

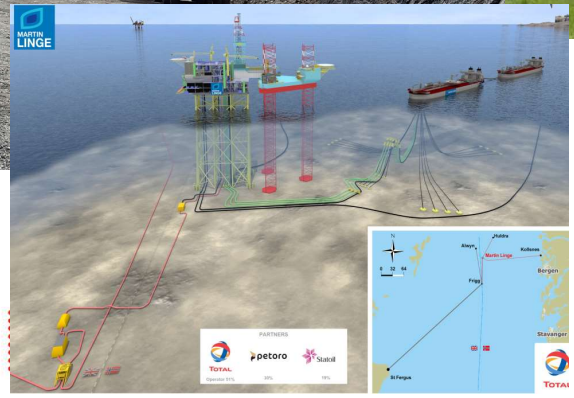
## ***Strategi og gjennomføringsmodeller i store prosjekter***

***Kaffe & Campus 05.10.23***

[Johan.arnt.vatnan@statsbygg.no](mailto:Johan.arnt.vatnan@statsbygg.no)



# Erfaringer



## Alliansekontrakter / Integrert Prosjektleveranse (IPL):

Tønsbergprosjektet, Sykehuset i Vestfold HF

E6 Kvål – Melhus, Nye Veier



Valg av riktig team i anskaffelser

Team og teamutvikling i en digitalisert BA-næring

"Der to eller flere møtes, skapes noe  
nytt og unikt"

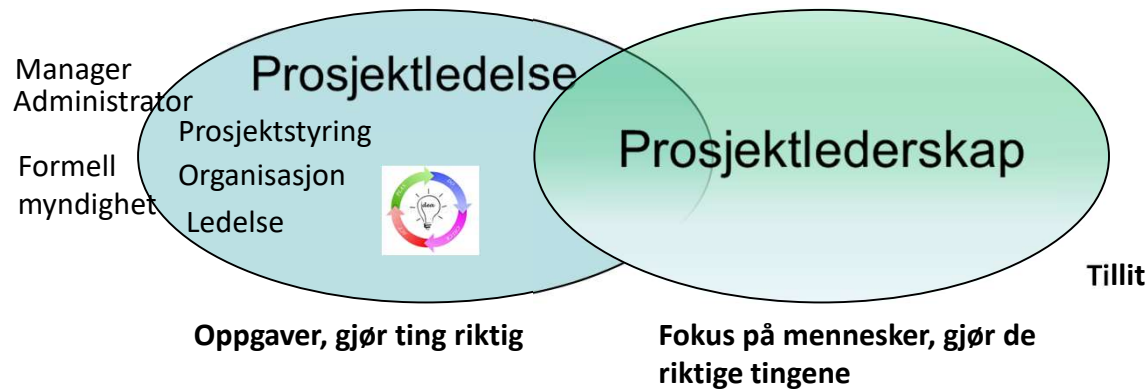
(Umberto Maturana / Chilensk forsker)



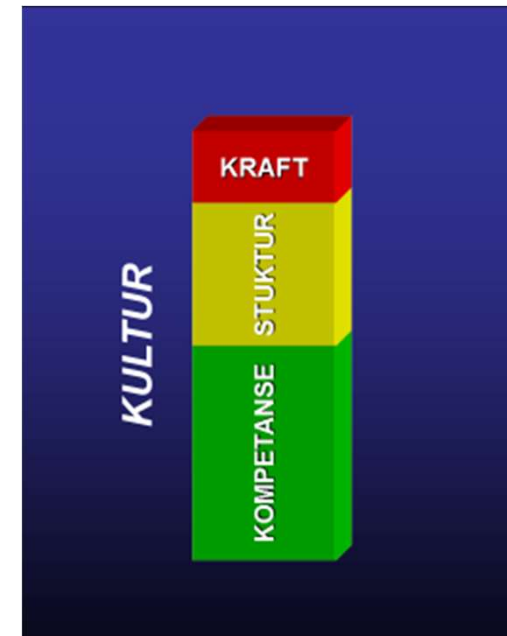
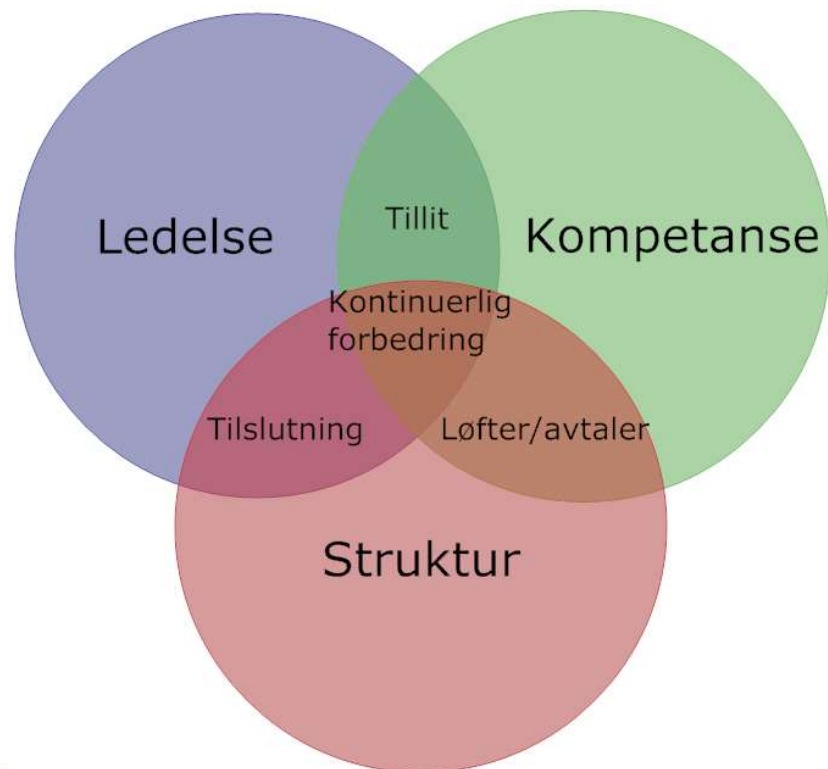


**Ledelse** => Oppgaveperspektivet  
Organisatorisk løsning - daglig ledelse

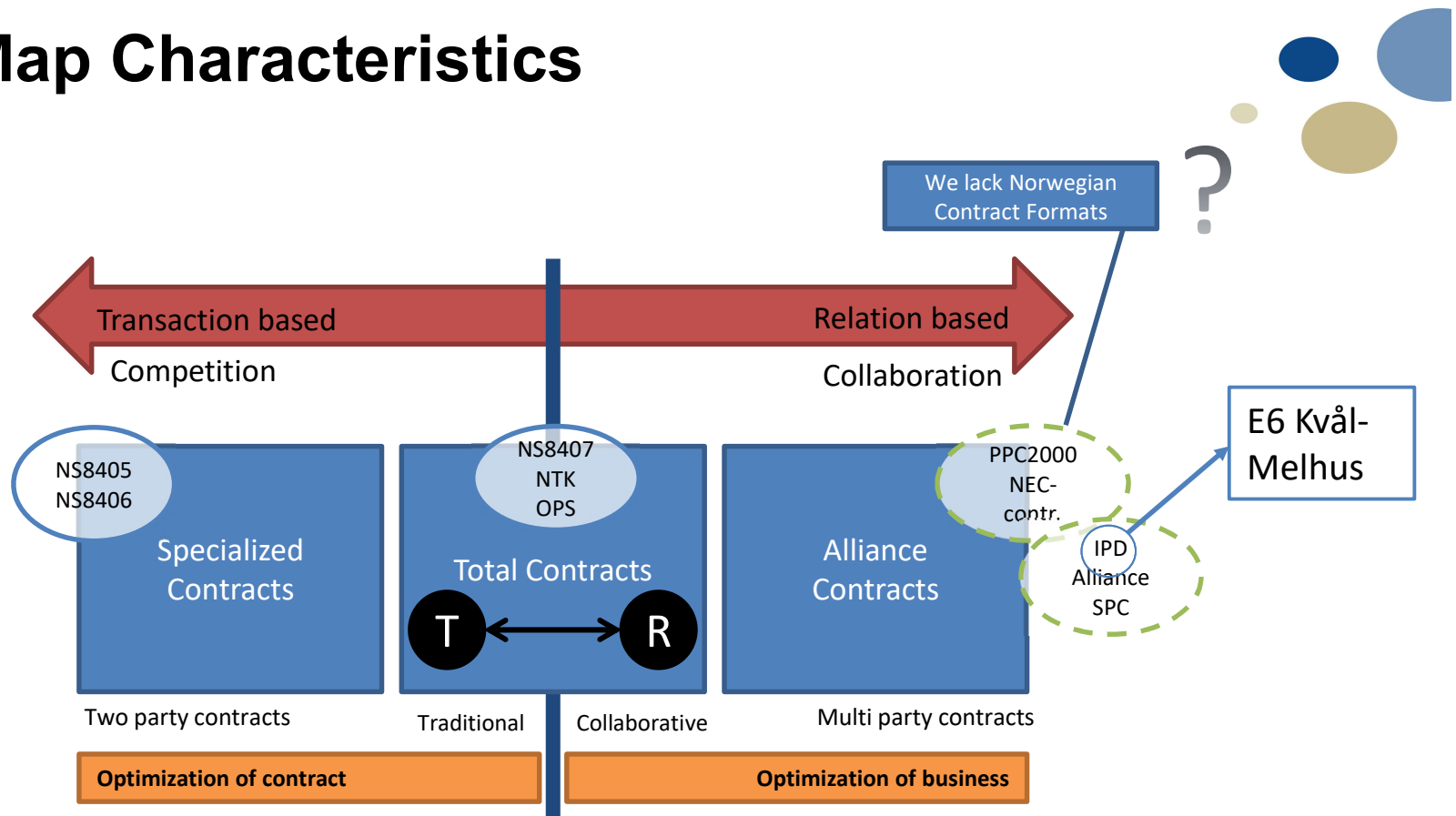
**Lederskap** => Organisasjonsperspektivet  
Sosial prosess; team, motivasjon, involvering



# Ledelse Kompetanse Struktur

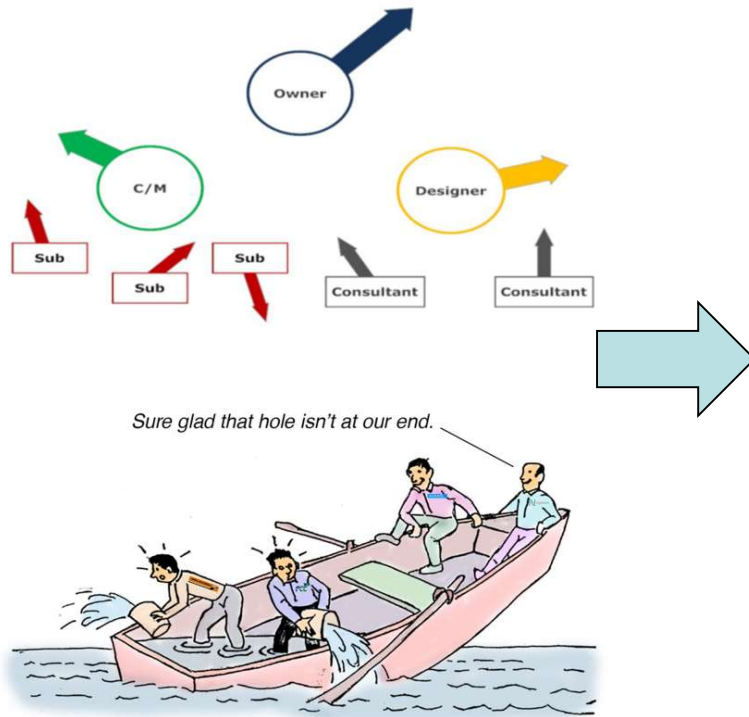


# New Map Characteristics



Kilde: Ole J. Klakegg, prof. NTNU  
 Mod.: Johan Arnt Vatnan

# Samspillkontrakter og IPL



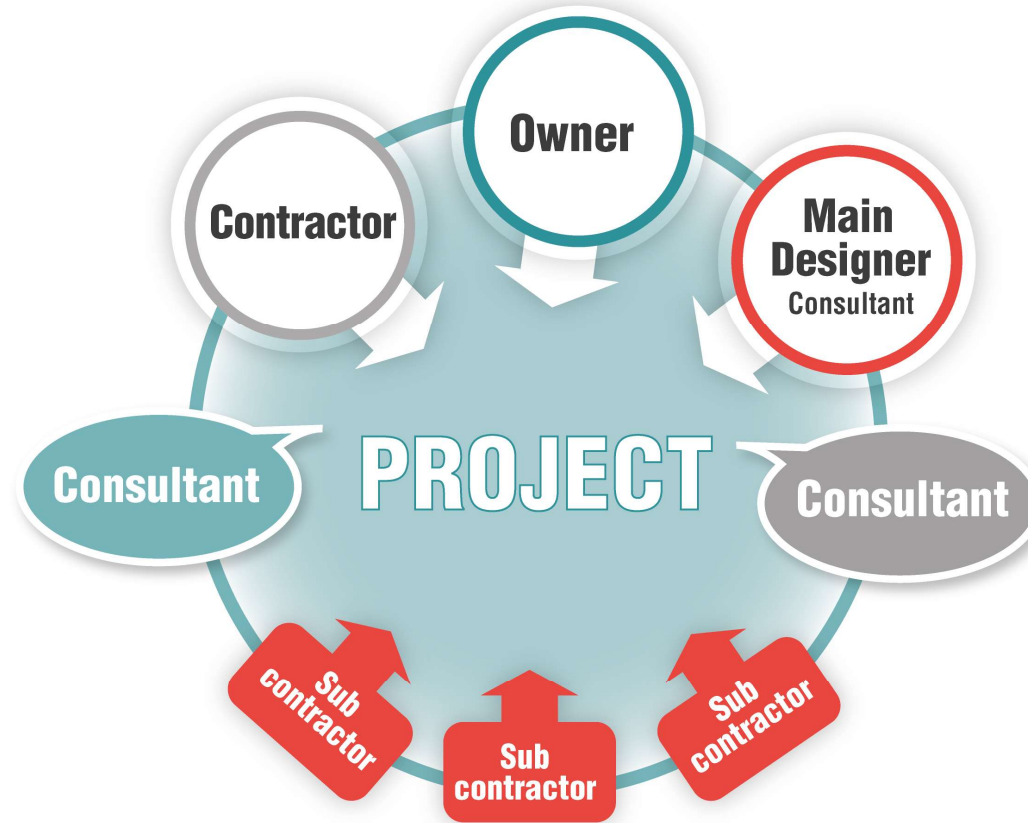
Johan Arnt Vatnan

## IPL = Ny forretningsmodell

The diagram illustrates the 'Earning and gain model'. It features a central 'Project' node connected to 'Owner', 'C/M', 'Designer', and 'Consultant'. 'Sub' nodes are also connected. To the right, a graph shows 'Fortjeneste' (Profit) on the y-axis and 'Selvkost' (Self-cost) on the x-axis. A horizontal green line represents 'Fixed Profit'. A red line represents 'Cost'. The area between the green line and the red line is divided into three sections, each labeled 'Profit Margin' with a blue double-headed arrow. A yellow vertical bar labeled 'Selvkost' is positioned below the graph. The logo 'Nye Veier' is in the bottom right corner.

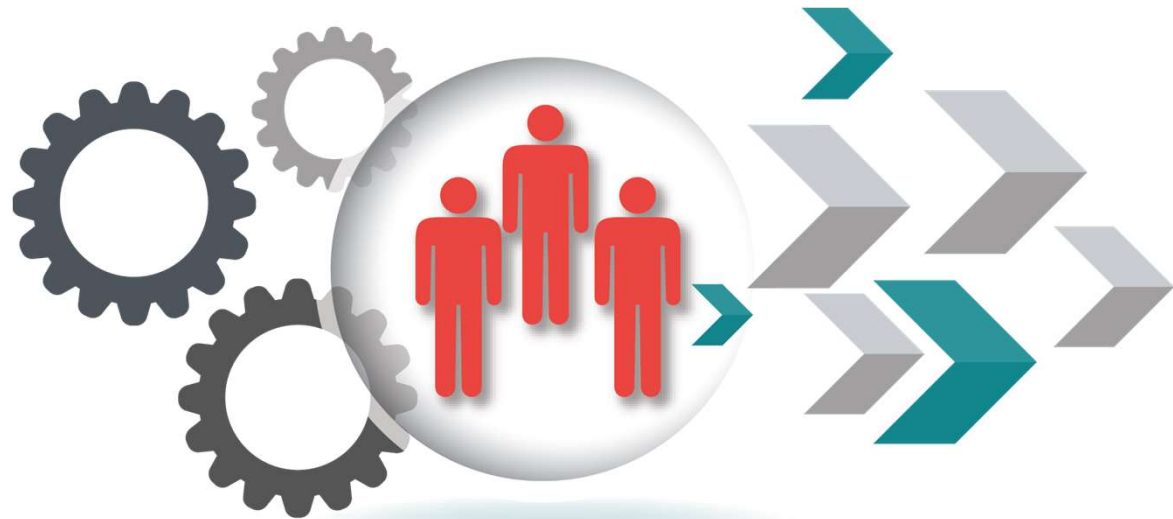






# IPL – Integrert ProsjektLeveranse - Definisjon

Integrert prosjektleveranse er en prosjektleveringsmetode eller gjennomføringsmodell som **integrerer mennesker, systemer og forretningsstrukturer i prosess** som gjennom samarbeid utnytter deltakeres talent og innsikt for å optimalisere effektiviteten og redusere tap gjennom alle faser av design, fabrikasjon og konstruksjon.



## IPL- metoden inneholder minst følgende elementer

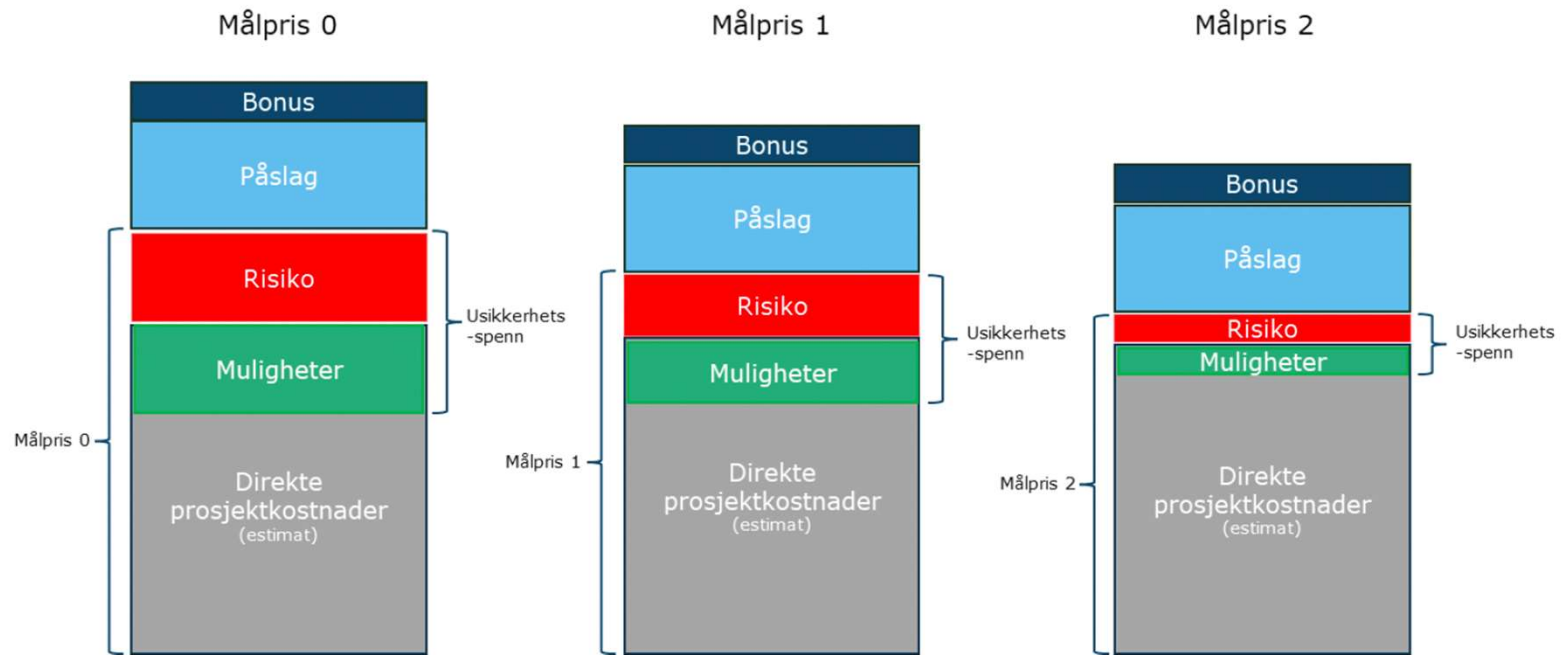
- Kontinuerlig involvering av byggherre, rådgivere og entreprenører fra tidlig design og gjennom realisering av prosjektet
- Forretningsinteresser justert gjennom delt risiko / belønning, inkludert økonomisk gevinst som er avhengig av prosjektutfall
- Felles prosjektkontroll, metriks/måling/KPI
- Flerpartsavtale eller likeverdavtale
- Begrenset individuelt ansvar blant kontrakts-partene



# IPL Avtalen



# Utvikling av kostnad

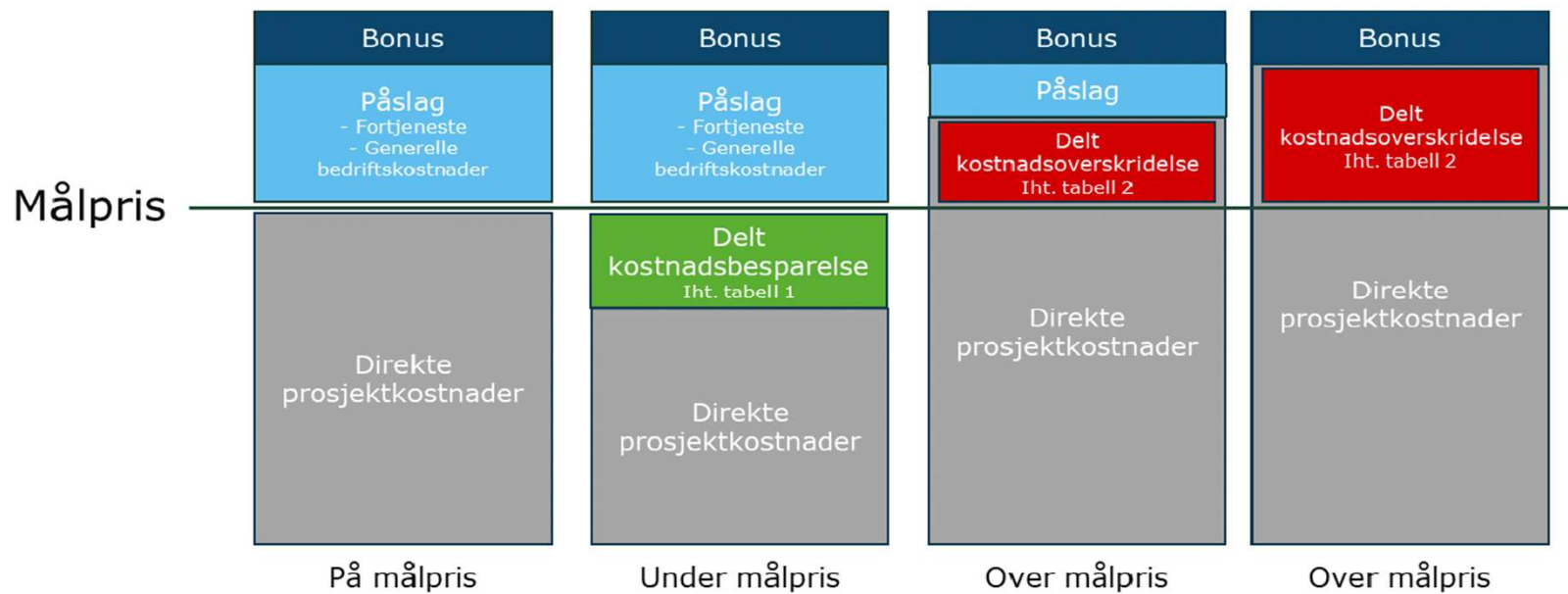


Figur: johan.arnt@vatnan.no



# Vederlagsmodell

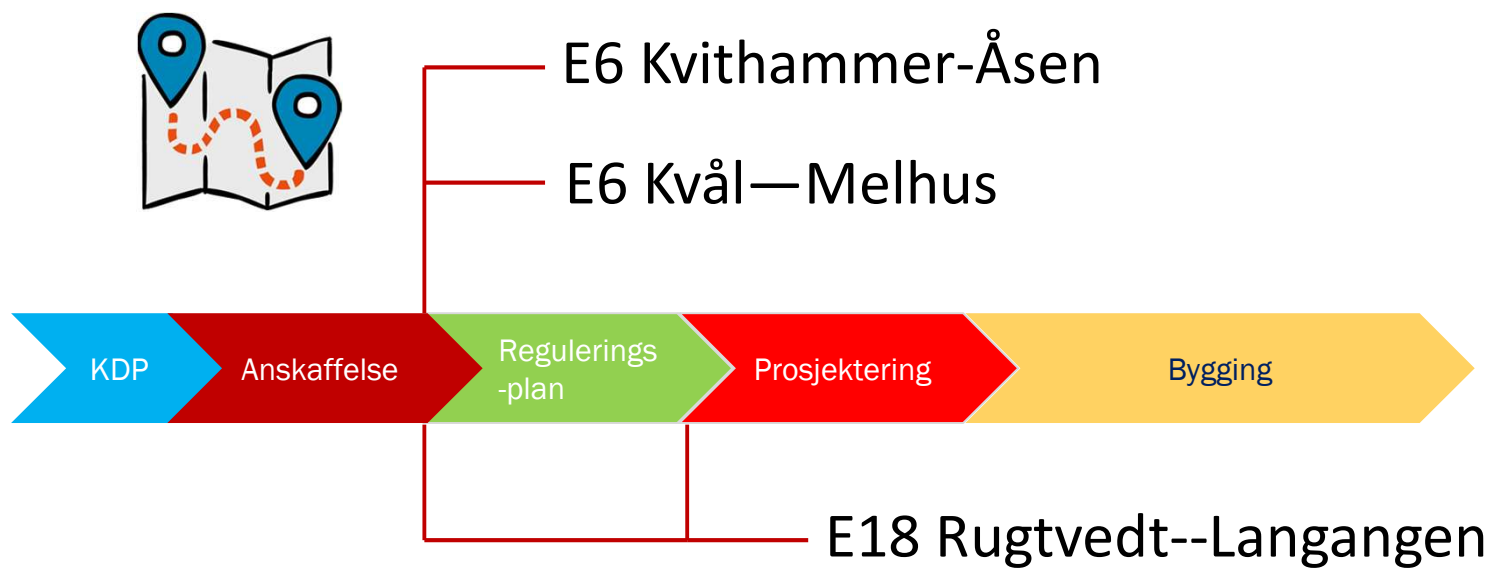
## Basert på målpris



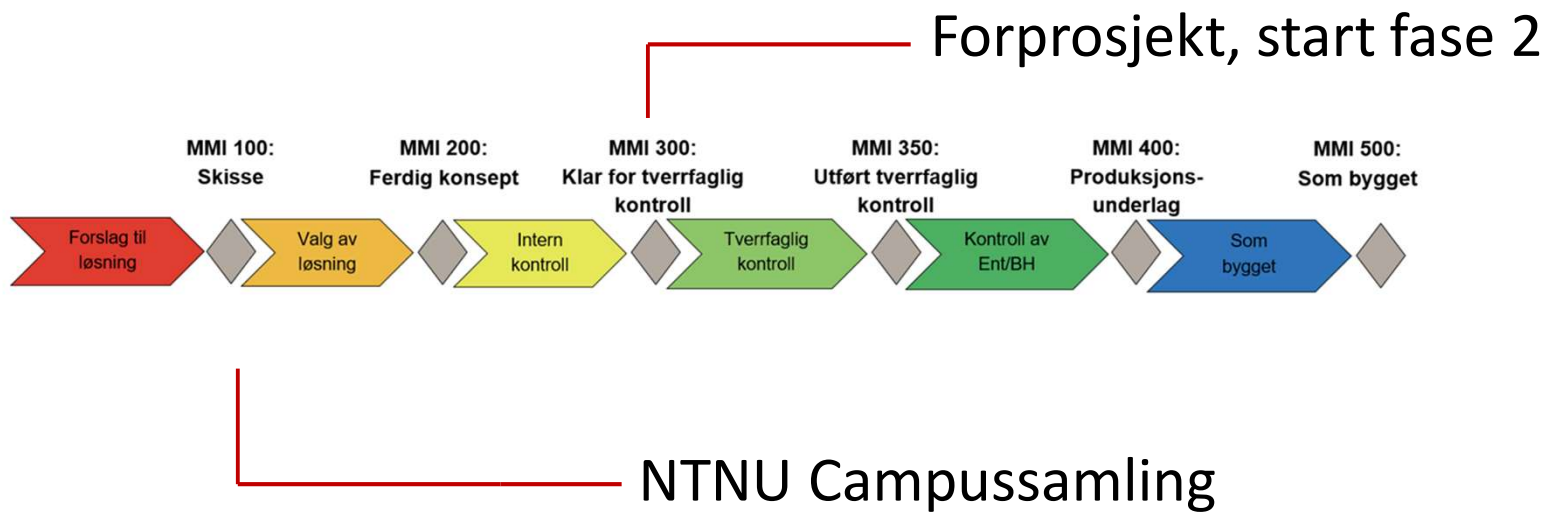
Figur: johan.arnt@Vatnan.no



## Eksempler fra Nye Veier:



# Når skal samspillet starte?

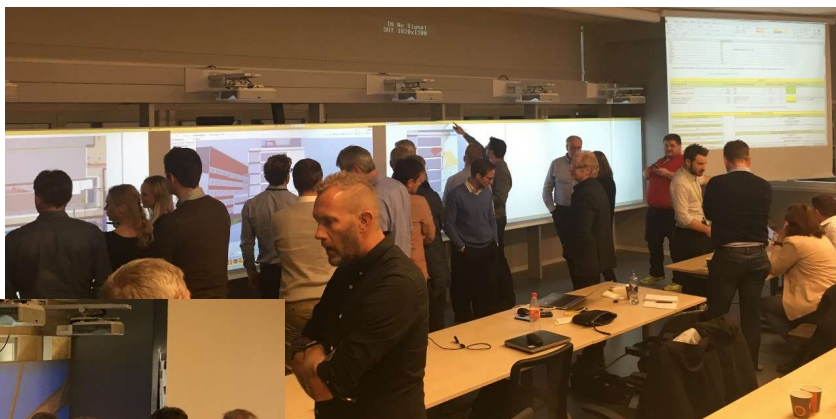




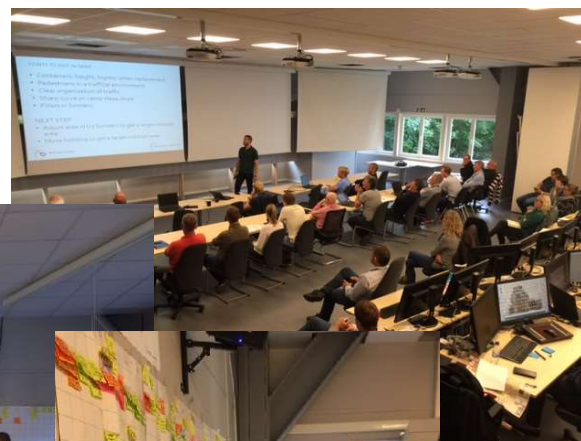
# Digitale modeller og arbeidsform bidrar til mer effektiv prosjektgjennomføring - VDC

Ved bruk av Smartvegg, samhandlingsvegg (Huddlewall) på ICE møter blir møtene mer effektive. Problemløsning direkte i modellen.

Opptil 3 separate grupper kan arbeide samtidig.



# Collaboration, Co-location, Big Room



## Evaluering av nøkkelpersonell og samhandling team

Tildelingskriterier		Dokumentasjon / krav til leveranse	Kommentar									
K1	<p>Organisering, tilbudt nøkkelpersonell og samhandlingskompetanse</p> <p>Leverandørens plan for organisering av prosjektet vil bli vurdert, med særlig vekt på tilbudt nøkkelpersonell.</p> <p>Vekting:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Organisasjonsplan, roller og beskrivelse av organisering</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>CV for kjerneteam</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Samhandlingskompetanse til kjerneteamet</td> <td>50%</td> </tr> </table>	1	Organisasjonsplan, roller og beskrivelse av organisering	20%	2	CV for kjerneteam	30%	3	Samhandlingskompetanse til kjerneteamet	50%	<ol style="list-style-type: none"> <li>Organisasjonsplan for prosjektet med beskrivelse av roller og med begrunnelse (maks xx antall ord). Kjerneteamet skal angis med navn på medarbeider, stillingsprosent og oppstartsdato. For roller i kjerneteamet se C2 – x.x</li> <li>CV for entreprenørens kjerneteam utfyllt på vedlagte mal</li> <li>SPGR-besvarelser eventuelt supplert med case-oppgaver/-studie for kjerneteamet i oppstart av evalueringsprosessen</li> </ol>	<p>Tilbudt nøkkelpersonell skal være forpliktende. Evt. utbytte av nøkkelpersonell må godkjennes av BH, utløse krav til overlapp, ha tilsvarende kompetanse og erfaring. Eventuelle justeringer av organisasjonen etter kontraktsoppstart kan utløse utviklingsaktiviteter for kjerneteamet med nye SPGR-analyser.</p> <p>SPGR-metodikken med veiledning til utfylling av spørreskjema på web for hvert medlem er beskrevet i vedlegg xx til yy.</p>
1	Organisasjonsplan, roller og beskrivelse av organisering	20%										
2	CV for kjerneteam	30%										
3	Samhandlingskompetanse til kjerneteamet	50%										

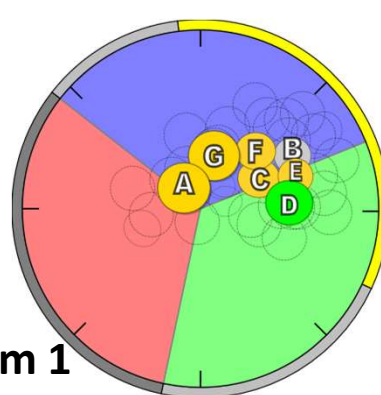


# Anskaffelse av det rette teamet - Evaluering i anskaffelsesfasen

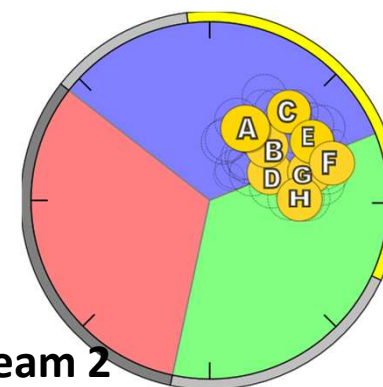
## Vurdering av samspillkompetanse

### Tildelingskriterier

	Kriterie	Del-kriterie
<b>Oppgaveforståelse</b>	<b>40 %</b>	
Delvekt - Organisering		20 %
Delvekt - Gjennomføring		80 %
<b>Tilbudt nøkkelpersonell</b>	<b>45 %</b>	
Delvekt - Prosjektleder		40 %
Delvekt - resterende team totalt		60 %
<b>Pris</b>	<b>15 %</b>	
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	



Team 1



Team 2

**Polarisering....**  
 ..er et mål for subgruppedannelse og splittelse  
**Delte mentale modeller....**  
 ..er et mål for hvor likt medlemmene i gruppen oppfatter samhandlingsmønstrene  
**Innflytelse....**  
 ..er et mål på hvor likt muligheten for påvirkning er fordelt i gruppen

	Team 1	Team 2
Polarisering	3.59	1.29
Mentale modeller	4.15	1.67
Innflytelse ( $\sigma$ )	2.58	1.16

Typisk range: 1-5, hvor 1 er "best"



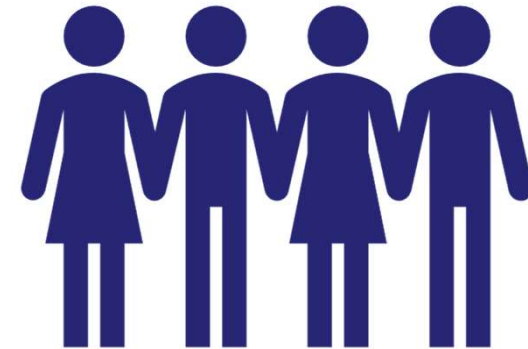
# Teamutvikling

«Hvis du putter et råttent eple i en kurv med friske og grønne epler, vil de alle bli råtne»



# Men viktigst: .... uavhengig av modell

- Medarbeidere - kompetanse (kunnskap, ferdigheter, erfaring)
- Team – (kontinuerlig teamutvikling)
- Modenhet
- Gjennomførings- og beslutningskraft



**Lederskap**





*Committment is the most important attitude of the team*

Paulo Napolitano, USA





Takk for meg...

