



Lever av tillit

- Vår visjon er å være en fremragende arbeidsplass basert på verdiene faglig autoritet og varme, sier en smilende daglig tjener Thomas Bærheim i Miles Stavanger.



TEKST:
TRUDE REFVEM HEMBRE
FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP

På visittkortet ditt står det CEO/daglig tjener. En nokså uvanlig tittel?

– Ja, vi praktiserer servant leadership-modellen. Den henger sammen med verdiene til Miles, som er å bry seg om kolleger og kunder, ha en positiv grunnholdning og skape gode relasjoner med dem vi har rundt oss. På denne måten bidrar vi med vårt beste til fellesskapet.

Miles skal kjennetegnes med dyktighet, engasjement, kompetansedeling og kontinuerlig utvikling.

– Vi jobber aktivt i faglige fora og kombinerer forretning og teknologi i størst mulig grad for kundene. Verdiene er grunnmuren, selve fundamentet vårt, og vi er stolte av å ha et godt fagmiljø med mange aktiviteter.

Hos Miles er veien kort til å dele kompetanse med kundene og med hverandre.

ANNERLEDES OG INKLUDERENDE

Miles ønsker å skape et miljø preget av en unik og inspirerende kultur, åpenhet, tillit og respekt. Alle skal bli sett og anerkjent, vise lederskap og ta ansvar, og være inkluderende i forhold til familie, samt vise samfunnsansvar.

– Alle bidrar til fellesskapet - både faglig og sosialt. Det er viktig å bygge den kulturelle biten slik at vi har et godt klima internt, og forhåpentligvis smitter dette over på dem vi er i kontakt med.

– Hva kjennetegner din form for ledelse?

– Min rolle består hovedsakelig av å tilrettelegge hverdagen for våre ansatte slik at de har det de trenger. Videre jobber jeg med at vi har de rette kundene og de rette prosjektene. Vi ansetter stort sett folk som har jobbet en del år, og som er selvstendige. Da blir ledelsesbiten mindre. Det handler mer om å være en støttespiller. Miles har en veldig flat struktur. Derfor praktiserer vi tjenende ledelse, og legger til rette for at alle

MILES STAVANGER AS

- » Etablert: 2011
- » Eiere: De ansatte
- » CEO: Thomas Bærheim
- » Forretningsområde: IT-selskap som tilbyr prosjektleveranser, konsulent-utleie, eksperttjenester, forretningsrådgivning og foredragsholdere
- » Lokalisering: Stavanger sentrum
- » Antall ansatte: 17
- » Omsetning: 21,5 millioner kroner
- » Internett: www.miles.no

skal utøve lederskap uavhengig av hvilken rolle de har, også kjent som medledelse. Får du ansvar og tillit, engasjerer du deg også mer i jobben som skal utføres.

ANSATTE PRI 1

– Hva er viktig for deg i utviklingen av Miles?

– Vi legger stor vekt på trivsel og kvalitet. Det er prioritet nummer én at de ansatte trives for å kunne levere topp kvalitet, påpeker Bærheim. Og fortsetter: - Alle våre medarbeidere er høyt utdannet, og det ville vært feil bruk av ressurser om jeg skulle detaljstyre og kontrollere deres arbeid. Jeg har full tillit til mine kolleger, de tar ansvar, og det blir bedre flyt i arbeidsprosessene på denne måten enn om jeg skal blande meg inn.

– Hva skiller dere fra andre IT-selskap?

– Vi ønsker å bygge en sterk kultur. Ettersom vi er et selskap som består av kompetanse, ikke maskiner og utstyr, er det de menneskelige ressursene som er vår største verdi og som vi må forvalte godt. Vi lever etter verdiene våre i hverdagen, det er ikke noe vi bare skriver på veggen. Vi jobber hardt for å gjøre det vi sier vi skal gjøre, påpeker Bærheim.

ØNSKER FLERE KVINNER

Han mener organiseringen og verdisystemet bidrar til at de klarer å

Daglig tjener Thomas Bærheim mener Miles er et annerledes IT-konsultantselskap hvor det er viktigere å skape en god arbeidsplass enn å ha tallfestede mål og budsjetter.

tiltrekke seg de beste medarbeiderne. De som bidrar med det lille ekstra, og som gjør kollegene gode og kundene fornøyde. Summen av dette bidrar til et godt omdømme, og gode resultater for bedriften.

– Vi jobber med trygghet og langsiktighet. Vårt konkurransefortrinn er de menneskelige ressursene.

Bærheim forteller at de ansatte fem nye medarbeidere i fjor, og ser for seg å rekruttere minst like mange i 2017.

– Hvem er det som jobber i Miles i Stavanger?

– Her i Stavanger har vi i hovedsakelig to grupper. Den ene er IT-utviklere og arkitekter, mens den andre består av UX og design. Det er altså alt fra hardcore programmering til glossy nettsider. Det er mange småbarnsforeldre. Vi tar stadig tempen hos alle ansatte og sender ut undersøkelser for å sjekke at vi som selskap lever opp til verdiene og at medarbeiderne trives. Vi har bare to kvinner, men skulle gjerne hatt flere. Gjennomsnittlig alder er på 38,5 år og det er første gang jeg er over snittalderen siden jeg nettopp ble 39.

Bærheim forteller at sykefraværet er kun på én prosent, og turnover er også svært lav. Det er nesten ingen som slutter i Miles.

IT ER NØKKELN

– Har dere merket mye til nedgangen i markedet, og er det i ferd med å snu?

– Vi har faktisk hatt våre to beste år de siste to årene, så sett fra et rent økonomisk perspektiv har vi ikke blitt rammet i lik grad som en del andre. Imidlertid har vi mange kunder som har hatt tunge omstillings- og effektiviseringsprosesser, men vi merker nå økt positivitet i markedet.

Nøkkelen til effektivisering ligger i IT, mener Bærheim. Han tror det kommer til å skje enorme endringer i årene som kommer. Vi har så vidt sett starten på dette.

– De største kuttene er gjort i næringslivet, og nå kan kompetansen benyttes på andre områder. Det gjelder å vokse sunt. Det handler til slutt om mennesker enten det er kutt eller vekst.

Vi må bruke hoder til det de er best til og maskiner til det som passer best.

– Hvordan ser fremtiden ut for dere?

– Ambisjonen er vekst, men vi har ikke satt et mål. Vi leter etter de beste, og vil ha gode folk inn først, og da har vi god tro på at vi vil finne prosjekter til disse.

KOMPETANSEDELING

Stavanger-kontoret er en selvstendig økonomisk enhet, men jobber tett med Miles i Oslo, Bergen og Mumbai i India. Totalt jobber det 150 medarbeidere i Miles-konsernet. 17 av dem i Stavanger hvor arbeidsplassen er Skagenkaiaen 35, i et av de flotte gamle sjøhusene mellom Skagen Brygge og Victoria hotell.

– Utad er vi ett selskap, Miles, men vi er selvstendige økonomiske enheter. Har vi behov for ressurser fra andre avdelinger, så bruker vi hverandre.

Til daglig er de fleste ute på oppdrag, men Bærheim sier de passer på å samles til felles fredagslunsj en gang i måneden, til fagsamlinger en gang i måneden og til sosiale treff innimellom. I tillegg til dette arrangerer vi Miles Camp to ganger i året. Dette er vår interne konferanse. Denne konferansen er fullt på høyde med de åpne eksterne konferansene.

– Vi er opptatt av deling av kompetanse, og benytter interne forum til å diskutere fag og dele kunnskap. Eksternt deler vi gjennom bloggen vår, gjennom våre frokostmøter, eller via foredrag på konferanser og lignende.

– For oss er faglig utvikling en investering, ikke en kostnad.

Sosiale aktiviteter rommer alt fra juleverksted for ungene, skiturer, båtturer, eller ut og spise med kolleger.

IKKE BUDSJETT

Miles har ingen budsjetter eller vekstmål. Hva styrer dere etter?

– Beyond budgeting handler ikke nødvendigvis om ikke å ha budsjetter, men å gi tillit til ansatte. Alle tar ansvar for å ta de kurs og den utdanning som trengs.

Alle gjør det som er best for en selv og for selskapet. Vi pleier å si at vi har 150 økonomisjefer i Miles. Vi er alltid på jakt etter de riktige menneskene, men har ingen planer om hvor mange vi skal ansette i løpet av et år. Vårt fokus er på trivsel og kvalitet. På den måten har vi bygget en unik bedriftskultur med sterk vekst og bunnsolide resultater helt siden vi startet opp. I flere år har Miles hentet hjem prisen "Great Place to Work", og har hevdet seg helt i topp også internasjonalt.

– Ved å skape en fremragende arbeidsplass, har vi greid å beholde folkene også i India hvor en av de største utfordringene er stor gjennomtrekk av ansatte. De er likestilt norske ansatte og vi har daglig dialog med våre kolleger der.

Han mener at det at de har en stabil stab i India, er den viktigste suksessfaktoren i satsingen på dette markedet.

– Hvis vi skal ha de beste folkene, må vi være en god arbeidsplass.

CODE RÅD

Thomas Bærheim har vært i Miles-systemet siden oppstarten i 2008, og har ledet Stavanger-kontoret de to siste årene. Han har god teknisk forståelse og solid erfaring innen prosjektledelse. Han synes det er spennende å bidra til brobyggingen mellom utvikling og forretning. I bunn er han utdannet flymekaniker, etterfulgt av en mastergrad innen IT - og med forkjærlighet for teknologi og forretning ser det ut til at han har landet på rett plass.

– Hva er de viktigste verdiene dine?

– Jeg tenker at det er viktig å få ting gjort. Noen ganger er ting godt nok, vi må ikke terpe for mye på uvesentlige detaljer. Det å involvere folk for å få commitment. Videre er verdiene ærlig, inkluderende og redelig, selv om det høres litt klisjeaktig ut.

– Hva mener du kjennetegner en god leder?

– For min del handler det om å gi mest mulig ansvar og tillit, og ikke detaljstyre. Da får en mest mulig eierskap og høyere trivsel. God informasjonsflyt er selvsagt viktig. Ved å tilrettelegge for trivsel og positiv arbeidsglede, får vi engasjerte medarbeidere. Det å delegeres beslutningsmyndighet gjør det enkelt å skalere. Jo mer en setter ting i et rigid system, jo mer forholder folk seg til et rigid system. Derfor kan det være gunstig å være fleksibel i størst mulig grad.

– Helt til slutt, har du noen gode tips til ledere i næringslivet?

– Jeg tror jeg skal være påpasselig med å ikke virke belærende, men noe som i alle fall ser ut til å fungere hos ledende selskaper i regionen, er å være tett på kundene, forstå behovene og levere kortsiktig og langsiktig verdi. Jeg tror også at du må være nødt til å se deg om i markedet og ha mer fokus på salg. Derfor ansatte vi også en selger i fjor, som nå gir oss muligheten til å vokse videre. Det å være ute hos kundene for å kartlegge behov tror jeg er essensielt. Visjonære



- Menneskene som jobber hos oss er blant de fremste i bransjen. De brenner for faget sitt og sammen har vi bygget et fagmiljø vi er stolte av, sier Thomas Bærheim som leder Miles i Stavanger.