

Sprint Culture Deck

Sprint

Hva mener vi med kultur i Sprint?

Alle sier at bedriftskultur er viktig. Mange vil si at det er det viktigste av alt.

Også vi i Sprint mener at kultur er viktig.

Og her kan du lese om hvilken kultur vi har hos oss.



Hva er bedriftskultur i Sprint?

Sprints kultur er måten ting blir gjort hos oss. Det som særpreger oss, og ikke er likt noe annet sted.

Kulturen er den usynlige hånd bak hva vi synes er viktig, hva vi tror på, hvilke mennesker vi ønsker å ha som kollegaer, hvordan vi er mot hverandre, hva vi belønner, hvilke felles historier vi har.

Kulturen er også det som styrer det vi kan «ta og føle» på: Hvordan ser kontorene våre ut? Hvilke julegaver gir vi? Hvilke ord bruker vi? Hvilke restauranter går vi på? Hvordan kler vi oss?

Med andre ord: Litt ullent, og vanskelig å få tak på!

Hvorfor er kultur viktig for Sprint?

Theseus' Skip er et berømt tankeeksperiment, hvor de gamle filosofene funderte på følgende: Dersom et skip foretar en svært lang reise, og på ferden bytter ut alle de plankene i skipet som stadig forfaller og råtner, er det da samme skip når det ankommer sin destinasjon?

Et konsulentselskap som Sprint er som Theseus' Skip. Sprint består bare av mennesker. Over tid er det noen som slutter, og mange nye som kommer til. Etter hvert byttes alle ut.

Sprint skal bli sterkere og bedre etter hvert som folk slutter og nye kommer til. Men samtidig ønsker vi at selskapet er gjenkjennbart, at alle kan se at det er samme båten som forlot havna.

Dette er poenget med å beskrive vår kultur. Det er arkitektens tegning av båten Sprint.

Sprints kultur er en innovativ klankultur

Siden 2010 har vi gjort undersøkelser om kulturen i Sprint. Vi har spurt om hva folk synes kjennetegner kulturen, og vi har spurt om hva folk ønsker at kulturen skal preges av i fremtiden.

Resultatene av undersøkelsene har vært helt tydelige og vist det samme hver gang vi har kjørt undersøkelsen.

Vi i Sprint har hele veien ment at selskapet har en innovativ klankultur. Dette ønsker vi også å dyrke i enda større grad fremover.

Hva betyr egentlig dette?

Hvorfor skrive et dokument om kulturen i Sprint?

Vi har skrevet ned kulturen vår for å gjøre det enklere å ta små og store avgjørelser i hverdagen.

Men en kultur er ikke statisk. Tvert imot, kulturen vår er en levende organisme som beveger og endrer seg hele tiden.

Derfor er det kanskje paradoksalt at man skal skrive et statisk dokument om kulturen. Men for at ikke denne organismen skal utvikle seg i en retning vi ikke ønsker, er nettopp en tydelig beskrivelse av kulturen vår viktig.

Dette dokumentet er likevel ingen detaljert beskrivelse av hva man skal og ikke skal gjøre. Vi skriver dette på et høyt nivå, med prinsipper og overordnede retningslinjer. Slik mener vi at kulturdefinisjonen vår ikke er noe som skal endres løpende, ettersom nye mennesker og ledere kommer til. Dokumentet skal leve lenge, som grunnloven til en nasjon.

Vi definerer kulturen vår, fordi vi som er i selskapet skal ha en felles oppfatning av hva kulturen er. Samtidig vil vi at nye mennesker som har lyst til å jobbe sammen med oss i Sprint skal kjenne til kulturen vår. Det er også viktig for våre kunder og samarbeidspartnere. Derfor gjør vi også dette offentlig og tilgjengelig for alle som er interessert. Kulturen vår er ikke noe vi skal skjule. Tvert i mot.

Hva er en innovativ klankultur?

Det som kjennetegner klan- eller familielignende bedriftskulturer, er gjerne at man er opptatt av å ha felles verdier. Man samarbeider godt og involverer alle. Det er stor grad av trygghet og åpenhet. Utvikling og læring er viktig. Lederne er fasilitatorer, teambyggere og mentorer.

Dette betyr likevel ikke at vi er en familie. Vi er en kommersiell bedrift, vi skal skape verdier for kundene vår, vokse og være lønnsomme.

De innovative kulturene finner man gjerne der det skjer store og omfattende endringer, hvor man må endre seg for å henge med. En innovasjonskultur verdsetter nysgjerrighet, kreativitet, nye tanker og idéer. Kulturen preges av initiativ. Ledere i denne type organisasjon er gjerne visjonære og ønsker å teste nye ting.

Samtidig er det ikke Sprints primære jobb å lansere nye produkter og tjenester. Vi leverer konsulenttjenester, som i bunn og grunn er en varig og ganske permanent tjeneste. Fornying og endring er likevel viktig, spesielt fordi alle våre kunder stadig må fornye seg.

Hva er en innovativ klankultur ikke?

En innovativ klankultur er ikke særlig opptatt av kontroll og regler. I Sprint hater vi byråkrati og unødvendig administrasjon. Vi liker ikke detaljstyring eller sjefer som forteller hvordan ting skal gjøres.

Vi er ikke opptatt av intern konkurranse, eller av hvem som er best. Vi liker ikke spisse albuer.

Tall og harde mål er ikke uviktig for oss, men de styrer heller ikke alt vi gjør.

Vår innovative klankultur kan oppsummeres i følgende punkter:

1. Vi setter folkene først
2. Vi er i samme båt
3. Vi drives av verdier
4. Vi er best på fest
5. Vi er konsulenter
6. Vi gjør verden bedre
7. Vi leder ved å legge til rette
8. Vi søker utvikling og vekst
9. Vi beveger oss fort

1. Vi setter folkene først

Vi setter folkene først

Ryggraden i kulturen vår er menneskene som jobber i Sprint. Produktet til Sprint er folkene i Sprint.

Folkene til Sprint har derfor øverste prioritet hos oss.

Det betyr ikke at våre kunder ikke er viktige for oss, eller at vi skal si nei til kundeoppdrag som ikke er 100 % match med den enkeltes personlige preferanser.

Det betyr heller ikke at eierne ikke er viktige, slik at vi gjør ulønnsomme ting for å være snille med enkeltpersoner.

Det betyr bare at folkene kommer først, og at vi skal strekke oss for å gjøre Sprint til verdens beste sted å jobbe.

Vi setter folkene først

Steve Jobs sa «A players hire A players. B players hire C players».

Vi skal fortsette å jobbe beinhardt for å rekruttere inn folk som er flinkere enn oss selv. Folk som styrker kulturen vår, som matcher verdiene våre, og som rett og slett hever nivået og gjør Sprint bedre.

Vi setter folkene først

Produktet til Sprint er menneskene i Sprint.

For at Sprint skal bli bedre, må derfor hver og en som jobber i Sprint bli bedre.

Utvikling av menneskene i Sprint er det samme som utvikling av selskapet.

Dette gjelder for både dem med minst og mest erfaring: Kontinuerlig forbedring, utvikling og læring.

Vi setter folkene først

Vi skal løse komplekse problemer for kundene våre.

Til dette trenger vi et mangfold av idéer, innfallsvinkler, tanker, perspektiver og meninger.

Derfor ser vi etter mennesker som kan bidra med nettopp dette.

Dette er gjerne mennesker som er blitt formet av en bakgrunn og en historie som gjør at noe helt nytt og unikt kan bringes inn i Sprint. Dette er en del av Sprint-kulturen.

Vi setter folkene først

Nye kollegaer er noe vi opplever hele tiden fordi vi vokser.

For våre nye kollegaer er alt i Sprint helt nytt. De er spente på å finne ut hvordan ting fungerer og hvordan de blir tatt imot av oss andre.

Det som er spesielt med våre nye kollegaer er at de går fra å være blant de mange der ute, til å bli en av oss. Det er en stor overgang.

Det ligger et viktig ansvar på oss som skal ta imot nye kollegaer. Selv om vi ikke kjenner dem, ligger det først og fremst på oss å bli kjent med dem. De skal være de mest populære å sette seg ved siden av i lunsjen. De skal være de første til å bli invitert på sosiale aktiviteter.

Jobber du i Sprint, er en del av jobben din å gi den varmeste velkomsten du kan tenke deg til våre nye kollegaer.

La det bli en opplevelse de aldri kommer til å glemme.

Vi setter folkene først

Folk som har jobbet i Sprint, men ikke gjør det lenger, anser vi som å fortsatt være del av Sprints utvidede familie.

Våre eks-kollegaer er unike ressurser for Sprint, ettersom de har vært med på å bygge Sprint. Hver og en har bidratt til selskapets historie og den kulturen vi ser i dag. Sprint hadde ikke vært det samme uten dem.

Vi tilbyr dem hjelp, spør dem om råd, og inviterer dem til fester.

Og vi holder døren åpen for dem dersom de vil komme tilbake til oss.

Vi setter folkene først

I Sprint skal du være blant dem i vår bransje som tjener best.

Derfor forventes det også at du bringer den beste versjonen av deg selv på jobb. Gir full gass. Vi stiller høye krav til oss selv og hverandre.

Vi velger å legge det maksimale inn i lønnen til den enkelte. Så kan du selv velge hvilke andre goder du selv vil investere i. Du begynner ikke i Sprint hvis du er mest opptatt av å få julegaver, dekket treningsabonnement eller tannlegeordning.

Vi setter folkene først

Lønn er bra som belønning for jobben vi gjør. Men mange vil også at sin innsats skal bli sett og anerkjent.

Vi fremhever kollegaer som gjør det bra. Vi er flinke til å fremsnakke og flatt ut skryte av kollegaene våre.

Samtidig er det mange som gjør mye god jobb som ikke nødvendigvis er like synlig. Og selv om vi er flinke til å skryte av dem som gjør en god innsats, vil det alltid være masse viktig jobb som ikke blir like synlig for alle i selskapet.

Vi har ikke en kultur hvor alt må være synlig for å bli gjort. Tvert imot, det meste av jobben vår må vi regne med at ikke skal kringkastes og skrytes av.

Henry Ford sa at «kvalitet er å gjøre jobben bra når ingen ser på». Det tror vi på. Mye viktig jobb skal rett og slett bare gjøres.

Vi setter folkene først

Det er ikke uvanlig at enkeltpersoner i Sprint kan oppleve perioder hvor ikke alt fungerer like bra. Perioder hvor det er vanskelig å motivere seg for maksimal innsats for kunden og selskapet.

Det er i slike perioder man skal kjenne på familiekulturen i Sprint.

Det er viktig og riktig at man er åpen om dette. Vi må si ifra til våre nærmeste. Slike situasjoner kan være krevende, fordi vi må rett og slett være fullt påskrudd hos våre kunder som investerer mye penger i å få hjelp av oss.

Dette har vi gang på gang funnet gode løsninger på gjennom god dialog. Her har vi mange virkemidler i skuffen.

Vi setter folkene først

Hvis du lurte: Vi er ikke rasshøl i Sprint.

Det finnes en del superdyktige mennesker der ute som kan ha masse verdifullt å bidra med. Men dersom de er slemme eller ubehagelige å være sammen med, fungerer de ikke i en kultur som vår.

For oss er det viktigere å fungere godt sammen.

2. Vi er i samme båt

Vi er i samme båt

«Vi», ikke «jeg».

I Sprint er vi i samme båt. Målet vårt er at hele selskapet skal lykkes. Det hjelper oss ikke om enkeltpersoner gjør det kjempebra, hvis ikke hele selskapet også gjør det bra.

Det er ikke viktig å vise seg frem eller å være «best». Vi er ikke så veldig glade i personer som er opptatt av å optimere for seg selv. Det er viktigere å lykkes som et lag.

Derfor er samarbeid og inkludering så viktig. Vi må sørge for at vi får det beste ut av den enkelte, men til glede for hele selskapet. Det er dette vi mener med å være ambisiøs i Sprint.

Vi er opptatt av at alle tenker på helheten, at vi skal skape noe som er større enn oss selv. Også for de som er ambisiøse på egne vegne, vil dette være den beste veien til suksess.

Minst mulig ego. Mest mulig team.

Vi er i samme båt

Tenk som en eier.

Det såkalte prinsipal-agent-problemet oppstår når en agent («ansatt») tar beslutninger på vegne av en prinsipal («eier»), samtidig som de to partene har forskjellige mål. Dette skaper lite optimale resultater. Derfor bør vi jobbe for å fjerne dette skillet i størst mulig grad.

I Sprint tenker flest mulig som en eier. Det betyr ikke at man skal tenke på driftsresultat og utbytte hele tiden. Men det betyr at vi skal tenke på det som er best for selskapet.

Når man jobber med å bygge Sprint som selskap, vil man tidvis havne i situasjoner hvor man må velge mellom hva som er best for selskapet og hva som er best for deg selv. Dette er testen på om du tenker som en eier eller ikke.

Vi er i samme båt

Vi er smarte når det gjelder kostnader.

Vi skal ikke velte oss i dyr champagne og gå på Michelin-restauranter. Ikke bare ser dette idiotisk ut for våre kunder og partnere, det er også dyrt.

I Sprint liker vi ikke detaljerte budsjetter og regler. Med dette kommer også et ansvar for å tenke i Sprints beste interesse. En god tommelfingerregel er å spørre deg selv om du ville gjort det samme om det var dine egne penger.

Dette betyr likevel ikke at vi er kjipe og ikke bruker penger på hyggelige ting. Vi prøver bare gjøre det på en smart måte. Hva med en teammiddag hjemme hos en kollega fremfor et restaurantbesøk?

Og innimellom kan også Sprint ta den helt ut. Da gjør vi det i så fall kollektivt.

Vi er i samme båt

At vi tror på helheten, betyr også at vi tror på åpenhet og maksimal transparens.

Vi liker ikke "informasjonsmonopol" og lukkede dører.

Dette betyr ikke at vi skal dele sensitiv informasjon om kunder eller kollegaer. Noen ting er selvfølgelig svært private og fortrolige.

Utover det deler vi heller for mye enn for lite.

Vi er i samme båt

Nei til hierarkier.

Uavhengig av om man har jobbet i én måned eller i 20 år som konsulent, har vi alle et bidrag inn i et samarbeid.

Når vi går inn i et kundeprosjekt, legger vi stillingstittelen igjen hjemme. Vi er likemenn og likekvinner. Alle legger inn det de er flinke på i potten og gir full gass for å gi kunden et best mulig resultat.

Dette betyr likevel ikke at man ikke skal fordele roller og ha ulikt ansvar. Det betyr bare at alle har en forpliktelse til å gjøre sitt beste for kunderesultatet.

Vi er i samme båt

At vi alle er i samme båt, betyr også at det må være en trygghet for meninger og oppfatninger.

Vi sier ifra hvis vi er uenige, både til kunder og kollegaer. Dette selv om meningen kan være upopulær. Selvsagt på en smartest mulig måte.

Vi har også alle en forpliktelse til å få frem kontrære og alternative synspunkter. En situasjon hvor alle nikker og er enige er en situasjon hvor det er potensial for et alternativt perspektiv.

Ta initiativ til å få de tilsynelatende upopulære perspektivene eller dumme alternative idéene på bordet.

Vi er i samme båt

«Jaså, du synes ikke dette fungerer bra. Hva er din løsning på det da?»...

...sier ingen i Sprint, for dette er en holdning som er oppskriften på å ikke få problemer frem i lyset.

En kultur hvor man må ha en løsning på alle problemer man tar opp, er en kultur hvor ingen tar opp problemer.

Dette betyr likevel ikke at du skal unngå å søke etter løsninger. Vi er tross alt problemløsere. Det betyr heller ikke at alle må være enige i at problemet du tar opp er reelt, eller at «noen» umiddelbart skal løse dette. Det betyr heller ikke at vi skal «rante» om problemer i tide og utide, eller at vi har en problemorientert kultur.

Men det betyr at du kan si ifra om et problem uten at du selv har løsningen på problemet. Dette er nøkkelen til forbedring som selskap og individer.

3. Vi drives av verdier

Vi drives av verdier

I Sprint har vi tre viktige verdier som vi kaller kjerneverdier. Disse er:

Handlekraftig.

Nytenkende.

Raus.

Alle i selskapet er ansvarlige for å sørge for at vi lever ut disse verdiene i praksis.

Vi utfordrer også handlinger som klart er i strid med våre verdier.

Vi drives av verdier

"Nok snakk".

Handlekraft betyr å få ting gjort. Det betyr å kverne på til jobben er levert. Selv om det er vanskelig.

Spesielt når det er vanskelig.

De beste resultatene kommer gjerne når man må dunke hodet i veggen og virkelig gå dypt for å finne nye innfallsvinkler og løsninger.

Handlekraft betyr også initiativ. Initiativ er å dra i gang aktiviteter uten at du får beskjed om det.

Og handlekraft betyr også at man rett og slett fikser ting selv hvis det må til.

Vi drives av verdier

Hva betyr det å være nytenkende for oss i Sprint?

Beste praksis er vel og bra. Men for å bidra med noe nytt, må man også tenke nytt.

Vi trenger derfor en grunnleggende nysgjerrighet. «Finnes det en bedre måte?» er et naturlig spørsmål å stille.

Dette krever ofte at du følger godt med på hva som skjer rundt deg, men også at du tør å utfordre etablerte oppfatninger hos både kunder og kollegaer, og at du ikke er redd for å teste ut nye idéer og tanker.

Sprint er for deg som tenker nytt.

Vi drives av verdier

Vi møter andre med åpenhet og forståelse, også når vi er uenige. Det betyr at vi velger å se løsninger fremfor utfordringer.

Det handler om å dele. Dele av tiden sin. Av kunnskapen sin. Uten krav om å få noe tilbake.

Vi anerkjenner hverandres innsats. Og vi feirer når noen lykkes som om det var vår egen seier.

Å være raus betyr også å ta vare på fellesskapet, både internt og hos våre kunder. Hos oss er det ikke plass til spisse albuer.

Vi drives av verdier

Hvordan slår verdiene våre inn i det mer håndfaste? De fysiske attributtene som kjennetegner oss? Noen eksempler kan gi retning:

Hvordan er kontoret vårt? Det er et åpent og inkluderende kontor hvor både kunder og konkurrenter, samarbeidspartnere og gründere, venner og venners venner er velkomne. Det er ikke et kjedelig standardkontor som kunne blitt brukt av et hvilket som helst selskap. Et sted du bli inspirert og har lyst til å oppholde deg. Du skjønner at du er hos Sprint med en gang du kommer på besøk til oss.

Hvordan ser merkevaren Sprint ut? Også denne er preget av våre kjerneverdier. Kreativ og spennende (nytenkende), rett på sak og direkte (handlekraftig), åpen og inkluderende (raus).

Dresscode? Klærne vi bruker blir ikke et tema hos kundene vi jobber med. Det betyr at vi av og til må «dress up» og av og til må «dress down». Hettegenser passer ikke i konsernledelsen, og blådress passer dårlig i produktteamet.

Hvilke gaver gir vi til kunder og partnere? Små gaver kan være riktig, og da er vår kultur at vi finner noe nytt og spennende, men samtidig jordnært. Noe som representerer Sprint. Gjerne en snakkis. Nøktern prisklasse.

Hvilke restauranter går vi på? Vi unngår mainstream-restauranter, og liker å prøve nye steder og restauranter som tenker annerledes.

4. Vi er best på fest

Vi er best på fest

I Sprint elsker vi en god fest. Vi bruker mye ressurser på fester og andre sosiale arrangementer.

Hos oss er rett og slett det sosiale ekstremt viktig. Det er limet som holder oss sammen, spesielt fordi vi - ulikt de fleste andre bransjer – først og fremst bruker tiden vår ute i kundeoppdrag.

Dette er så viktig for oss at det vil være vanskelig å trives godt i Sprint om man ikke liker å være sammen med andre sosialt.

Vi er best på fest

Du trenger ikke være en utadvendt person for å trives i Sprint. Mange i Sprint er introverte. Men de er ikke asosiale og de liker godt å være sammen med andre. Vi bruker ofte flyplasstesten i våre ansettelsesprosesser. «Er dette en person du kan oppholde deg i åtte timer på en flyplass sammen med hvis flyturen blir kansellert?»

Sånne folk passer inn i Sprint sosialt sett.

Vi er best på fest

Du har ikke levd før du har vært på en tur sammen med Sprint.

I Sprint har vi alltid reist på lange turer sammen. Disse turene er kjempeviktige for oss, for det skaper felles historier og referanser som ingen andre selskap har.

Turene våre skaper et spesielt samhold og vi blir kjent med hverandre på en helt annen måte enn gjennom vår vanlige jobb.

Vi er best på fest

God stemning har alltid vært et kjennetegn ved Sprint.

Vi liker god stemning og jobber med å skape god stemning. Om det er i salgsmøter, i kundeprosjekt, i intervjuer eller når vi jobber sammen internt.

Det er ikke ulovlig å ha det gøy selv om man jobber med alvorlige ting og med seriøse mennesker. Tvert imot.

Humor er et av våre hemmelige verktøy.

Vi er best på fest

Det er ikke en regel som sier at et selskap må bli politisk korrekt selv om det blir stort.

I Sprint liker vi en «edge» i vår kommunikasjon og humor, både internt og eksternt. Selvsagt uten å være slemme.

Et grått, kjedelig, intetsigende selskap skal vi aldri bli.

Vi er best på fest

Det er lov å være personlig i Sprint. Vi er ikke iskalde businessmennesker som kun snakker jobb.

Det er viktig at vi investerer tid i å bli godt kjent med hverandre.

Bring gjerne inn hobbyer. Musikk du liker, filmer du liker.

Familie og venner er selvsagt en del av vår utvidede Sprint-familie.

5. Vi er konsulenter

Vi er konsulenter

Å være konsulent er en av de beste jobbene man kan ha.

Du får oppleve forskjellige mennesker, bransjer, fag og problemstillinger.

Du har de beste kollegaene.

Du vil få en unik mulighet til å enten gå dypt ned i et fag eller en bransje.

Eller du kan bli den konsulenten som ligger bredt, har helhetsperspektivet og ser sammenhenger på tvers av selskaper og bransjer.

Du kan være konsulent hele livet. Eller du kan bruke jobben til å forberede deg til å bli en toppleder, en gründer, en fagekspert.

Rett og slett en av de beste jobbene man kan ha.

Vi er konsulenter

Hva betyr det å være konsulent i Sprint?

Det vi driver med som konsulenter i Sprint er stort sett å hjelpe store selskaper med ulike problemer de har.

Vi jobber sammen i team, tett med kunden. For det meste i prosjekter som har en sluttdato.

Vi tar premium betalt for tjenestene våre. Det betyr også at kunden forventer et høyt nivå på det vi leverer, og de forventer prestasjoner utover det vanlige.

Vi er konsulenter

Som konsulent må man levere.

Når vi tar på oss et oppdrag, skal vi komme i mål med det oppdraget. Det betyr at vi skal ha veldig, veldig fornøyde kunder.

Veldig, veldig fornøyde kunder har den positive bieffekt at de vil spørre oss om hjelp gjentatte ganger.

Vi er konsulenter

"Greatness and comfort rarely coexist."

Som konsulent gjør vi det som må til for å få til en god leveranse og et godt resultat.

Dette kan innebære å strekke seg utenfor sin egen komfortsone. Det kan bety at man må jobbe litt mer enn vanlig.

Det kan bety at vi må gruble litt ekstra eller stange hodet skikkelig i veggen for å komme i mål med noe bra.

Vi er konsulenter

For å kunne levere som konsulent, må vi forstå hva kunden virkelig har behov for.

Hvilket problem som skal løses. Hvilket behov kunden har.

Hvilket resultat som skal leveres.

Deretter leverer vi over den forventningen som kunden har.

Vi er konsulenter

Å kunne levere det kunden virkelig trenger, betyr ofte å finne en balanse mellom høy kvalitet og høy fart.

Av og til er det veldig viktig å bli ferdig når man sier man skal bli ferdig. Da er det viktig å forstå hva som gir mest kundeverdi, slik at vi kommer i mål i henhold til kundens forventninger tidsnok.

Andre ganger skal man ikke gi seg før kvaliteten er 100 %, og perfekt.

Å finne denne balansen mellom tid og kvalitet er en ferdighet som det tar år å utvikle.

Vi er konsulenter

Det forventes at en del veldig grunnleggende ting er på plass når man er en konsulent på toppnivå.

Dette kan man gjerne kalle hygienefaktorer.

En konsulent tar faktabaserte beslutninger, angriper problemer strukturert, har kontroll på det faglige, har tydelig og ujølete muntlig kommunikasjon, har høy integritet, skriver godt og uten skrivefeil, slurver ikke, kommer tidsnok, stiller forberedt, og holder det som blir lovet.

Dette er det helt grunnleggende.

Vi er konsulenter

Vi snakker pent om våre kunder.

Vi snakker pent om våre konkurrenter. Vi ønsker alle i vår bransje godt.

Vi snakker pent om alle som har lyst til å jobbe sammen med oss, om de får jobb eller ikke.

Vi snakker pent om våre kollegaer.

Vi er konsulenter

Å være konsulent og rådgiver betyr samtidig at man ikke er en selger.

Vi er ikke selgere i form av at det er vår jobb å først og fremst selge tjenestene våre. Vår jobb er å gi gode råd. Av og til er det rådet faktisk at kunden ikke bør ha hjelp av Sprint.

Paradoksalt nok blir det oftest salg av å ikke være selgere. Det er dette som kalles en «trusted advisor». Hvis kunden vet at vi først og fremst vil deres beste, og sekundært er opptatt av å tjene penger på å hjelpe dem, oppnår vi både fornøyde kunder som stoler på oss og kunder som ønsker hjelp av oss til det vi er best på å hjelpe dem med.

Vi er konsulenter

Å være konsulent betyr å jobbe med prosjekter. Dette er jobber som har en startdato og en sluttdato.

Vi må ha evnen til å mobilisere, gjennomføre, avslutte og deretter gå videre.

Det betyr også at vi ikke alltid ser de endelige resultater av jobbene vi gjør. For noen er dette en ulempe ved å være konsulent.

Oppsiden er imidlertid at man blir eksponert for en lang rekke prosjekter, som man ikke ville blitt i en vanlig jobb.

Vi er konsulenter

Når vi jobber i kundeprosjekter, jobber vi for det meste i team sammen med folk fra kunden.

Å jobbe tett sammen med mennesker som ikke er våre kollegaer, og som også er våre kunder, stiller noen spesielle krav til oss.

Dette skjerper oss, for kunden vet at det koster penger å bruke oss. Vi må finne balansen mellom å være kollegial i et prosjekt, samtidig som man har et kunde-/leverandørforhold.

Vi er konsulenter

Som konsulent er tid lik penger.

Arbeidsmengde er derfor ikke irrelevant for en konsulent. Ja, det kan skapes enorme verdier uten at det legges ned mye tid. Men i de fleste tilfeller gir ofte en investering i tid også bedre resultater.

Når vi jobber i kundeoppdrag, bruker vi av kundens penger. Det er derfor et viktig ansvar hos den enkelte at man bruker tiden sin på en mest mulig verdiskapende måte.

Vi er konsulenter

I Sprint har de aller fleste to jobber. Den ene jobben er at vi er konsulenter som hjelper våre kunder.

Den andre jobben vår er å bygge Sprint.

Å være en selskapsbygger er en naturlig del av det å jobbe i Sprint. Vi ansetter og leier ikke inn andre til å gjøre all selskapsbygging, vi gjør mye av dette selv.

Vi er konsulenter

I Sprint er vi konsulenter som leies inn av våre kunder for å løse problemer. Tiden vår er derfor varelagret vårt. Tiden er den viktigste kapitalen vi har å investere med.

I Sprint jobber vi med spennende og krevende oppgaver. Det er derfor naturlig at vi investerer mye tid på jobben. Mer enn i vanlige selskaper. Til tider må man regne med å jobbe både senere kvelder og i helgene. Man kan ikke alltid regne med å ta ut ferien sin på det absolutt best mulige tidspunktet.

Samtidig skal vi på ingen måte være blant konsulentselskapene som krever mest tid av de som jobber der. Vi har ikke en kultur for å jobbe døgnet rundt. De fleste som jobber i Sprint har et rikt sosialt liv med venner og familie. Sånn har det alltid vært, og dette skal det fortsatt være stort rom for hos oss.

Vi er konsulenter

Samtidig som tid er en viktig suksessfaktor, er det sånn at det vil være forskjeller på hvor mye tid den enkelte har mulighet til å investere i Sprint. Dette varierer fra person til person og det kan variere utfra ulike livsfaser og ulike type hendelser.

Det er del av selskapets natur å ønske at alle som jobber i selskapet investerer mest mulig av sin tid i selskapet.

Samtidig er det viktig for oss i Sprint å legge til rette for at den enkelte finner en best mulig balanse mellom alle de ulike tingene i livet som krever tid og oppmerksomhet.

6. Vi gjør verden bedre

Vi gjør verden bedre

Vi ser etter mennesker som plukker opp søppel som ligger på gulvet.

Hva betyr dette?

Det betyr at vi ser etter folk som bryr seg om forbedring. Folk som gjør sin lille del for å gjøre det litt bedre for andre.

Vi gjør verden bedre

Verden kan bli bedre på så utrolig mange måter. Fattigdom, sult, ulikhet, diskriminering, klimakrise. Listen over utfordringer er lang.

Alle som jobber i Sprint ønsker å bidra til en bedre verden.

Likevel, vi er ikke Greenpeace eller Redd Barna. Sprints formål er først og fremst å skape en meningsfull arbeidsplass der folk trives, skaper suksess sammen med kunder og lykkes kommersielt.

Samtidig tror vi at mye av det vi gjør i Sprint kan få mye større påvirkning om vi faktisk prioriterer det som også er viktig for verden.

Vi gjør verden bedre

Norge er et lite land. Og Sprint er et lite selskap.

Vår smarteste og mest skalerbare måte å bidra til en bedre verden på, er å hjelpe våre kunder – store organisasjoner som når millioner av mennesker – til å gjøre verden bedre.

En mer opplyst og våken mengde av forbrukere er også opptatt av å gjøre verden bedre. Det er gode nyheter, for det betyr at store organisasjoner også må bry seg. Og endre seg.

Vi gjør verden bedre

Vi er grunnleggende teknologioptimister. Innovasjon og ny teknologi har gjort verden til et bedre sted, og vil fortsette å gjøre verden til et bedre sted.

Derfor er nyskapning og innovasjon, spesielt ved hjelp av kraften i ny teknologi, vårt kraftigste våpen til å hjelpe våre kunder.

Vi gjør verden bedre

Vi har alle et stort ansvar for å gjøre det vi kan for å løse klimakrisen, som truer planeten vår for kommende generasjoner.

Vi har et ansvar som enkeltindivider og som selskap.

Som selskap påvirker vi i riktig retning på mange måter, og det skal vi fortsette med. Vi velger kunder som har stor påvirkningskraft, vi utvikler tjenester som hjelper våre kunder med bærekraftig utvikling, vi markedsfører budskapet til alle som følger oss, og vi gjør smarte valg i vår egen bedrift.

7. Vi leder ved å legge til rette

Vi leder ved å legge til rette

I Sprint har vi ledere på mange nivåer.

Vi har prosjektledere, teamledere, personalansvarlige. Vi har daglig ledelse. Vi har partnere og eiere. Vi har formelle ledere og uformelle ledere.

Jobber du i Sprint er du en leder eller kommer til å bli en leder. Mest sannsynlig har du også selv en leder og kanskje også flere ledere.

Vi leder ved å legge til rette

Sprint er ikke maskiner, programvare eller lastebiler.

Sprint er mennesker. Menneskene i Sprint er produktet til Sprint. Ledelse i Sprint kan derfor sammenlignes med produktutvikling i andre selskaper.

Det er lederes ansvar å legge til rette for at menneskene i Sprint kan utvikle seg til å bli den beste versjonen og dermed skaper verdi for kundene våre og selskapet vårt.

Vi leder ved å legge til rette

Som leder i Sprint forventes det at du klarer å se utover din egen situasjon. At du evner å ta selskapsperspektivet.

Rollen som leder i Sprint betyr at du tar på deg et ansvar for å gjøre det som er best for selskapet. Tidvis kan dette bety at man som leder må stå bak og støtte beslutninger som man personlig er uenig i. Eller det kan bety at lederrollens ansvar er i strid med hva som er optimalt for deg på personlig plan.

Å være leder i Sprint krever derfor høy integritet.

Vi leder ved å legge til rette

I Sprint har vi en fundamental tillit til at enkeltmennesker alltid vil handle i beste mening.

Det er derfor ikke behov for ordrer eller kontroll og overvåking.

Hvis du ikke kan stole på kollegaene dine, vil du derfor ikke være en god leder i Sprint.

Vi leder ved å legge til rette

En formell leder i Sprint er en omsorgsfull og utfordrende pådriver.

Omsorgsfull.

Utfordrende.

Pådriver.

Dette er våre viktigste ledelsesprinsipper. Hva ligger i dette?

Vi leder ved å legge til rette

En leder i Sprint er omsorgsfull og empatisk.

Det betyr at du stiller gode spørsmål. Og lytter mer enn du snakker.

Du bryr deg om dine kollegaer. Lærer deg å kjenne dem. Deres bakgrunn, venner og familie. Bruker tid på å forstå hva som driver dem. Kjenner til deres drømmer og bekymringer.

Du anerkjenner innsats, fremgang og resultater.

Du interesserer deg for å forstå deres styrker og hjelper dem med å videreutvikle styrkene sine.

Du er tilstede når din kollega har behov for deg. Stiller opp for dem som trenger det.

Vi leder ved å legge til rette

En leder i Sprint er også en person som utfordrer.

Du legger til rette for at dine kollegaer kontinuerlig utvikler seg, lærer av sine feil og prøver ut nye idéer og nye sider ved seg selv. Det betyr også at må ha en åpen og ærlig dialog om hva som fungerer bra og mindre bra.

Vi tror ikke at folk i Sprint må bli fortalt hva de skal gjøre. Som leder i Sprint er du mer en coach enn en sjef, som hjelper dine kollegaer å sette sine egne mål, og selv finne måter å nå målene på.

Samtidig skal du som leder være tydelig på hvilke forventninger selskapet har til den enkelte.

Utfordre din kollega til å tenke større, strekke seg, lære mest mulig, ta på seg store og små utfordringer, gjøre det som er litt ubehagelig.

Vi leder ved å legge til rette

En leder i Sprint er en pådriver.

Som leder er du en viktig bærer av kulturen i Sprint, verdiene våre og strategien vi følger.

Du er et forbilde. Folk ser opp til deg, og de hører på hva du sier. Spesielt legger de merke til om du gjør som du sier. Du har derfor et ansvar for å faktisk selv gjøre det du ønsker at dine kollegaer skal gjøre.

Du har et ansvar for å inspirere dine kollegaer. Minne om de store linjene og hvorfor vi går på jobb hver dag. Det er lov å oppfordre til de virkelig store ambisjonene. Oppfordre til å få ekstraordinære ting til å skje.

Vi leder ved å legge til rette

En viktig del av ledelse i Sprint er å legge til rette for at folk bruker tiden sin der de har best grunnlag for suksess.

Sprint vil ikke passe for alle. Noen vil ha det bedre et annet sted enn i Sprint. Da er det viktig med en ærlig og åpen samtale om dette. På den måten kan vi hjelpe disse over til en arbeidsplass hvor de kan få brukt sitt talent og sin energi på en enda bedre måte enn hos oss.

Det kan også være noen som ønsker å teste ut utfordringer som vi ikke kan eller vil tilby i Sprint. Dette er naturlig. Også her skal vi være en god partner og hjelpe personen så godt vi kan over i en jobb som er best mulig match med den enkeltes ønsker.

På denne måten hjelper vi våre kollegaer med å finne noe som passer dem enda bedre, samtidig som vi skaper gode Sprint-ambassadører i fremtiden.

8. Vi søker utvikling og vekst

Vi søker utvikling og vekst

Vekst er viktig av flere årsaker.

Dersom vi helt grunnleggende mener at vi gjør noe skikkelig bra for våre kunder og samfunnet, har vi et ansvar for å gjøre dette for stadig flere virksomheter. Da må vi vokse.

Vekst gir muligheter for den enkelte. Vekst åpner opp for nye muligheter, om det er nye selskaper, nye bransjer, nye problemstillinger, nye mennesker, og nye utfordringer.

Lønnsom vekst gir økt økonomisk handlefrihet. Helt enkelt mer frihet.

Vi søker utvikling og vekst

Vekst er også et mindset.

Du kan vokse ved å prøve nye ting, ta i mot feedback, ta på deg nye utfordringer, forstå at det er opp til deg selv å utvikle deg.

At det finnes enorme muligheter, bare du har rett innstilling.

Vi søker utvikling og vekst

Hurtig vekst og økt størrelse på selskapet kan i verste fall skape mye kompleksitet og kaos.

En vanlig måte å møte kompleksitet på, er ved hjelp av byråkrati. Regler, rutiner og retningslinjer. Det er sjelden at et selskap fjerner rutiner. Man legger ofte bare til nye.

Husk at vi hater byråkrati.

Vi løser vekstutfordringer med stadig bedre folk, god kommunikasjon og en sterk kultur. La oss alltid utfordre behovet for mer byråkrati og flere regler.

Vi søker utvikling og vekst

Selv om vi skal vokse, er det én ting vi ikke kompromisser på.

Vi kompromisser ikke på kvaliteten på menneskene vi ansetter.

9. Vi beveger oss fort

Vi beveger oss fort

Vi heter Sprint, så alt annet enn høy hastighet er bokstavelig talt i strid med vår merkevare.

Vi beveger oss derfor fort. Og det er veldig mange fordeler med å bevege seg raskt.

Verden har blitt mer usikker og mer risikabel. Det er vanskeligere å tenke og diskutere seg frem til en perfekt løsning. Å få gjort ting raskt betyr samtidig at man får rask tilbakemelding på ting man tror og mener.

Når ting går fort, slipper man alle ulempene treghet fører med seg. Masingen. Irritasjonen. Purringene. Muligheter som glipper.

Alle liker at ting går fort. Kunder liker at ting går fort. Kollegaer liker at ting går fort. Partnere liker at ting går fort.

Dessuten heter vi Sprint, så det er best ting går fort.

Vi beveger oss fort

Vi bygger strukturer for å holde høy fart.

Vi unngår hierarkier og tunge beslutningsprosesser. Mest mulig selvstyre. Flest mulig beslutninger der verdiskapningen skjer.

Dette betyr at det ligger et ansvar på oss for god og mye informasjon og kommunikasjon. Og en god og tydelig strategi for selskapet. Slik kan det gå raskt, uten at det blir vill vest.

Vi beveger oss fort

Høy hastighet kombinert med nysgjerrighet og læring er en god cocktail.

Kombinasjonen fører til at vi kan tilegne oss ny kunnskap raskere enn andre.

Det betyr også at vi kan bygge nye tjenester og markedsføre disse raskere enn noen andre.

Vi beveger oss fort

Vi forstår hvem kunden er i den enkelte prosess. Vi forstår hvilket problem som skal løses før vi starter jobben.

Vi deler jobben opp i små deler, prøver å få tilbakemeldinger på om vi er på rett vei hyppig. Eksperimentering og hypotesetesting fremfor store planer og massiv utrulling.

Vi skaper flyt. Bort med sløsing.

Vi kommuniserer og informerer bra med god visualisering. Det skal være superenkelt for alle å holde seg informert.

Vi beveger oss fort

Reversible beslutninger tar vi raskt. Irreversible bruker vi mer tid på.

Et tips for å få til raske beslutninger er det vi kaller en negativ godkjenning:

«Beslutning X gjennomføres dersom jeg ikke hører protester innen mandag kl. Y.»

Dette får fart på folk. Og hvis ikke er jo beslutningen tatt.

Bra uansett.

Vi beveger oss fort

«Skal du gå fort – gå alene. Skal du gå langt – gå sammen».

I dette ordtaket ligger det at det er en trade-off mellom høy hastighet og god involvering. Hos oss kan vi ikke bevege oss så fort at vi skaper mer problemer enn fordeler. Vi må derfor få til begge deler, men prioritere fart.

Høy hastighet betyr heller ikke at vi gjør jobben halvveis.

Det betyr ikke at vi ikke er nøyaktige og presise. Eller at kvaliteten forringes.

Det er mulig å få til begge deler.

Sprint