

Nätverksinformation

för den personal som arbetar som
VD/platschefer



Nr 2

2002-03-12

Hej,

Dagens nätverksträff kom att bli något av "tio små negerpojkar", då det i sista minuten kom att bli ett antal avhopp av en eller annan anledning. Av förståliga skäl kom vi därför in på frågan om närvaroplikt. För att kunna bli en kärngrupp som även kan dela djupare frågor tror vi att det krävs en viss form av närvaro, då detta är svårt att åstadkomma vid sporadiska inbrott då och då. För att underlätta deltagandet ska datum bokas tidigt för hela året vilket vi nu gjort. Tyvärr måste jag då inledningsvis meddela att det datum som tidigare var bestämt den 24 april, har vi ändrat till den

8 maj. Flertalet av de närvarande kunde inte det datum som tidigare var bestämt. Hoppas inte detta ställer till med allt för mycket besvär för er övriga. Lars Graffner står som värd för denna träff. Nästa träff den 4 juni står Odd Zschiedrich från Kalmar Slott som värd. Höstens datum är 10 september och 23 oktober. Jag återkommer om plats. Tidpunkten för våra träffar är kl. 08.00 till ca. 10.00.

Dagens frågor förutom den enligt ovan var följande:

Ledarskap i motgång vilka är de kritiska framgångsfaktorerna?

Den sammanfattning som framkom var följande; yttre motgång ex. att marknaden sjunker är oftast lättare att hantera. I det fallet kan det många gånger handla om att få behålla jobben och då är det lättare att sluta sig samman. Förändringsarbete inom företaget är ofta svårare att hantera. Som svar på detta belystes tre viktiga områden; stöd och förtroende från styrelse och ledning, samt att skaffa "förändringsagenter" i organisationen. Med detta menas positivister som kan vara med och påverka och dra förändringsarbetet framåt. Andra delar som framkom var att ledarskapet visar tydlighet i sin vision, men också att man är synlig. Att ledarskapet har ringat in och enats om problemet vilket kräver att man snackar sig samman för att kunna ge samma budskap. Ett annat problem är att man inte har något långsiktigt positivt perspektiv. Det gäller också att vara uthållig i det man gör och inte skörda förrän sådden har hunnit växa upp. "Låt förändringen verka ut". En annan viktig faktor är information och åter information, inte minst för att minska spekulationer.

Dagens andra fråga, hur får man ut det mesta av sina medarbetare? Ordet mesta bytte vi till BÄSTA vilket ger en helt annan dimension åt frågan. För att kort sammanfatta det som framkom; delegerat ansvar, befogenheter, feedback, en positiv grundsyn, att peka på goda exempel, men även här tyckte vi det var viktigt med en form av agenter som vi namngav till "positivitetsagenter".

Vår sista fråga, vilken roll ska kommunen ha i det lokala näringslivet? Vi ställde oss tveksamma om hur mycket kommunen ska lägga sig i när det handlar om etablerade företag. Däremot att kommunen kan bistå vid nyetablering, eller när det handlar om att få mindre företag att växa. Kontakten mellan kommunen och företagen upplevs som dålig, varför vi efterlyste kontinuerliga träffar för att utbyta erfarenhet.

Inför fortsättningen enades vi om följande upplägg. Inför varje träff ska vi ha två spikade frågor och en öppen. Vi hade också ett förslag om en s.k. tidsruta i slutet av varje träff. Här skulle man ha möjlighet att kunna ta upp aktuella saker.

Hälsningar Ulla Larsson



Kalmar Arbetsgivarvård, Verkstadsgatan 1 B, 392 39 KALMAR

Telefon Ulla: 0480-281 15, **Mobil:** 070-647 04 50, **E-post:** ulla@kalmararbetsgivarvård.org
Telefon Agneta: 0480-249 15, **Mobil:** 070-941 57 82, **E-post:** agneta@kalmararbetsgivarvård.org

Fax: 0480-209 33

Hemsida: www.kalmararbetsgivarvård.org