

# Chefer i samverkan 2013



## Nätverksträff 31/10 – 1/11 2013

En bra start för samverkan där tre olika föreningar med ganska lika problemställningar funnit en lösning gemensamt. 165 medlemmar fördelat på de tre föreningarna sjösatte samverkansgruppens första träff.

Fredrik Bohm höll första föreläsningen vilken rörde ledarskap i förändring. Från människans gryning till 2000-talet. Vad har förändrats och vad har inte förändrats? Vad är vi för människor idag och vad gör oss till dem vi är? Vi åkte på en resa genom de elementära frågor som borde ställas

## Chefer i samverkan

31/10-1/11

### Ankomst till Vikingterminalen

Efter en ypperlig logistisk hantering där alla funktionärer delade ut namnbrickor, gjorde avbockingar och utdelning av badges så kom alla förväntansfulla deltagare ombord på Cinderella. Här grundades med en god baguette och en kopp kaffe inför kvällens föreläsning.

Benny Petersen moderator under resan hälsade alla välkomna till den första samverkansträffen någonsin mellan Teknik o Motor, Processindustrin och Energi. Alla ordförande presenterades för medlemmarna. Syfte är att samverka över gränserna och jobba med varandra. Teknik o Motor hade 2008 40st personer den första medlemsnätverksträffen och har ökat år för år. Förra året var det 120st och nu nästa steg där vi skall jobba i samverkan. Visionen är att hyra hela båten och ha chefens dag med olika teman för att kunna ha chefer i samverkan.

### Dag 1

#### Föreläsning – Ledarskap i förändring

Föreläsare Fredric Bohm leg psykolog inledde sin föreläsning med att presentera sig. Han jobbar praktiskt med företag och organisationer kring personer och olikheter och hur man kan styra en grupp så att man uppfattas på ett sätt man vill uppfattas.

Gällande Ledarskap i förändring som är kvällens fråga att fundera på: Varför gör människor som de gör? Om man höjer kravnivån så verkar det som att folk reagerar med ökat engagemang och drivkraft, de hittar kompetensen blir smartare o starkare och andra reagera precis tvärtom och som man ser tydligt i förändring. Man vet oftast innan vilka som reagerar på vilket sätt. Det finns vinster i att vara bra på att svara på dessa frågor. Om man vet varför man reagerar så som man gör så ökar man också sin kontroll. Varför bor du där du bor, varför jobbar du där du jobbar. Det är i statistiken relevanta frågor då det utgör 90 % av vår vakna tid. Men i praktiken är det få som kan svara på det.

*Förändring- är lätt i teorin, men inte i praktiken*



*Fredric Bohm*

Ett exempel som togs upp var:

Om alla i ett hockeylag har exakt samma förutsättningar vad är det då som gör att några lag lyckas bättre? **Svar: Ledarskapet och hur man kommunicerar och vad läggen lägger fokus på.** Ledarskapet skall fokusera på vad som motiverar folk och få dem att använda sin drivkraft. I förändringsledarskap handlar det om chefens inställning till förändringen. Det är avgörande för hur utgången kommer att bli. Alla har samma grundläggande mänskliga mekanismer. Men hur vi tillämpar dem är olika. Samband finns när man umgås med människor som är positiva och har en bra inställning så höjs serotoninhalten hos dem runt omkring. Organisationskultur är en av de viktigaste faktorer över tid. En intressant jämförelse mellan flera palliativa avdelningar visade att patienter levde längre där de som jobbade där gillade sitt arbete!

### **Beslutsmekanismer**

Antingen görs rationella val (medvetna analyser) eller så blir det instinksbeslut (det man känner eller bara kommer på) Instinksbeslut var det som gjorde att vi skulle fungera effektivt på stenåldern.

999st av 1000st beslut är enligt magkänsla/instinktsbeslut. Ju viktigare beslutet är, ju troligare att man gör det efter magkänsla.

Reflektion: Tänk när du träffade din partner, inte sjutton gjordes rationella beslut med konsekvensanalyser mm, snarare ett instinktsbeslut baserat på magkänsla.

### **Förändringar**

Skilsmässostatistik visar på hur den ökar när man får barn. Ännu fler när de är tonåringar och sist när de flyttar ut då skiljer sig som mest människor. Detta visar att förändringsprocesser gör det svårt för oss att prestera och fungera bra. Ovan kan översättas till en organisation och alla förändringsfaser som man genomgår kontinuerligt. *Alla* reagerar på förändring med en viss form av stress då det är en reflex! Dessutom kickar zebra-reflexen in. Hur överlever en zebra en lejonattack?? Han kan inget göra mer än att springa in i flocken och hoppas på att lejonet inte ser dem.

**Problemlösning på stenåldersnivå** = Tjata, sura, antyda, svamla eller pika. Är alltså inte medvetna beslut. Det är beteendemönster man kan observera hos människor i förändring. Ser man detta som chef då vet man att man *måste* engagera sig.

### **Ledarskapsläxor.**

- Se till att det är gott om tid och transparens finns då det minskar hotet och minskar man det negativa beteendet.
- Se till att nå ut med så mkt info som möjligt så det finns så lite utrymme för egen fantasi som möjligt som utgör hot som kanske inte finns.
- Har man bra relationer innan förändringsprocess så tål gruppen mkt mer tryck i förändringsprocessen. Annars kan de gadda ihop sej och slutar bry sig om organisationen och endast sig själv.
- Aktivitet lugnar människor. Att göras saker känns bättre. Få dem att arbeta med frågeställningarna då känner att de kan påverka och

har kontroll vilket gör att de känner sig mindre hotade.

Att driva saker med hög grad av entusiasm gör så sluter gärna folk upp med oss i vårt arbete.

Efter en inspirerande föreläsning så avslutades dagen med en god gemensam buffé där alla kunde prata vidare om dagens intryck och lärdomar.

## Dag 2

### Bransch/omvärldsbevakning

Stefan Kummås analytiker på förbundet delade med sig av både lite skrämmande och intressant fakta/statistik som fick flera att fundera kring vad som ev. väntar oss i framtiden och i våra branscher.

Förändrings och utvecklingstakten är extremt hög där det gäller att vara bäst på att nyutveckla och innovera i raskt tempo för att kunna ha unika produkter på marknaden då det bara blir lättare att kopiera. Automatiseringar inom yrkena ökar markant och i framtiden så måste vi lära oss att samarbeta och samverka med maskiner.

Statistik visar att Sverige ligger på 1:a plats när det gäller förändringstakten gällande organisatoriska omstruktureringar. Likaså ligger Sverige på 1:a plats när det gäller införandet av nya processer eller teknik. Detta innebär att många jobb vi tidigare trodde var "säkra" inte är det. 47 % av arbetena som finns i dag är utbytbara mot maskiner. Man kan se att i en första våg så är arbeten inom transport och logistik, produktion, kontor och administrationsstöd de som ersätts först. I andra vågen ligger yrken som kräver kreativ och social kompetens t.ex. vård och omsorg, eller yrken som kräver förflyttningar emellan rum och platser.

Då automatiseringen ligger i vår framtid behöver kunskapskraven öka. Detta innebär att det blir svårt att ha jobb utan bra akademisk utbildning. Man skall vara en s.k. T-människa som är specialiserad inom ett område, har en djup passion för det de gör. Vi kommer troligen inte heller vara anställda på det sätt vi är idag. Vi kommer att göra "gig" som egna företagare. Med det innebär det också ett annat ledarskap där man måste delegera och förflytta makten och istället leda genom värderingar. Fakta visar på att 50 %

av cheferna kommer att vara ersatta inom 15 år, samt att yngre är ointresserade av att vara chef med dagens förutsättningar.

*Stefan avslutar sin föreläsning med att muntra upp deltagarna med att säga: - Vi kommer inte bli ersatta, men vi kommer att behöva ny kompetens i hur man samverkar med maskiner.*



*Stefan Kummås*

## **Workshop Teknik**

Alla delades in utifrån sin branschförening och sattes i olika rum. På Teknicsidan delades man in i grupper om 6st personer där man skulle diskutera med varandra kring olika frågeställningar som presenterades i nedan ordning. Alla hade gröna JA kort och röda Nej kort som man efter diskussionerna sedan skulle visa upp för att synliggöra sitt ställningstagande i frågeställningarna.

### ***Är ditt företag unikt i förhållande till de andra företagen i branschen?***

Majoriteten i rummet visade NEJ på denna fråga, men tyckte samtidigt att det inte var en helt enkel fråga att besvara då alla i princip är unika på sitt sätt.

### ***Har ni en strategi inom ditt företag för att hantera förändringar?***

De flesta röstade JA och ansåg att det fanns strategier men att de kanske inte alltid var så kommunicerade eller synliga.

### ***Är det svårt att rekrytera chefer till ert företag?***

Här var det JA svaret som fick de flesta röster. Man kände att det var lättare att rekrytera i produktion och i första linjens

chefsled då man oftast plockade upp någon av befintliga medarbetare.

### ***Har företaget någon strategi för att fylla på kompetens?***

Majoriteten tyckte JA på denna fråga då man har traineeprogram, samarbete med högskolor mm. Men att man kanske inte var lika duktig på att jobba med kompetensen hos redan befintlig personal som haft samma tjänst i många år. Som följdfråga på ovan blev: **Har du en strategi att fylla på din kompetens?** Här blev det livliga dialoger med hög energi och engagemang. Man kände att företaget hade vänt runt ansvaret på gemene man, så att det var de anställdas ansvar att bibehålla sin kompetens och vara anställningsbar.

### ***Har du mandat att initiera innovations/utvecklingsarbete?***

Flertalet ansåg detta och de gröna JA-korten hölls högt upp i skyn.

### ***Påverkar globaliseringen ditt ledarskap?***

Även här blev det mkt gröna JA-kort som hölls högt.

### ***Skiljer sig ledarskapet i lågkonjunktur respektive högkonjunktur?***

Här fanns nog inte ett enda rött NEJ kort i luften utan alla tyckte att det var ett definitivt JA på den frågan.

Efter att ha varit indelade i olika rum så samlades deltagarna igen och gick igenom alla frågor och redogjorde för varandra. Man kunde se att branscherna hade svarat nästan helt lika rakt igenom förutom på fråga 3 som rörde om det var svårt att rekrytera chefer, där ansåg Motor att det var lättare.



**Madeleine Warghusen**  
Bransch- och avtalsansvarig  
på Ledarna

## Avslut

Med dessa två dagar bakom oss med intressanta föreläsningar och samverkande var det dags för moderatorn Benny Petersen att runda av. Två ytterligare frågor ställdes till deltagarna.

## Var det värt att ta sig hit?

Ett rungande JA och gröna kort hölls upp!

## Kan ni tänka er att komma tillbaka?

100 % svarade ja i kör.

Benny tackade alla för deras deltagande och hoppades på återseende nästa år.



*Benny Pettersen*

## Samverkansgruppen 2013

*Elisabeth Stensson Nordensten*

*Raimo Särkijärvi*

*Anders Georgsson*

*Christer Gustavsson*

*Dan Lidesköld*

*Crister Forslund*

*Patrick Nyfors*

*Karl-Gunnar Larsson*

*Hans Joelsson*

*Camilla Svanström*

