

Innlegg Terje Venold, Veidekke

Anbefalinger:

- Være seg selv
- Være åpen, involvere, ha respekt for mennesker
- Vær oppriktig, det gir trygghet om at når ledelsen sier noe, så mener de det. Ikke si noe du ikke er helt sikker på at du kan gjøre.
- Å drive bedrift er å skape verdier hver dag.
- Media fokuserer på deg som leder, om du leverer resultater og klarer omstilling. Det gir et press om å lykkes.
- Må både tjene penger hver dag og tenke langsiktig.
- Må respektere og fornye bedriftens verdier.
- På lederkonferanse kommer mange forslag, må tvinges til å prioritere det aller aller viktigste. Resten må vente.
- Utviklingsarbeid/innovasjon er å investere
- Reve uttalte: "BA-næringa er ei næring som i gode tider ikke har tid, og i dårlige tider ikke har råd."
- Viktig å være synlig som leder.
- Velg satsinger og vis at du mener det. Det er å vise respekt for mennesker.
- Må samarbeide, både med ansatte og underleverandører
- Gi medarbeidere frihet under ansvar. Det er den der ute som har best forutsetning for å vurdere situasjonen, som bør ta avgjørelsen.
- Bedriften er et "hus", med grunnmur (verdier), vegger (grupper av mennesker) og tak (verdiskapende samarbeid).
- I nedbemanningstider: Ikke la vær å ansette lærlinger og trainees, ellers mister man flere årskull av nyansatte som man trenger til å møte oppgangstider. Må ansette nyutdannede mens man permitterer.
- Må bygge bedriftskultur hver dag.
- Det er i gode tider man skal være bekymret. Må passe på pengene, hva en satser på/investerer i, drive behersket kapitalutvidelse.
- Må forberede seg på at tidene snur, selv om man ikke vet når.
- Vis åpenhet om nedbemanning.
- Miljøutfordringene består tross finanskrisen. Dette gir en mulighet til å jobbe med reduksjon av energiforbruket.
- Utnytt eksisterende kunnskap/forskning, ikke fortsette å gjenta byggefeil f eks.

- Båter er bygget for å gå på bølgene, men trenger også en trygg havn å søke ly i. Det samme gjelder ledere og bedrifter.
- Bruk familie og mentor som ladestasjon.
- Lønnskutt kan utføres i samarbeid med tillitsmannsapparatet.
- Må stå samlet + våge (som krokusen om våren)
- Søk råd og luft spørsmål med andre, f eks nettverket fra Kunnskapsringen.
- Som leder må du motivere og ha tro på virksomheten. Viser du tvil, så smitter pessimismen. Viser du oppriktig tro, smitter optimismen.
- Sikre rom for innspill fra de ansatte. Unngå at medarbeidere blir tause eller jatter med sjefen.
- I vanskelige tider ser du hvem som er verdt å ta med videre, på et vinnerlag. Hvem som yter ekstra og står på.
- La alle ansatte få anledning til å gi forslag til forbedringer, stort og smått. Når de fleste blir fulgt opp, skaper det tillitt blant medarbeiderne.
- Permittere "mange nok" med en gang, heller enn noen nye hver mandag.
- I medarbeidersamtale: legg fram og forklar regnskapet for hver enkelt. Diskuter usikkerheten.
- Meld på medarbeidere på kurs/utdanning, prøv å omplassere til andre avdelinger osv innenfor likviditetsrammer.
- Kan det komme noe godt ut av motgang? Når toget går må man være med, tenke annerledes, bruke tid til kompetanseheving, drive dugnad og vise solidaritet, arbeidsmoral.
- Når avisene gir kritisk omtale, ta tak med en gang og vri det til et positivt oppslag. Ta kontakt med positive saker, ikke la de velge ut det negative.
- Involver kundene, be om bankgaranti, selv om dere mister noen kunder.
- Stå ved upopulære avgjørelser. Du må stille på kontoret dagen etter.
- Kontrakter og resultater feires sammen med kolleger.
- Visdomsord: "I motstand kjenner vi våre venner." "Å vokse i motgang."

- Ha noe sikkerhet hvis du skal bevege deg i uvante høyder. Eller du kan satse på flaks.
- Engasjer deg utenom jobben. Ha venner.
- Lærte i Selmer: For å lære kulturen i bedriften må du jobbe på prosjekt. Det kan ta tid å komme inn, men du får de beste venner.
- Tips: Pugge fotballresultater som du kan bidra med i lunsjen på mandag.
- Påstand: Går du inn i HR får du aldri linjejobb igjen.
- Petter Eiken: "Endringer er det eneste sikre". Vurder hvordan ulike mennesker takler dette.
- Vurder sjefenes "Great Boss"- indeks.
- Dine verdier, har du noen absolutter. Vurder om du er villig til å endre disse.
- Når ansatte stiller spørsmål ved deg som kvinnelig sjef. Finn en referanseperson som kan dele sine positive erfaringer med deg fra tidligere jobb/stilling.
- Delta i et mentorprogram. Bruk mentoren til å plassere problemer, rydde.
- Spør, vær nysgjerrig.
- Involver deg i det som er viktig for deg. Ikke gå etter "fornuftige" valg.
- Møt de som har jobbet der lenge med respekt, og etter tid vil du få respekt tilbake.
- Velg deg en "Great Boss".
- Lev et fullverdig liv utenom jobben. Gjør hver dag til noe positivt.
- Finn aktiviteter der du kan bearbeide tanker, f eks joga eller kajakkpadling.