

⇒ LederUtvikling i Bertel O. Steen!

”Gode opplevelser”

25. september 2006



Bertel O. Steen

”Oljetrykket”- Energi måling i Bertel O. Steen

Faktisk tilbakemelding september 2006

”Hvis alle ledere hadde visst hvor mye det betyr å få feedback på det man gjør, og positive tilbakemeldinger når det er på sin plass, så hadde de gitt dette hver dag. Det er rett og slett "positivt drivstoff" man kan gi til en ansatt, og som gir en ansatt et flott løft i hverdagen. Og det beste av alt: Dette "drivstoffet" er HELT GRATIS!”

Bertel O. Steen

Innhold

- ⇒ Bertel O. Steen konsernet
- ⇒ Målsetninger for vårt arbeid
- ⇒ Grunnlaget for innføring av LederEvaluering som utviklingsverktøy
- ⇒ LederEvaluering og ScoreCard
- ⇒ Spørsmål og diskusjon

1) Bertel O. Steen konsernet

Bilvirksomhet

Mercedes-Benz Norge

Peugeot Norge

Chrysler Jeep Norge

Kia og Daihatsu Norge

Bertel O. Steen Deler og Logistikk

Bertel O. Steen Finans

Bertel O. Steen Detalj

Snap Drive

Eiendom

Bertel O. Steen Eiendom

Øvrig virksomhet

Bertel O. Steen Industri

- Bertel O. Steen Teknikk

- Bertel O. Steen Sikkerhet

Asics Skandinavia

Konsernledelsen

Marius Steen

CEO

Trond Vidar Sagen

CFO

Finn Wilhelmsen

Deler og Logistikk

Arne Berg

Mercedes-Benz Norge

Arne Lyslo

Peugeot Norge

Pål Øystein Stormorken

Bertel O. Steen Detalj

The logo for Bertel O. Steen, featuring the name in a stylized, cursive script.



1) Konsernets historie

- 1901** Bertel O. Steen grunnlagt
Agentur for jern/ metall, Gillette barberblad og Colt håndvåpen
- 1907** 3 første Cadillacs solgt gjennom eget agentur
- 1929** Start import av Mercedes-Benz lastebiler
- 1930** Start import av Peugeot
- 1972** Selskapet tar over all import av Mercedes-Benz
- 1980** Start import av Daihatsu
- 1995** Start import av KIA
- 1996** Overtakelse av Snap Drive- kjeden
- 2003** Start import av Chrysler Jeep og Dodge
- 2004** Start import av Smart biler
- 2004** Etablert Bertel O. Steen Industri

Bertel O. Steen

2) Visjon for OU

.....vi skal gjøre det lettere for ledere å lykkes i selskapet.....

Bertil O. Steen

3) Noe av det vi vært gjennom....

- ⇒ Utvikling av verdidokument, og økt fokus på lederutvikling
- ⇒ Innføring av organisasjonsmålinger
- ⇒ Innføring av lederprogrammer for toppledere og ledergrupper

3) Dette ble evalueringen....

- ⇒ Verdidokument er viktig og må fastholdes
- ⇒ Forenkle organisasjonsmålingene slik at de kan omsettes til handling i hverdagen
- ⇒ Lederprogrammer ble godt mottatt, bidro til felles "språk", men førte sjeldent til varig endring- skreddersøm ble etterlyst

4) LederEvaluering

- ⇒ LederEvaluering er et verktøy for utvikling og læring og gjennomføres årlig for å synliggjøre den enkelte ledergruppes utfordringer
- ⇒ Sikrer at de utviklingstiltak som velges er målrettet mot de krav som stilles til den enkelte ledergruppe
- ⇒ ScoreCard er verktøy i prosessen

4) Erfaringer så langt

- ⇒ Har i flere tilfeller medført endringer i LederGruppene
- ⇒ Mange av tiltakene er knyttet tett opp mot forretningsmessige mål og utfordringer
- ⇒ Tiltakene gjennomføres i linjen, og i dialog med styreformenn
.....jeg vet at du vet.....
- ⇒ Prosessen gir ledertrening, i mange tilfeller under veiledning, gjennom å finne konkrete tiltak på "myke" problemstillinger
- ⇒ De "gode" har i all hovedsak hatt best prosesser
- ⇒ De "dårligste" har i mindre grad involvert seg i prosessen (det finnes unntak)
- ⇒ Kime til integrasjon av organisasjon/ kunde/ resultat prosesser
- ⇒ Har bidratt til å endret HR sin rolle
- ⇒ Skal på sikt tvinge frem erstatningsplanlegging og talentkartlegging

4) Scorecard – et verktøy for forbedring (1)

Faktiske eksempler

LEDELSE	SKALA							
ledermåling år: 2006 -	>24	<24 >20	<20	26	26	25	29	23
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd.)	>90		<90	95 %	100 %	100 %	100 %	80 %
Navn på potensielle ledertalenter i enheten								
HMS								
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4					
ORGANISASJONSMÅLING BIO								
INDENTITET	>96	<80 >96	<80	104	103	108	109	94
ENERGI	>24	<24 >20	<20	28	29	28	29	26
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	24	23	27	27	20
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	23	23	25	25	20
	>24	<24 >20	<20	28	28	28	28	28

Alle ledere utformer og iverksetter en 3-punkts tiltaksplan for IKKE Å STAGNERE

4) Scorecard – et verktøy for forbedring (2)

Faktiske eksempler

LEDELSE	SKALA											
Iedermåling år 2006 -	>24	<24 >20	<20	28	29	27	30	23	30	26	25	30
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd)	>90	<90	<80	92 %	91 %	100 %	93 %	100 %	100 %	92 %	96 %	100 %
Navn på potensielle ledertalenter i enheten												
HMS												
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4	2,2								
ORGANISASJONSMÅLING BIO												
IDENTITET	>24	<24 >20	<20	27	29	25	25	23	29	25	28	28
ENERGI	>24	<24 >20	<20	26	29	24	26	22	30	26	27	27
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	26	28	24	23	21	29	25	26	28
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	26	27	24	30	22	29	24	26	26

Gi mer ros!

LEDELSE	SKALA											
Iedermåling år 2006 -	>24	<24 >20	<20	28	29	27	30	23	30	26	25	30
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd)	>90	<90	<80	92 %	91 %	100 %	93 %	100 %	100 %	92 %	96 %	100 %
Navn på potensielle ledertalenter i enheten												
HMS												
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4	2,2								
ORGANISASJONSMÅLING BIO												
IDENTITET	>24	<24 >20	<20	27	29	25	25	23	29	25	28	28
ENERGI	>24	<24 >20	<20	26	29	24	26	22	30	26	27	27
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	26	28	24	23	21	29	25	26	28
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	26	27	24	30	22	29	24	26	26

4) Scorecard – et verktøy for forbedring (3)

Faktiske eksempler

LEDELSE	SKALA			
Iedermåling år 2006 -	>24	<24 >20	<20	20
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd.)	>90	<90	77 %	89 %
Navn på potensielle ledertalenter i enheten				
HMS				
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4	
ORGANISASJONSMÅLING BIO	>96	<80 >96	<80	80
INDENTITET	>24	<24 >20	<20	19
ENERGI	>24	<24 >20	<20	21
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	22
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	18

Ansvarliggjøre medarbeidere.

Fokus på mål og tilrettelegging av arenaer; MU-samtaler, avdelingsmøter, osv.

Feire seire og gode prestasjoner!

LEDELSE	SKALA			
Iedermåling år 2006 -	>24	<24 >20	<20	20
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd.)	>90	<90	77 %	89 %
Navn på potensielle ledertalenter i enheten				
HMS				
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4	
ORGANISASJONSMÅLING BIO	>96	<80 >96	<80	80
INDENTITET	>24	<24 >20	<20	19
ENERGI	>24	<24 >20	<20	21
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	22
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	18

LEDELSE	SKALA								
Iedermåling år 2006 -	>24	<24 >20	<20	20	15	20	19	20	
Medarbeidersamtale (gjennomført siste 12 mnd.)	>90	<90	77 %	89 %	60 %	67 %	67 %	80 %	
Navn på potensielle ledertalenter i enheten									
HMS									
Kortidsykefravær % 12 MNDR	<1,9	<3,9 >2	>4						
ORGANISASJONSMÅLING BIO	>96	<80 >96	<80	80	87	85	74	80	76
INDENTITET	>24	<24 >20	<20	19	22	20	18	20	18
ENERGI	>24	<24 >20	<20	21	21	24	19	20	21
KUNNSKAP	>24	<24 >20	<20	22	23	21	21	22	23
OMDØMME	>24	<24 >20	<20	18	21	20	18	19	18

5) Hva nå??

- ⇒ Fastholde på målsetningene
- ⇒ Ikke finne på mye nytt, men raffinere og videreutvikle
- ⇒ Opplevd merverdi for ledere
Rapportering vs utvikling!!

⇒ Takk for oppmerksomheten!!



Bent O. Steen