



CASSMAN BIL AB/BILTEAM i Östhammar

Företagsnamn: Cassman Bil AB/Bilteam

Antal år i branschen: 20 år

Antal anställda: 27



Värdefull lärdomen från den här processen:

”Jag känner mig säkrare i ledarrollen”

Cassman Bil AB/Bilteam fick hjälp att skapa en ny ledningsgrupp med rätt styrning av företaget, hitta och visualisera sina mål och få engagerade och delaktiga medarbetare. Något som enligt vd:n Ronnie Andersson kommer öka företagets lönsamhet på sikt.

- Den konsult hjälp som vi har fått genom den här utvecklingsprocessen har varit helt enormt bra. För ett år sedan var vi ett ostrukturerat företag utan ledningsgrupp. Alla sprang och släckte bränder. Personalen visste inte vad vi hade för mål och knappt heller vad de skulle arbeta med, förklarar Ronnie.

Företaget i Östhammar har sedan 20 år tillbaka sålt och hyrt ut bilar. Under de senaste åren har det vuxit väldigt snabbt och i dagsläget finns det 27 anställda. Nu står företaget inför en utbyggnad och ytterligare satsningar med utökat antal bilar och eventuellt personal. Rutiner, styrning och verksamhetens målsättning hade inte hunnits med och när personen som skapade företaget nu står inför pensionering behövs det en förändring.

- Jag var skräckslagen när jag gick till informationsmötet för utvecklingsprocessen, eftersom jag inte visste vad det handlade om riktigt. Vi visste att vi kunde få hjälp med utbildningar och lite konsult hjälp, men jag förstod inte hur mycket hjälp vi skulle komma att få genom den här resan, säger Ronnie.

- Vi fick hjälp med att sätta ihop en ledningsgrupp och vi har numera en annan styrning på företaget. Vi har rutiner och möten som är effektiva och fungerar.

- Ja, och vi har grepp på grejer och vi skapar aktiviteter och våra medarbetare känner sig delaktig. Problem som uppstår löser vi på ett sätt som vi inte hade verktyg att lösa förut, fyller Linnea Andersson in.

-Risken är att vi låter överdrivet positiva när vi pratar om den här processen men jag har verkligen inget negativt att säga, skrattar Ronnie. Den resa som vi har gjort och den hjälp som vi har fått och framförallt alla övningar som vi har lärt oss av Lövudden Akademin har varit väldigt lärorika och jag skulle inte vilja vara utan dem.

Ronnie tror att i och med att företagskulturen nu blivit bättre och det finns tydliga mål att jobba mot så kommer lönsamheten att öka.

- Har vi den styrningen som vi har, och håller på att få, så följer lönsamheten med också. Det är jag helt övertygad om.

-Detta är en ständig process och något som vi måste jobba med hela tiden. Vi har ju fått verktygen så nu är det mycket lättare. Även de anställda har fått verktyg så att de vet hur de kan bidra och utveckla verksamheten till det bästa.

Ett företag är inte mycket utan sin personal och vid ett par tillfällen under utbildningsåret satt Ronnie och Linnea några timmar på kvällstid med personalen. Hemläxan från Lövudden Akademin bestod i att skapa aktiviteter, analysera och ha uppföljningar.

Medarbetarna hade även egna träffar med utbildningskonsulterna.

- Det var tre tillfällen då övrig personal på företaget fick utbildning och egna verktyg att använda sig av i sina arbetsroller. De hade gärna velat ha några flera träffar eftersom de tyckte det gav så mycket, berättar Linnea.

- I analysen skulle vi gå igenom tillsammans med våra fem avdelningar olika frågeställningar som vi fick av Lövudden Akademin. Genom dem kom det fram tydligt att vi inte hade några klara mål, att personalen inte visste vad de hade för arbetsuppgifter och ansvarsområden. Och att det behövdes struktureras upp och skapas rutiner som var hållbara för vår verksamhet, förklarar Linnea.

- Vi trodde vi visste om vilka problem vi hade i verksamheten men genom analysen av företaget så kom det fram så mycket mer, säger Linnea.

- Visst har en del frågor varit jobbiga och man vet inte riktigt vad man ska svara, men det har ju varit bra eftersom konsulterna visste exakt vad de skulle peka på. De förstår problematiken med allting och har koll på helheten. Det har varit riktigt klockrent.

En anonym mätning gjordes av företaget där varje anställd fick svara på frågor om företaget och hur de trivs på sitt jobb och med företaget.

- Det var verkligen intressant att se svaren på det. Sen utifrån svaren skulle vi analysera och gå igenom tillsammans om varför det såg ut så. Sen gjorde även Lövudden Akademien en analys där personalen fick säga vad vi hade för starka och svaga sidor.

- Vi har hela tiden känt att vi haft ett stort stöd i den här processen. Vi har kunnat ringa konsulterna på Lövudden Akademin när som helst och fråga om råd och bolla saker om hur man skulle gå tillväga. Vi litade på dem och de visste vad de pratade om. Det enda som jag egentligen skulle vilja säga som kan vara negativt är väl att den 12 månaders långa utvecklingsprocessen är för kort, säger Ronnie.

-Ja precis, skrattar Linnea. Jag skulle vilja att den var 12 månader till.