

Utvikler prestasjonskultur med PEP

- PEP er et av de viktige tiltakene vi har valgt for å bygge en kultur preget av kontinuerlig forbedring og styrket gjennomføringsevne, sier Svein O. Tinmannsvik, daglig leder ved Peterson Packaging AS, Ranheim. Bedriften har opplevd en svært krevende markeds-situasjon i lang tid og vi har vært gjennom sammenslåing av to bedrifter med hver sin interne kultur. Vi har både måttet kutte kostnader og redusere antall årsverk. Nettopp derfor er det viktig for oss å bygge en prestasjonskultur i bedriften, vi må ikke sovne i timen, men stadig ha fokus på forbedring for å lykkes. Alle må være klar over at det er en prestasjons-virksomhet vi driver.

Hva var bakgrunnen for at dere valgte å gjennomføre PEP?

Jeg hadde hørt mye positivt om PEP tidligere og fant programmet tiltalende og aktuelt for min egen del. Jeg mente at de andre i ledergruppa også kunne ha noe å hente. Resultatene begynte å komme raskt. Særlig nyttig var systematiseringen av epost og oppgaveplanleggingen, det ble lettere å finne frem, man bruker mindre tid og det letter arbeidsdagen.

Er dere i ledergruppen blitt mer samstemte i måten å jobbe på?

Ja, det mest merkbare er at kvaliteten på epost-kommunikasjonen har bedret seg, og vi er bevisste på at en samtale ofte er raskere og bedre for å avklare ting enn lange epostvekslinger. Vi blir bedre forstått, vi er mer direkte og konkrete når vi kommuniserer forventninger om tilbakemeldinger og tidsfrister. Respekten for hverandres tid er mye bedre, ikke minst er møtene våre preget av at vi er forberedt og holder oss til saken i større grad enn før. Vi fokuserer på planlegging, alle var ikke like gode på det tidligere. At vi er blitt merkbart bedre på planlegging ser vi som en veldig viktig gevinst. Vi avsetter dedikert tid til planlegging og dedikert tid til oppgaveløsning. I stedet for å styre etter tidsfrister er vi blitt mer proaktive og langsiktige. Folk spør seg heller «Hvor tidlig kan jeg begynne med denne oppgaven?» enn «Når er fristen?».

På hvilken måte vil PEP-arbeidsformen være med på å prege kulturen hos dere?

Vi skal ha fokus på arbeidsoppgavene, planlegge godt og vise respekt for andre. Vi vil være handlingsorienterte og praktisere «Gjør det nå»-prinsippet. Etterrettelighet og at vi gjør slik vi har sagt er svært viktig både internt og overfor omverdenen.



Svein O. Tinmannsvik, daglig leder Peterson Packaging AS Ranheim

Dere gikk videre med PEP til flere grupper, hva var grunnen til det, hvilke tilleggseffekter ønsker dere å oppnå når flere deler den samme metodikken?

Jeg tror at tilleggseffektene er betydelige med å ha en felles arbeidsplattform i større deler av organisasjonen, det vil ha positive følger for kvaliteten på arbeidet og tydeligheten i kommunikasjonen både internt og eksternt.

Hvordan tenker dere å ta vare på og videreutvikle de positive endringene som er oppnådd?

Vi ser for oss en kombinasjon av oppfølging med rådgiver over tid i form av en «vedlikeholdsavtale» og egen intern oppfølging. Det kan nok være større sannsynlighet for å oppnå varige endringer når mange har vært gjennom programmet og fått en ny felles måte å jobbe på.



Peterson Packaging leverer fiberbaserte emballaseløsninger til de aller fleste bransjer i Skandinavia. Virksomheten består av tre selskaper med åtte fabrikker i Norge, Sverige og Danmark. Konsernet har 850 ansatte og en omsetning på 1,5 mrd NOK.

Svein O. Tinmannsvik er daglig leder ved fabrikken på Ranheim i Trondheim.