

## Nytänkande kring kommunikation och arbetsledning när Ahnelövs Industrimålning investerar för framtiden



### Ett traditionellt drivet industriföretag ställs inför många utmaningar

”Södra Sveriges bästa industrimålningsfirma”, familjeföretaget Ahnelövs Industrimålning, drog igång sin verksamhet för snart 60 år sedan, och har idag runt tio medarbetare på sin anläggning i Arlöv och drygt tio medarbetare ute i fält på diverse entreprenaduppdrag.

Företaget arbetar med helhetslösningar och är specialister på pulverlackering och sprutlackering såväl i verkstad som ute på uppdrag. Man jobbar också med blästring och rengöring. Ahnelövs industrimålning är certifierade för Auktorisationen för Rostskyddsmålning. Man gör bland annat större utejobb till kommuner och målar broar och cisterner, och anlitas av industriföretag för målning av truckdelar, maskindelar och mycket annat. Att hålla hög kvalitet och att alltid leverera och gå kunderna till mötes har varit en stark drivkraft för företagsledningen. Detta har bidragit till en stabil kundbas i olika branscher, en bra tillväxt och nyanställningar.

Ahnelövs Industrimålning har länge varit ett traditionellt industriföretag med traditionell styrning och ledning. Familjeföretaget startades 1963 av nuvarande vd Tony Ahnelövs farfar, Sven Ahnelöv. Idag är det Tony och hans syster Linda Ahnelöv som tillsammans med Tonys fru Cecilia Ahnelöv leder företaget. Cecilia Ahnelöv:

- Ett traditionellt drivet industriföretag ställs inför många utmaningar när företaget expanderar. En svårighet är att hinna med det interna utvecklingsarbetet, inte minst att bygga upp en fungerande kommunikation kring företagets mål och visioner och kring vad som är på gång. Det var behovet av ett ökat fokus på kommunikation, arbetsledning och personal som gjorde att jag, som arbetade som lärare, tog steget in i företaget för två år sedan.

### Spira ger stöd för utveckling av ledarskap och kommunikation

Cecilia beskriver hur äldre medarbetare som arbetat över 30 år i företaget, med sina kunskaper och erfarenheter automatiskt fått ledarroller. När man nu tittar på sin organisation och ser på vilka utmaningar man står inför, handlar det mycket om att skapa nya former för kommunikation och ledarskap. Med höga krav på flexibilitet, och att alltid gå kunderna till mötes, ställs också höga krav

på organisationen så att alla får en förståelse för dessa utmaningar, kan känna en delaktighet och en möjlighet att påverka.

Tankarna kring behov av förändring är inte nya, men har inte riktigt hunnit prioriteras under en hektisk tid av expansion. Nu har man sedan en tid tagit hjälp utifrån. I projektet Spira har företaget fått professionellt stöd att se på bland annat ledarskap och kommunikation. Cecilia:

- Det blev direkt tydligt att vi i ledningsgruppen behövde reflektera över hur vi arbetar med arbetslednings- och personalfrågor, och ställa oss själva frågor kring vad vi vill, vilka mål vi har och hur vi behöver förändra vårt arbetssätt för att bättre ge stöd till arbetsledare och medarbetare. Vi insåg att en satsning på nytänkande kring arbetsledning och kommunikation är en viktig investering för framtiden.



## Ökat engagemang och större delaktighet

Susanne Brannebo är företagets coach inom projektet Spira. Hon började sitt arbete med att träffa ledningsgruppen där man bland annat pratat om vilken typ av ledarskap som behövs för att skapa ökat medarbetarengagemang, ökade möjligheter för alla att kunna påverka, känna delaktighet och en vilja att vara med i arbetet att driva verksamheten framåt. Susanne:

- För att kunna vara ett kundnära och flexibelt företag krävs självkännedom och kunskaper om hur man kommunicerar, och vill man ha en god dialog med kunden behöver man som anställd kunna ha en god dialog med kollegor och ledning för att leva upp till målet att leverera rätt produkt i rätt tid. Vi har jobbat mycket med den praktiska kommunikationsstrukturen, vilka förväntningar man har och hur man uttrycker sig. Förändringsarbetet som vi nu håller på med inom Spira har tagits emot väl och resulterat i många individuella insikter om vad som är nödvändiga förändringar för en bra utveckling i företaget.

## ”En rätt riktad insats, som skräddarsydd för oss”

Under våren kommer Susanne fortsätta att prata med ledning och medarbetare, och ha enskilda möten med arbetsledare. Tillsammans sätter man upp konkreta delmål, diskuterar lösningar i ledarskapet, bestämmer mindre förändringar att testa och prova på och pratar om hur man kan utveckla sitt sätt att tänka och agera.

Cecilia Ahnelöv understryker betydelsen av att lyfta arbetsledarrollen, ge bättre stöd, utökat ansvar och ökade möjligheter för en arbetsledare att vara med och påverka och planera verksamheten. Och hon menar att det varit helt rätt och nödvändigt, att ta hjälp utifrån för att komma framåt i dessa frågor. Cecilia:

- Det här är en otroligt rätt riktad insats, den känns som skraddarsydd för oss. Att vi kan erbjuda individuella möten och personliga uppföljningar med Susanne som nu kan vår verksamhet, är så mycket värt.



Arbetet fortsätter alltså under våren med målet inriktat på att sätta rutiner och forma en organisation där personalen mår bra, har möjlighet att påverka en ledning som lyssnar, och själva har kunskap och motivation att vara med och driva verksamheten framåt.

[Läs mer om Ahnelövs Industrimålning här](#)

[Läs mer om Spira här.](#) Huvudfinansiärer för projektet Spira Skåne är Region Skåne och Europeiska regionala utvecklingsfonden. Region Skåne ser allvarligt på den pressade situationen som Covid-19 innebär för det skånska näringslivet och arbetar därför med en rad olika stödåtgärder, däribland Spira. [Läs om Region Skånes insatser här.](#)

Övriga medfinansiärer: Helsingborgs Stad, Kristianstads kommun, Lunds kommun, AWA, Sparbanken Skåne och KPMG. Utöver detta stöttas projektet av Almi i styrgruppen.