

## **PRESIDENTENS INNLEDNING TIL PROSJEKTET «TEMA LEDELSE»**

MØTE: 10.april

Vi i styret vil ønske dere alle velkommen til kveldens møte. Det skal dreie seg om hvilken retning vår klubb skal utvikle seg i, hvilken identitet vår klubb skal ha framover. En mulig retning vi ønsker å presentere her i kveld, er gjennom prosjektet Tema ledelse. Det har som mål å gi vår klubb en profil som skal styrke oss innad og utad

På presidentens aften 15.august hadde jeg en del tanker om den rollen jeg skulle ha som president dette året og hva jeg ønsket å vektlegge. Jeg framhevet blant annet at i Rotaryklubben vår møter vi mange ressurspersoner fra ulike yrkesgrupper med forskjellig bakgrunn. Det er en møteplass for ulik kompetanse. **Vår ulikhet er vår styrke.**

**Men Rotarys formål forener oss,** disse formålene gir oss felles verdigrunnlag å jobbe etter i klubben.

### **Rotarys formål sier:**

Rotarys formål er å fremme og styrke viljen til å gagne andre som grunnlag for all virksomhet, og spesielt viljen til:

1. Å utvikle vennskap som grunnlag for å gagne andre
2. Å stille høye etiske krav i vårt yrkesliv, vise respekt for alt nyttig arbeid og bruke hver enkelt rotarianers yrke som mulighet til å gagne samfunnet
3. Å gange andre i privatliv, yrke og samfunnsliv
4. Å arbeide for internasjonal forståelse, samhold og fred gjennom et verdensomspennende fellesskap av personer fra forskjellige yrker forenet i idealet om å gange andre

### **Vi har en yrkeskodeks for rotarianere:**

Som rotarianer og yrkesutøver forventes det av meg at:

1. Jeg ser mitt yrke som mulighet til å gange andre

2. Jeg er trofast mot de etiske retningslinjer for mitt yrke, mitt lands lover og de moralske normer i samfunnet
3. Jeg gjør alt for å holde mitt yrke i ære og fremme mitt yrkes høyeste etiske standard
4. Jeg er rettferdig mot min arbeidsgiver, mine arbeidskollegaer, forretningspartnere, konkurrenter, kunder, allmennheten og alle jeg har yrkesmessige forbindelser med
5. Jeg erkjenner at alt nyttig arbeid har sin verdi
6. Jeg bruker mine yrkeskunnskaper og min erfaring til å skape muligheter for unge mennesker, å lindre andres nød og forbedre livskvaliteten for mine medmennesker
7. Jeg gir allmennheten korrekte og sannferdige opplysninger om mitt arbeid og min yrkesvirksomhet
8. Jeg verken ber om eller gir fordeler til en rotarianer som jeg ikke ville ha gitt til andre i yrkesmessig sammenheng.

Dette verdigrunnlaget legges til grunn for klubbens utvikling

Vi har fått vår egen strategiplan som alle komiteene har bidratt til med mål, visjoner og handlingsplan.

En viktig bestilling vi har fått fra distriktet er at vi skal ha levende klubber. Vi skal definere hva som er Hunn/Gjøvik Rotaryklubbs identitet og kjerne ut fra Rotarys formål.

Med forankring i formålet, skal vi definere vår egenart som klubb.

Tilbake til strategiplanen og hva som medlemskapskomiteen har definert som mål:

**Vi skal gi vår klubb en hovedprofil (Ledelse i nærings- og samfunnsliv). Vi skal skape et sosialt fellesskap der man kan finne støtte og få hjelp til egen utvikling, og samtidig være med å hjelpe andre i utfordrende situasjoner i yrkeslivet.**

**Dette konkretiseres i et eget prosjekt: TEMA ledelse.**

Den 9.januar hadde vi en gjennomgang av handlingsplanen med påfølgende gruppediskusjoner om det foreslåtte prosjektet «Tema Ledelse»

Noen møter i året skal omhandle lederutfordringer i foreningsliv, samfunnsliv og yrkesliv.

Alle gruppene ga sin tilslutning til at dette prosjektet ville de støtte opp under. En gruppe stilte spørsmål: går dette inn under Rotarys formål? Er dette et Rotary-prosjekt? Det har vi full dekning for i Rotarys retningslinjer som vektlegger medlemmenes ansvar i forhold til eget yrke, etikk i arbeidslivet og etikk for ledere som vi skal komme mer inn på etterhvert.

På torsdag hadde vi styremøte der vi foretok en evaluering på frammøte i klubben siste året og litt om viktigheten av å gi klubben vår en identitet. Hva med utvikling av klubben videre?

Styret ser behov for å foreslå en retning som klubben kan utvikle seg i og som allerede er forankret i strategiplanen: Prosjektet «TEMA ledelse».

Dette vil gi vår klubb en tydelig profil som er forankret i Rotarys formål.

Vi trenger fokus på medlemsverving. Dette prosjektet vil vi bruke aktivt i å tiltrekke oss nye medlemmer. Vi ønsker å være en offensiv klubb som går litt nye veier.

Hva innebærer så «Tema ledelse»? Det skal vi bruke tid på å definere.

Medlemskapskomiteen, Torbjørn, Jan og Jo har lagt fram sitt forslag i strategiplanen. De har gitt oss et flott utgangspunkt for å sette i gang. Men det vi ønsker nå, er å ha en debatt blant medlemmene hvordan dette skal utvikles videre. Vi ønsker å bruke egne medlemmer, men også få inn erfarne ledere utenfra som setter lederutfordringer på dagsorden.

Ett møte i måneden skal handle om TEMA ledelse. Vi skal fortsatt ha interessante kvelder med 3 minutter med Rotary-stoff og et godt program som skal være klubbens bærebjelke. Rotarys formål skal gjenspeiles i programmene med eksterne foredragsholdere som belyser ulike temaer i samfunnslivet. Vi skal ha bedriftsbesøk og egoforedrag. Vi skal også ha fokus på prosjekter som viser at vi som klubb kan bety noe for andre, både i internasjonal og lokal sammenheng.

Den lederprofilen vi nå ønsker å utvikle skal være med

- Å styrke klubbens indre liv, vennskap og samhold
- Bruke medlemmenes kompetanse til å utvikle klubben
- I rekruttering av nye medlemmer, kunne tilby et nettverk for lederutfordringer i yrkesliv, samfunn- og foreningsliv
- Etikk i lederskap og yrkeslivet forøvrig skal ha være i tråd med det Rotarys formål vektlegger. Det er utarbeidet et Rotary-program for etisk bevisstgjøring som er om lederetikk og yrkesetikk

Torbjørn leder RYLA, lederseminaret vårt for ungdom, på en framifrå måte, noe som gjør at vi kan skilte med at vi har et profesjonelt ledertilbud for ungdom.

Torbjørn, med sin kompetanse innenfor lederskap, vil lede den faglige utviklingen i prosjektet vårt «Tema ledelse».

Torbjørn skulle innlede til prosjektet, men ble syk. Jan, fra medlemskapskomiteen, formidler i stedet none av tankene som hadde vært diskutert i komiteen.

Hanne-Gunn vil reise en problemstilling fra eget yrkesliv med oppfølgende diskusjon.

Kvelden avsluttes med at vi går ut og spiser på Khalles Corner.

Avslutter kvelden kl.21.30.



## HUNN/GJØVIK ROTARYKLUBB

Dato: 10.04.2018

### Møte 10.04.2018

**Sted:** Quality Hotel Strand  
**Fremmøte:** 16 medlemmer og 3 gjester  
**Tema:** Prosjektet « Tema Ledelse»

Presidenten ønsket velkommen med diktet «Jeg velger meg april» av B.Bjørnson.

Dette er det andre møtet i en rekke av flere om «Tema Ledelse».

Hvilken retning skal klubben vår utvikle seg i? Hva skal være vår identitet og hovedprofil? Medlemmene i klubben representerer ulike kompetanse og har ulike erfaringer. Vår forskjellighet er vår styrke, men vi har et felles verdigrunnlag. Gunhild leste opp Rotarys formål og yrkeskodeksen. Rotary vektlegger etikk i arbeidslivet og etikk for ledere. Prosjektet «Tema ledelse» er forankret i klubbens handlingsplan. Målet er ett møte pr. mnd. Klubbens lederprofil som vi ønsker å utvikle er:

- Å styrke klubbens indre liv, vennskap og samhold
- Bruke medlemmenes kompetanse til å utvikle klubben
- I rekruttering av nye medlemmer, kunne tilby et nettverk for lederutfordringer i yrkesliv, samfunn- og foreningsliv
- Vektlegge etikk i lederskap og yrkeslivet for øvrig

Torbjørn, som har det faglige ansvaret for prosjektet, var blitt syk og forhindret fra å møte.

Presidentens lille hjertesukk var fremmøte på klubbkveldene, gjennomsnitt 13 pr. møte. Totalt 34 medlemmer, men fraværet har ofte sin naturlige forklaring, for noen jobber i Oslo, Stavanger, Trondheim eller andre steder utenfor Gjøvik og flere av pensjonistene har langtidsopphold i sydlige strøk på vinteren. Dette understreker bare viktigheten av å rekruttere nye medlemmer, slik at vi blir flere å spille på.

Presidentens innledning følger som vedlegg til referatet.

Jan, fra medlemskapskomiteen, begrunnet hvorfor de hadde forankret prosjektet «Tema ledelse» i strategiplanen.

Hanne Gunn hadde kveldens «case». Hun er daglig leder i Oppland Røde Kors. Sa YESS da klubben valgte «Tema ledelse» som prosjekt. 130 % stilling å være leder. Hennes tema var omstilling, viktigheten av en ledelsesmodell. FRI – VILLIG – HET, være rollemodell som leder og det formelle ansvaret en har som leder. Røde Kors har sine ledelsesprinsipper og skal følge organisasjonsplanen med dens ansvarsområder.

En omstilling skal innbefatte både de som er ansatt i organisasjonen, men også alle de frivillige ute.

Viktig med klare roller og klare ansvarsområder.

Temaene i omstillingsarbeidet er bedre budsjetter, kostnadskutt og tilpasning til en digital hverdag

01.03.2018 var ny organisasjonsplan på plass.

Økonomisk tilskudd på 1 mill, må selv stille med 2 mill. kroner.

Lederens rolle i en omstillingsprosess er å fastsette rammer, ta ansvar for prosessen og sikre riktig kompetanse. Hvordan skal en løse dette? Ønsket innspill fra medlemmene.

- Nyttig å sette sammen grupper med eldre og yngre medarbeidere for å lære av hverandres erfaringer
- Alle må forstå hvorfor det skal omstilles, selge omstillingen, informere og informere
- Å lede i medgang er topp, det byr på større utfordringer å lede i motgang. Det krever andre lederverktøy
- Være tydelig på endringsbehovet
- Sette sammen de rette teamene
- Få andre til å foreslå løsninger, korte gjennomføringer, gi god opplæring og trygghet

Hanne Gunn takket for innspillene og inviterte medlemmene til å følge med på hvordan prosessen går framover.

Gunhild takket for flott «case» og berømmet Hanne-Gunn for at hun åpnet for å følge prosessen videre.

Kvelden ble avsluttet på Khalles Corner for de som ville. 13 personer ble med dit.

Marianne ref.





