

Kreativa och rörliga personer har i dag inga problem att byta arbetsplats eller kanske till och med gå till konkurrenter. Genom att ta hand om sin personal, ge feedback och vara lyhörd kan företag både rekrytera duktiga medarbetare men framför allt behålla redan kompetent personal. En lösning som både är billigare och lättare på sikt.

Medicinsplanets om Personal och rekrytering Bilaga i Dagens Industri 17/9 2007

### Doris personalvård tips

- Att ha tydliga och fokuserade mål som alla i gruppen förstår och vad individens roll är i målen.
- Att som chef kunna ge konstruktiv kritik och konkret personlig beröm och uppskattning hos samtliga medarbetare.
- Två personer kommer inte att närma sig jobbet på samma sätt.
- Att ha fungerande utvecklingssamtal, inte bara på pappret utan med varje individ på kontoret där förfrågningar om interna eller externa utbildningar kommer på tal, där man går igenom vad personens roll är och hur man kan utvecklas.
- Att se till gemenskapen på kontoret, skapa en teamkänsla.
- Att vara uppmärksam på över varför anställda slutar, kolla upp om det finns konflikter och reda ut dessa snabbt. En förpestad miljö får personalen att fly fältet snabbare än man tror.

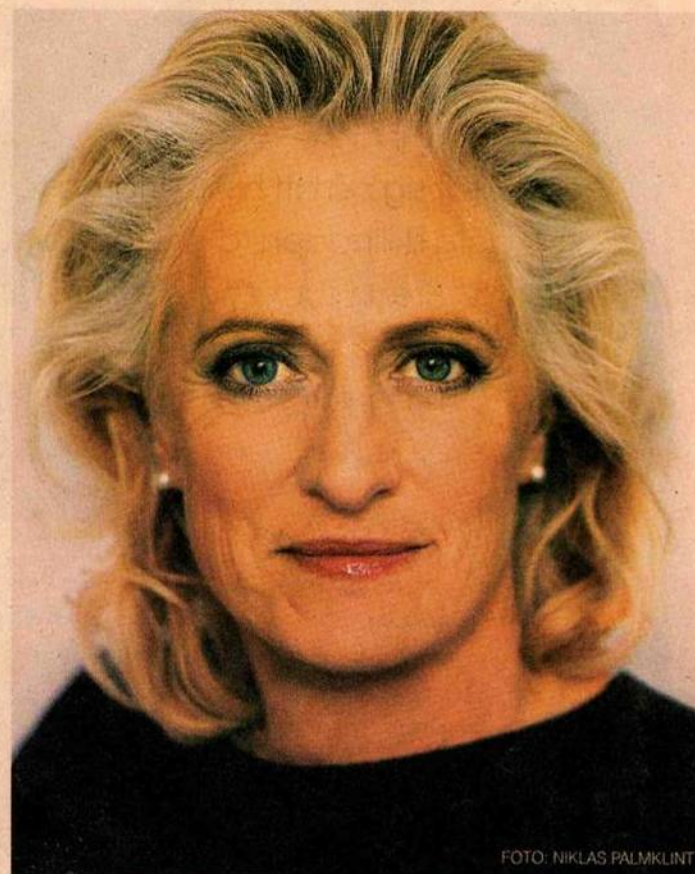


FOTO: NIKLAS PALMKLINT

Doris Dahlin har arbetat med konsult- och utbildningsarbete under mer än 15 års tid. Sedan början av 80-talet har hon arbetat med kunder som Tele2, AstraZeneca och HSB. Samt kommuner, landsting och försäkringskassan. Hon har också skrivit en rad böcker på ämnet.

# Personalvård lönar sig

I tider när företagen skriker efter kompetent arbetskraft är det viktigare än någonsin att ta hand om sin personal. Ett halvhjärtat utvecklingssamtal med chefen räcker inte för den yngre generationen som blivit alltmer medveten och ifrågasättande. Man vill ha en tydlig roll på företaget, kunna utvecklas och få feedback. Tyvärr är det inte alla chefer som har kunskapen om hur man ger det.

Doris Dahlin som arbetar med individuell coaching för just chefer och för personalgrupper menar att det har mycket med den unga generationens medvetenhet att göra.

- De är uppfostrade på ett annat sätt och gör inte bara som man blir tillsagd utan ifrågasätter. Framför allt vill de ha en tydlig roll och veta vilken nytta just deras prestation har för företaget, säger hon.

### Företag satsar mer på coaching

Men det är inte bara den yngre generationen som vill utvecklas. Risker att nyckelpersoner söker sig till andra mer attraktiva ar-

betsplatser är stor då det finns stora möjligheter att gå till konkurrenter eller starta eget. Doris har sett en markant skillnad på bara några år hur företagen satsar mer än någonsin på coaching för att deras personal ska må bra.

- Man är mycket mer medveten idag om problemen och framför allt mer frikostig med utbildningar och individuell coaching när man ser att grupper inom företaget kört fast, fortsätter hon.

Framför allt handlar det om en kostandsfråga, att nyrekrytera personal blir på sikt dyrare än att behålla och vårda den som finns.

- Förhoppningsvis beror deras engagemang på att man insett att det faktiskt lönar sig att chefer får sin personal att trivas. Jag märker också i mitt arbete att många är dåliga på att hålla utvecklingssamtal som den anställda känner ger något, säger hon.

### Lönen har en mindre betydelse

Till skillnad från vad många kanske tror är det inte lönen som är den stora drivkraften när det gäller att få sin personal nöjd.

- Man vill få feedback och det ställs stora krav på cheferna idag. De ska lyssna och uppmuntra sina anställda, uttrycka personligt vad de är bra på samt peka på vad som kan bli bättre. Pengar har en mycket mindre betydelse i sammanhanget.

- Många är idag vana att byta jobb och arbetar individuellt. Det är därför viktigt att man kan hålla ihop gruppen och lösa konflikter. En dålig stämning på en arbetsplats gör att många flyr fältet snabbt, fortsätter hon.

### Samhörighet genom gruppen

Doris pratar om vikten att hålla ihop gruppen för samhörighetskänslan. Genom den blir också personalen mer lojal till sin arbetsgivare. Men bedömningen måste göras individuellt.

- För vissa är det viktigt att man gör saker tillsammans, men för andra är det kanske viktigare att arbeta på egen hand. Vissa vill ha möjlighet att arbeta hemifrån och man måste se till individernas behov. Men det är samtidigt viktigt att samhörigheten är stark för att företaget ska få en tydlig profil och behålla personalen, avslutar hon. ■

## Hur ska man få sina medarbetare att trivas ännu mer samt engagera sig i företagets utveckling?

Här kommer några konkreta tips från boken Affärsskolan för småföretagare i samarbete med Microsoft.

### Att vårda sin personal ger:

Motiverad, driven och engagerad personal som trivs gör ett bättre jobb. En kundundersökning som "tar pulsen" på medarbetarnas situation hjälper dig att utarbeta en strategi för förbättringsåtgärder samt att ta fram ett nöjd personalindex att arbeta efter.

De åtgärder du kommer fram till baseras givetvis på medarbetarnas förslag, synpunkter och kommentarer men du kan också ta hjälp av ett färdigt åtgärdsprogram bestående av en mängd olika tips. Med hjälp av nöjd personalindexet som används får du möjlighet att kontinuerligt mäta hur åtgärderna har slagit igenom och hur bra dina medarbetare trivs på företaget.

### Vad kan du och du vinna på att genomföra detta?

- Som chef/ personalansvarig får du reda på hur dina medarbetare trivs
- Medarbetarna engageras i företagets utveckling
- Du får underlag för att öka motivationen på företaget
- Du får underlag för att effektivisera era rutiner
- Resultatet - medarbetare som trivs och är motiverade

Källa: Microsoft och Prowike Metod AB