

Skicka rätt person till rätt plats

För ett antal år sedan arbetade jag med en elinstallationsfirma. Ägaren och tillika VD hade startat bolaget 25 år tidigare och framgångsrikt drivit och utvecklat bolaget. Firman var organiserad i två operativa delar, entreprenad och service. Entreprenad är större och längre projekt medan service är snabba puckar med ibland ett flertal mindre uppdrag per dag. När VD-stödet började sitt samarbete med bolaget hade det 25 fast anställda och omsatte omkring 25 miljoner kronor. Företaget var lönsamt. Vid en senare jämförelse, benchmarking, mot andra företag visade sig företagets resultat dock vara sämre än genomsnittet i branschen.

När Vd:n ondgjorde sig över resultatet ställde vi ett antal frågor. Den första var huruvida offertkalkylen var riktig. Det var i det närmaste en förolämpning mot VD då han hade lång erfarenhet från att räkna på offerter. Nästa fråga var då, går alla projekt sämre än förväntat? Det visade sig att företaget aldrig gjort en efterkalkyl så det hade VD ingen aning om. Efter att ha börjat genomföra efterkalkyler visade det sig att vissa projekt hade en god lönsamhet medan andra knappt gick runt. Det gällde inom båda de operativa delarna. Om det inte var kalkylen det var fel på måste problemet ligga på kostnadssidan, effektiviteten kanske.

När vi diskuterade vilka som utförde arbetet konstaterades det att det var de medarbetare som var tillgängliga som fick uppdraget. Som VD sade: "Alla är elektriker och ska kunna göra jobbet". Vd:n övertalades att börja med utvecklings-samtal. Vi poängterade vikten av att frågor omkring vilka sorts uppdrag medarbetarna gillade bäst skulle inkluderas. Var det de långa uppdragen där man kände säkerheten och visste exakt var man skall vara hela arbetsdagen i kanske månader framöver eller gillade man förnyelse och snabba puckar hela tiden. Det visade sig att olika medarbetare gillade olika projekttyper.

Med denna nya insikt började VD skicka ut sina medarbetare på uppdrag där de trivdes bäst. Efter något halvår eller så kom han stolt och meddelade att nu hade han funnit och löst problemet med den bristande lönsamheten, både inom entreprenad och service. Rätt man på rätt plats var lösningen. Effektiviteten i leveransen ökade. På totalen låg nu företagets resultat väsentligt över branschsnittet. Detta kostade inte mycket att genomföra och resultatet blev att både vinsten och medarbetarnas trivsel ökade.

Det är uppenbart viktigt att både göra efterkalkyler och ta reda på vad medarbetarna bland annat gillar för arbetsuppgifter. Det kan man göra via medarbetarundersökningar. Det finns mycket att vinna på det. När du ändå är på gång, gör en kundundersökning också. Vi på VD-stödet kan hjälpa er med dessa.

stefan.erlandsson@vdstodet.se