

Var tydlig och undvik friktioner

Det är en gammal sanning, för att få ett företag att fungera effektivt så måste alla medarbetare kunna samarbeta på ett bra sätt, och att de skall tycka att det är både trevligt och roligt att åka till jobbet varje dag. Denna sanning är speciellt tydlig inom små och medelstora företag där medarbetarna ofta ansvarar för fler funktioner inom företaget och dessutom måste rycka in både här och där. Hur når man då dit? Man kan alltid börja med att ta fram policys för vad som gäller på företaget, så jobbar vi här. Så småningom när det är väl inarbetat övergår det till en företagskultur. Många policys är lagstadgade och måste tas fram. Listan på vad som krävs av företaget ökar med företagets storlek. En mycket stark rekommendation, ha koll på dessa krav. Tänk på att det är du som VD ansvarar för att de finns framtagna och efterlevs. Utöver dessa obligatoriska policys är det värdefullt att ta fram sina egna kanske lite mjukare policys för att skapa en tydlig bild av vad som gäller, hur saker och ting skall utföras och hur man betar sig på arbetsplatsen. Enklast är att göra det i form av en handbok för medarbetarna som lätt kan uppdateras och som alltid finns tillgänglig på intranätet.

I samband med rekryteringar är handboken ett bra verktyg för att beskriva företagets regler och förhållningssätt som kan presenteras för kandidater. Acceptansen av dessa skall vid en eventuell anställning skrivas under av den nyanställda. Jag var för många år sedan på studiebesök på Disney i Orlando, USA, för att titta på hur de arbetade med detta. Hela rekryteringsprocessen genomfördes av anställda inom olika områden på företaget. De fick under vissa tider ledigt från sina ordinarie arbetsuppgifter för att sitta i Disneys "casting center" som deras rekryteringsfunktion kallades. På så sätt fick de anställda möjlighet att rekrytera personer som de tyckte de kunde samarbeta med. Utöver detta så har Disney en hel pärm full med policys för hur man fick klä sig, vilken frisyra som var acceptabel, hur ett eventuellt skägg fick se ut, språkbruk med mera. Lite väl detaljerat i vanliga fall men kanske värt att fundera på.

Trots att man har policys och processer för hur man arbetar på företaget kan det gå snabbt, ofta med svårlösta problem. En situation från verkligheten. Jag arbetade vid ett tillfälle i ett generations skiftat företag med ett 25-tal anställda. Det drevs av brodern som var VD och säljansvarig. Ena systemen var produktionsansvarig och den andra systemen var ansvarig för ekonomi och administration. Produktionssystemen blev gravid och tog efter barnets ankomst mammaledigt. Brodern som kunde det mesta på företaget tog på sig produktionsansvaret under systemens bortavaro. Företaget gick bra och brodern rekryterade ett par personer till produktionen. Systemen kom tillbaka och allt var frid och fröjd, trodde man. Samma vecka som hon kom tillbaka hittade de en anställd som satt på en stol och vägrade arbeta. Han vägrade dessutom att prata med någon annan än brodern, som anställt honom. Det visade sig att han vägrade att arbeta för en kvinnlig chef! Trots att företaget hade policys, som han hade delgivits, som bland annat stipulerade att alla lika värde så gick det fel. Den anställda var fortfarande på provanställning så det var lätt att säga upp provanställningen. Den anställda försökte dra in facket i denna "konflikt" men det ville naturligtvis inte stötta honom i detta ärende. Jag har aldrig, före eller efter denna incident, sett i något företags policy att alla anställda måste acceptera kvinnliga chefer. Det kan kanske vara värt att vara övertydlig ibland. Och glöm inte – Följ som alltid upp överenskommelser. VD-stödet kan hjälpa dig med dessa frågor.

stefan.erlandsson@vdstodet.se