

Anställdskap – en trivselkultur

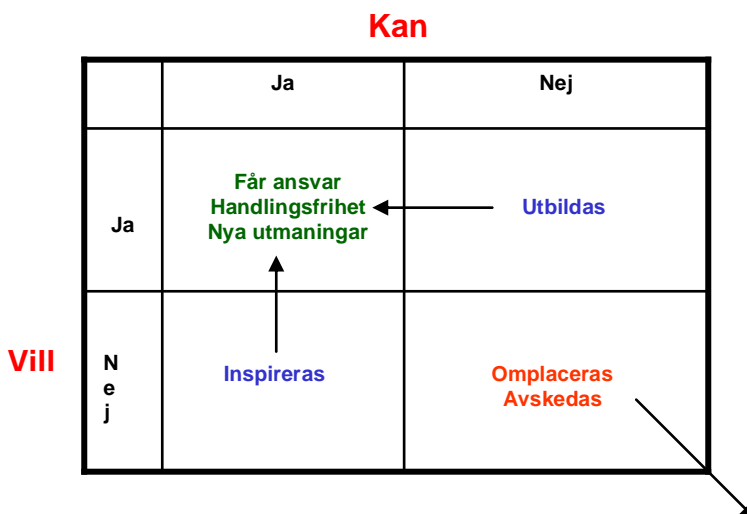
Anställdas engagemang i företag och organisationer är drivkraften i verksamheten. Ett företag består inte av produkter och pengar utan av människor som jobbar med produkter och pengar. Nyckeln till ökad lönsamhet finns i den befintliga organisationen.

80% uppger i en undersökningar att de inte bryr sig om företagets resultat. Endast 2 av 10 är stolta över att jobba i sitt företag.

Allas engagemang i en verksamhet är förutsättningen för att lyckas, det finns inte utrymme för "sleeping partners".

Vad kan man ställa för krav på en anställd?

En enkel modell för att utvärdera anställda presenteras nedan. Den kan användas som en del i ett utvecklingssamtal.



En person som **inte kan** men **vill** kan utbildas och kompetensutvecklas.

En person som **kan**, men **inte vill** kan inspireras till självmotivation.

En person som både **kan** och **vill** är den vi vill ha i laget, som vi kan ge ansvar.

En person som **inte kan** och **inte vill** får inte vara med i laget längre.

Har man sagt "ja" till anställning har man också sagt "ja" till samarbete.

Samma princip gäller inom sporten t.ex. i fotbollslaget är det bara de som kan och är motiverade som får spela på plan de andra sitter på bänken eller läktaren.

Anställdskap innebär att vara en god anställd precis som ledarskap innebär att vara en god ledare, vänskap innebär att vara en god vän etc.

Att vara en "god anställd" innebär en person som :

Är djupt engagerad i sitt arbete
Är anställd av egen vilja, inte för att ha ett arbete
Känner **ansvar** för framgångar såväl som misslyckanden
Är **lojal** mot människor och målen i företaget
Tar **initiativ** till att utveckla sig själv och företaget.
Förväntar sig inte att ledningen skall lösa alla problem.
Står för sina uppfattningar
Är punktlig och håller avtal.
Är flexibel och förändringsvillig
Är hjälpsam och samarbetsvillig över avdelningsgränserna.
Sprider inte rykten
Visar intresse, respekt och omsorg för andra.
Är kostnadsmedveten och slösar inte med företagets resurser.
Försvaret företaget mot angrepp utifrån.
Är professionellt kompetent.
Är öppen och ärlig
Är effektiv
Har självdisciplin och uthållighet.
Arbetar och tänker självständigt.
Ser utmaning i sitt arbete.
Har ordning på sitt arbete och är själv välvårdad
Är stolt över att vara en del i företaget.

Ur alla dess kriterier kan man plocka ut tre nyckelord som leder till goda anställda.

Ansvar, lojalitet och initiativ

Ansvar är det viktigaste verktyget för att skapa engagemang och trivsel i en organisation.

Ansvar är ett val som en medarbetare måste vara villig att ta. De flesta vill ha ansvar över sina uppgifter och det är först då man kan känna engagemang.

Ansvar innebär för den som har det, makt och möjlighet att påverka. Om man ger en medarbetare ansvar måste man ge befogenheter och resurser för att uppnå målen

Att ge ansvar kräver mod. Det kräver tillit till andras kompetens och förmågor. Förutsättningen för ansvar är att ha något att ta ansvar för. Att ansvarsområdet är tydligt definierat med mål, befogenheter och resurser.

Det viktigaste är att **våga delegera** och **minska** sitt **kontrollbehov**. Om man smygkontrollerar mellan uppgjorda rapporteringspunkter tas ansvaret indirekt tillbaka med minskat engagemang som följd.

En "anställdskapsledare" är demokratisk och har en människosyn som innebär att ingen är motvillig till arbete, kontroll behövs inte, människan söker själv ansvar och att alla människor har kreativitet och initiativförmåga.

En ledares roll är ofta överdriven. En god ledare kan skapa engagemang, men det är medarbetarna som gör resultatet, inte ledaren.

Lojalitet kan uppnås först när alla känner ansvar för framgångar och misslyckanden.

Lojalitet innebär trohet mot den valt att stödja. Man kan vara lojal mot t.ex. familj, vänner, parti, land, regering, företag, etc.

En lojal anställd....

Är glad när det går bra för företaget
Går till försvar när företaget är hotat
Är stolt över att vara en del av företaget
Talar positivt om företaget.
Kommer med konstruktiv kritik, men håller den internt.

Lojalitet betyder inte lydnad. Lojalitet kan i vissa situationer vara att vägra göra något. Man kan vara lojal men ändå vara i opposition.

Initiativ är svårt att ta utan ansvar och lojalitet. Det är anställdas initiativ och kreativitet som driver ett företag framåt.

Initiativ innebär att man sätter igång något men också att man slutför det. Många initiativ fastnar i organisationen.

Förutsättningen för initiativ är.....

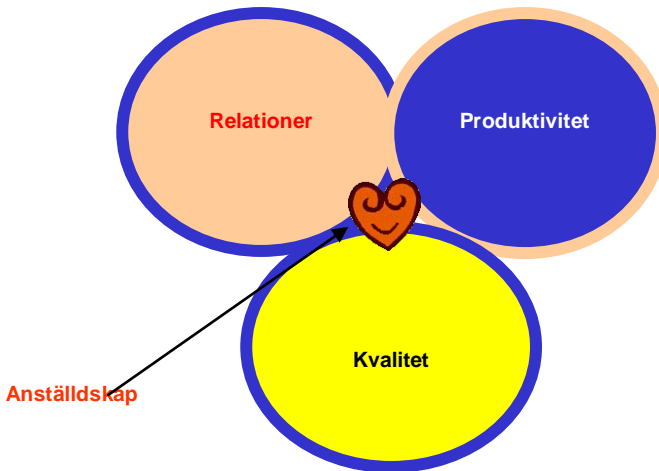
Att de välkomnas och inte betraktas som otillbörlig inblandning.
Att man uppmuntrar till idéer och har någon som koordinerar förslagen.
Att företagsledningen vågar testa nya idéer

Många kan starta ett företag !
Några kan förbättra ett företag !
Ett fåtal kan förnya ett företag !

En företagsledares initiativ ensamt räcker inte för att förnya ett företag. Alla anställdas initiativ behövs för att förnya ett företag.

En organisation får därför inte bli en "en hjärnas" organisation, man måste uppmuntra och belöna månadens initiativ. Göra organisationen till en "fler hjärnors" organisation där allas initiativ, idéer och kritik driver utvecklingen.

Anställldskap innebär alla anställdas engagemang i företagets tre succéområden.



Relationer, att alla engagerar sig i företags relationer externt till kunder och leverantörer såväl som internt i organisationen, att man skapar ett emotionellt intelligent klimat i företaget.

Produktivitet, att alla engagerar sig i att uppnå företagets mål och skapa resultat, att alla samarbetar i laget.

Kvalitet, att alla engagerar sig i att leverera kvalitet. Kvalitet kan vara att kunderna kommer tillbaka och inte produkterna.

En "anställdskapsledare" är coach och gör ett vinnande lag av alla stjärnorna. Ingen människa är perfekt, men däremot ett lag kan vara det. Ett lag sammansatt av olika förmågor som var och en bidrar med sin kompetens.

Vi är alla olika och beter oss olika beroende på våra medfödda intelligenser och påverkan från uppväxtmiljö. Vid sammansättning av ett team definierar man först vilka kompetenser och beteendeprofiler som krävs och därefter testar man fram rätt person till uppgiften. Det finns idag många etablerad beteendeprofil test som används vid rekrytering, mest kända är Thomas testet och Belbin.

På samma sätt gör man i ett fotbollslag där alla 11 är utvalda för sin uppgift. Inget fotbollslag har 11 vänsterforwards.

Alla vet lagets vision, att vinna serien och alla vet lagets mål, att vinna matchen och alla vet sina ansvarsområden som är tydliga och klart beskrivna. Man spelar bara med en fotboll, man har inte varsin boll.

Att bilda team som ska lösa en uppgift med klara ansvarsfördelningar och resurser skapar det samarbete, engagemang och trivsel som ger resultat. Det är detta som är **anställskapskultur**.

Att införa denna kultur kräver ledningens engagemang, att man skapar medvetenhet hos alla genom utbildning, att man upprättar en handlingsplan med regler och system, att man upprättar en filosofi och att man regelbundet följer upp.

Tom Nilsson
TARNI Management

