

PERSONALRAPPORTEN

2023



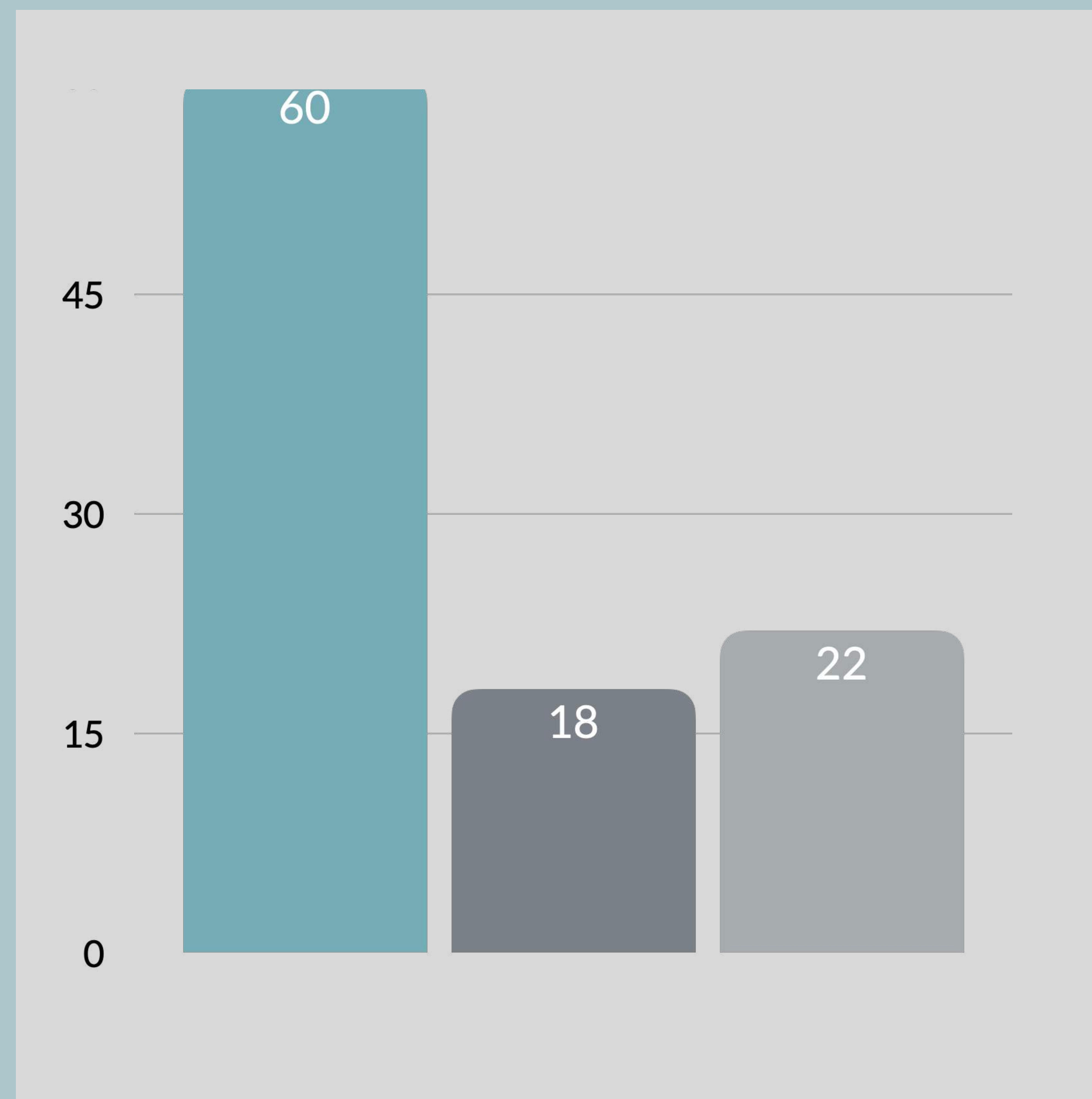
Om utveckling



6 av 10 kan tänka sig att skola om sig

Arbetstagare vill trivas på den arbetsplats de är på och är villiga att utvecklas och skola om sig för att trivas ännu bättre på sin arbetsplats eller i sin roll. Även om man trivs på jobbet, med sina arbetsuppgifter och med kollegorna vill många känna att de utvecklas och lär sig nya saker. Det visas tydligt i undersökning, hela 6 av 10 (60%) svarar att de kan tänka sig att skola om sig en eller flera gånger under sitt arbetsliv. De i åldrarna 30–49 år, som är mitt i arbetslivet, är faktiskt mest villiga att skola om sig - hela 65 procent, medan 20 procent är tveksamma och endast 14 procent inte känner något behov av det alls.

En stor andel av de i åldrarna 30-49 år har varit verksamma inom samma arbetsområde eller bransch under större delen av sitt arbetsliv. De har både erfarenhet och kunskap som är eftertraktade. Men när de har gjort samma sak en längre tid, oavsett om det är på flera eller en och samma arbetsplats kan hungern efter att utvecklas eller lära sig något helt nytt uppstå. Antingen är de trötta på eller missnöjda med det yrke de valt, eller så är de bekväma nog att känna att de har tid, energi och vilja att lära sig ännu mer. Här finns för arbetsgivaren mycket potential att ta vara på och utveckla den befintliga personalen.



Omställningsstöd med nya LAS

Du har säkert märkt att många redan vid rekryteringen frågar om vilka utvecklingsmöjligheter som finns inom företaget. Majoriteten av svenskarna nöjer sig inte med att stå still i sin utveckling under för lång tid. Se till att uppmärksamma och uppmuntra din personal i sin utveckling. Givetvis finns det olika förutsättningar och olika möjligheter inom olika företag, och för olika personer. Undersök hur möjligheterna ser ut på er arbetsplats. Om det är möjligt, erbjud internutbildningar eller var öppen för andra typer av utveckling som din personal kan tänkas vilja ta sig an.

Om det inte finns utvecklingsmöjligheter inom företaget får man börja se sig om externt. Du som arbetsgivare kan ta upp ämnet vid era medarbetarsamtal, kanske ser personen utveckling som inte kan tillgodoses på arbetsplatsen. Om det är dags för personalen att röra sig vidare bör du vara så hjälpsam det går. Hjälp personen att se sina styrkor och svagheter och var gärna som en coach i den processen. Är du hjälpsam och tillmötesgående till personens behov är det dessutom större sannolikhet att personen pratar gott om både dig som chef och om företaget i framtiden. När överlämningen väl sker gör personen sitt bästa och lämnar efter sig en bra känsla och förutsättningar för nästa person för rollen.

Nya LAS började gälla 1 oktober 2022 och innebar en hel del förändringar för dig som personalansvarig. En av ändringarna rör omställningsstöd, vilket tillkom för att kunna stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden och främjar vidareutbildning och omskolning. Det har blivit enklare att kunna utbilda sig och utvecklas i sitt arbetsliv, utan att kompromissa med sin inkomst. Omställningsstudiestödet innebär nämligen att de allra flesta kan studera med minst 80 procent av lönen i upp till ett år, men med förutsättningen att utbildningen man väljer stärker ens ställning på arbetsmarknaden. **Det finns flera krav på både utbildningen och personen som önskar vidareutvecklas.*

Det är positivt för både arbetstagare och arbetsgivare att utvecklas och lära sig nytt. Det är viktigt att främja personalens viljor och önskemål, även om det resulterar i att de lämnar ditt företag. Om det finns en vilja att utvecklas vidare finns risk för bitterhet och låg motivation om de upplever att man blir stillastående och inte lyssnad på. Blir personalen istället uppmuntrade och stöttade i att utvecklas och byta inriktning, lämnar de företaget med en god känsla för både dig som chef och er som företag.

Hur möter man den nya arbetstagaren?

Michael Sundquist är CEO på Cool Company och håller i rodret för bolaget idag och vägen framåt. I rollen balanserar Michael strategiska vägval med delegering för att få med hela bolaget på vägen.

En ny typ av arbetstagare ställer givetvis även nya krav på ledare, chefer och arbetsgivare. Michael menar att en viktig nyckel är att se varje individ än mer som en individ med individuella behov. Det kräver mer från oss som leder, men det är både viktigt och nödvändigt för att hitta och behålla bra medarbetare. En viktig insikt att komma ihåg är att alla inte vill vara chef eller klättra mot ledarskap, det finns betydligt fler ambitionsvägar och det är just de olika vägarna och viljorna som du som ledare behöver identifiera tillsammans med dina medarbetare.

Men undvik fallgroparna. Att hitta rätt väg för medarbetare som matchar ambitionsnivån handlar inte om att skapa roller och framtidsutsikter som medarbetaren vill ha men som egentligen inte behövs inom bolaget. Då blir det snurrigt och det blir aldrig bra i längden.



Den moderna och unga arbetstagaren värdesätter andra saker än hög lön och snygga titlar. Sådant som kollegor, arbetsklimat, flexibilitet och andra typer av mjuka värden blir istället allt viktigare. Michael tror att nya krav från den moderna arbetstagaren är ett resultat av en allt mer global arbetsmarknad som i spåren av Covid-19 gjort att allt fler kan testa att jobba flexibelt. Det är betydligt lättare idag att hitta nya vägar och andra möjligheter, och då blir mjukare värden viktigare.

Detta ställer givetvis nya typer av krav på arbetsledaren och arbetsgivaren. Det är en ny utmaning i ledarskapet att beräkna in hela paketet, d.v.s. både hårda och mjuka värden, i hantering av medarbetare. Dessutom menar Michael att han har behövt bli bättre på att sätta sig in i andras perspektiv och inte utgå från att hans egna värderingar och medarbetarens överensstämmelse.

Till vilken grad bör man delegera?

Michael menar att man som ledare inte bör vara delaktig i allt, och inte på grund av lättja eller liknande, utan snarare för att man som ledare sätter en ton i aktiviteten. Exempelvis blir ett projekt på jobbet som kommer från ledningen en uppgift, medan ett projekt som spontant kommer från en medarbetare blir något mer lustfyllt. Här blir istället ledningens roll att sporra och uppmuntra, men inte nödvändigtvis alltid hålla i taktpinnen själv. Vårt ansvar som ledare är att stötta och ge resurser - till rätt initiativ.

Likaså är det viktigt i frågor kring att hantera rekrytering och det generella personalansvaret. Cool Company är ett litet bolag sett till antal anställda, men som CEO är det viktigt att identifiera när man bör delegera och till vilken grad man bör lägga sig i. Michael menar att han i regel är närvarande för att tillgodose framtidens behov, och snarare delegerar för att tillgodose dagens behov.

Ledarens roll i en skakig omvärld

De senaste åren har varit speciella och omvärlden orolig. Även om det inte är bolaget i sig som varit i epicentrum av händelserna påverkas så gott som alltid företaget på någon nivå, och definitivt påverkas medarbetarna, både privat och när företaget behöver förändras eller anpassas till omvärldens förutsättningar.

Här är det bästa man kan göra att kommunicera, tydligt och ärligt. Michael betonar att man ska fira när man har något att fira, och man ska vara tydlig när negativa händelser sker och öppen med att det faktiskt kan ha negativa konsekvenser för bolaget. Han menar att ingen gillar dåliga nyheter, men allra sämst mår man av att bli överraskad av dåliga nyheter.

Beroende på typ av bolag och bolagets storlek finns olika förutsättningar för hur man kan kommunicera, men oavsett är det viktigt att tydligt kommunicera hur det går för bolaget, och ge alla en chans att förstå och få insikt för att slippa överraskningsmoment om man behöver vidta åtgärder.



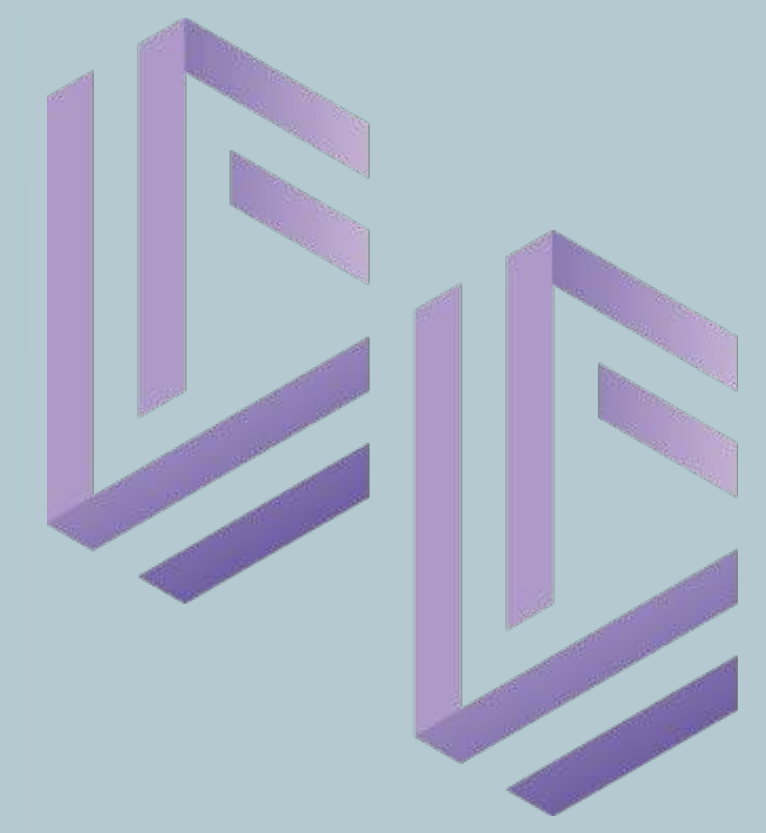
A & O vid intern förändring

Skulle bolaget oavsett yttre påverkan behöva genomgå en stor förändring finns det några viktiga delar att tänka på kring medarbetarna. Återigen handlar det om tydlig och balanserad kommunikation.

Det är viktigt att man som medarbetare får förstå bakgrunden till förändringen och vad som orsakat problemet, hur problemet påverkar bolaget och hur bolagets ledning resonerar för att lösa problemet. Dåliga nyheter, till exempel uppsägningar, kommer aldrig tas emot med varm famn men det är viktigt att beslutet inte upplevs slarvigt eller förhastat.

Som arbetsgivare och chef på olika nivåer måste man dessutom komma ihåg att enskilda människor hanterar förändring och dåliga besked på olika sätt. Här har man mycket att vinna på att visa förståelse och lyssna. När ett företag behöver genomgå en större förändring uppstår lätt ryktesspridning och spekulationer, vilket man vill undvika i allra största mån. Därför bör man arbeta för att alla får samma information, gärna vid samma tidpunkt och möjligheten att ställa frågor.

Tydlig och öppen kommunikation, och en stor portion medmänsklighet är viktiga nycklar vid förändring.



Cool Company