



"Jag tar det som ett personligt misslyckande om någon säger upp sig." Så säger byggföretaget Diparts VD och delägare Jens Hoffman och visar därmed vilket glödande engagemang han har för sina anställda. Hans paroll lyder: delaktighet ger styrka och därmed hög produktivitet. Alla ska känna sitt värde. Till exempel har även killarna ute på byggplatserna egna visitkort.

Viktigare att vara coach än chef"

Kvart över fyra en fredags-eftermiddag ringde Jens Hoffmann, VD och delägare i byggföretaget Dipart, till en av sina anställda ute på en byggarbetsplats. När denne medarbetare tryckte in svarsknappen på sin mobiltelefon och svarade med sitt namn hörde Jens Hoffmann borrarmaskinen gå i bakgrunden.

"Han skulle aldrig varit kvar så länge om han inte var engagerad och brydde sig", kommenterar Jens Hoffmann den sena arbetstimmen och tillägger att den unge byggnadsarbetaren, en av Diparts sjutton anställda, både trivs på jobbet, är intresserad av hur det går för företaget och känner sig delaktig.

Engagemanget är ingalunda unikt på Dipart, som renoverar och bygger om hus. Där är hela personalen, byggnadsarbetare såväl som tjänstemän, motiverade att göra sitt bästa på jobbet. Mer ovanligt är Jens Hoffmanns omsorg om de anställda. Han hyser ett stort intresse för människor och ägnar mycket tid åt att få

medarbetarna att må bra och känna sig delaktiga.

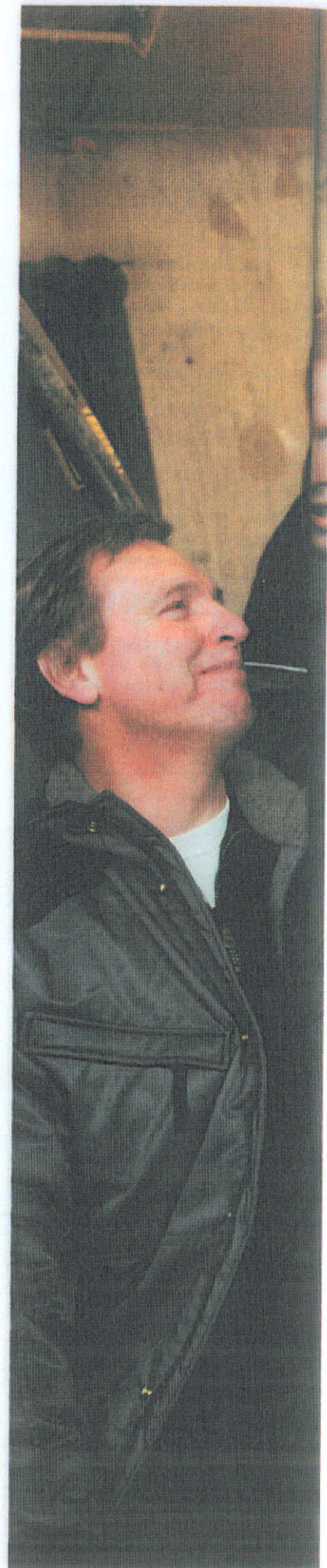
"Får man alla att dra åt ett håll blir det en väldig kraft. Vi blir en stark enhet och får en hög produktivitet", förklarar han.

Att ha kul är också viktigt. Jens Hoffman har, när vi träffas i början av november, just ordnat med "julklapperiet", det vill säga bestämt personalens julklappar. Det kommer att bli något utöver det vanliga, en glad överraskning för de anställda.

Han gillar att hålla på med sådana saker. Byggprojekt och bygglösningar är han mindre intresserad av. Han går så långt som att säga att byggbranschen inte passar honom. Ändå startade han Dipart Entreprenad för åtta år sedan tillsammans med kompisen Thomas Frankborn. Jens Hoffman var 28 år, hade läst språk och marknadsföring i Frankrike och Belgien och blivit arbetslös sedan reklambyrån i Linköping, där han var anställd, gått i konkurs.

"Thomas jobbade på byggföretag och tyckte att jag skulle hänga

Jens Hoffman med delar av sitt byggtteam. Det viktiga är att alla lyssnar på varandra.







"Dialogen måste vara stark. Den frodas bara om bägge parter märker att den andre lyssnar. Killarna måste veta att vi är ett team, att vi lyssnar på varandra och att det reageras."

Företagsfakta

Dipart
Entreprenad AB
Ort Stockholm
Omsättning 2001
25-30 miljoner
kronor
Antal anställda 17
Startår 1993

med och montera balkonger. Jag gjorde det i nio månader, sedan startade vi Dipart. Det var han, jag, verktygslådan och en gammal Saab."

När företaget växte blev Thomas Frankborn projektledare och ansvarig för försäljning och Jens Hoffman VD med ansvar för ekonomi, strategi- och personalfrågor.

"Jag är mer humanist än byggar och den ende som brinner för den här typen av verksamhet", säger han på sin östgötska och visar entusiastiskt en bunt papper med en kartläggning av de anställdas utbildningsbehov som just färdigställts med hjälp av en konsult. Där har några kryssat för att de vill gå en kurs i svetsning, andra vill lära sig mer om snickeri, åter andra vill ta körkort.

"Alla vill lära sig läsa ritningar", konstaterar Jens Hoffmann nöjt.

Själv tänker han förkovra sig i arbetsmiljö och ansvar. Det omfattande kursprogrammet, som till en tredjedel är EU-finansierat, kostar en halv miljon kronor och ska pågå i två år. Jens Hoffmann ser många fördelar med det.

"Om killarna lär sig saker och känner att de utvecklas blir jobbet mer utmanande. Ju skickligare de blir desto svårare entreprenader kan vi åta oss. Allt blir roligare, de

stannar och det blir mer stabilitet i firman", framhåller han och tillägger att under de åtta åren firman existerat har bara två personer slutat.

"Jag tar det som ett personligt misslyckande när någon säger upp sig."

För att analysera utbildningsbehovet har Diparts byggnadsarbetare, de flesta under 30 år, och tjänstemän träffats tio kvällar sedan årsskiftet. Det har varit obligatoriska möten som kompenseras genom betalda lediga halvdagar före helger.

Alla har inte varit lika entusiastiska, i alla fall inte till en början. Men grupparbetena har svetsat dem samman och de har lärt känna varandra. Problem har kommit upp till ytan och lösts innan man lämnat lokalen för kvällen.

"Dialogen måste vara stark. Den frodas bara om bägge parter märker att den andre lyssnar. Killarna måste veta att vi är ett team, att vi lyssnar på varandra och att det reageras."

Information är väsentlig för att få personalen att känna delaktighet. Jens Hoffmann har infört kvartalsmöten, också de på kvällstid. På dessa försöker han själv prata så lite som möjligt och få andra att vara aktiva. Ekonomi-

chefen Marie Hedin går till exempel igenom företagets ekonomi. Intresset är stort. Vinstdelning tillämpas, tio procent av bruttovinsten delas ut varje kvartal och sätts in i individuella pensionsförsäkringar.

"De som vill får ta ut pengarna i lön, men jag rekommenderar det inte och ingen gör det. Grabbarna är så unga och skulle inte spara en spänn själva till pensionen. Men en dag kommer de att uppskatta det."

En halvtimme i veckan ägnar Jens Hoffmann åt sitt veckobrev som skickas hem med post till samtliga på företaget. Där informerar han om vad som är på gång. Tonen är kamratlig och han inleder med ett käckt: "Hej Dipartianer". Ibland utser han Veckans Dipartian, en anställd som gjort bra ifrån sig och som är en bra förebild.

Samtliga anställda har också fått visitkort, utan titlar men med företages logga. Teamkänslan stärks när även en kille ute på ett bygge kan lämna över sitt visitkort om han stöter på en potentiell kund, som ordföranden i grannhusets bostadsrättsförening.

"Vi har fått jobb på det sättet", upplyser Jens Hoffman.

Han ringer tre, fyra av sina byggnadsarbetare varje dag, pratar med dem och frågar hur det går. Har de problem försöker han få dem att lösa dem själva. Han ser också helst att killarna tar egna initiativ ute på byggena. Blir det fel uppmuntrar han i stället för att skälla.

Respons får han genom ett engagemang utöver det vanliga. Ryktet om den goda omsorgen om personalen har lett till att arbetskraft står på kö. Kompisar till anställda som hört om utbildningsmöjligheter, sammanhållningen och den goda ledningen ringer och ber om jobb. Somliga är till och med beredda att gå ned i lön för att få jobba på Dipart.

"Det hände senast förra veckan", säger Jens Hoffmann stolt.

Han är övertygad om att det

Ur Jens veckobrev till sina anställda

Hej Dipartianer!

Här kommer veckans brev.

- Vintern är tuff beläggningmässigt. Om någon planerar att ta semester, vara pappledig eller något liknande så uppmuntrar vi det under perioden januari-mars. Har ni sådana planer låt mig veta det!

- Bilstreamers är beställda. Jag har köpt 200 stycken. Ni får gärna ge mamma, pappa, flickvän etc. Ju fler bilar de sitter på desto bättre.

- Har ni kompisar som är jättebra och vill ha jobb, be dem ringa. Men ni måste för-

värna mig först!

- Jag har beställt t-shirts samt sweatshirts. Leverans om 2-3 veckor.

- Andy är numera ansvarig för lagret, alla verktyg, märkning samt vårt krig mot tjvvarna. Andy kommer att prata med oss om detta efter att han satt sig in i alltsammans.

- Firmans naprapat kommer till kontoret. Alla får träffa henne för en behandling/undersökning på 35 minuter. Vi återkommer med tider för var och en.

- Lite repetition från tidigare veckobrev:

Telefonerna ska vara på från 6.30 så vi kan nå varandra!

All ledighet ska diskuteras med Jens.

Det var kul att så många kunde komma i torsdags! Bra Juha och Jocke!!

Marie sköter allt om våra bilar, det administrativa alltså.

Om ni är sjuka ska detta anmälas till både Marie och Ulf. I så god tid som möjligt så Uffe hinner "stuva om".

Är något oklart, har ni frågor eller önskemål så ring mig.

Jens