

CASE: **Dipart**

TEXT: Sara Johansson

FOTO: Sören Andersson

Uppförande lika viktigt som kompetens

Artighet och omtanke om andra kan resultera i högre lön för byggarbetarna på Dipart. Det är resultatet av ett väl genomtänkt bonussystem.

PÅ DIPART I NACKA FINNS inga stängda dörrar. Där har ledning och personal tillsammans utarbetat en helt egen lönomodell med baslön och en bonus som utgår från företagets värderingar och den enskilda medarbetarens kunskap, arbetsinsats och uppförande.

Mats Hoffmann är en av fyra delägare i företaget och den som lett arbetet med att ta fram den nya lönomodellen. Han berättar att han för tre år sedan undersökte vad medarbetarna tyckte om att arbeta på Dipart.

– Vårt tidigare lönesystem med individuell lönesättning fick låga betyg, säger han.

Följden blev att man satte ihop en lönegrupp bestående av både arbetare och ledning. Redan tidigare hade man jobbat

fram den gemensamma värdegrunden tillsammans med samtliga medarbetare.

– Vi tittade på för- och nackdelarna med tidigare system och satte sedan ihop ett helt eget system, säger Mats Hoffmann.

Värdegrunden innehåller sådant som uppförandekoder och att medarbetarna ska värna om sin omvärld och miljön, men även till exempel nolltolerans mot svartjobb. Det har lett till att byggnadsarbetarna själva blivit uppmärksamma på sådant när de är ute på byggen. De vill inte förknippas med svart arbetskraft.

BASEN FÖR VAR OCH ENS lön är kollektivavtalet, något som är svårt att komma ifrån, menar företagets vd Jens Hoffmann. Alla

som gör samma jobb har samma grundlön, oavsett ålder.

– Det finns en stark lönekultur i vår bransch där både fack och arbetsgivarsida är mycket aktiva. Branschens lönenivå styr nivån i stort. Men i jämförelse med andra företag ligger vi runt 20 kronor i timmen över snittet.

Diparts tillägg till detta är en modell där varje projekt har en viss bonusmöjlighet som baseras på den vinst företaget gör på projektet. Sedan utvärderas medarbetarna avseende kvalitet, bemötande och miljö med hjälp av en nöjd-kund-enkät som uppdragsgivaren får fylla i. Allt omvandlas sedan till ett ekonomiskt värde och hamnar till slut som en bonus utöver baslönen.



”

Killarna har bra koll. Vi redovisar alltid omsättning och vinst vid våra kvartalsmöten.



INGA HEMLIGHETER. Dipart undanhåller inte när det går dåligt för personalen, enligt Måns och Jens Hoffmann som driver byggföretaget Dipart.

– Vi ska jobba som om att det är vårt eget hus. Vi har ett lönesystem som får våra arbetare att tänka på hur de uppför sig. Att till exempel hålla upp dörren för en äldre dam kan i förlängningen ge bättre lön, berättar Jens Hoffmann.

RESULTATET AV DEN NYA lönemodellen är förutom nöjda medarbetare även nöjda kunder. Företagets lönsamhet har ökat sedan förändringarna infördes. Idag omsätter Dipart cirka 140 miljoner kronor och har 67 anställda.

– Vi måste alla ta ansvar för lönsamheten. Går det bra måste det också komma alla till del. Men bonusen är ingen garanti, den är en möjlighet. Det ställer ytterligare press på

oss i vår kommunikation. Vi bifogar alltid en exakt uträkning och enkäten till killarna, betonar Mats Hoffmann.

JUST KOMMUNIKATIONEN med medarbetarna är något som Dipart satsar mycket på. Kvartalsmöten, veckobrev och gemensamma arrangemang är några av de saker som stärker gemenskapen och ansvarskänslan hos personalen.

Några enskilda lönesamtal finns det dock inget behov av med den här modellen, enligt Jens Hoffmann.

– Killarna har bra koll. Vi redovisar alltid omsättning och vinst vid våra kvartalsmöten.

– Vi har inga hemligheter för personalen.

Så här sätter vi lön

Baslön byggd på kollektivavtal som är lika för alla.

Bonus kopplat till specifika projekt som mäts genom olika kriterier byggda på företagets kärnvärden. En nöjd-kund-enkät påverkar också bonusen.

Vi undanhåller heller inte när det går dåligt, säger Jens Hoffmann.

– Det är en levande diskussion. Arbetarna ställer också högre krav nu. Utmaningen för oss är att förändra det här fullt ut. ♦