

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.

