

Arbetsledning inom trädgårdsföretag

Arto Vuollet
Sakkunnig inom trädgårdsproduktion
SLF



Tydlig kommunikation är grundstenen

I trädgårdsföretag har man ofta olika medarbetargrupper som ska ledas. Det ställer många krav på arbetsledningen. När familjen både äger och styr företaget, betyder det att någon eller några ur familjen har ansvaret för arbetsledningen. Företaget kan ha både fast anställda och säsonganställda. Detta gör också att arbetsledningen i trädgårdsföretag har mer att beakta än organisationer som bara har fast anställda.

Mindre orter har svårt att locka arbetskraft

Att rekrytera rätt personer är väldigt viktigt, men det är ofta svårt att locka kompetent arbetskraft till landsbygden och mindre tätorter. Det gäller både trädgårdsföretag och andra företag i Västvärlden. Det finns många sätt att locka arbetskraft, till exempel flyttbidrag, hjälpa den nya medarbetaren med att hitta ett socialt nätverk, hjälpa partnern att hitta arbete och så vidare. Man ska också fortgående motivera den nya arbetstagaren att stanna i sitt arbete. Här får man inte glömma självklara saker: tacka och berömma, fira lyckade projekt och vara hörsam.

Ungdomar behöver inläring i arbetslivet

För säsongarbetare bör man komma ihåg sin roll som arbetsgivare i många avseenden när de anställda ofta är ovana i trädgårdsarbeten. För unga säsongarbetstagare bör man helt enkelt anta att de inte känner till arbetslivets regler och inte heller arbetskyddsfrågor. Man går igenom punkt för punkt, ämnen som hur långa är pauserna, när får man använda sin mobiltelefon, vilka arbetskläder man ska ha, hur tar man hänsyn till vädret och så vidare. Man påminner om reglerna när det behövs.

De unga kommer från olika familjebakgrunder och kan inte veta en mängd saker om arbetslivet om inte någon har lärt dem det. Kanske har de inte tidigare behövt följa noggranna regler. Fysiskt arbete under en hel dag är för de flesta ungdomar något helt nytt och kan vara en utmaning i början fast man har bakgrund inom idrott. Även en sådan sak att man måste stå på sina ben under hela dagen utan att sitta kan vara helt nytt. Företagets egen policy om kundbemötande bör man lära ut, också av den enkla anledningen att det kan ställas olika krav och finnas olika principer i olika företag och situationer.

Andra slags arbetsledningssituationer uppkommer när man arbetar med utländsk säsongsarbetskraft. Ofta är de vana vid fysiskt krävande arbete men känner inte till reglerna för arbetslivet i Finland. Informationen bör kunna vara synlig och tillhanda på arbetsplatsen på olika språk. Broschyren Arbeta i Finland finns att få på 24 språk. Dessutom publicerar Landsbygdens Arbetsgivareförbund och de olika producentföreningarna eget material.

Utländsk arbetskraft möter kultur- och språkkrockar

Arbetsplatskulturen kan variera mycket i olika länder. Det kan handla om förväntningar om eget initiativtagande. I många länder förväntas man bara göra det som har direkt anvisats. Om man vill ha en kultur som uppmuntrar ansvarstagande, lärande och kontinuerlig förbättring inom hela personalen, så skapas den inte utav sig själv, utan måste ledas för att förverkligas.

I många kulturer är det svårt att säga ett nej, särskilt till en överordnad, och därför behövs det ibland några extra knep för att kontrollera om instruktionerna har förståtts. Man kan be att arbetstagaren upprepar det som sagts för att kontrollera att det säkert förstods rätt. Ett annat praktiskt råd är att vara mycket försiktig med användning av humor, för det kan mycket lätt misstolkas i andra kulturkontexter än det inhemska. Det kan betyda att arbetsledaren som brukar skoja för att få folk på bra humör inte kanske ska göra det med utländsk arbetskraft.

Undvik särställningar utan anledning

De chefer som bedöms vara rättvisa och opartiska mot alla brukar uppskattas mycket. Det kan uppstå svåra situationer om några familjemedlemmar har extra och oförutsedda friheter i sin arbetstid som beror på att de inte har tydliga arbetsroller i företaget eller inte uppföljer dem. Därmed lastar de av egna arbetsuppgifter till övertidsarbete på andra medarbetare, som kan orsaka mycket irritation hos de anställda. Familjemedlemmar ska inte automatiskt ha ledande roller, kompetens och motivation ska vara avgörande. Ibland kan det vara bäst att anställa en utomstående som ansvarar för arbetsledningen. Både familjemedlemmar och externa medarbetare ska ha utvecklingsplaner. Familjeföretagets styrka ligger ofta i förtroende och kontinuitet, också i kvalitet i produktionen över lång tid.

För att nå utsatta mål är tydlig kommunikation viktigt på alla nivåer. I ett företagsexempel hos en blomstergrossist fick man ner det onödigt stora svinnet genom att ha en stor uppritad och ständigt uppdaterad kurva över svinnet i packhallen, så att man såg kurvan flera gånger om dagen när man passerade hallen. Svinnet blev betydligt lägre när alla hade det i åtanke.

För att få de anställda att trivas och känna stolthet över sin arbetsplats kan man också fundera på mindre saker som kan ha betydelse för att trivas på sin arbetsplats. Man kan ta med sig några av medarbetarna till olika evenemang då och då för att de ska få mera perspektiv och hämta in inspiration till arbetet. Praktikanten och några duktiga säsongsarbetare tas med till en trädgårdsmässa till exempel.

Chefen tar lärdom av andra och ger feedback

Den som har varit i chefsposition har säkert många tips att dela med sig av och därför är det bra att delta i chefsutbildningar med andra i ledningsposition. Man får veta hur det är i olika branscher och hur andra chefer hanterar arbetsledningssituationer.

Till slut några råd som kan komma till hjälp: ge kritiken genast när något går fel, men gör det i enrum, och var själv också mottaglig för konstruktiv kritik. Misslyckanden används som lärande, inte som skuldfrågor. Berömmen är ofta bra att ge när teamet är på plats. En chef föregår med gott exempel och tar ansvar, bryr sig och lyssnar på alla, lyssnar även på dem som inte helst pratar i grupp. Övning ger färdighet även som chef. En kunnig arbetsledare bidrar till företagets ekonomiska resultat och trivseln på arbetsplatsen.