



HUR MAN ANSTÄLLER OCH BEHÅLLER DE BÄSTA FÖRARNNA

**8 tips till åkerier för
att locka vägtalanger!**



SAMMANFATTNING

TIPS 1

Lär känna dig själv som arbetsgivare — 4

TIPS 2

Attrahera rätt kandidat — 6

TIPS 3

Att rekrytera den nya generationen — 8

TIPS 4

Öppna dörren för nya kandidater — 10



TIPS 5

Välkomna nya medarbetare

— 12

TIPS 6

Ta hand om dina förare

— 14

TIPS 7

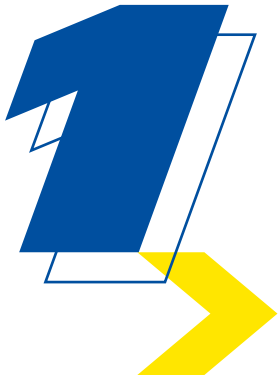
Tillhandahåll en tydlig karriärväg

— 16

TIPS 8

Avslutningsintervjun

— 18



LÄR KÄNNA DIG SJÄLV SOM ARBETSGIVARE

På en konkurrensutsatt arbetsmarknad är det lika viktigt för ett företag att effektivt "sälja" sig själv till potentiella nyanställda. Men om du vill behålla nyanställningar måste du hålla vad du lovar. Det bästa sättet att lyckas med det är att verkligen känna till ditt företags starka – och svaga – punkter.

STEG 1: ÄR DU EN BRA ARBETSGIVARE?

Denna process börjar med att ta en titt i spegeln och **lära känna dig själv som arbetsgivare.**

- Avsätt tid för att **se över värderingarna och uppdraget för ditt företag.** Vad är viktigt för dig – kundservice, leveranstid, företagskultur? Hur prioriterar du din tid och dina resurser? Är du fokuserad på att få ditt företag att växa? På att bygga starka relationer i ditt lokala samhälle?
- Fråga dig själv, skulle jag vilja arbeta för mig? **Utvärdera de löften du ger till nyanställda och din egen personal** – från lön till förmåner och incitament. Håller du regelbundet dessa löften?

Enligt en Mckinsey ¹ undersökning, om en anställd känner att deras syfte överensstämmer med deras företags syfte, ökar det engagemang och lojalitet samt ökar chanserna att de kommer att rekommendera ditt företag till andra i deras nätverk.



STEG 2: VAD FÅR DIG ATT STICKA UT?

När du har tagit en djupdykning, **organisera dina tankar i en analys** av dina styrkor, svagheter, möjligheter och hot, även känd som en "SWOT-analys":

- Att känna till dina **styrkor, svagheter, möjligheter** och **hot** hjälper dig att behålla bra förare och attrahera nya.
- Med hjälp av denna analys, fundera över hur **du driver ditt företag, hur du kan förbättra** och **hur du kan förutse möjligheter och utmaningar**.
 - Hur kan du bäst sälja dina styrkor för att attrahera framtida medarbetare?
 - Har du bättre löner eller förmåner? Bättre vägar? Bättre lastbilar?
 - Hur kan du förstärka en svag punkt för att hålla dina bästa förare nöjda?
 - Behöver du erbjuda bättre utrustning? Bättre arbetsvillkor?
 - Vilka möjligheter kan du dra nytta av för att bygga upp ditt åkeri?
 - Kan du integrera ny teknik i dina processer?
 - Hur kan du minimera ett hot?
 - Ta en titt på vad konkurrenterna erbjuder nyanställningar och gör det bättre!

STEG 3: PRATA OCH LYSSNA PÅ DINA MEDARBETARE

Nästa steg är **att engagera dina anställda** på ett meningsfullt sätt.

- **Tillbringa tid med dem**, en-mot-en eller i små arbetsgrupper för att verkligen förstå vad som motiverar och engagerar dem. Vad oroar dem? Vad får dem att stanna kvar i företaget eller vad kan få dem att vilja söka sig någon annanstans?
- Bestäm om **hur de ser på företaget stämmer överens med hur du ser på företaget**.

Vi bad europeiska ägare av åkerier att flika in i att lära känna sin personal – här är vad de hade att säga²:

"...det handlar om att vara ärlig och visa en omtänksam natur – vi försöker göra organiserade utedagar för vår personal en gång var tredje månad."

— en fransk transportföretagsägare

"När nya förare ansluter sig till företaget kommer seniora chefer att ta ut dem på lunch och para ihop dem med en av de mer seniora förarna under de första veckorna."

— en brittisk transportföretagsägare

(1) McKinsey Individual Purpose-undersökning, Augusti 2020

(2) enligt en studie "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" utförd av Ducker och Michelin i Mars 2022



2 **ATTRAHERA RÄTT KANDIDAT**

Anställda är grunden i ditt åkeri, vilket innebär att de måste vara kvalificerade, dedikerade och engagerade. Att hitta rätt passform för ditt företag är utmanande, men dessa tips hjälper dig att börja gräva tills du hittar det!

SPARA TID I FÖRVÄG

Först och främst måste du **skriva en tydlig och omfattande arbetsbeskrivning**. Om du har postat samma i flera år, tänk på att ta dig tid att sitta ner med nuvarande teammedlemmar för att få deras feedback och komma med en nyare, mer relevant arbetsförteckning.

- Den ska vara **tilltalande, tydlig** och **koncis**.
- **Använd ett inkluderande språk**. Studier ¹ visar att icke-könsbundna formuleringar (han/hon/de) lockar 42% fler kandidater än könsbestämt språk. Glöm inte att kvinnliga sökande utgör ungefär hälften av anställningspoolen!
- **Var ärlig och uppriktig** om dina förväntningar och verkligheten om arbetsmiljön.
- **Var medarbetarfokuserad** och lyft fram hur deras arbete kommer att bidra till företaget, marknaden och de anställda själva.

**ATT ANVÄNDA
ICKE-KÖNSBUNDNA
FORMULERINGAR
LOCKAR**

42%

**FLER
KANDIDATER!**



VAR FLEXIBEL

Kom ihåg att vi lever i den digitala tidsåldern och kandidater, särskilt de yngre generationerna, är vana vid att kommunicera online och via video.

- **Förhandsgranskning av kandidater** via telefon- eller videointervjuer sparar tid för alla.
- En Gartner ² -studie visade att 86% av företagen genomförde anställningsintervjuer via video under pandemin. Och enligt en HireVue ³ -studie är effekterna bestående: 23% av företagen har övergått till att uteslutande intervjua virtuellt även efter att pandemibegränsningarna lättat.
- En annan trend är också på väg: **att intervjua kandidater via textmeddelanden.** Även om detta kan verka opersonligt, tillåter det kandidater att svara på frågor under arbetstid, utan att behöva ta ledigt för en intervju. Du kommer sannolikt att vilja inkorporera andra intervjuetoder också, men detta är en klar fördel för dem som redan är i arbetsstyrkan.
- **Undvik överdrivna återkopplingar** och låt kandidaterna träffa flera personer samtidigt.

SÄLJ DITT FÖRETAG OCH DIN KULTUR

Glöm inte att **du intervjuar kandidater lika mycket som de intervjuar dig!** Använd intervjuprocessen för att hitta bästa möjliga matchning. Sälj dem på ditt företags värderingar, arbetsmiljön, din företagskultur och andra förmåner. Framför allt, **var ärlig och rättfram** - du måste hålla dina löften när kandidaterna väl har anställts. Enligt US Department of Labour kan en dålig anställning kosta företagen minst 30% av individens första års förväntade inkomster!

Vi bad europeiska transportföretagsägare att flika in i att attrahera rätt kandidat – här är vad de hade att säga⁴:

"Det är en blandning av lön och flexibla arbetstider, särskilt inom flygplatstransport."

— en tysk transportföretagsägare

"Du måste sticka ut från mängden eftersom det för närvarande är arbetstagarens marknad. Du måste få ett bra inlägg och verkligen lista de fördelar ditt företag har att erbjuda."

— en brittisk transportföretagsägare

"För att förbättra rekryteringsprocessen har vi minskat antalet intervjuer per kandidat – från fyra till två intervjuer."

— en fransk transportföretagsägare

"Skriv jobbinlägg som pekar mot en 'karriär inom transportledning', inte bara som chaufför."

— en brittisk transportföretagsägare

(1) ZipRecruiter-studie "miljontals jobbannonser" 2016 - (2) Undersökning av 334 HR-chefer genomförd i April 2020, Gartner HR - (3) HireVue 2021 Global Trends Report - (4) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022





REKRYTERING AV DEN NYA GENERATIONEN

Lastbilsföretag över hela världen nollar in på en ny talangpool: Gen Z ¹ anställda. Dagens Gen Zers är i sena tonåren och början av tjugoårsåldern. De är den första "digitala infödda" generationen, vilket innebär att de har vuxit upp helt och hållet under teknikåldern. Dessa unga medarbetare är ständigt uppkopplade – oavsett om de är på sociala medier, streaming, spel eller...jobbsökande. Du måste nå dem där!

DEN TEKNISKA SUDDIGHETEN

Det som började som "sociala" medier har sträckt sig långt bortom vänner, skämt och semesterbilder. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn och TikTok har alla suddat ut gränserna mellan personliga och **professionella sociala nätverk**. Medan dina framtida anställda scrollar runt för skojs skull är de också på jobb jakt samtidigt.

SKAPA EN HEMMABAS

Även om det inte är ditt enda verktyg, är ditt **företags webbplats hjärtat i din onlinenärvaro**. Se till att din hemsida och ansökningsprocess är anpassad för mobila surfbeteenden. Alla dina sociala mediekonton länkar tillbaka hit, så se till att de har allt en framtida kandidat kan behöva:

- Aktuella arbetsbeskrivningar
- Rekryteringsvideor och foton
- En företagsbeskrivning, inklusive förmåner och kultur

96%

**AV GEN ZERS ÄGER EN
SMARTPHONE²**



VAR ENGAGERANDE OCH AUTENTISK I SOCIALA SAMMANHANG

Om du inte redan har gjort det är det dags att skapa en onlinenärvaro på olika sociala medieplattformar för att börja engagera dig med Gen Zers. Dessa digitala infödingar spenderar ungefär sex timmar på sociala medier varje dag!³

- **Lägg upp videor av anställda** som är ivriga att delta på din **webbplats och sociala medier**: de kan prata om sina personliga erfarenheter, lyfta fram fördelarna med arbetet och dela varför de gillar att arbeta för ditt företag.
- Be dina anställda att **dela dessa inlägg för att utöka** din räckvidd till lastbilscommunities.
- **Skapa rekryteringsinlägg**, foton och videor som talar om en karriär inom lastbilstransport, dagligt liv och företagskultur samt förmåner.

FOKUSERA PÅ NYCKELUTTAG

Gen Zs onlinevanor skiljer sig från äldre generationer. Till exempel är bara 30 procent aktiva på LinkedIn, ändå är nästan hälften på TikTok – och ännu fler är på Instagram. Dessa sociala mediejättar håller jämna steg med sin publiks vanor och vissa har till och med börjat integrera verktyg för **jobsökning i sina plattformar**. TikTok lanserade nyligen en pilotversion av TikTok CV, "designad för att fortsätta expandera och förbättra TikTok som en ny kanal för rekrytering och jobbuspäckning", enligt ett pressmeddelande. Arbetssökande kan söka jobb med hjälp av kreativa, korta och informativa videor skapade på plattformen.

PROVA LOKALA KANALER

- Nå ut till ditt lokala samhälle genom att **publicera dina lediga jobb på lokala jobbslag**. I Frankrike, till exempel, har TruckFly nyligen lanserat en jobbbräda online där lastbilschaufförer kan söka efter lediga platser per region.
- Ta kontakt **med potentiella kandidater via Facebooksidor**. Lastbilschaufförer i Frankrike, Spanien och Tyskland, till exempel, har skapat populära onlinecommunities.

Vi bad europeiska transportföretagsägare att flika in i att rekrytera en ny generation anställda – här är vad de hade att säga⁴:

"Att ha en stark närvaro på sociala medier hjälper. Vi använder twitter, LinkedIn och Facebook för att locka nya förare."

— en brittisk transportföretagsägare

"Vi lägger ut nya körroller på vår hemsida och använder oss av en väldigt bra arbetsförmedling. Din måste sticka ut eftersom det finns många företag som letar efter förare för tillfället."

— en brittisk transportföretagsägare

(1) Gen Z: född efter 1996 - (2) GlobalWebIndex-rapport, 2017 - (3) YPulses mobil- och appbeteenderapport, 2021
(4) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022





ÖPPNA DÖRREN FÖR NYA KANDIDATER

Medan förarbristen kan tillskrivas olika faktorer som ekonomin, pandemin, de tuffa arbetsförhållandena etc., är en nyckelfaktor som inte kan förbises mångfald. I USA, till exempel, tenderar lastbilsförare att vara överväldigande medelålders, vita män – med bara 12,4% kvinnliga förare, 23,4% icke-vita förare och 60% av förarna 45 år eller äldre 1. Denna statistik avslöjar en enorm outnyttjad talangpool: unga och kvinnliga förare.

FRAMTIDEN ÄR KVINNLIK

Kvinnor utgör ungefär hälften av världens befolkning och står ändå för någonstans mellan 10 2 och 12,4% ³ av lastbilschaufförernas befolkning. Om det inte räcker för att övertyga dig om att anställa fler kvinnor, fann American Transportation Research Institute ⁴ att **kvinnor faktiskt är säkrare förare än män**. Till exempel, det är 73% mindre sannolikhet att kvinnor får böter för att ha kört mot rött ljus.

GEN Y OCH Z KNACKAR PÅ DÖRREN

Med tanke på att en majoritet av förarna är äldre än 45 år bör branschen **fokusera på att attrahera yngre förare**. I USA, till exempel, lanserade Joe Biden Safer Driver Apprenticeship Pilot Program, som låter förare så unga som 18 år utforska en karriär inom mellanstatliga lastbilstransporter (tidigare reserverad för +21-åringar). Så tänk på att **samarbeta med en lokal körskola, kontakta gymnasier och högskolor** för att prata om en karriär inom lastbilstransport och **skapa en egen lärlingsutbildning!**

(1) US Bureau of Labor Statistics-data för lastbilstransporter, 2021 - (2) Freightwaves undersökning "Women in trucking", 2019 - (3) US Bureau of Labor Statistics data för lastbilstransporter 2020 - (4) studie från American Transportation Research Institute (ATRI), 2018 - (5) Glassdoor-studie, "Mångfalds- och inkluderande arbetsplatsundersökning" September 2020 - (6) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022 - (7) Glassdoor-studie, "Mångfalds- och inkluderande arbetsplatsundersökning" September 2020



Yngre generationer som går in i arbetskraften i dag söker mångfald på arbetsplatsen mer än någonsin tidigare. Faktum är att **76 procent** ⁵ **anser att mångfald är en avgörande faktor** när man letar efter ett nytt jobb. Så nu är den perfekta tiden att kasta ett bredare nät och diversifiera ditt åkeri!

Vi bad europeiska bilparksägare att flika in i att öppna dörren för nya kandidater – här är vad de hade att säga ⁶ :

"Vi har ett utbildningscenter för unga förare och har hittills alltid hittat lärlingar, av vilka några är kvar i företaget."

— en tysk åkeriägare



76%

**AV ANSTÄLLDA ANSER
MÅNGFALD SOM EN AVGÖRANDE
FAKTOR NÄR DE SÖKER NYTT
JOBBS**



VÄLKOMNA NYA MEDARBETARE

Att börja ett nytt jobb i vilken bransch som helst är ett stort steg, men inom lastbilstransport kan det ofta innebära en total förändring av livsstil och arbetsvanor. Med detta i åtanke, ta dig tid att välkomna och integrera nya medarbetare i ditt åkeri – det är bra för nykomlingar och teammorale.

VÄLKOMSTVAGNEN

Första intrycket är viktigt i varje situation och arbetsplatsen är inte annorlunda! Om du vill att nyanlända ska känna sig hemma i ditt företag måste du fokusera på **integration och teambuilding från dag ett.**

- **Para ihop nyanställda med erfarna medarbetare.** Att ge nykomlingar en mottagsperson gör det lättare för dem att nå ut och få alla sina frågor besvarade utan att känna att de "stör" någon. Det hjälper dem också att komma in i företagskulturen och dagliga rutiner.
- **Anordna en välkomstlunch** med minst en person eller hela laget. Boka sedan in regelbundna möten efter en tid för att sätta upp mål att sträva mot. Det kommer att få nykomlingar att känna sig omhändertagna och det är den perfekta tiden att få omvänd feedback.
- **Skriv ett välkomstmeddelande** på ditt företags webbplats eller konton i sociala medier för att låta alla veta vem de är! Detta kommer att öppna dörren till online- och personliga utbyten mellan kollegor och en övergripande känsla av samhörighet.

Vi bad europeiska bilparksägare att flika in i att välkomna nya anställda – här är vad de hade att säga³:

“Förare förväntar sig en viss nivå av komfort – kabinteknik är ett bra sätt att locka dem, särskilt när det gäller underhållning och kommunikation. Vi ger dem iPads.”

— en fransk åkeriägare

“Alla som går med i vårt företag får en ny telefon/laptop så att de enkelt kan kommunicera med våra kontor.”

“Att utrusta ny personal med rätt verktyg skapar harmoni och en glad arbetsplats.”

— fransk åkeriägare

(1) Brandon Hall Group research "The True cost of a bad hire", 2015 - (2) Gallup, "Varför onboarding-upplevelsen är nyckeln till retention", nd
(3) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022



ÖPPNA KOMMUNIKATIONSVÄGAR

Dina förare kommer att tillbringa mycket tid på vägen, mycket av den ensamma. Ge dem de verktyg de behöver för att känna sig lyckliga och tillfredsställda – professionellt och personligt.

- **Håll dem uppdaterade.** Ge alla nykomlingar en manual eller handbok med förfaranden, tekniska och säkerhetsriktlinjer – något de kan hänvisa till under hela sin karriär. Överväg att regelbundet skicka länkar till branschnyheter, interna och externa bestämmelser och policyuppdateringar så att de alltid har koll.
- **Håll dem anslutna.** Tekniken har gjort det så mycket lättare att hålla kontakten med både åkeriet samt nära och kära! Överväg att tillhandahålla företagssponsrade enheter som smartphones, surfplattor eller bärbara datorer till alla dina anställda.
- **Håll dem underhållna.** Nätter på vägen kan vara långa och flera på varandra följande dagar kan bli ensamma. Ge åkeriets medlemmar prenumerationer på video- eller musikstreamingtjänster för att hålla dem sysselsatta.

Medan undersökningar ¹ visar att **korrekt onboarding kan öka bibehållningen med 82 procent**, investerar många arbetsgivare inte i processen. Faktum är att endast 12% av de anställda håller med om att deras företag gör en bra introduktion ². Det betyder att 88% av de anställda känner att deras företags onboarding kan förbättras. Låt inte det hända ditt åkeri!





TA HAND OM DINA FÖRARE

När du har anställt dina lastbilschaufförer kommer du att behöva behålla dem i personalstyrkan! Ett av de bästa sätten att göra det är att visa dem att du bryr dig om deras välbefinnande. Oavsett om det är genom dina handlingar eller dina ord (helst båda!), här är några idéer för att komma igång på rätt väg.

TA HAND OM DERAS FYSISKA VÄLBEFINNANDE

En australisk studie ¹ visade att lastbilschaufförer diagnostiserades med tre eller **fler kroniska hälsotillstånd** nästan fyra gånger oftare än landsgenomsnittet – med ryggsmärtor, fetma och muskuloskeletala tillstånd överst på listan. Viktiga faktorer som bidrar till dessa hälsoproblem inkluderar:

- Tillbringa långa timmar med att sitta bakom ratten
- Begränsade alternativ för hälsosam mat och dryck på vägen
- Begränsade möjligheter att träna

VAD DU KAN GÖRA

Ägare till stora transportföretag **anställer välbefinnandecoacher** för att hjälpa sitt åkeri av förare att sätta upp fysiska konditionsmål, leda träningspass och ge närings- och sömntips. Dessa coacher kan hjälpa förare att spåra och mäta deras framsteg och motivera dem att hålla sig på rätt spår. Även om en heltidscoach sannolikt överskrider budgeten för många mindre åkerier, kan du överväga **att investera i regelbundna utbildningssessioner som täcker olika ämnen**. Dessa sessioner kan hållas antingen personligen eller streamas online. Och om du har svårt att engagera dina förare kan du göra processen mer tävlingsorienterad genom att erbjuda belöningar till lastbilschaufförer som når sina mål.



**ENLIGT EN BRITTISK STUDIE ²
60% AV FÖRARNA KONSUMERAR
MAJORITETEN AV SINA MÅLTIDER I SIN BIL
56% ANSER SIG VARA ÖVERVIKTIGA**

(1) BMC Public Health-studie "Australiens lastbilsförarens fysiska och mentala hälsa", 2022

(2) Undersökningsrapport om säker körning med broms- och direktlinje, 2018

(3) International Journal of Environmental Research and Public Health "Sleep and Mental Health in Truck Drivers", 2018

(4) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022



FÖRBISE INTE MENTALT VÄLBEFINNANDE

Det är ingen hemlighet att långdistansförare tillbringar en betydande tid på vägen, mestadels ensamma. Å andra sidan, medan kortdistansförare främst arbetar inom sina stads- eller regiongränser, står de inför stressen av trafikstockningar och frekventa interaktioner med andra storstadsförare. Enligt en europeisk studie ³ lider **13,6% av förarna av depression**, 27,5% konfronteras med sömnlöshet och 7,9% kämpar med ångest.

VAD DU KAN GÖRA

Visa ditt stöd genom att regelbundet hålla koll på dina långdistansförare genom att ge dem de nödvändiga verktygen för att hålla kontakten med företaget, kollegor och nära och kära. Du kan också underhålla dem medan de är på resande fot med företagssponsrade prenumerationer på musik- eller videostreamingtjänster. För dina kortdistansförare, ställ in dem med utbildningssessioner fokuserade på att hantera vägstress och interaktioner med allmänheten.

Och glöm inte att lite erkännande räcker långt! **Uppmärksamma dina främsta förare** på dina sociala mediesidor med videorekommendationer från deras kollegor eller handledare eller deras foto och en lista med anledningar till varför de utmärker sig på sitt jobb. Var inte rädd för att ta med hela teamet och **be om positiv feedback** om din lastbilstjärna och dela den sedan via ett företagsomfattande e-postmeddelande, din webbplats eller på sociala medieplattformar.

Vi bad europeiska transportföretagsägare att flika in i att ta hand om lastbilschaufförer – här är vad de hade att säga⁴:

“Långdistansförare får brottas med många saker, långa arbetsdagar, långa perioder hemifrån, respektlöshet vid lastning eller lossning av gods hos kunden, fara och risk på vägen.”

— en tysk transportföretagsägare

“Att utrusta ny personal med rätt verktyg skapar harmoni och en glad arbetsplats.”

— en brittisk transportföretagsägare

“...det handlar om att vara ärlig och visa en omtänksam natur. Att köra lastbil kan vara ett ensamt jobb så du måste tänka på anställdas psykiska hälsa. Vi försöker ordna utedagar för vår personal en gång var tredje månad och har en Facebooksida där folk kan chatta.”

— en brittisk transportföretagsägare

“Skapa en arbetsmiljö där förarna känner sig glada och uppskattade! Detta inkluderar att erbjuda varma måltider till frukost/lunch och vi har skapat en social kommitté för utedagar.”

— en brittisk transportföretagsägare

“Vi har ett öppet öra för problem – mänskligheten kommer först! Vi strävar ständigt efter att skapa en avslappnad arbetsmiljö där alla känner sig bekväma. ”

— en tysk transportföretagsägare



GE EN TYDLIG KARRIÄRVÄG

En bra medarbetare är en otrolig tillgång – oavsett om de sitter bakom ratten, driver back office eller utbildar nästa generations lastbilschaufförer. Se till att dina nyanställda och dina långvariga förare känner till alla möjligheter som finns tillgängliga för dem inom företaget. Detta kommer att motivera dem på en daglig basis och bygga lojalitet.

VID STARTBLOCKET

När nya förare ansluter sig till ditt åkeri, **koppla ihop dem** med en erfaren förare för att hjälpa dem lära sig. Mentorer kommer inte bara att få dem på rätt fot, utan de kan också prata med ivriga nyanställda om de olika möjligheterna inom företaget på vägen.

Majoriteten av nya förare kommer sannolikt att börja sin karriär på långdistanssträckor. När de har förtjänat ditt förtroende och bevisat sig själva, **prata med dem om framtida rutter** inom regional eller lokal lastbilstransport. Möjligheten att stanna närmare hemmet eller hålla normala timmar kan motivera förare att hålla fast vid långdistansrutterna tills de tar nästa steg i sin karriär.

EN ÖVERGÅNG TILL LEDNINGEN

Medan vissa förare gärna spenderar sin tid på den öppna vägen, kanske andra vill söka efter andra möjligheter som gör att deras upplevelse bakom ratten kommer till nytta i en kontorsmiljö. Det kan till exempel inkludera **lednings- eller avsändarroller**. Denna switch kan vara en win-win för dig och din förare. Till exempel, om de redan har upplevt trycket av att leverera i tid eller ensamheten med nätter som tillbringas på vägen, kommer de att vara bättre rustade att uppmuntra andra förare och hålla dem motiverade. Andra roller på kontoret kan inkludera mentorskap för nya förare, arbetsledare på plats eller kontorschefer – se till att beskriva alla möjligheter för ditt åkeri av förare.

94%

**AV DE ANSTÄLLDA¹ SA
ATT DE SKULLE STANNA
LÄNGRE HOS ETT FÖRETAG
SOM INVESTERAR I
DERAS PROFESSIONELLA
UTVECKLING.**

(1) ClearCompany "medarbetarutvecklingsstatistik", 2021

(2) vittnesmål insamlade under studien "Driver Shortage Management & Switch to Sustainable Tyre" genomförd av Ducker och Michelin i Mars 2022



TRÄNA DEM FÖR FRAMTIDEN

Oavsett deras mål är det extremt viktigt att **vara tydlig med timing**. Även om det kan vara uppmuntrande att tänka på att röra sig uppför karriärstegen, kan anställda snabbt bli avskräckta om de inte känner att de utvecklas tillräckligt snabbt. Ta dig tid att skapa en karriärväg för dem och diskutera öppet deras framsteg på en regelbunden basis. När du har definierat deras mål kan du skapa utbildnings- eller mentorskapsprogram för att **hjälpa dem att utvecklas professionellt**.

Vi bad europeiska transportföretagsägare att flika in i att ge en tydlig karriärväg – här är vad de hade att säga ²:

“När nya förare ansluter sig till företaget kommer seniora chefer att ta ut dem på lunch och para ihop dem med en av de mer seniora förarna under de första veckorna.”

— en brittisk transportföretagsägare

“Förare har ofta tillgång till utbildning med kvalitetsverktyg.”

— en fransk transportföretagsägare

“Våra förare kvalificeras regelbundet ytterligare genom interna och externa utbildningar.”

— en tysk transportföretagsägare





AVSLUTNINGSSINTERVJUN

Även i de bästa arbetsrelationer kommer det en tid att säga adjö. En förändring i familjesituationer, karriärskifte, en ny möjlighet eller pensionering – det finns olika anledningar till att en anställd kan lämna ditt åkeri. Oavsett om orsakerna är relaterade till själva jobbet, helt orelaterade eller någonstans däremellan, ger varje avgång en möjlighet att lära sig och växa som företag.

VÄLJ DIN METOD

Vissa företag föredrar att avslutningsintervjuerna är ansikte mot ansikte, medan andra väljer **online-undersökningar eller frågeformulär**. Bara du kan veta vilken metod som bäst passar ditt åkeri av förare. Här är några saker att tänka på när du bestämmer dig:

- **Personintervjuer kan vara otroligt givande** eftersom de tillåter uppföljningsfrågor. Men det finns en baksida till ansikte mot ansikte-metoden: läppar med dragkedja. Vissa anställda kanske inte känner sig bekväma med att tala uppriktigt om sitt jobb eller relationer med anställda och ledning – särskilt i närvaro av sin direkta chef.
- Enkäter och frågeformulär kan vara ett bra sätt att **ställa konsekventa frågor** och få ett ärligt svar från dina teammedlemmar. Den enda nackdelen här är att du är begränsad till vad som finns på sidan.



TIPS: FÅ EN NEUTRAL PART ATT GENOMFÖRA INTERVJUN



TIPS: KÄNN VILKEN METOD SOM ÄR RÄTT FÖR VARJE INDIVID OCH BLANDA.





FÖLJ UPP

Avgående anställda kan vara en **otrolig resurs för förbättringar**, om du är villig att lyssna. De bästa avslutningsintervjuerna kommer att ge handlingskraftig feedback. Så ställ de rätta frågorna – om arbetsvillkor, policyer och ledning, till exempel. Och här är nyckelsteget: när du får den här feedbacken, agera på den. Enligt en studie utförd av Harvard Business Review ¹ kunde mindre än en tredjedel av företagsledningen komma på en enda åtgärd som vidtogs som ett resultat av en avslutningsintervju! Om du ska ta dig tid att genomföra dessa intervjuer, bör du ta dig tid att **genomföra förändringar baserat på dina resultat!** Att göra det gynnar inte bara ditt företag, utan det visar också andra anställda att deras feedback är viktig.

HÅLL KONTAKTEN

Om ni skiljer er på goda villkor kan tidigare anställda sluta som **utmärkta varumärkesambassadörer**. De kommer att sprida budskapet om ditt företag, dina ledningsmetoder, förmåner, arbetsvillkor och kultur - var säker på att de delar med sig av goda nyheter, inte dåliga! När den görs på rätt sätt kan en avslutningsintervju till och med leda till en annan anställningsintervju. Håll kontakten med hårt arbetande, engagerade medarbetare, de kan komma tillbaka längre fram!

ENLIGT GALLUP ² KAN EN AVSLUTNINGSINTERVJU GJORD PÅ RÄTT SÄTT:

- Hjälper dig att minska omsättningen
- Förvandla avgående anställda till varumärkesambassadörer
- Lär dig mer om vad konkurrenterna erbjuder
- Generera en pool av data som du kan lära dig av med tiden

(1) Harvard Business Review, " Making Exit Interviews Count", 2016

(2) Gallup, "Det verkliga värdet av att få en utgångsintervju rätt", Juni 2018



