

Inspirerande HR!

Nyheter och tips från **Fastigo HR-stöd**

Inspirerande fakta om forskning

Arbetsmiljöforskning.se är en ny webbplats för forskning om arbetsmiljö inom fyra olika branscher, varav fastighetsbranschen är en. Webbplatsen är ett led i arbetet att föra ut forskningsresultat från forskarvärlden till brukarna, det vill säga personer som har praktisk nytta av resultaten och som dagligen arbetar med arbetsmiljöfrågor i olika former.

Läs mer på www.arbetsmiljoforskning.se

Dag Lotsander:

– Ständiga förbättringar utvecklar verksamheten

– Lean Management innebär att arbeta med ständiga förbättringar, att identifiera och eliminera slöseri. Det handlar inte om att arbeta snabbare, utan om att arbeta smartare. Det säger Dag Lotsander, mannen som tog Lean till Sverige.

Leanfilosofin utvecklades för 80 år sedan av Toyota. Konceptet har därefter vidareutvecklats för att också passa andra branscher. Dag Lotsander ser inte något område där det inte skulle passa att arbeta med Lean.

Om man ständigt förbättrar, innebär det också att man rationaliserar?

Det gäller att se problem som något positivt som är till för att lösas. När man stöter på ett problem eller fel ska man ställa "fem varför". Genom att göra det hittar man orsaken till ett problem och kan åtgärda det istället för att bara behandla symptomen.

Dag Lotsander är noga med att påpeka att Lean inte handlar om rationalisering.

– Att arbeta enligt Lean management är mer ett förhållningssätt som går ut på att motivera medarbetarna att vara engagerade i verksamheten, förstå kundnyttan, hitta förbättringar, eliminera slöseri och säga till när något inte fungerar. När många gör det blir det mycket roligare att arbeta och högre fart i organisationen. Ledstjärnor är värdeskapande, enkelhet och helhetstänkande. Målet är att skapa effektiva och störningsfria flöden.

Hur ska man komma igång med Lean?

– Ett bra sätt att introducera Lean i en organisation är att låta några nyckelmedarbetare gå före och visa vägen genom att exempelvis ta upp problem som alla känner till men ingen tagit tag i. Dessa blir då naturliga ambassadörer för Lean och kan då även agera som förändringsledare framöver. Det är viktigt att organisationen pratar om Lean. Positiva resultat, goda exempel, fullständigt nöjda kunder och medarbetare måste kommuniceras konsekvent till exempel i interntidningar, veckobreveller på personalmöten.



Genom att införa Lean Management kan du göra mer med mindre genom att ta bort allt som inte tillför värde, säger Dag Lotsander.

Pär Johansson, Glada Hudik-teatern:

– En ledare ska kunna plocka fram det bästa hos varje person

– Att bli sedd, behövd och tagen i anspråk är nödvändigt för alla människor. Jag menar att det är bättre att vara riktigt bra på en sak än halvdålig på tio. Och det är en ledares uppgift att kunna plocka fram det bästa hos varje person. Det sa Pär Johansson i sin föreläsning på Fastigo HR-dagar.

Med stort hjärta och stort engagemang berättade Pär Johansson om sitt arbete som ledare för Glada Hudik-teatern. Det är den teater som blivit mest uppmärksammas de senaste åren för att utvecklingsstörda och normalstörda agerar tillsammans på scenen. Mer än 130.000 åskådare har sett Glada Hudik-teaterns produktioner sedan 1996. Den egenproducerade musikalen om outsiders Elvis har körts för utsålda hus i Stockholm, Göteborg och New York. Till våren släpps en långfilm om teatern.

I sitt arbete har Pär Johansson tre viktiga utgångspunkter: För det första – för att växa måste man bli sedd och uppskattad som den man är. För det andra – med glädje, engagemang och rätt anpassad pedagogik kan varje människa finna sin utveckling och sin växtkraft. För det tredje – integration och samarbete mellan olika grupper berikar allas vår tillvaro.

– Som ledare ska man visa åt vilket håll skeppet ska styras, sedan är det upp till medarbetarna att ta sig till målet, men för att det ska lyckas måste man ge medarbetarna rätt förutsättningar. Har du medarbetare som inte vill följa med på resan, måste dessa kliva av. Annars blir det lätt en negativ stämning. Som ledare måste du kunna fatta tuffa beslut och ibland peka med hela handen.



Foto: Johanna Sjöström

– Har du inte passion, entusiasm och glöd, så byt jobb!

Tävla om Fastigopriset 2011!

Tävlingen om nästa års Fastigopris är igång. Den lokala lönebildningen är temat för 2011.

– Ett avtalsår som detta känns det naturligt att ha just lön som tema. Vi vet att många av Fastigos medlemsföretag har bra modeller för den lokala lönebildningen och hoppas att många vill ställa upp, säger förhandlingsdirektör Charlotta Stensson, på Fastigo.

Tävlingen genomförs med hjälp av en webbenkät och pågår till den 14 januari. Enkäten innehåller bland annat frågor om hur företagen arbetar med utvecklingssamtal, lönesamtal och om företaget tillämpar individuell lönesättning för både tjänstemän och kollektivanställda.

Syftet med Fastigopriset är att belöna ett företag som på ett föredömligt sätt arbetar med arbetsgivarfrågor ur olika perspektiv. Temat för Fastigopriset 2010 var mångfald och likabehandling och vanns av Bostads AB Mimer i Västerås.

