

Ett nytt sätt att se på ”människan i arbete”!

Svensk industri fick på 1950-talet problem. Maskinparken fungerade allt sämre. Fokus låg på reparationer istället för att hindra att fel uppstod. Påskyndat av krav på bästa produktivitet har dess sedan svenska chefer lärt sig justera maskiner till perfektion och skapa en hög teknisk verkningsgrad. Under dryga 20 år har sjukskrivningar orsakat av psykiska faktorer som stress och utbrändhet ökat dramatiskt och toppar skadestatistiken. Förlusterna i tid och pengar är svindlande.

Mot den bakgrunden är det nu drygt tio år sedan vi frågade oss vilken arbetsmiljö och arbetssätt krävs för att förebygga utbrändhet och sjukskrivningar? Vad får människor att fungera optimalt på sin arbetsplats? Vilka investeringar i de mänskliga resurserna skapar maximal effektivitet i både lönsamhet och arbetstillfredsställelse? Hur underhållet av medarbetarna behöver skötas är tyvärr fortfarande och ännu mer än berättigad.

Den mänskliga verkningsgraden

Som en metafor för och koppling till industrins sätt att idag hantera sitt maskinunderhåll blev svaret ”Den mänskliga verkningsgraden”.

Vi har format en tanke- och arbetsmodell som väver ihop mänsklig drivkraft, arbetsmiljöfaktorer och arbetsplatsens produktivitet. Med chefen ute på linjen i fokus har vi utifrån denna också tagit fram enkla verktyg som stöd för att utveckla denne och gruppen, och samspelet emellan.

I mars 2016 kom föreskriften OSA – Organisatorisk och social arbetsmiljö – från Arbetsmiljöverket. I allt väsentligt så beskriver den en situation och ställer krav på olika åtgärder som länge varit kända. Och stort misskött i svenskt arbetsliv! Och ännu är ”omtanken” om maskinerna en ekonomisk självklarhet.



Hur gör man

En ökning av den mänskliga verkningsgraden kräver fokus på ledarskapet, chefer som kan skapa resultat genom att bättre arbeta med utveckling av enskilda och grupper. Därmed ställs också högre krav på kunskap om hur människor fungerar.

Det vårt koncept bidrar med är en idémodell för ett synsätt och några enkelt användbara verktyg som ska ge chefen underlag för en utvecklande dialog med sina medarbetare hur man ska utveckla sitt arbete, arbetsmiljö och produktivitet.

Hur organisationen som helhet fungerar och vilka värderingar som styr påverkar möjligheterna för hur långt en linjeförman kan agera. I konceptet ingår därför också utmaningar och ”instrument” för högsta ledningen.

Verktygen

Det är i gruppen förutsättningarna finns för individens hälsa och produktivitet! Även om den enskilde alltid själv har ett ansvar, så påverkar inställning och stämning i arbetslaget starkt förutsättningarna och resultatet i det som görs.

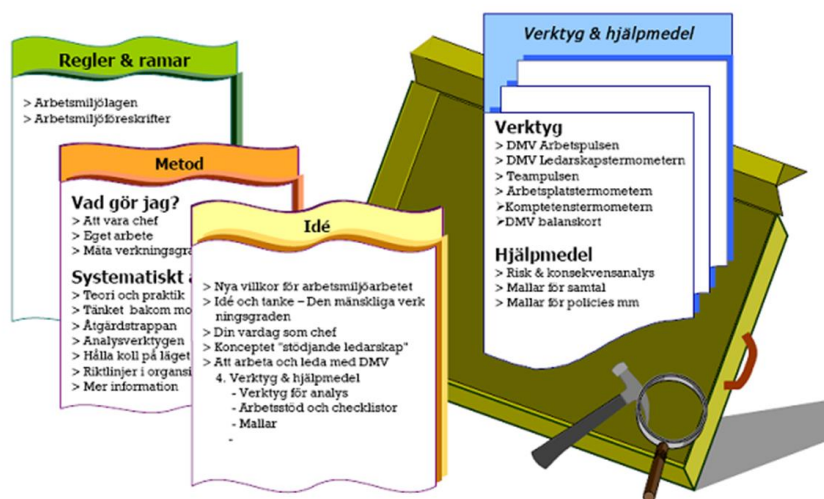
Med fokus på chefen har vi därför skapat en ”verktyglåda” för ett systematiskt arbete med avgörande faktorer i arbetsmiljö och verksamhet. Det är en handledning samt tre verktyg för kartläggningar som ger underlag för dialog i gruppen ”hur det går och hur man mår”. Själva grunden är förstås att arbeta proaktivt och se relevanta insatser som en investering för att öka produktiviteten.

Materialen trycks ”Print on Demand” för varje beställning. Det är också möjligt att ta fram digitala lösningar. Vi lämnar offert efter förutsättningar.

Verktyglåda för utveckling

Startpunkt för utformningen av "verktyglådan" är linjechefen/arbetsledarens vardag. Enkelt uttryckt – börja i det kända och gå mot det okända.

Verktygen är så enkla att cheferna efter sina personliga förutsättningar ska ha möjlighet att agera direkt och konkret. Men det finns också ett metodstöd för att steg för steg kunna bygga upp ett eget systematiskt arbetsmiljöarbete och utveckling i gruppen och för individen.



Arbetspulsen

Ett formulär för självskattning om sin prestation som input till chef och medarbetare att diskutera hur man kan öka produktivitet, effektivitet och arbetsglädje.



Ledartermometern

Ett frågeformulär och stöd för summeringar och tolkningar ger chefen ett underlag och hjälp för att i dialog med medarbetarna utveckla sitt ledarskap.



Teammätaren

En enkät som kartlägger och ger underlag för en dialog i arbetsgruppen för skapa bättre laganda och gruppfunktion.



Metodboken

Ett stöd för chefen kring idé, metoder och det praktiska arbetet att utveckla verkningsgrad och produktivitet.



DMV Styrkort

Ett verktyg att mål sätta utvecklingsinsatser för att öka den mänskliga drivkraften och produktiviteten på arbetsplatsen.



DMV Balanskort

En modell av hälsobokslut för att mäta av uppfyllelsen av målen i styrkortet

