

HUJ Empowerment – Modul 3

(Resultater og opsamling)

Generelt:

Flere og flere begynder at åbne op på modulerne, fortæller hvordan det går og byder ind på gruppeopgaverne. Den generelle fornemmelse er at flere og flere er med i processen.

Diskussionerne af missions og visions betydning for hver enkelt anbefales fortsat i dagligdagen. Deltagerne har taget godt imod diskussionerne på modulet, og det kan være en god indgangsvinkel til diskussion af relevante projektmål og personlige mål for hver enkelt. Gør mission og vision levende og nærværende.

Underentreprenørerne har en stor rolle i forhold til at medarbejderne i HUJ når deres mål. Det er derfor vigtigt at HUJ har høj fokus på styring af underentreprenørerne. Dette kan være i forhold til hvilke personer der løser Jeres opgaver, kommunikationen imellem entreprenør og underentreprenør og afklaring af aftaler. Det er vigtigt at der bliver stillet krav til underentreprenørerne, f.eks. i forhold til kommunikation ud til deres medarbejdere, som skal løse opgaven.

Det er vigtigt at lederne i HUJ udstråler en vilje og styring af opgaven, og går forrest i forhold til at være proaktiv i sin projektlederrolle/projektstyrerrolle. Lederne i HUJ bør diskutere hvilke muligheder de har for at styre til målet, og hvilke ting de ikke kan styre på. Dette for at sikre at alle lederne i HUJ har fokus på proaktiv styring af projekter, og at der fokuseres på det der kan påvirkes.

Opgave mål og målstyring:

De fleste i HUJ sætter mål og arbejder med mål i hverdagen. Medarbejderne har fået et input til hvordan man kan arbejde mere systematisk med målstyring.

- Nogle medarbejdere er åbne omkring udfordringerne ved at sætte mål. Bl.a. hvis medarbejderne ikke kender deres næste opgave, kan det være demotiverende at sætte mål, fordi man risikere ikke at have et job bagefter. Informationen omkring hvilke opgaver der er under opsejling, kan motivere til at arbejde for virksomhedens mål. Det er derfor vigtigt for HUJ og lederne i HUJ, at planlægge fremad i forhold til bemanning af opgaver, og sikre at medarbejderne får informationerne så hurtigt som muligt om nye opgaver.
- Det anbefales at HUJ arbejder med at få gjort målsætningen for medarbejdere og projekter bredere end blot at fokusere på tid (færdig kl. 14) og mængde (så mange meter). Hvordan kan tilfredshed for næste led, ris og ros, forbedringsforslag og leverandørstyring blive en bevidst del af målsætningen?



- I dag foregår målsætninger meget i hovedet og de deles mere eller mindre systematisk på projekterne. Det anbefales at gøre de overordnede målsætningerne for opgaver og projekter mere synlige, så de i højere grad kan koordineres på tværs.

Diskussion af HUJs vision – Byggeriet excellente brand

Hvad betyder HUJs vision...

- Foretrukne for alle – kunderne
- Godt image og ry
- Medarbejderne skal være bedre til alt – arbejde på hele tiden at blive bedre
- Alt skal være helt tip/top
- Hele virksomheden skal være excellente
- Fokus på markedsføring
- God kontakt med bygherren – finde frem til hvad bygherren gerne vil have
- Ingen fejl og mangler
- Reklamere
- Underentreprenørerne/leverandører skal styres til også at være excellente
- "Ikke så ringe endda"
- Fantastisk
- De bedste
- Byggeriets B&O
- Større forventninger fra bygherren og ledelsen til medarbejderne
- Alle kender HUJ
- Stolthed
- Man skal forstå hvad der gør kunden tilfreds
- Stramme op overfor underentreprenører
- Få de dårlige sager væk

Diskussion af HUJs mission

Succesfyldt byggeri:

- Færdigt til tiden
- Til kundens tilfredshed
- Det ser godt ud
- Processen er succesfuld
- På forkant med nye metoder og effektivitet
- Alle får en gevinst – kunden, virksomheden og medarbejderne
- Vi skaber win-win
- Folk taler om HUJ – positiv omtale
- Kvaliteten er i orden

- Viden om hinandens arbejde

Passion:

- Brænder for
- Engageret
- Viden om
- Forkærlighed
- Vil gerne arbejde og går op i det
- Har f.eks. en ren og velholdt byggeplads og kan svare på spørgsmål
- Koncentreret
- Ensrettet
- Enkeltstående bygninger
- Giver medarbejderne udfordringer - spændende
- Man er engageret og kan fortælle om det man laver
- Fascination

Unikke:

- Man laver forskellige opgaver/byggerier hele tiden
- Som medarbejder skal man være indstillet på at lave noget forskelligt hele tiden – fleksibilitet og bred faglighed. Fortrolig med ny og gammel teknologi.
- Giver medarbejderne udfordringer
- Spændende opgaver
- En løsning man ikke har brugt før
- Sammenblanding af materialer, dygtige håndværkere og arkitekter

Excellent lederskab:

- Dygtige ledere – excellente – fantastiske
- Medarbejderne skal hjælpe lederen på vej
- Alle skal tage ansvar for det man laver og hjælpe hinanden
- Give lederen feedback
- Lederne skal stramme sig an
- Man skal opleve god ledelse uden nødvendigvis at se lederen
- Åbenhed – lederen skal spille med åbne kort
- Høj kundefokus
- Enighed og sammenhold i ledergruppen
- Ud over det normale
- Ift. Business Excellence
- Har fokus på fejl og forbedringer
- God planlægning
- Leder skal give ansvar til medarbejderne
- Går foran

Økonomisk bæredygtighed:

- God økonomi for alle – firmaet, kunden og medarbejderen

Diskussion af HUIs strategiske mål for 2010

OG:

- Vi skal give den en skalle
- Ikke lave tingene 2 gange, ikke lave fejl – kræver at man har sat sig ind i opgaven, set på tegningen
- Færre fejl og mindre spildtid
- Arbejdet skal være planlagt korrekt

Omsætning:

- Lave arbejdet hurtigere så der er plads til mere omsætning
- Færdige før tid
- Levere høj kvalitet/tilfredshed og synlighed
- Rådgivende salg fra alle når opgaver løses
- Kræver at medarbejderne bliver informeret om nye/kommende projekter
- God omtale
- Mersalg på pladsen – give bygherre forslag

Kundetilfredshed:

- Kende kundens krav og forventninger
- Dialog med interne og eksterne kunder

Ledelseskvalitet:

- Give feedback til lederen
- Sige til lederen hvad man forventer

Medarbejdertilfredshed:

- Godt humør
- Roser kollegaerne
- Hjælpe hinanden på tværs af fag
- Åbenhed om næste opgave
- Kommunikation
- Fælles ansvar

Arbejds miljø:

- Rydde op
- Være på forkant



- Holde hinanden op på vigtigheden af indsatsen
- Sætte fælles mål i forhold til sikkerhed og sundhed

Danmarks Bedste arbejdsplads:

- Være glad og motiveret
- Mange medarbejdere ved ikke hvad dette indebærer, hvad der skal være af indsatsområder og hvad det betyder for dem. Det er derfor vigtigt at HUU informerer om denne proces.

Diskussion af HUU's værdier

Kompetence:

- Passion
- Efteruddannelse / uddannelse
- Kan vise kunden at man kan udføre opgaven
- Ansvar
- Se positivt
- Kunne udføre opgaven
- Videndeling
- Udføre kvalitet
- Følge med tiden
- Flexibilitet
- Taler med kunden om tingene
- Erfaring
- Selvtillid
- Udvide vilje og engagement

Åbenhed:

- Ærlig snak
- Hjælpsom
- Lytter
- Sætter medarbejderne ind i projektet
- Tillidsfuld
- At sige fra
- Ingen skjulte dagsordner
- Få sladder afryddet
- Nye idéer
- Ikke lurepasse
- Konstruktiv tone
- Positiv deltagende

Pålidelighed:

- Overholde aftaler (internt og eksternt)
- Møde til tiden
- Gøre som vi siger
- Samme kvalitet hver gang
- Stoler på hinanden
- Beslutsom
- Tro på hinanden
- Sige det som det er

Retfærdighed:

- Respekt
- Går på tværs af hierarki
- På tværs af fag
- Rydder op
- Behandler alle ens
- Konstruktive bedømmelser
- Give og modtage kritik
- Efterleve fælles værdier

Hvordan kan man se at HUU er fagligt dygtige:

- Referencer og erfaringer
- Tilbagevendende kunder

Opgave 3 – hvor langt i empowerment

	1	2	3	4	5	3,5	4,5
Beslutninger							
Samarbejde							
Udvide Ansvarlighed							
Frigøre ledertid							
Glade, motiverede og engagerede medarbejdere							

Forbedringsområder:

- Inddrages i flere beslutninger højere oppe
- Der skal overdrages informationer fra f.eks. byggemøder
- 1 håndværker deltager i byggemøder, således at medarbejderne på pladsen har viden og indflydelse
- Pladsen skal være klar når der startes op
- Høj fokus på samarbejdspartnere
- Alle skal kende tilstrækkeligt til projektet og processen
- Større økonomisk indsigt
- Ledere skal give slip på noget af deres ansvar
- Fælles aflønning
- Fyraftensmøder – mere information
- Information omkring succes og fiaskoer
- Mere empowerment
- Bedre kommunikation
- Holde hinanden ansvarlige
- Mod til at sige til og fra
- Synlighed og nærvær fra ledere – menneskelige
- Opdyrke partnerskaber
- Afstemme forventningerne om ansvar
- Lederen skal kende medarbejdernes kompetencer
- Videndeling
- Færdiggøre opgaver til næste led
- Øge kompetence og inddragelse – tillid
- Alle relevante informationer og feedback
- Kende sin rolle/forventning
- Bedre dialog
- Fastholde engagement og tage imod de nye
- Leder skal være rollemodeller ift. humør
- Bevidsthed om udfordringer
- Bestille materialer og oplæg
- Lytte efter råd og vejledning
- Diskutere og sætte fælles mål og beslutninger

- Anerkendelse og lønstruktur

Adfærdsændring:

- Blive bedre
- Lave fejlen én gang
- Orden og ryddelighed
- Kundefokus
- Tage ansvar
- Åbenhed
- Sige fra – hvis det man gør, er forkert, eller hvis man ikke kan klare opgaven.