



Medarbetarhälsa

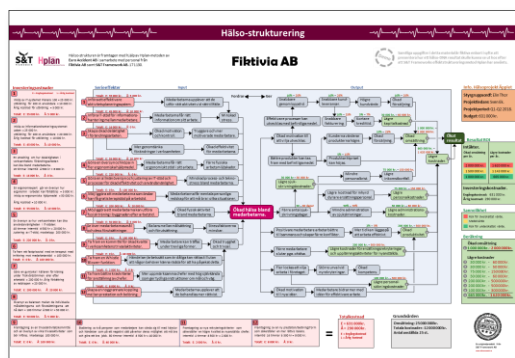
Hplan METHOD
Health Based Change Scenario Planning

Att en välmående människa har möjlighet att ta del av sin fritid på ett mer kvalitetsmässigt sätt är vida känt. Det är också en vedertagen sanning att denne, i sin roll som medarbetare, kan prestera mycket bättre på sin arbetsplats. Det är något som kan innebära individuella fördelar i form av befordran eller annan utveckling, men även fördelar tillsammans med lika välmående kollegor för verksamhetens konkurrenskraft i form av bl.a. ökad produktivitet och vinst.

Trots att det finns en stark positiv koppling mellan välmående medarbetare och verksamhetens resultat, finns det än i dag tyvärr alltför många arbetsplatser där denna koppling antingen inte är känd, eller av andra skäl inte utnyttjas.

S&T Framework är ett företag som har specialiserat sig på att genom en speciell struktureringsteknik visualisera kopplingen mellan mål och aktivitet. Företaget, som tidigare blivit är känt för den hyllade GoPlan-metoden, har med bakgrund av ovan nu även utvecklat Hplan-metoden, en metod för att på ett påtagligt sätt kunna visualisera den resultatmässiga fördelen med välmående medarbetare.

Med Hplan-metoden utgår man från en mittpunkt definierad som ökad hälsa för medarbetarna. Därefter identifieras steg-för-steg-effekter till vänster, dvs. till vad som fordras för att skapa den ökade hälsan, samt till höger för att identifiera de effekter och resultat som en ökad hälsa kan ge i verksamheten.



Identifieringsarbetet utförs av medarbetarna, men leds och coachas av en metodledare från S&T Framework. I dennes roll ingår även allt design- och kalkyleringsarbete.

Resultatet från hälsastrukturering med hjälp av Hplan-metoden är oslagbart när det handlar om att använda den ytterst viktiga resursen som välmående medarbetare är när det gäller att skapa goda resultat och måluppfyllnad.

För mer information, kontakta S&T Framework AB.
info@stframework.se

Genomförande

Det råder inte brist på goda idéer och tankar i världen, utan snarare förmågan att omsätta dem i praktiken. Vid en ROI-värdering med Aplan-metoden läggs ett stort fokus på den kreativa delen, men minst lika stort fokus läggs på processen att kunna omsätta kreativiteten i praktisk mening.

Denna process, som leds av en metodledare från S&T Framework, består av följande moment.

14 dgr. innan start

Initiering.

Tidsåtgång 3-4 timmar.

Allmän informationsinhämtning om objektet.

Måldefiniering.

Effektkostnadsidentifiering.

Definiering av arbetsgruppen.

Presentation om Aplan-arbetet.

Uppläggning av arbetet samt bokning av deltagare.

Dag 1

Grundstrukturering.

Tidsåtgång 4-8 timmar.

Grundläggande strukturframtagning.

Renritning samt framtagning av effektkostnader.

Dag 2

Renritning och effektkostnadsframtagning.

Tidsåtgång 6-8 timmar.

Dag 3

Strukturering och effektkostnadsframtagning.

Tidsåtgång 4-8 timmar.

Strukturjustering. Fastställande av effektkostnader.

Strukturuppdatering. Framtagning av effektvärden.

Dag 4

Strukturering och effektvärdesframtagning.

Tidsåtgång 4-6 timmar.

Strukturjustering. Fastställande av effektvärden.

Strukturuppdatering. Översyn av ev. justeringar.

Dag 5

Slutjustering och reservtid.

Tidsåtgång 2-3 timmar.

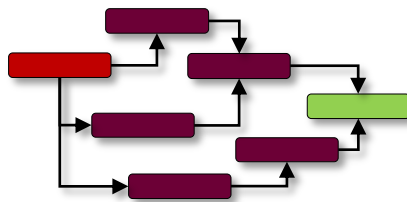
Summering. Översyn och ev. justering av arbetet.

Arbetet tar för arbetsgruppen mellan 20-33 timmar att utföra. Tidsåtgången varierar beroende på arbetets omfattning och komplexitet. Fastprisavtal tillämpas.

Struktureringstekniken

Den struktureringsteknik som används innebär en mängd fördelar i arbetet. En av de största fördelarna är möjligheten att kunna identifiera s.k. dolda effekter, dvs effekter som endast kan ses genom att man kopplar ihop andra aktiviteter eller effekter som har ett beroende till varandra.

Struktureringstekniken ska dock inte ses som det centrala i arbetet, utan snarare som ett redskap för att kunna visualisera det allra viktigaste, nämligen det viktiga samtalet mellan arbetets aktörer. Det spelar ingen roll hur många konferenser man avverkar, hur effektiva systemstöd man har, hur duktiga projektledare man använder eller hur dyra konsulter man tar hjälp av i genomförandefasen, om detta inte föregås av ett strukturerat samtal där idéer tas fram, opponeras på, förkastas eller tas in i sammanhanget och så småningom omsätts till konstruktiva resultat. Aplan-metoden ska ses som det ultimata visualiseringsverktyget för detta samtal.



Hplan METHOD
Health Based Change Scenario Planning