

Inledningsvis...

Du kanske undrar varför vi skickar detta dubbelnummer av nyhetsbrevet hem till dig, istället för att låta det gå via mejl eller kaffebord. Personal- eller medarbetarfrågor är bland det mest centrala i en organisation, speciellt i förändringstider. Det har varit val, vi har ny majoritet i Regionfullmäktige. Man har aviserat vissa förändringar i den politiska organisationen. Men den främsta orsaken till att du sitter hemma och läser brevet är RegionFastigheters egen utvecklingsprocess, som är i full gång.

Jag vill här berätta om varför vi anser det är nödvändigt med en förändring. Enkelt uttryckt är det för att vi ska ha kul och trivas på jobbet och samtidigt göra ett bra arbete. På sikt är det en ren överlevnadsfråga att vi ska kunna bibehålla och utveckla våra kunders förtroende. Startskottet var på sitt sätt medarbetarenkäten 2005 som sa "sätt igång och förbättra". De intervjuer vi sedan genomförde med medarbetarna i våras, mina arbetsplatsbesök och arbetet med projektet "Framtidens arbetsplats", som du kommer att läsa mer om i brevet, visar tydligt att medarbetarna vill utvecklas på arbetsplatsen. Det vore farligt om vi sätter oss ner och säger "vi har det ganska bra" eller "vi är nöjda med det vi har", utan att titta framåt i ett längre perspektiv.

Vi kommer inom de närmaste åren att bli av med en stor del av dagens medarbetarskara. Pensionsavgångarna blir många, omvärlden pockar på med nya krav på effektivitet och nya sätt att arbeta. Därför är det viktigt att

vi själva tar initiativet och tar tillvara kraften i organisationen för att skapa vår egen förändring, den som vi alla står bakom.

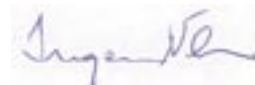
När jag sagt detta kan jag inte nog understryka hur viktigt det är att förändringsarbetet inte rinner ut i sanden. Det vi kommer fram till måste fullföljas och finna sin naturliga plats i det dagliga arbetet. "Framtidens arbetsplats" tycker jag är ett bra samlingsnamn för vårt gemensamma ansvar att bidra till att blicka framåt. "Vad vill vi åstadkomma med RegionFastigheter?" Här har naturligtvis ledningen ett stort ansvar. Vi ska skapa förutsättningar för alla medarbetare i detta viktiga arbete, genom att lyssna av, ta till oss intryck och utifrån detta fatta de rätta besluten. Vi måste även skapa förutsättningar när det gäller resurser, det är inte gratis att förändra en organisation. Kurser, utbildningar och arbetstid kostar pengar.

Men alla medarbetare har ett totalansvar och det är att välja väg. Vi måste förstå att vi är inne i en förändringsprocess, där det gäller att ta del av, lyssna och ställa frågor och komma med synpunkter i en öppen dialog. Alla kan bidra till den positiva utvecklingen. Alla ska kunna tycka att det är kul att gå till jobbet på måndagsmorgonen, men också skönt att gå hem på fredagseftermiddagen nöjda med att ha gjort ett gott jobb under veckan.

Nyhetsbrevet kommer säkert att väcka frågor och synpunkter. Jag hoppas att det också hjälper dig att välja väg i RegionFastigheters förändringsarbete.

Innehåll:

- RegionFastigheter och framtiden
- Personalfrågor i fokus
- Pilot för hälsan
- Information om nytt pensionsavtal
- Nyanställdas dag
- Introduktion av nyanställda
- Resultatet
- Fotodax
- Apropos foton...
- Roger and out!
- Karin stämplar ut
- I Fastigheten





Ledningsgruppen 2006. Från vänster till höger ser du: Bo Theorén, fastighetschef Östra, Peter Hartvig, fastighetschef Västra, Ronnie Olsson, fastighetschef Södra, Tord Jönsson, fastighetschef Mellersta, Marianne Malm, personalchef, Patrik Lundström, informatör, Robert Johansen, utvecklingschef, Ingemar Nilsson, fastighetsdirektör, Klas-Göran Björk, projektchef, Göran Elsmén, bitr. fastighetsdirektör, Bengt Åke Nilsson, economichef.

Varför utvecklingsarbete?

RegionFastigheter började i våras ett utvecklingsarbete. Resultatet av medarbetarenkäten Springlife visade på att det fanns ett antal förbättringsområden att arbeta med. Ledarskapet fick utstå viss kritik, effektiviteten i organisationen bedömdes kunna bli bättre och måltydligheten likaså. Ledningsgruppen insåg i likhet med många andra i organisationen att det var dags att på allvar syna sig själv och den roll man spelar i RF. Men man insåg också att det behövdes ett helhetsgrepp för att vända skutan åt rätt håll. När arbetet påbörjades lovade ledningsgruppen att med jämna mellanrum hålla alla medarbetare uppdaterade om hur det fortskred.

Ledningsgruppens uppdrag

Bilden ovan illustrerar RegionFastigheters ledningsgrupp. En ledningsgrupp är för företaget vad kaptenen är för skutan. Det är han som tar ut kursen, avgör när det är läge att sätta segel och väja för mötande trafik eller hinder. Utan en fungerande och tydlig ledarkultur kan inte företaget styras eller utvecklas, vilket i förlängningen leder till att organisationen tappar mark och slutligen förtvinar. Verkligheten förändras och vår ledningsgrupps uppgift är att vi som organisation kan förändras i takt med den. RegionFastigheters ledningsgrupp har sedan i våras arbetat aktivt med ett antal frågor för att förbereda RF för framtiden.

- Hur vill vi att vår organisation ska se ut om fem-sex år?
- Vad arbetar vi med och hur ser medarbetarskaran ut?
- Hur klarar vi att rekrytera ny personal?
- Vilken typ av ledarskap kommer vi att behöva?
- Vilka förväntningar har medarbetarna på sina chefer och på sitt arbete?
- Hur möter vi ägarnas och hyresgästernas krav på ökad effektivitet?

Vision och verklighet

Som en del i arbetet håller vi just nu på med att se över RF:s vision och verksamhetsidé. Visionen ger bland annat svaret på frågan "Vad är det vi vill bli?" eller "Var vill vi vara?". Visionen ger en bild av framtiden så som vi vill se den. De mål som sedan underbygger visionen gör att visionen kan bli verklighet. Verksamhetsidén eller affärsidén är egentligen själva syftet med vår existens. Frågan vi måste ställa oss är "Hur ser världen och Skåne ut i framtiden och vad ska vi göra för att möta de krav och förväntningar som väntar runt hörnet?"

Ledarna

Även RegionFastigheters chefer behöver stöd och utveckling för att bli

bra ledare. En god chef måste kunna kommunicera med sina medarbetare, delegera uppgifter och samtidigt vara ett stöd när det behövs. Han eller hon måste ge förtroenden och visa uppskattning. Men chefen måste också kunna hantera de svåra samtalen och ibland tvingas ta beslut som inte alltid gillas av alla. Det är en svår balansgång att vara chef. Ena stunden kollega och i nästa den som sköter medarbetarsamtalen eller meddelar lön. Därför ingår cheferna och deras roller som en särskild del i RegionFastigheters utvecklingsarbete. Vi ska hjälpa dem vara och bli goda ledare. RegionFastigheter satsar nu extra mycket på att utveckla och stärka våra chefer och ledare i deras roller. Med regelbundna gemensamma chefsmöten, arbets- och seminariedagar, i kombination med ledarskapsutveckling, vill vi bidra till att våra ledare lättare ska kunna möta framtidens utmaningar på arbetsplatsen.

Medarbetarna

Utän duktiga och engagerade medarbetare stannar RegionFastigheter, det är helt säkert. Alla är vi medarbetare, eftersom vi alla har olika roller i organisationen. Fastighetsdirektören har en roll och det största ansvaret för RF, men elektrikern i Lund, förvaltare i Kristianstad, verkstadschefen i Helsingborg, assistenten i Ystad och snickaren i Trelleborg betyder alla lika mycket RegionFastigheter. Men

för att vi ska kunna behålla och ytterligare förbättra vårt goda anseende ute hos kunderna, behöver arbetssättet anpassas till deras förväntningar. Detta sker genom att vi låter våra medarbetare vara delaktiga i arbetsplatsens målarbete, något som tar sin början i ledningsgruppens inledande arbete med vision och målarbete.

Framtidens arbetsplats

Som ett led i att göra alla medarbetare mera delaktiga i vårt utvecklingsarbete har vi startat upp ett arbete som vi kallar för ”Framtidens arbetsplats”. Målet är att skapa det RegionFastigheter som kan locka till sig nya medarbetare och samtidigt få gamla medarbetare att vilja stanna kvar.

Som en direkt följd av medarbetarenkäten i höstas togs ett initiativ att

starta ett arbete som mera direkt involverade medarbetarna. Tanken var att samla ett större antal personer ur olika distrikt och med olika yrkestillhörighet, som tillsammans vill vara med och påverka RegionFastigheter. En storgrupp bestående av ett femtiotal medarbetare träffades därför den 3 oktober att starta arbetet. Deltagarna var vid första mötet både engagerade och kritiskt granskande av den egna organisationen. Diskussionerna var många och utmynnade i ett antal frågor, synpunkter och råd, som sedan ledningsgruppen fick ta del av i samband med sitt visionsarbete dagarna efter. En del av råden och synpunkterna som framkom ser du i de färgade rutorna nedan.

Sammanfattningsvis kan sägas att gruppen tydligt markerade att det måste synas i både ord och handling

att en förändring till det bättre är på gång, men man var också överens om att arbetet måste få ta tid. Vi kan inte förvänta oss resultat över en natt. ”Framtidens arbetsplats” kommer att mötas igen i december och även strax efter årsskiftet för att fortsätta arbetet. Då kommer gruppen att mer konkret formulera olika fokusområden och börja arbeta med det som ska resultera i ett bättre RegionFastigheter för alla medarbetare. Det är i sammanhanget viktigt att poängtera att de frågor och det arbete som kommer att bedrivas i denna grupp är en process som måste få ta tid innan vi kan vänta oss resultat. Det viktigaste är dock att processen inte stannar av och att alla medarbetare i förlängningen involveras i arbetet, så att vi alla får vara med och påverka de val förvaltningen ska göra i framtiden.

Sammanfattning av chefsmötet 27/9

Frågor till Ledningsgruppen

- Delaktighet, gemensamt mål, överlevnad.
- Hur eniga är ni? Kommunikation och delaktighet är viktiga honnörsord för oss.
- Vad innebär ledarskap och chefskap för er?
- Vad vill ni ha för ledare?

Kommentarer från cheferna

- Hur skapa förändringsbenägenhet
- Vi har behov av tydligare roller.
- Vad är vårt uppdrag? Vi tolkar vårt uppdrag olika? Vi formar efter vårt eget huvud. Vet vi vad vi skall uppnå?

Frågor för att möta framtiden

- Vi måste få människor att känna sig sedda
- Generationsväxlingen
- Tidig och tydlig information – hur?
- Tydligare chefskap
- Kompetensutveckling
- Ansvar

Framtidens arbetsplats 3/10

Hur uppnå en attraktiv arbetsplats?

- Låta medarbetarna bli mer delaktiga
- Delegera mera
- Mentorskap
- Relationer till kund och till varandra
- Tydliga roller – tydliga ramar
- Marknadsföring
- Information - bättre kommunikation

Råd till ledningsgruppen

- Sluta aldrig med detta arbete
- Alla ska vara en del av visionen
- Skapa vikänsla inom RF
- Visa delresultat av utvecklingsarbetet
- Öppenhet
- Synlighet - visa er på verkstäderna

Viktigt att jobba vidare med

- Ledarskapet
- Bemötande, tonen på arbetsplatsen - mellan kollegor
- Måtydlighet på alla nivåer
- Kompetens - behålla och utveckla

Personalen i fokus



Om du tittar på bilden ovan, så ser du snart att detta inte bara är en bild av RegionFastigheter i en idealisk framtid. Alla strålarna runt solen illustrerar ett arbete som är igång

just nu. En del av dem har kommit till som ett resultat av den medarbetarenkät som vi genomförde för ett år sedan, medan andra har satts igång oberoende av Springlife. I detta nummer av Nyhetsbrevet kommer vi att försöka ta ett helhetsgrepp om några av strålarna och mer ingående berätta om vad som görs inom de olika områdena.

Det område som vi kallar för Personal är av central betydelse för organisationen. Utan den funktionen skulle förmodligen många arbetsplatser fortfarande befinna sig på stenåldersstadiet. Visst är det oftast själva produktionen som driver hjulen, men om vi inte hade en medveten, fungerande och framåtsträvande personalfunktion, skulle hjulen börja kärva. På denna och nästa sida följer några av de insatser som just nu görs på personalområdet. Grunderna är dessutom lagda i arbetet kring de nya omdiskuterade EU-bestämmelserna för arbetstider, KRIS-hantering och rekryteringsprocessen.

Pilot för hälsan

Två distrikt inom RF genomför under hösten friskprofiler med hjälp av Previa. Resultatet av dessa profiler kommer dels den enskilde medarbetaren till del i en handlingsplan, som görs för varje individ, och dels enheten/verkstaden, där en gemensam plan görs för det framtida hälsoarbetet. Faller detta arbete väl ut gör resten av medarbetarna inom RF sina friskprofiler till våren.

Syftet med hälsoarbetet är, att tydliggöra och lyfta fram livsstilens och arbetsmiljöns betydelse för hälsa och välbefinnande samt att skapa arbetsmiljö som aktivt stödjer en hälsosam livsstil och som hjälper människor att hålla fast vid sina nya vanor.

På detta sätt tror vi, att vi kan sänka sjukfrånvaron, men framförallt stärka det redan friska hos medarbetare och organisation. som ytterligare ett steg mot en bättre friskvård arbetar Dorte Bernro just nu med att kartlägga vilka typer av hälsobefrämjande insatser som görs ute i distriktet. Vissa distrikt erbjuder massage, andra har en fruktorg eller tillgång till gym eller annan fysisk aktivitet på arbetsplatsen. När friskprofilen är gjord kan medarbetaren utifrån resultatet sedan tipsas om vilken eller vilka av förvaltningens existerande hälsoaktiviteter som kan vara lämplig. Resultatet kan också visa på det finns andra behov av aktivitet än de som nu erbjuds. I sådana fall kan det bli aktuellt för oss att se över de hälsobefrämjande insatser vi har och eventuellt förändra dessa eller lägga till nya. Dorte har nu besökt Mellersta och Västra distriktet. ”En bra

början” enades berörda medarbetare om och många hade bra förslag hur arbetet kan gå vidare. En frisk själ i en sund kropp, eller tvärtom!

Motionspeng

I samband med arbetet med friskprofiler på arbetsplatsen kan det vara på sin plats att slå ett slag för det motionsbidrag som Region Skåne sponsrar med. För att kunna få de 1200 kronor som förvaltningen delar ut i årsbidrag, behöver du, förutom att hitta en motion som du gillar, göra följande:

- Visa vilken typ av motion som du tänker idka, exempelvis Friskis & Svettis, gym med mera. Observera att inte alla idrotter ger bidrag. Golf, ishockey, ridning, eller andra sporter som kräver mycket kringutrustning ingår inte.
- Spara kvittot för kostnaden du har och bifoga originalet (Medlemsavgift och motionskostnad redovisas var för sig, eftersom medlemsavgiften inte ingår)

Denna information sammanställer du och skickar till lönekontoret på Baravägen, där våra lönehandläggare **Ingrid Sundberg** och **Yvonne Herrström** handlägger ärendet och du får ditt bidrag utbetalt.



Information om nytt pensionsavtal

Du som är född före 1946 har blivit kallad till en information i Lundsalen, Regionhuset i Lund med anledning av det nya pensionsavtalet KAP-KL. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har skrivit nytt pensionsavtal, som gäller från den 1 januari 2006. Effekten av förändringen i det nya pensions-

avtalet kan innebära att utfallet av din kommande tjänstepension kommer att förändras mot tidigare lämnade prognosberäkningar. Det är därför viktigt att orientera sig i vad det nya pensionsavtalet, KAP-KL innebär.

Reservera redan nu **onsdagen den 8 november 2006**.

Nyanställdas dag



På bilden, som är tagen 25 oktober, ses ett glatt gäng. De flesta är nya på jobbet och får här matnyttig kunskap om sitt nya RegionFastigheter.

Att komma som ny till en arbetsplats kan vara och är ofta en ganska omvälvande upplevelse. Därför har vi "Nyanställdas dag", som RF två gånger om året kommer att bjuda in alla nya i förvaltningen. Dagen är tänkt att bli ett sätt för

den nyanställde att få en djupare inblick i RegionFastigheter och dess organisation, men framför allt att stifta bekantskap med andra nyanställda, chefer och stödresurser inom förvaltningen.

Introduktion av nyanställda

Med hjälp av några av RegionFastigheters duktiga personalassistenter är ett introduktionsprogram framtaget för att hjälpa nyanställda tillrätta under den första tiden på jobbet. Varje enskild arbetsplats har nu lättillgänglig information om hur man arbetar just här. Först och främst får den nyanställde ett välkomstbrev med korta fakta om distriktet den anställde kommer att arbeta i. I brevet finns också mer allmänna fakta om RegionFastigheter.

I dokumentet kallat "Bra att veta inför din anställning på RegionFastigheter" kan den nyanställde bland annat läsa om vem han eller hon fått som fadder. Faddern är den person som ser till att den nyanställde får hjälp att hitta rätt på arbetsplatsen i stort. Här står också uppgifter om arbetstider, jour, komptider tillsammans med information om friskvård, lön och semester.

Introduktionspaketet innehåller dessutom checklistor för både den närmaste chefen och personalassistenten att gå igenom, så att ingenting glöms bort i glädjen över att ha fått en ny rekryt att ta hand om. Materialet finns i sin helhet på hemsidans interna avdelning, Vår verksamhet/Personal. Materialet är i mallform, vilket betyder att viss information måste anpassas efter respektive distrikt.



Resultatet

Årsprognosen för 2006 pekar mot ett positivt resultat på 6,9 Mkr. De totala intäkterna för året förväntas överstiga budgeten med 67 Mkr. De största intäktsökningarna är hyresintäkter, +50 Mkr och intäkter från kärnverksamheten, +11 Mkr.

Av hyresintäkterna utgör knappt 40 Mkr ej budgeterade hyresintäkter i södra distriktet och 11 Mkr beräknade hyresökningar pga ökade mediakostnader mot interna hyresgäster.

De totala kostnaderna för året förväntas bli drygt -59 Mkr högre än budget.

Mediakostnadsökningarna i förhållande till budget beror i sin helhet på det ökade elpriset; vi budgeterade 33 öre/kwh och det faktiska genomsnittspriset beräknas uppgå till 40 öre/kwh. Varje öre motsvarar 1,6 Mkr. Värmeförbrukningen ligger hittills i år på samma nivå som förra året trots att vintern varit den kallaste på 40 år! En graddagskorrigerad beräkning

visar att genomförda energibesparingar redan har "tjänat" in den ökade värmeförbrukningen som en följd av den kyliga vintern (besparingen i år är 10 Gwh, där 1 Gwh motsvarar en besparing på 0,5 Mkr).

Bland de största kostnadsökningarna, förutom mediakostnaderna, är högre kostnader för köpta tjänster (-15 Mkr) och högre rörelsekostnader (-25 Mkr). Dessa två poster hänger ihop med den utökade intäktsvolymen som beskrivits ovan och den kyliga vintern orsakade högre fastighetskostnader som till exempel snöröjning.



Fotodax

Fotograferingen av alla RegionFastigheters medarbetare går igång i dagarna och det känns som om ni därute verkligen har varit vakna med att teckna fototid. Re-

dan är en stor del av tiderna bokade, så om du har glömt att boka för ditt idolporträtt börjar det bli läge att kontakta någon av nedanstående. Om du inte har möjlighet att bli fotograferad

i ditt eget distrikt, går det naturligtvis utmärkt att kolla med något av de andra. Härunder är listan på fotodatum & kontaktpersoner. Och kom ihåg, fotografen bits inte, smile!

Distrikt/Ort		Övriga	Kontaktperson	Tel
ÖSTRA				
Kristianstad	1-2/11	(Simrishamn)	Monika Lundh	044-309 29 80
Hässleholm	3/11		Agneta Nilsson	0451-29 62 56
MELLERSTA				
Lund (KLAR)	24-26/10		Liza Jönsson	046-17 26 02
VÄSTRA				
Helsingborg	14-15/11	(Landskrona)	Monica Borg	042-10 13 23
Ängelholm	16/11		Barbro Jansson- Lundahl	0431-815 01
SÖDRA				
Malmö	21-23/11		Catharina Blomqvist	040-310 80
Trelleborg	29/11		Christina S-Arvidsson	0410-554 61
Ystad	30/11	(Sjöbo)	Ann-Britt Henningsson	0411-756 00
BARAVÄGEN				
HK	7-8/11	(Projektledning By 52)	Inger Swernfeldt	046-15 34 39

Apropos foton...

Hälsodagar i RegionFastigheter brukar rendera ett antal små minnesvärda bilder i Nyhetsbrevet. Vad kan då passa bättre i ett personalnummer än detta. **Mellersta distriktet** njöt en skön sensommar dag i Sövde på äventyrscampen och padd-

lade kanot och hade lite aktiviteter. Därefter slank lite god fisk (norrlands röding) ner vid ett rökeri i närheten. **Östra distriktet** for till Stockeboda gård utanför Gärsnäs för en trivseldag. Här blev det lagindelning dirfekt frukost och sedan startade "Samar-

betskampen". Höjdaren kom efter lunch då det modiga gänget släppte loss mod och taktsinne i Linedansen! Enligt uppgift hängde några tappra, inklusive busschauffören, med i hela en och en halv timme. Starkt! Jo, det var ju bilderna...



Roger and out!



Roger Möller tar emot folkets hyllningar!

Roger lämnar oss för andra uppdrag och inte permanent semester. Blommor, kramar och kanske också en liten tår fälldes. Men, steget till nya arbetsplatsen är inte långt. Du kan alltid komma och hälsa på när du har vägarna förbi...

Projektledare Roger Möller passade på att bjuda sina vänner på RegionFastigheter och UMAS på smarrig smörgåstårta, som avslutning på fem år i förvaltningen. Om ni tycker att Roger ser väl ut för att gå i pension, så är det helt rätt.

Karin stämplar ut

Karin Medin har under många år varit landstinget trogen. RegionFastigheter har Karin tillfört stort kunnande i personalfrågor och många runt om i distrikten kan vittna om hennes proffsiga uppbackning när det gäller avtal, rekryteringar och förhandlingar. Nu får hon efter att ha ställt upp på övertid i ett år äntligen tid att varva ner i stugan och lugnet i Åhus. Det är du mer än värd Karin!



Karin blommar upp vid uppvaktningen.

I Fastigheten

Namn: Helen Dalgart
Gör: Personalspecialist
Var: Regionhuset, Lund

Hur länge har Du arbetat hos oss?

Jag började alldeles nysst i september 2006.

Vad har Du tidigare gjort?

I många år arbetade jag inom bygg- och fastighetsbranschen och känner mig därför hemma här på RF. Senast kommer jag från Malmö Högskola, där jag arbetade som personalhandläggare.

Varför valde Du detta yrket?

För mig är personalfrågor otroligt viktigt, eftersom personalens insatser är en stor del av en organisations framgång. Vi lägger ner mycket tid på våra arbeten. Därför är det viktigt att vi kan gå till jobbet och känna arbetsglädje och att våra insatser är viktiga.

Vad fick Dig att välja just RF?

RF befinner sig i en mycket spännande tid då massor är på gång inom organisationen – inte minst inom personalområdet. Det känns både roligt och som en stor utmaning. Jag kommer att arbeta brett med personalfrågor, bland annat med rekrytering, förhandling/arbetsrätt och även med arbetsmiljö och hälsa.



Hur ser Ditt liv ut efter fem om eftermiddagarna?

Jag sällar mig till den stora skaran ”skjutsande föräldrar” med en son och dotter på 10 och 8 år. Det blir en hel del läktarfotboll och friidrott. Bäst trivs jag i vår stuga och med promenader i skogen. Har precis börjat på yoga, vilket jag hoppas kan vara en bra träning för både kropp och själ.

TACK HELEN OCH LYCKA TILL

