

Strålande utsikter för nytt system

På Business Arena i september lanserar Fasticon Kompetens ett unikt kompetensutvecklingsystem – specialutformat för fastighetsbranschen – som också ska användas för att få grepp om bolagets samlade kompetens. Systemet ska på ett enkelt sätt kunna användas av såväl företagsledningen som chefen och medarbetaren.

Fasticon Kompetens har arbetat fram systemet – med namnet Fastikonkompetens – tillsammans med webbutvecklingsbolaget Sajt-konsulterna, och Stockholmshem, som blir det första bolaget som kommer att använda systemet.

FAKTA/ FASTICON KOMPETENS

• Fasticon Kompetens är ett företag med inriktning mot rekrytering, uthyrning och kompetensutveckling för fastighetsbranschen.

• Fasticon Kompetens är ett systerföretag till Konsultföretaget Fasticon AB som är specialiserat inom fastighetsföretagande och -förvaltning.

– 1 oktober ska vi börja installera för Stockholmshem. Vid årsskiftet räknar vi med att börja installera systemet för nya kunder, säger Ulf Thörnqvist, Fasticon Kompetens ansvarige för systemet.

Stockholmshem har spelat en mycket aktiv roll under utvecklingsarbetet.

– Anna-Lena Alexandersson, personalchef på Stockholmshem och styrelseledamot i Fastigo, är en av initiativtagarna till det här. Hon och Stockholmshem har betytt mycket för systemets förankring i branschen, säger Jonas Gustavsson, vd för Fasticon Kompetens.

Fasticon Kompetens har länge arbetat med att analysera vilka kompetensutvecklingsbehov olika fastighetsbolag har haft. Men



SAMLAD KOMPETENS. Fastikonkompetens är ett nytt system som bland annat ska hjälpa fastighetsbolag att få ett grepp om den samlade kompetensen inom bolaget. Shai Ouaki, Ulf Thörnqvist och Jonas Gustavsson tror att systemet kommer få stort genomslag i branschen.

Bild: David Schmidt

man har kommit fram till att det ofta brister i uppföljningen; föreslagna förändringar genomförs helt enkelt inte i önskad utsträckning.

– Det händer ingenting, på grund av att det saknas kraft och ork, och för att man inte har rutiner för hur man ska gå vidare och hur det ska dokumenteras. Det har saknats ett enkelt och lättöverskådligt system som konkret visar det här. Därför har vi utvecklat Fastikonkompetens. Och marknaden är mycket intresserad, den står och skriker efter det här, säger Jonas Gustavsson.

DET FAKTUM ATT BRANSCHEN STÅR INFÖR stora pensionsavgångar påskyndar behovet ytterligare.

– Grunden i det här är debatten om pensionsavgångarna. Redan 2002 var 40 procent av de aktiva i fastighetsbranschen över 55 år. Nu är en enorm kull mellan 60 och 65. Det som händer under den senaste högkonjunkturen var att pensionsavgångarna sköts fram; i stället för att sluta har de äldre hängt kvar, många i

egen regi, andra har gått ner i arbetstid och själva fått välja vilka uppgifter de ska syssla med.

– Men nu i lågkonjunkturen slimmas organisationerna, det är inte lika roligt att jobba längre, och många går i pension. Det här innebär att vi står inför en stor kompetenssvacka när det sedan börjar bli drag igen, säger Jonas Gustavsson.

– I det här läget är det ytterst viktigt att man har koll på vilka kompetenser som finns i bolaget, och vilka behov man har. Och det är ju marknaden som styr behoven, så de förändras hela tiden; nu i lågkonjunkturen läggs fokus på uthyrning och förvaltning, under högkonjunktur är transaktionssidan viktigare.

FASTIKOMPETENS TVÅ STÖRSTA användningsområden är:

• Att företagsledningen ska kunna överblicka vilka kompetenser som finns inom bolaget.

– Bland annat finns det ett instrument för gap-analys. Man kan se på vilken kompetensnivå man befinner sig i dag, och jämföra



Bilder: David Schmidt

SPECIALUTFORMAT. Ulf Thörnqvist, Shai Ouaki och Jonas Gustavsson har arbetat tillsammans för att ta fram det nya kompetensutvecklingssystem som är specialutformat för fastighetsbranschen.

med önskvärd nivå. Man kan se hur stort gapet är, och vilka åtgärder som krävs för att nå önskvärd nivå, säger Ulf Thörnqvist.

I dessa tider, då fokus hos många bolag flyttas från transaktions- till förvaltningssidan, är den här överblicken extra värdefull, då man enkelt kan se var de olika kompetenserna finns.

- Att skapa fasta rutiner för kompetenshöjande åtgärder, bland annat genom att ge både chefer och medarbetare bra möjligheter att förbereda sig inför ett medarbetarsamtal.

- En viktig del av det här är att systemet är väldigt transparent. Både chefen och medarbetaren ser samma saker och kan förbereda sig på samma sätt.

VARJE MEDARBETARE HAR EN EGEN SIDA i systemet, med cv, kompetensplan och rekommenderade utbildningar. Här ska man kunna planera sin karriärstege, se vad som krävs för att klättra vidare – systemet innehåller tydliga befattningsbeskrivningar – och här rekommenderas lämpliga utbildningar för att nå dit.

- Tanken är att vi ska samarbeta med alla utbildningsföretagen, det ska finnas information om alla relevanta utbildningar, och

denna ska uppdateras löpande, säger Jonas Gustavsson.

Han menar att de system som finns sedan tidigare är mer generella, och inte inriktade mot fastighetsbranschen, som Fasti-kompetens.

- De stora komplexa system som finns kräver stora administrativa enheter, och är bättre anpassade efter bolag med 10 000-tals anställda. Vårt är mer anpassat för mindre bolag med upp till runt 500 anställda, och innehållsmässigt helt inriktat på fastighetsbranschen. Det är utvecklat av fastighetsbranschen för fastighetsbranschen, säger Jonas Gustavsson.

Varje medarbetare administrerar den personliga informationen på sin sida. Det finns sedan olika behörighetskategorier; chefen kan se de anställdas sidor, men de anställda kan inte se varandras.

BAKOM DEN TEKNISKA UTVECKLINGEN av systemet står Sajt-konsulterna, som också tidigare har arbetat med Fasticon, och därigenom har en viss branscherfarenhet.

- Det absolut viktigaste när man tar fram ett sådant här system



” Systemet ska engagera samtliga på bolaget, från den högsta chefen och neråt. Alla har nytta av det, både för bolagets och för sin egen skull.



är att det är aptitligt och lättillgängligt. Annars används det inte. Det finns i dag en mental trötthet gentemot alla system, så det krävs att systemet är lockande, att det flyter när man surfar, säger Shai Ouaki, vd för Sajt-konsulterna.

- Systemet ska engagera samtliga på bolaget, från den högsta chefen och neråt. Alla har nytta av det, både för bolagets och för sin egen skull. Det ska bli en del av vardagen.

Man kan också lägga in mycket annat i systemet, exempelvis lönesättning, så att man enklare kan skapa en jämställd lönepolitik i bolaget.

NÄR SYSTEMET HAR FÅTT FOTFÄSTE på marknaden planerar Fasticon Kompetens att skapa nätverksgrupper kring systemet.

- Då kommer vi att träffas kanske en gång i kvartalet. Det blir en möjlighet för bolagen att knyta kontakter och utbyta erfarenheter, och så kommer vi att ta dit olika föreläsare. Det här blir gratis för användarna. Uppsidan för vår del blir att vi får input och kan utveckla systemet vidare, säger Jonas Gustavsson. 