



Respekt för människor

Nyckeln till hållbart implementeringsarbete

Promptorn Wangwacharakul

Forskare i projektet

A contextually relevant Respect for People lean implementation framework



Rojanette Coetzee,

North-west University,
South Africa
Industrial Engineering



Promporn
Wangwacharakul,
Linköping university,
Sweden
Quality Management



Mia Ljungblom
Uppsala university,
Sweden
Quality Management

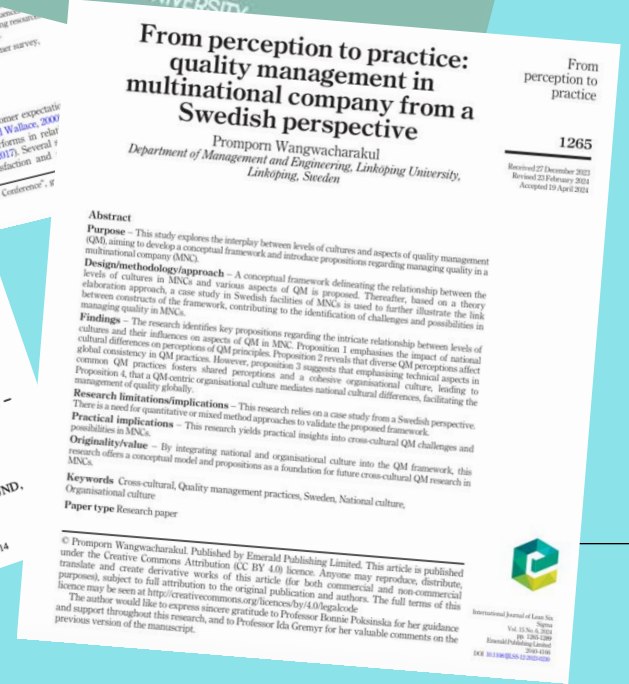


Marieta du Plessis

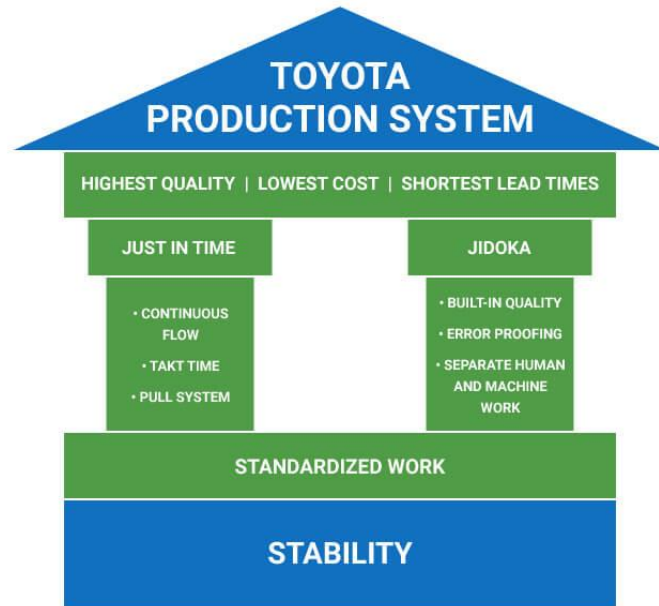
University of the Western Cape,
South Africa
Industrial
Psychologist

Promptorn Wangwacharakul

- Biträdande universitetslektor
- Avdelning för logistiks- och kvalitetsutveckling, Linköpings universitet
- B.Eng. Industrial Engineering
- M.Sc. Innovation Management
- Ph.D. Kvalitetsteknik
- Forskar inom tvärkulturell kvalitetsutveckling, försörjningskedjor, och cirkulär textil ekosystem
- Undervisar inom kvalitetsutveckling och Lean



Från Toyota Production System till Lean

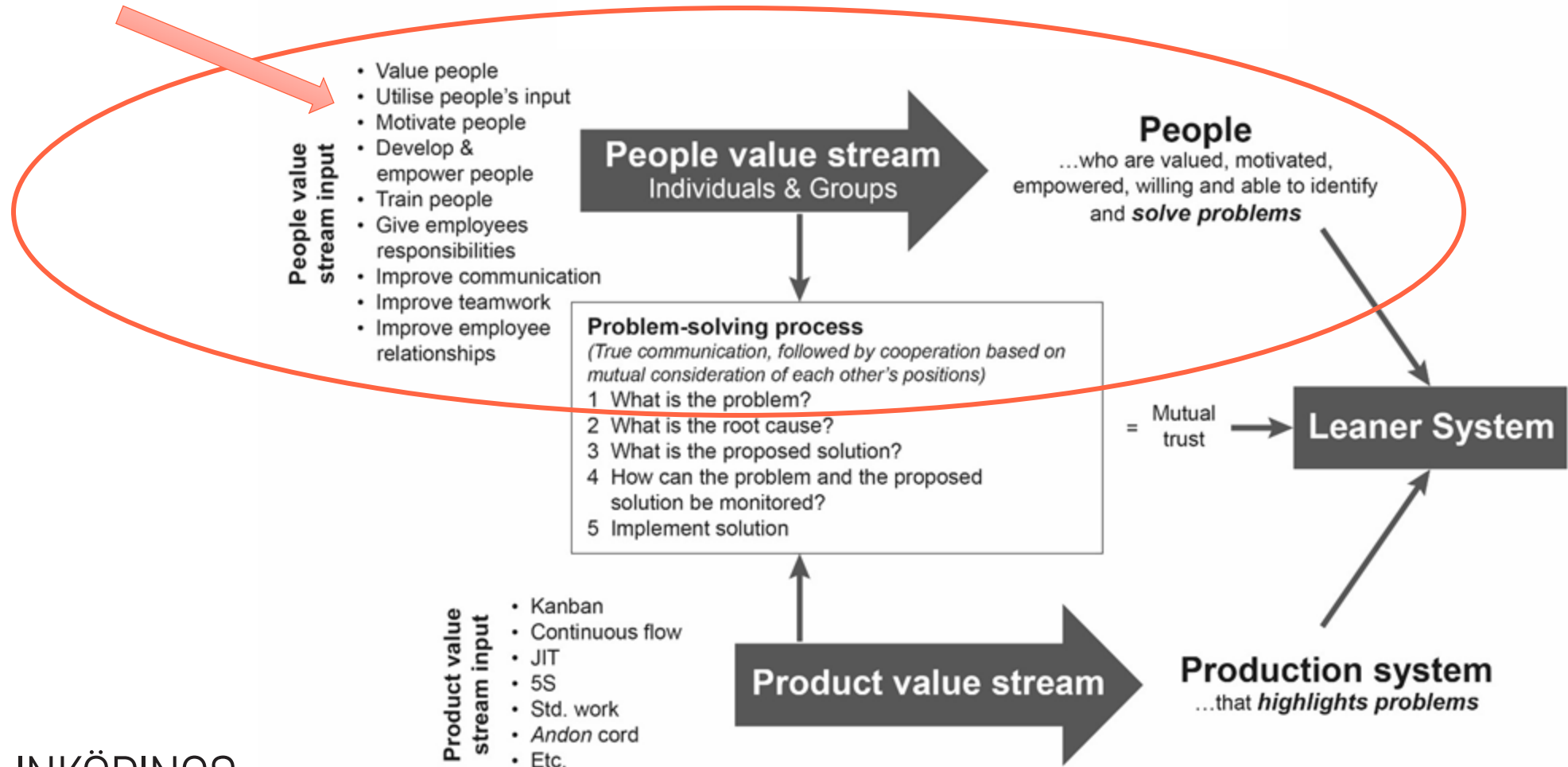


Just-in-time – flöde, låg lager, låg kostnad
Jidoka – kvalitet, ingen defekt



Standiga förbättringar – utmaning, Kaizen, gå och se
Respekt för människor – respekt, teamarbete

'Respekt för människor' (RFP) framework



Respekt för människor (RFP) dimensioner

7) Kommunikation

8) Teamarbete

9) Medarbetarrelationer

Grupp nivå

Individuell nivå

1) Värdet av
människor

3) Motivation och
engagemang

5) Utbildning

2) Medarbetarbidrag

4) Att utveckla
medarbetarna

6) Medarbetaransvar

Self-determination Theory (SDT)

(Deci et al., 2017; Maganelli et al., 2018)

En teori om motivation som menar att människor motiveras av tre grundläggande psykologiska behov

Autonomi (Autonomy)

Behovet av att känna kontroll
över sitt eget liv och sina val

“Jag kan bestämma själv”

Kompetens (Competence)

Behovet av att känna sig
kapabel och effektiv i
samspelet den sociala
omgivningen

*“Jag kan göra det. Jag är bra på
det och kan utvecklas inom detta”*

Tillhörighet (Relatedness)

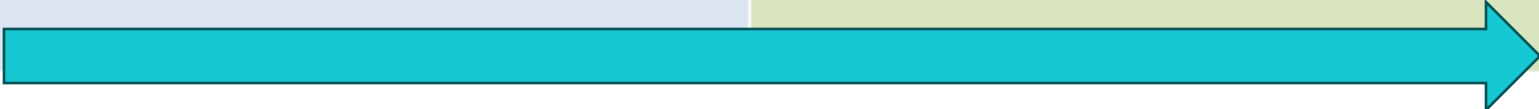
Behovet av att känna sig
ansluten till andra och ha en
känsla av tillhörighet

*“Jag blir accepterad och är en del
av gruppen”*

Self-determination Theory (SDT)

(Deci et al., 2017; Maganelli et al., 2018)

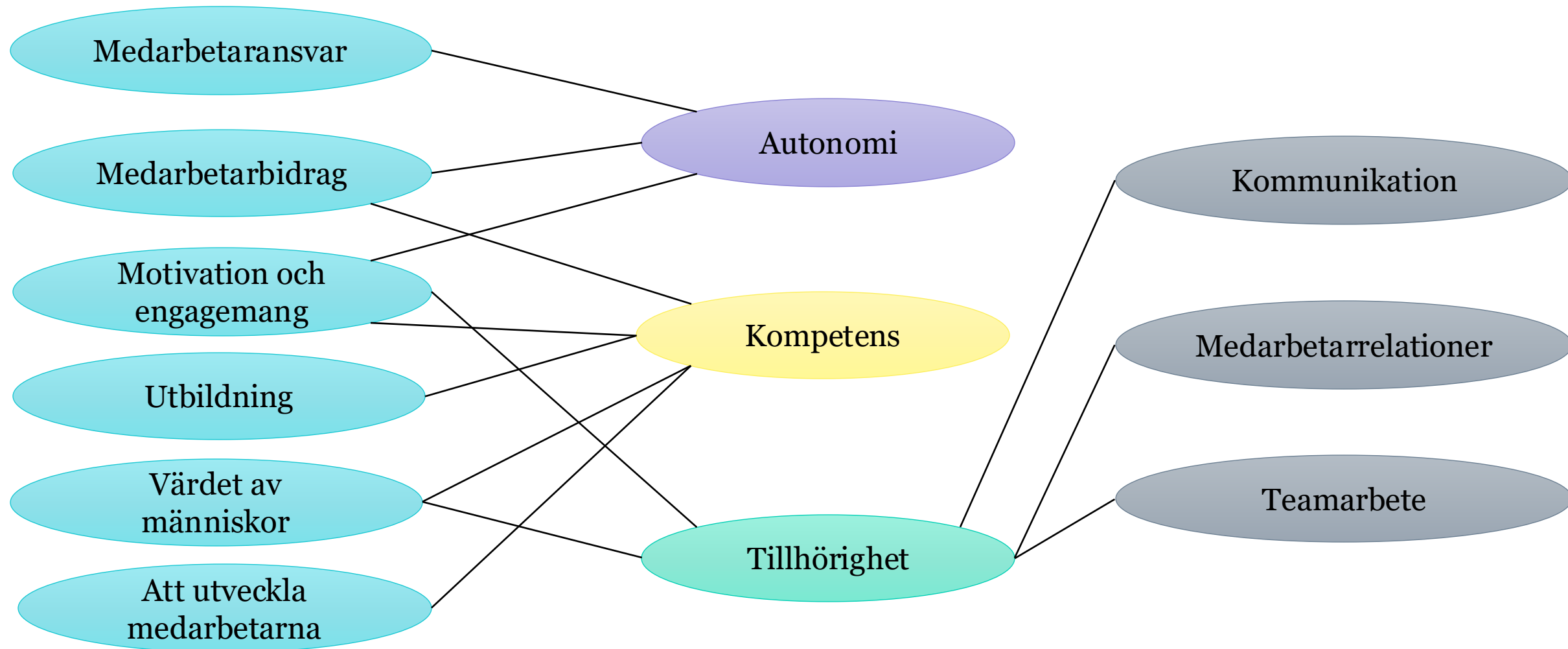
No Motivation	Extrinsic Motivation				Intrinsic Motivation
Amotivation	External Regulation	Introjected Regulation	Identified Regulation	Integrated Regulation	Internal Motivation
Absence of intentional regulation	Get rewarded/avoid punishment	Self-worth contingent on performance; ego involvement	Importance of goals, values and regulations	Coherence among goals, values and regulations	Carrying out a task for pleasure and enjoyment.
<i>Lack of motivation intention, desire, meaning</i>	<i>Controlled motivation</i>	<i>Moderately controlled motivation</i>	<i>Moderately autonomous regulations</i>	<i>Autonomous motivation</i>	<i>Inherently autonomous motivation</i>
Behaviour change interventions. Changing behaviours by changing consequences			Work on culture/climate. Leaders seek to create shared values and norms.		

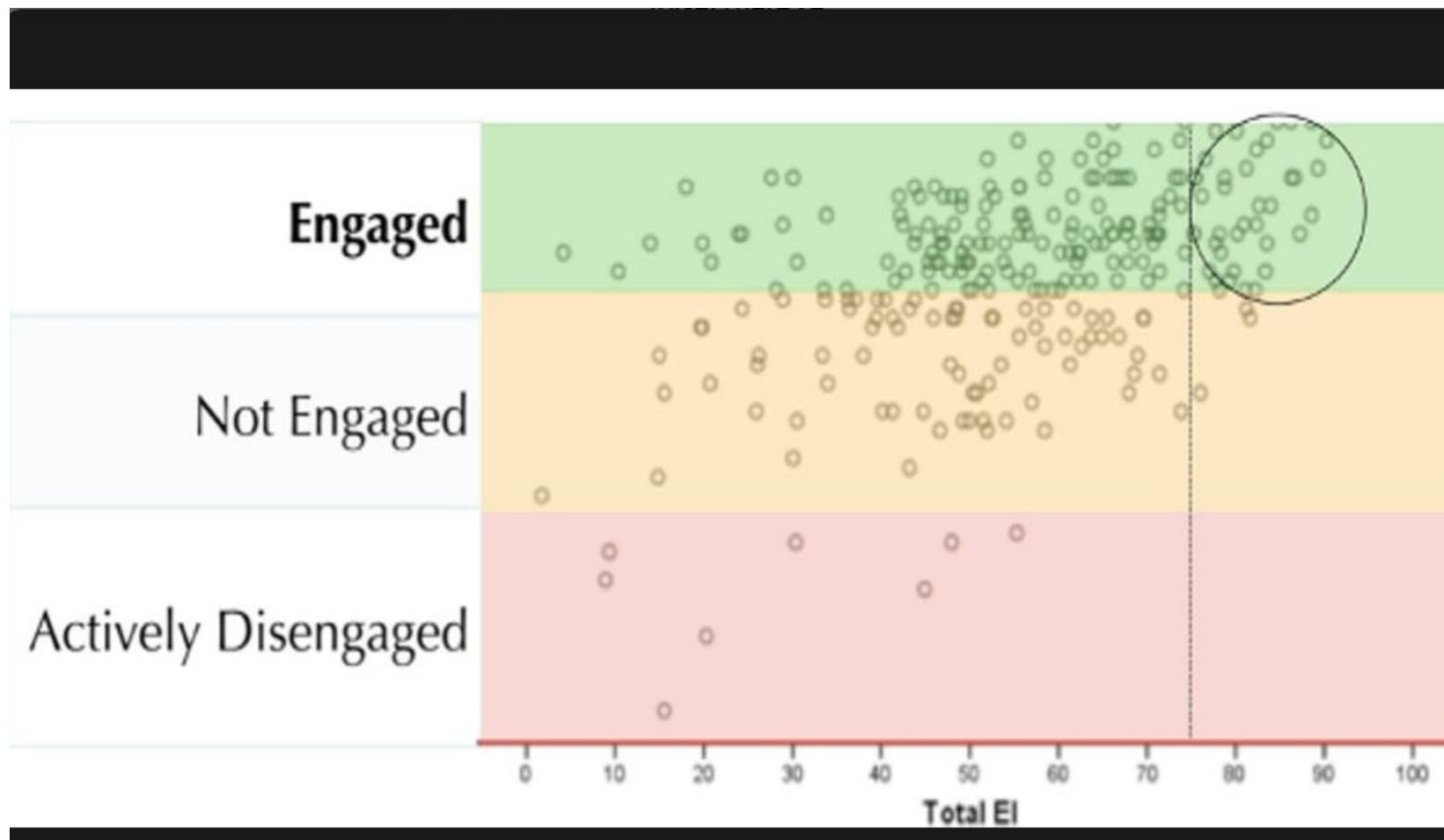


RFP vs SDT dimensioner

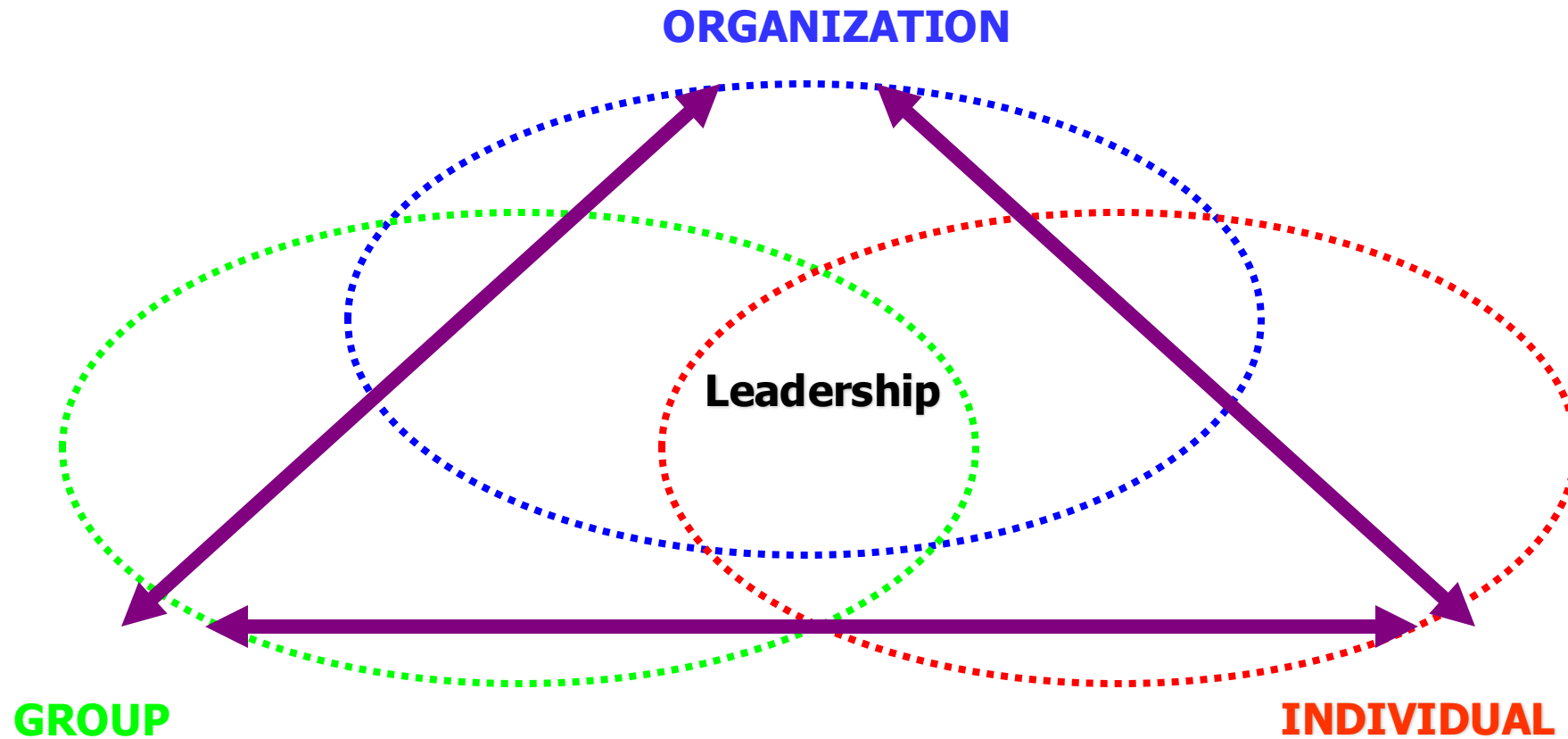
Organisationsnivå	RFP dimensioner	Syfte	SDT dimensioner
Individuell nivå	1) Värde av människor	Att förstå uppfattningen om medarbetarnas värde för organisationen	Samhörighet, kompetens
	2) Medarbetarbidrag	Att förstå uppfattningen om värdet av de bidrag som medarbetarna ger	Autonomi, kompetens
	3) Motivation och engagemang	Att fastställa nivåerna och källorna till medarbetarnas motivation	Autonomi, kompetens, samhörighet
	4) Att utveckla medarbetarna	Att undersöka om möjligheter till personlig utveckling och tillväxt för medarbetarna främjas	Kompetens
	5) Utbildning	Att avgöra om utbildning i Lean-filosofi och säkerhetsfrågor	Kompetens
	6) Medarbetaransvar	Att förstå det ansvar och den ägarskap som medarbetarna tar	Autonomi
Grupp nivå	7) Kommunikation	Att fördjupa sig i huruvida organisationens kommunikation är effektiv och respektfull, och leder till samarbete och omtanke mellan medarbetarna	Samhörighet
	8) Teamarbete	Att förstå om en balans uppnås mellan individuell spetskompetens och effektivt teamarbete	Samhörighet
	9) Medarbetarrelationer	Att förstå om relationer bidrar till medarbetarnas livskvalitets	Samhörighet

Preliminärt modell av RFP-SDT



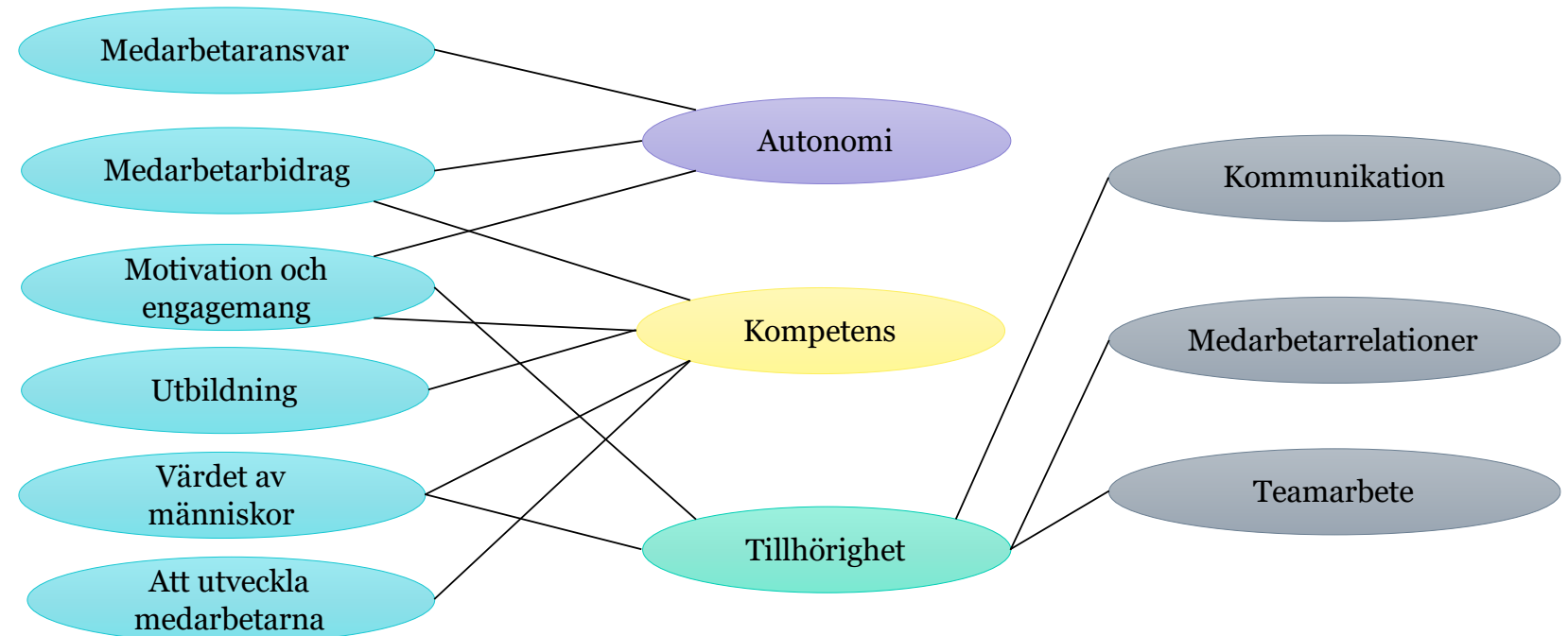


Ledarskapets arena



Reflektionsfrågor

- 1) Vad tycker du om RFP konceptet?
- 2) Hur kan RFP hjälpa öka motivation av medarbetare i förändringsarbete och leda till hållbar implementation?

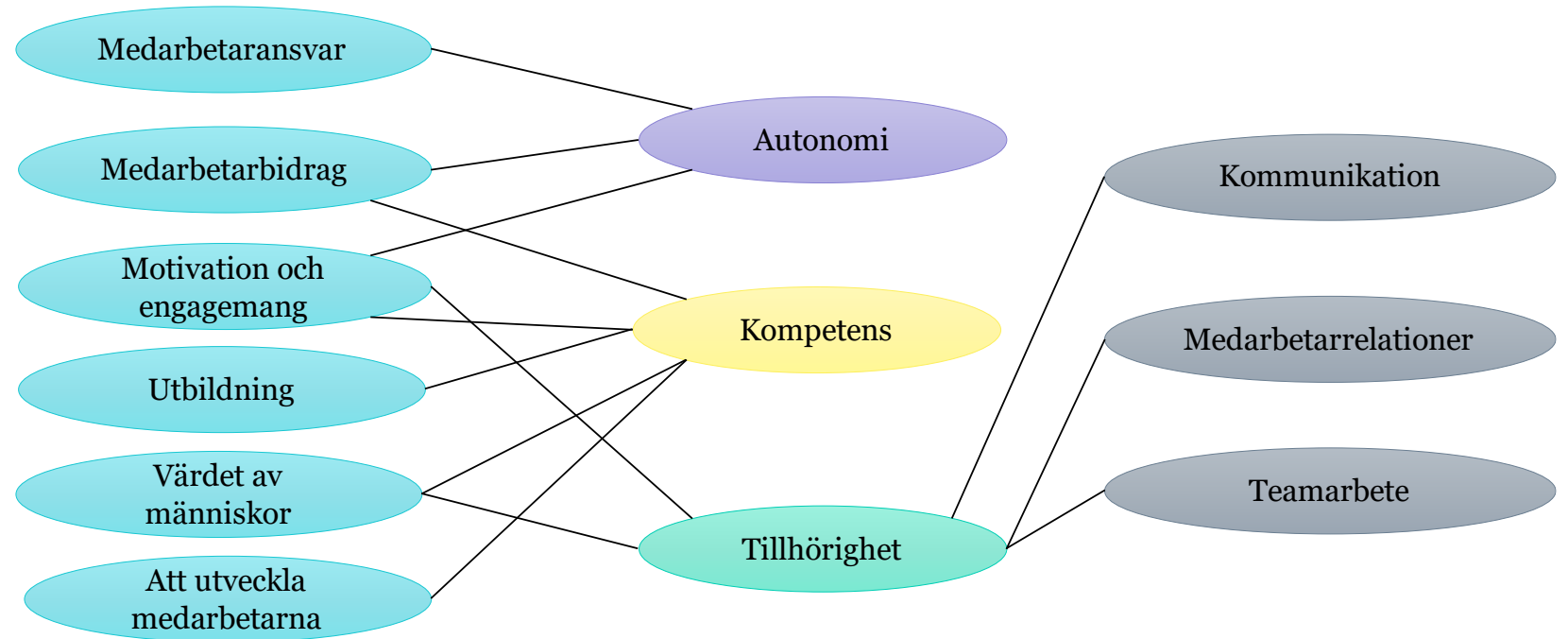


RFP och hållbart implementeringsarbete

- RFP är en central del i ett framgångsrikt systemtänkande för hållbar implementation.
- Genom att förstå och värdesätta medarbetarnas bidrag och ansvar, skapar vi en robust organisation där varje individ känner sig delaktig och engagerad.
- Effektiv och respektfull kommunikation leder till inkluderande arbetsprocess och öppen arbetsmiljö, där medarbetarna känner sig tillit, förtroende och trygghet.
- Att balansera individuell förmåga och teamarbete främjar en kultur av samarbete och anpassningsförmåga.

Min tre konkreta tips...

- Skapa en kultur av tillhörighet och delaktighet
- Ge medarbetarna möjlighet att utvecklas och växa
- Visa uppskattning och ge feedback



Tack! Frågor?

promporn.wangwacharakul@liu.se

