

Alle Hjerne i Spil

Case katalog

Udvalgte virksomhedscases

Små forandringer - store forskelle



OM KATALOGET

INSPIRATION FRA VIRKSOMHEDER, DER MED SMÅ
MIKROFORANDRINGER HAR SKABT MERE STRUKTUR, TYDELIGHED
OG TRIVSEL I HVERDAGEN.

KATALOGET VISER EKSEMPLER FRA FORSKELLIGE BRANCHER – ALLE
MED FOKUS PÅ AT BRINGE FORSKELLIGHEDER I SPIL PÅ EN ENKEL OG
PRAKTISK MÅDE.

work.
live.
stay.



Virksomhedscase

Apollo Fitness

Vejles mest
eksklusive fitnesscenter

Enkle rammer i hverdagen

Hos Apollo ville man gerne styrke strukturen i arbejdet og gøre hverdagen mere overskuelig for medarbejderne. Mikroforandringen blev at indføre små redskaber, der gjorde opgaver og samarbejde mere forudsigeligt.



Udfordring

Behov for tydeligere struktur

- Medarbejderne havde brug for meget klare rammer, så det blev tydeligt, hvem der gjorde hvad, og hvornår tingene skulle være færdige.

Mange skift og uens rutiner

- Arbejdsdagen kunne variere meget, hvilket betød, at overblik og sammenhæng let gik tabt. Der var behov for en fælles måde at skabe struktur på.

Balance mellem omsorg og tydelighed

- Ledelsen ønskede redskaber, der kunne støtte begge dele

Mikroforandring

Visuelle tavler og lister.

- Enkle visuelle værktøjer gav hurtigt overblik over opgaver, deadlines og prioriteringer.

Faste møder

- Ugentlige sparringsmøder og 1:1-samtaler blev sat i kalenderen for at skabe rytme og kontinuitet i samarbejdet.

Klare rutiner

- Tjeklister til fx åbne- og lukkeopgaver gjorde processer ensartede

TILTAG

Tavler og farvekoder

Gennem visuelle redskaber blev det nemmere at se, hvilke opgaver der var i gang, og hvem der havde ansvaret.

Faste mødestrukturer

De ugentlige møder og 1:1-samtaler skabte en ramme, hvor både opgaver og trivsel kunne drøftes.

Personalehåndbog og brugermanual

Gav medarbejderne et fælles referencepunkt med klare retningslinjer og støtte i hverdagen.



Effekt & læringer

- Større overskuelighed og mere ro i hverdagen.
- Bedre samarbejde og klarere forventningsafstemning.
- Små redskaber kan gøre en stor forskel for både trivsel og kvalitet.



Virksomhedscase

Seasight Group

Offshore-, stål- og marineindustri
(værft, stål, kraner og service)

Forskellighed som en styrke i hverdagen

Hos Seasight Group har man længe haft fokus på samarbejde, ansvar og trivsel. Mange gode erfaringer fandtes allerede, og næste skridt blev at samle dem og gøre det tydeligt, hvordan forskellighed spiller en positiv rolle i det daglige arbejde.

Udfordring
Gode erfaringer – men ikke samlet

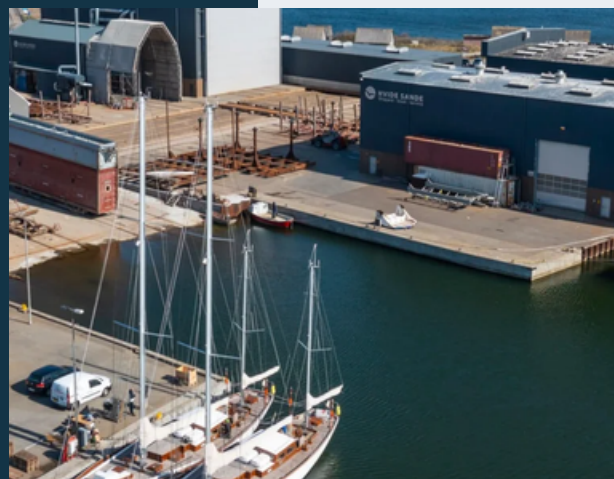
- Der fandtes mange eksempler på godt samarbejde og hensyn i hverdagen, men de var ikke samlet eller beskrevet, så ledere kunne lade sig inspirere af dem.

Det, der fungerede, blev fælles

- Ved at skrive erfaringerne ned er det blevet nemmere for ledere at bruge og dele den praksis, der allerede fungerer.

Forskellige måder at arbejde på

- Folk arbejder forskelligt, og det var vigtigt at finde en fælles tilgang til samarbejde, kommunikation og hensynstagen.


Mikroforandring
Gøre det konkrete synligt

- Samle de små handlinger, der allerede får hverdagen til at fungere, og bruge dem som fælles inspiration.

Sætte ord på det, der virker

- Beskrive, hvordan man samarbejder, tager ansvar og hjælper hinanden i hverdagen.

Skabe fælles forståelse

- Sikre, at alle – både ledere og kolleger – har et fælles billede af, hvad godt samarbejde betyder.

TILTAG

Samtaler med medarbejdere og ledere

Talte om, hvad der allerede virker godt, og hvad der skaber tryk og trivsel.

Samlede eksemplerne

Skrev de gode erfaringer ind i ledelseshåndbogen, så de blev synlige på tværs.

Delte viden

Viden blev delt gennem skriftlige notater der danner grundlag for fremtidigt samarbejde.


Effekt & læringer

- Et nyttigt værktøj til ledere, der hjælper med at styrke lederskabet.
- Et internt notat, der gør det tydeligt, hvordan man arbejder med rummelighed i praksis.
- Bekræftede, at udvikling ofte starter med at få øje på det, man allerede gør godt.

Virksomhedscase

DS Smith

Global leverandør af bæredygtige emballageløsninger

Fra personlig viden til fælles praksis

Hos DS Smith var erfaringer samlet hos én leder og risikerede at gå tabt. Mikroforandringen blev at dokumentere og dele viden, så praksis blev mere tydelig og forankret i hele organisationen.



Udfordring

Viden og erfaringer lå hos én leder

- Erfaringerne med at lede medarbejdere med særlige behov var samlet hos en enkelt leder, hvilket gjorde virksomheden sårbar.

Risiko for tab af erfaringer ved lederskifte.

- Når lederen gik på pension, ville vigtig viden forsvinde, og man skulle starte forfra.

Uens praksis og manglende systematik.

- Håndteringen varierede, og der fandtes ingen fælles rammer på tværs af organisationen.

Mikroforandring

Dokumentation af praksis

- Udarbejde korte og konkrete guidelines, der kunne fastholde viden.

Skabe fælles rammer og procedurer

- Sikre, at alle ledere og HR havde samme udgangspunkt.

Inddrage medarbejdere aktivt.

- Give medarbejderne en stemme i både rekruttering og udvikling, så erfaringerne blev mere brugbare og praksisnære.

TILTAG

Guidelines for hverdagssituationer

Fx hvordan fravær meldes ind, eller hvordan ændringer håndteres.

Praksisnær guide til ledere og HR

Samlede erfaringerne i et overskueligt dokument, der kan bruges bredt

Inddragelse af medarbejdere

Deltog i opgavefastsættelse og rekruttering



Effekt & læringer

- Systematik og tydelighed i praksis.
- Mindre afhængighed af enkeltpersoner.
- Små procedurer gav værdi for alle medarbejdere.



Virksomhedscase

Skovmøllen

Tre restauranter i naturskønne omgivelser omkring Aarhus

Fokus på trivsel og struktur i hverdagen

Skovmøllens restauranter har arbejdet målrettet med at skabe klare rammer for oplæring, kommunikation og forventningsafstemning. Målet har været at styrke trivsel og sikre, at både unge og erfarne medarbejdere føler sig klædt på til opgaverne.

Udfordring

Mange unge og deltidsansatte

- Skovmøllens restauranter har en stor andel unge og deltidsansatte, hvilket kan gøre det udfordrende at skabe ensartethed og ejerskab i hverdagen.

Introduktion og forventningsafstemning

- Det kan være en udfordring at sikre, at alle nye medarbejdere får en tydelig introduktion og kender forventningerne til arbejdet.

Hyppe ændringer og kommunikation

- Løbende ændringer i menu og opgaver samt meget information kan gøre det krævende for alle at følge med – især for medarbejdere med forskellige behov.



Mikroforandring

Menutræning i hverdagen

- Ledere eller kokke spørger dagligt en tjener om menuen, som skal kunne forklare retter og ingredienser.

Förberedelse og forventningsafstemning

- Tjenere møder 15 minutter før for at gennemgå dagens materiale og forberede sig.

Feedback og ejerskab

- Feedback fra tjenere og ledere indsamles løbende, og succeshistorier deles for at styrke ejerskab og forankring.

TILTAG

Visuel menumappe

Udarbejdelse af fysisk og digital mappe med billeder og korte beskrivelser af retterne.

Daglig gennemgang

Ledere og tjenere gennemgår materialet sammen for at sikre opdateret viden.

Lettilgængelig information

Brug af billeder, punktform og farvekoder gør informationen nem at forstå for alle.



Effekt & læringer

- Forbedret gæstefeedback.
- Øget anerkendelse og ros i organisationen.
- Bedre forberedelse og service, især blandt unge medarbejdere.
- Ledelsen oplever større ejerskab og engagement.
- Små justeringer har stor effekt i en travl hverdag.

Virksomhedscase

Millers

Udvikling af digitale standard systemer og skræddersyede løsninger

Fokus på trivsel i hverdagen

Hos Millers blev der indført en fast mødestruktur, hvor både opgaver og trivsel blev drøftet åbent. Målet var at gøre behov og forventningsafstemning til en naturlig og tydelig del af dialogen – både individuelt og i teamet.

Udfordring

Individuelle samtaler dominerede

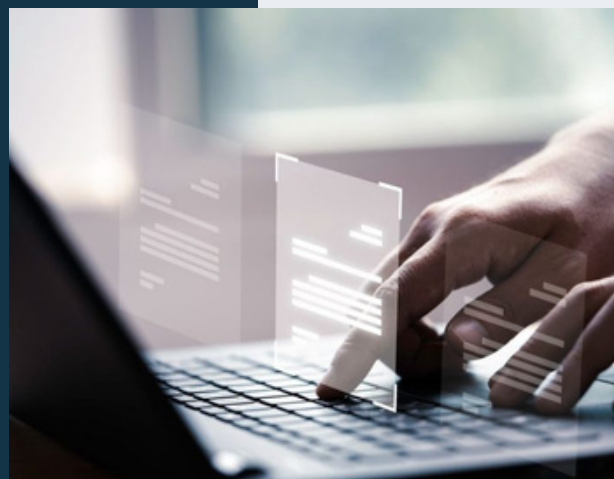
- Vigtige emner om trivsel og opgaver blev ofte kun drøftet én-til-én.

Vigtigheden af klare rammer

- Når centrale personer ikke deltog, kunne det betyde, at der manglede faste rammer for at fastholde samarbejdet og overblikket.

Kommunikationsformen virkede ikke

- Forskellige tilgange til opgaver og kommunikation kunne give anledning til misforståelser og gjorde det til tider sværere at skabe fælles forståelse i teamet.



Mikroforandring

Faste møder med klar dagsorden

- Der blev udarbejdet en konkret dagsorden til møderne, med fokus på både trivsel og opgaver.

Tjekliste til møderne

- Sikrede at relevante emner blev taget op, både 1:1 samt i teamet.

Skabe fælles forståelse

- Justering så daglige møder skaber struktur. Samarbejdet blev et fælles ansvar.

TILTAG

Struktur med 3 enkle spørgsmål

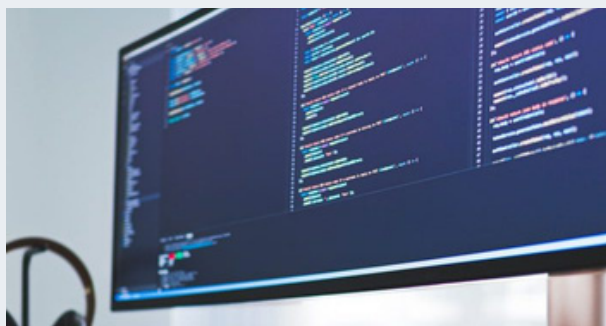
- Hvad arbejder du med?
- Er der udfordringer?
- Har du brug for hjælp?

Implementere dagsorden på fællesmøder

Det blev synligt for alle, at der er forskellige behov og tilgange til arbejdet.

Grøn- gul- rød

Dagen afsluttes med at medarbejdere scorer dagen grøn/gul/rød. Der tales om dette dagen efter og tilpasses hvis nødvendigt.



Effekt & læringer

- Udfordringer identificeres tidligere.
- Behov og forventninger blev synlige og drøftet åbent.
- Det gentagende format skaber tryghed og kontinuitet.
- Små justeringer kan have stor effekt i en travl hverdag.
- Spørg ind til behov - det er ofte enkle forhold, der har stor betydning.



Virksomhedscase

Stansomatic

Stansning af komplekse metalkomponenter

Forskellighed som en styrke i hverdagen

Stansomatic satte fokus på, hvordan pludselige forandringer påvirker hverdagen. Det førte til åbne samtaler om forskelligheder inkl. ordblindhed, og hvordan man kan tale om individuelle behov på tværs af virksomheden.



Udfordring

Uforudsigelige ændringer i hverdagen

- Selvom hverdagen er struktureret, opstår der til tider uventede ændringer, som kan skabe utryghed.

Håndtering af forskelligheder

- Det kan være svært for medarbejdere at håndtere hurtige skift, især hvis man har særlige behov.

Balancen mellem hensyn og drift

- Det kan være en udfordring at tage individuelle hensyn uden at gå på kompromis med retfærdighed og effektivitet.

Mikroforandring

Varsling af ændringer

- Ledere varsler pludselige ændringer så hurtigt som muligt og med tydelig kommunikation fx både mundtligt, skriftligt eller med visuelle hjælpemidler.

Åben dialog om behov

- Lederne åbnede for samtaler om trivsel og individuelle behov, og emnerne blev taget op på fællesmøder i virksomheden.

Små justeringer i hverdagen

- Små, konkrete ændringer gør det lettere for alle at håndtere forandringer i produktionen.

TILTAG

Fælles samtale om behov

Emner som ordblindhed og individuelle ønsker blev taget op på fællesmøder

Åbenhed for ønsker

Ledelsen inviterede alle til at komme med ønsker og behov, som så vidt muligt blev imødekommet.

Fokus på fællesskab

Samtaler om forskelligheder blev gjort til en naturlig del af dialogen i virksomheden.



Effekt & læringer

- Det er blevet lettere at tale åbent om forskelligheder og behov.
- Fokus på behov fremfor diagnoser.
- Medarbejdere oplever, at ledelsen lytter og kan imødekomme ønsker.
- Små ændringer i hverdagen har styrket trivsel og samarbejde på tværs.

Virksomhedscase

Uptime Development

Digitale løsninger der gør en forskel

Fokus på trivsel og fælles forståelse

Hos Uptime Development blev der indført en enkel struktur, hvor trivsel, behov og forventningsafstemning blev gjort til en naturlig del af dialogen – både individuelt og i teamet.

Udfordring

Styrkelse af den fælles forståelse

- Der var behov for at gøre det lettere at dele viden og forventninger i teamet.

Behov for tydelig ansvarsfordeling

- Projektledelses teamet ønskede at gøre det lettere at have fælles forståelse for opgaver og kvalitet.

Kommunikation og motivation

- Nogle medarbejdere havde brug for mere struktur og tydelighed for at kunne trives og bidrage optimalt.



Mikroforandring

Fælles overblik og skabelon

- En simpel liste og skabelon samler teamets hensyn og aftaler ét sted.

Korte trivselssamtaler

- Små samtaler om trivsel og samarbejde giver indsigt i behov.

Enkel kvalitetssikring

- Checklister og MUS-skema gør forventninger og kvalitet tydelige.

TILTAG

Tydeliggørelse af roller og ansvar

Roller og ansvarsområder blev gjort klare, så alle ved, hvem der gør hvad

Faste rutiner for opfølgning

Der blev indført faste tidspunkter til at følge op på aftaler og trivsel i teamet.

Løbende justering af arbejds gange

Arbejds gange og aftaler blev løbende tilpasset, så de altid passer til teamets behov.



Effekt & læringer

- Projektet har givet konkrete redskaber, der kan bruges fremadrettet.
- Små, løbende forandringer har vist sig at være vejen frem.
- Uptime vil fortsætte med at bruge egne skemaer og integrere mikroforandringer i hverdagen.
- Projektledere har fået en form til mere struktureret vidensdeling.

