

**Alle Hjerner i Spil**

# Casekatalog

## Udvalgte virksomhedscases

**Små forandringer - stor effekt**

### 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.**

## 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.

#### Håndbog og manual

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

# Skovmøllen

Tre restauranter i naturskønne omgivelser omkring Aarhus

### Fokus på trivsel og struktur i hverdagen

Skovmøllens restauranter har arbejdet 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

- 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.

#### Forberedelse 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

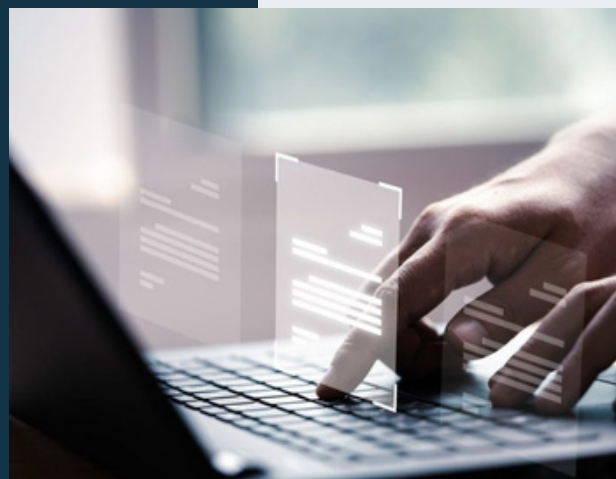
- Vigtige emner om trivsel og opgaver blev ofte kun drøftet én-til-én.

#### 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

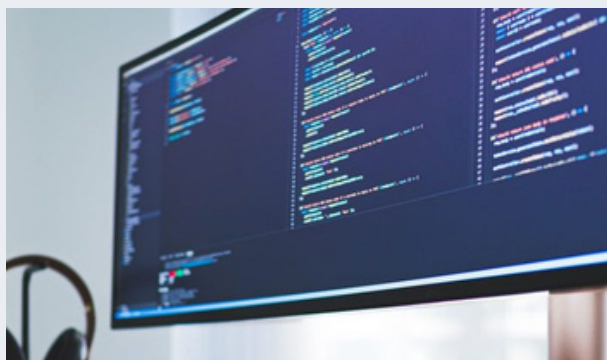
- Hvad arbejder du med?
- Er der udfordringer?
- Har du brug for hjælp?

#### 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

# 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

# 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.

### 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

# 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.



## Virksomhedscase

# Ø.S.G

## Transport og logistik til tiden

### Forskellighed og fællesskab i hverdagen

Hos ØSG ønskede ledelsen at styrke den kultur, virksomheden allerede er kendt for: at man hjælper hinanden, og at der er plads til forskellige forudsætninger. Målet var at gøre det endnu tydeligere i hverdagen, hvordan små hensyn og praktisk støtte gør arbejdet lettere for alle.



### Udfordring

#### At få de gode historier frem

- Hjælpsomhed fylder meget i hverdagen hos ØSG, men det blev ikke altid synliggjort.

#### Viden skulle deles bredere

- Ledelsen fik undervejs større indsigt i bl.a. ordblindhed og ønskede at bringe den viden ud til hele medarbejdergruppen.

#### At fastholde en stærk kultur

- ØSG ville styrke noget, der allerede fungerede, så det blev endnu tydeligere for alle.

### Mikroforandring

#### Personlige fortællinger giver forståelse

- En kort video om ordblindhed skabte bedre forståelse og gjorde det lettere at tale om forskelligheder.

#### Ledere viser vejen

- Lederne kan dele små eksempler på hjælpsomhed, som gør kulturen tydelig i hverdagen.

#### Anerkendelse af hverdagsindsatsen

- En simpel konkurrence eller nomenringsaktivitet kan fremhæve små handlinger, der gør arbejdet lettere for alle.

## TILTAG

### Korte opslag og små historier

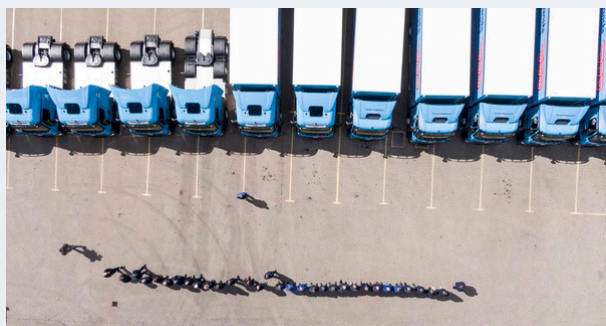
Videoer og korte opslag styrker hjælpsomhed og gør hensyn tydelige i hverdagen.

### Ledelsesopbakning som drivkraft

Når lederne går foran gør det det lettere for andre at dele eksempler.

### Synlighed udadtil

ØSG lavede en video om rummelighed til deres sociale medier.



### Effekt & læringer

- Små fortællinger om hjælpsomhed skaber stolthed og minder alle om værdien af at give en hånd med.
- Det er ofte de enkle, praktiske hverdagseksempler, der gør størst indtryk.
- Det er lettere at sætte ord på, hvordan der er plads til alle – både internt og udadtil.

## Virksomhedscase

## LEAD THE TALENT

## Konsulentbureau

## Styrket støtte til neurodivergente kandidater

Ønsket var at styrke mentorskabet gennem bedre støtteværktøjer og større klarhed for både mentorer og kandidater i relation til neurodiversitet. Formålet var at skabe bedre forståelse for jobsøgningsprocessen samt tydeligere forventningsafstemning om mentorernes rolle.



## Udfordring

## Mentorer med forskelligartet viden

- Mentorerne havde ikke nødvendigvis erfaring med neurodivergente kandidater og havde derfor brug for en enkel og overskuelig ramme at støtte sig til.

## Kandidater med komplekse behov

- De kandidater, der havde allerstørst behov for støtte, var ofte dem, der var sværest for mentorerne at navigere i.

## Forståelse af deres egne udfordringer

- Nogle kandidater havde brug for bedre forståelse af deres egne udfordringer og hvad der kan påvirke deres jobsøgning.

## Mikroforandring

## Dialogværktøj til mentorer og kandidater

- Et værktøj, som gav både mentorer og kandidater en overskuelig struktur i arbejdet med jobsøgning før/under/efter.

## Små, konkrete spørgsmål i samtalerne

- Mentorerne brugte korte, konkrete spørgsmål for at skabe tryghed og forudsigelighed – særligt for neurodivergente kandidater.

## Fokus på kandidatens egen forståelse

- Kandidaterne blev støttet i at forstå deres egne udfordringer og styrker og hvordan de påvirker jobsøgningen.

## TILTAG

## Styrkelse af forventningsafstemning

Guiden hjalp kandidater og mentorer med at skabe klarhed om roller, forventninger og rammer.

## Støtte til ansøgning, kontakt og jobsamtaler

Materialet gav enkle greb til ansøgning, kontakt og samtaler.

## Tidlig introduktion i nye forløb

Guiden bruges fra start i alle mentorforløb, så alle arbejder ud fra samme ramme.



## Effekt &amp; læringer

- Viden og greb blev fordelt bredere, så støtte ikke længere afhang af mentorens erfaring.
- 2-2-2-planen viste, at små konkrete nedslag kunne integreres hurtigt og give høj værdi i mentorsamtalerne.
- Værktøjet skabte struktur og gjorde det lettere at stille de rigtige spørgsmål.



## Virksomhedscase

# GEV

## Lokal forsyningsvirksomhed

### Små dagligdagssamtaler, der styrker relationer, trivsel og kultur

GEV ønskede at styrke deres nærværende ledelseskultur med flere uformelle samtaler, og dermed styrke relationer og mental trivsel i hverdagen. Virksomheden er stolt over deres rummelighed, en tilgang de gerne vil arbejde med i hele organisationen.



### Udfordring

#### Styrke daglig dialog og relationer

- Ønske om at skabe en mere systematisk og bevidst tilgang til de små samtaler, som i forvejen foregår i hverdagen.

#### Forskelle i praksis på tværs af ledere

- Nogle ledere havde allerede stærke relationelle greb, mens andre havde behov for inspiration eller struktur for at komme i gang.

#### Behov for anerkendelse i hverdagen

- Ønsket var at fastholde fokus på de små, menneskelige samtaler som en del af kulturen – også når nye ledere træder ind i organisationen.

### Mikroforandring

#### Dagligdagssamtaler

- Lederne arbejdede med korte, uformelle samtaler (1–5 min.), der skaber tryghed, anerkendelse og nærværsbaseret ledelse.

#### Skemaer og refleksion

- Nogle ledere brugte fx skemaer som støtte. Andre gjorde samtalerne mere intuitive – men fælles var øget bevidsthed om relationer i hverdagen.

#### Erfaringsudveksling og forankring

- Erfaringerne blev løbende delt på tværs af ledergruppen, så den fælles praksis kunne styrkes.

## TILTAG

#### Fleksibel dokumentation

Skemaer blev brugt dér, hvor de gav mening – primært som refleksionsværktøj og opsamling

#### Tværgående deling af erfaringer

Ledere delte succeshistorier, så resten af organisationen kunne bruge dem som inspiration.

#### Forankring af dialog

For at sikre varig effekt er trivsel og relationer fremover et fast tema på ledelsesmøder hvert halve år.



### Effekt & læringer

- Korte uformelle samtaler har markant effekt
- Lederne er blevet mere opmærksomme på små øjeblikke i hverdagen, hvor de kan spørge ind, anerkende og skabe tryghed.
- Kulturforandring kræver rollemøder
- Indsatsen har mindet lederne om, at relationer skabes i de små samtaler i hverdagen.



## Virksomhedscase

# Greenbyte

## Grønne softwareløsninger

### Fokus på trivsel og fælles rammer

Greenbyte har arbejdet med at skabe klare rammer for fleksibilitet og samarbejde, hvor der tages hensyn til både individuelle behov og virksomhedens krav om stabilitet.

### Udfordring

#### Stabile arbejdsgange

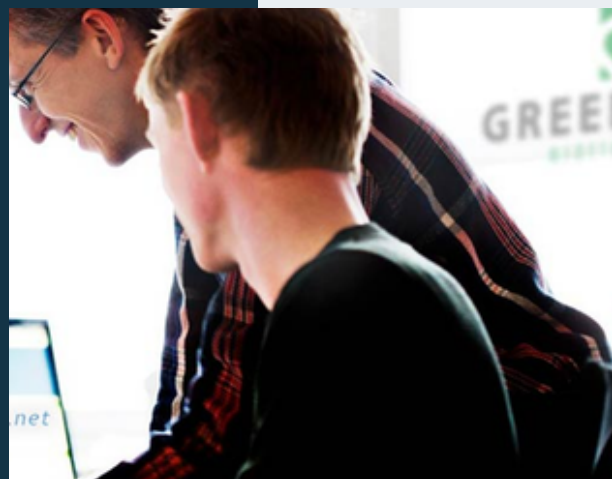
- Der har i perioder været variationer i arbejdsrytmerne, hvilket har gjort det relevant at arbejde med en god balance mellem fleksibilitet og tydelige rammer.

#### Kommunikation og samarbejde

- Der har været udfordringer mellem support og udvikling, især om afbrydelser og forskellige arbejdsformer.

#### Fysisk vs. remote arbejde

- Fysisk tilstedeværelse styrker fællesskabet, men remote arbejde kræver ekstra fokus på integration og kommunikation.



### Mikroforandring

#### Struktureret opgavestyring:

- Der er skabt mere struktur og overblik i samarbejdet mellem support og udvikling.

#### Dialog og trivsel

- Der er arbejdet med at skabe 1:1-samtaler om behov og trivsel, så ledere og medarbejdere kan vende udfordringer.

#### Fælles aftaler

- Der er indført tydeligere strukturer for, hvordan arbejdet tilrettelægges i hverdagen, hvilket har skabt mere forudsigelighed og bedre koordinering.

## TILTAG

#### Klar rammesætning

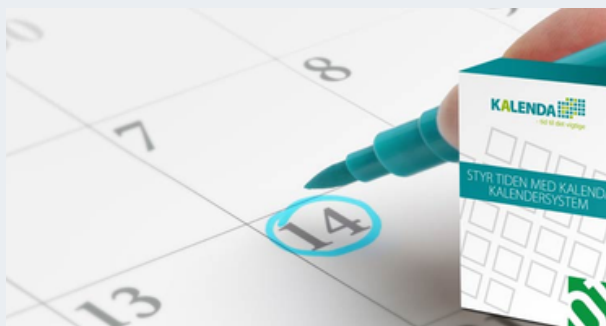
Ledelsen har sat tydelige rammer for fleksibilitet, fremmøde og rummelighed.

#### Fælles ansvar

Strukturen for samarbejde og trivsel er et fælles ansvar for ledelse og medarbejdere.

#### Løbende refleksion

Virksomheden justerer løbende sin tilgang gennem refleksion og evaluering.



### Effekt & læringer

- Det er vigtigt at tale om rammerne for rummelighed, og det skaber et fælles ståsted og tydeligere kommunikation.
- Samarbejdet mellem afdelinger er forbedret via struktureret opgavestyring.
- Individuelle aftaler om fremmøde er blevet lettere at lave og fastholde.
- Små justeringer og mikroforandringer har haft stor effekt i en travl hverdag.





## Virksomhedscase

# Solitwork

## Automatiserede IT løsninger

### Koblingen mellem strategi og hverdag

Hos Solitwork ønskede man at gøre strategien lettere at forstå og mere relevant for medarbejderne. Målet var at skabe en enklere og mere konkret dialog om forandringer, så alle kunne se deres rolle i den udvikling, virksomheden står i.

### Udfordring

#### Gøre strategien mere nærværende

- Strategien skulle bringes tættere på medarbejdernes hverdag, så alle kunne se deres rolle i den.

#### Skabe bedre rammer for dialog

- De uformelle samtaler gav ikke altid nok plads til forberedelse eller refleksion.

#### Tilpasse kommunikationen til forskellige behov

- Medarbejdere tog information ind på forskellige måder og havde brug for varierende greb i samtalerne.



### Mikroforandring

#### Koble strategi til konkrete arbejdsopgaver

- Samtalerne blev mere meningsfulde, når strategien blev forklaret gennem medarbejdernes egne opgaver.

#### Kort forberedelse før 1:1-samtaler

- En lille agenda inden mødet gjorde det lettere for medarbejderne at møde forberedt og deltage aktivt.

#### Tilpasse formen efter personen

- Nogle havde brug for visuelle greb, andre for struktur eller 1:1 fremfor fællesmøder.

## TILTAG

#### Konkrete samtaler i hverdagen

Strategien blev brudt ned til små spørgsmål om, hvad ændringer betyder for den enkelte.

#### Mindre fokusområder ad gangen

Lederen valgte få temaer at gå i dybden med fremfor at tage alt på én gang.

#### Fast struktur for opfølgning

1:1-rul, trivselsdata og løbende sparring gav en tydelig ramme at arbejde videre i.



### Effekt & læringer

- Når strategien bliver koblet til praksis, åbner medarbejderne mere op og forstår ændringerne bedre.
- Enkle justeringer i samtaleform og struktur gør strategiformidlingen mere tryk og håndterbar.
- Det, man først troede handlede om særlige hensyn til neurodivergente, viste sig at være relevant for både neurodivergente og neurotypiske medarbejdere.

