


# FRA STRESS OG DISHARMONI TIL AT SÆTTE MENNESKET I CENTRUM

---

- Hvad gjorde vi
- Hvad førte det med sig
- Hvad kan man lade sig inspirere af



Hvor kom vi  
fra og  
hvordan  
endte vi der

- IT Drift og support – få ”sexede” ting – Men mange nødvendige ting.
  - Underbemanding – Mange ”hemmeligheder” – ingen kendte planen
  - Organisationsændringer – Forsøg på at nedbryde siloer – Sparerunder
  - Dygtige medarbejder med stor loyalitet
- 



# Rejsens begyndelse

- IT@DTU – KÆMPE projekt
- Endnu et hastemøde uden dagsorden og med direktøren som deltager
- ”Ny” leder
- Tour De Chambre – Se medarbejderne i øjnene – Forstå problemet
- Medarbejdere med til ledelsesseminar
- Stor udskiftning i AM
- Opsigelser fra ledere



# Første initiativer

---

Den nye leder i den "varme stol"

---

Sende de meste stressede på tidlig juleferie

---

Starte ansættelser og indsætte konsulenter

---

Ærligt sige hvordan verden så ud

---

Mødeform

---

Sparringspartnere og egen valgte "ledere"

---

Trivselsgrupper

# Mødeform



Roller – Faciliatator og Sekretær



Check-In og Check-Ud



Forberedte emner/dagsorden



Alle bliver hørt – alle kan komme med deres input – ingen stjerner




Alle kan følge med i, hvad der er talt om og besluttet



Understøttet af MS Teams



Sparringpartnere  
og egen valgte  
”ledere”

- 
- Sikre alle får sparring
  - Selvvalgt hvem man ønskede
  - Startede som krav, senere frivilligt – men stadig meget populært
  - Alle sparringspartnere klædt på til rollen
  - Også brugt til at tage mod nye i organisationen
  
  - Selvvalgte ledere til ”bureaukrati”



# Trivselsgrupper

- Frivillig deltagelse
- Første møder – fjerne overtrykket
- Ansvar for hele "området" – kontaktpersoner til alle grupper
- Lyssignal runde
- Støtte hvor det gør ondt
- Fælles arealer – oprydning – sociale arrangementer – interne "klubber"
- Kurser – der ikke falder ind i de enkelte teams egne muligheder
- Eget budget

# Resultat



- Tilgang af 5 medarbejdere fra andre afdelinger
- 1-2 personer forladt pga. ændringerne
- Positive målinger
- Motivation – flere viser hvad de vil
- Stor psykologisk tryghed
- Ros af arbejdstilsynet
- Nemt at få nye i AM
- Delvist upopulære ved HR