CASE | SCAN WEAR

Styrket trivsel og fælles forståelse hos Scan Wear

Udgangspunktet

Med mange nye medarbejdere oplevede Scan Wear udfordringer i samarbejdet på tværs af teams. Der opstod ofte konflikter og misforståelser som følge af forskellige personligheder og kommunikationsformer. Virksomheden ønskede at gøre trivsel og kommunikation til en naturlig del af hverdagen og samtidig kortlægge og udnytte medarbejdernes styrker.

Onboarding- og offboardingprocesserne blev identificeret som områder med behov for ensartethed og klarhed efter feedback fra medarbejdere, som ikke længere var ansat i virksomheden. Desuden var der et ønske om, at den psykologiske tryghed skulle styrkes, og der var behov for at sikre tydelig forventningsafstemning om ansvar og roller.

Arbejdet i organisationen

Scan Wear har brugt Core Culture som inspirationskilde til onboarding, APV og MUS-samtaler, hvor de blandt andet har etableret et MUS-setup baseret på syv trivselsfaktorer: mening, mestring, balance, ledelse, medbestemmelse, kolleger og resultater.

En intern gruppe med repræsentanter fra alle afdelinger har defineret de vigtige målepunkter, og alle medarbejdere har fået kortlagt deres præferencer via MBTI-persontypetesten. Dette har dannet grundlag for tre workshops med fokus på persontyper og kommunikation. Formålet med workshops og øvelser har været at styrke forståelsen for hinandens forskelligheder, øge den psykologiske tryghed og fremme åbne dialoger om udfordrende emner.

Samtidig er onboardingprocessen blevet ensrettet, mens offboarding nu har øget fokus på at fastholde viden i organisationen.

CASE | SCAN WEAR

Styrket trivsel og fælles forståelse hos Scan Wear

Resultatet

Core Culture-målingerne bruges fortsat løbende som pejlemærke for udvikling og opfølgning i organisationen, og allerede nu har medarbejderne i Scan Wear oplevet en tydelig effekt: Medarbejderne har fået større forståelse for hinandens forskelligheder og kommunikationsstile, hvilket har styrket samarbejdet på tværs af virksomheden.

Graden af psykologisk tryghed er blevet højere, og medarbejderne bliver mindet om at være nysgerrige på hinandens behov og styrker.

Klar forventningsafstemning og respekt for forskelligheder har desuden reduceret risikoen for misforståelser og konflikter, samtidig med at både engagement og arbejdsglæde er steget.

Hvem er Scan Wear?

Scan Wear ApS fra Vojens er en dansk private label-leverandør af strømper, undertøj, lingeri, loungewear, sportstøj og øvrig beklædning. Virksomheden hjælper kunderne med design, emballage og produktudvikling og er GOTS- og GRS-certificeret.

Om projektet

Projektet "Skab fremtidens attraktive arbejdsplads" er skabt i samarbejde mellem Human House, Business Kolding og Dansk Erhvervsfremme og støttet af Velliv Foreningen.

13 virksomheder i Kolding-området har deltaget i projektet og arbejdet på at styrke trivslen og den mentale sundhed blandt medarbejderne.

Med ny viden og praktiske værktøjer har de fået de bedste forudsætninger for at tiltrække dygtige medarbejdere og skabe en stærk tilknytning til arbejdspladsen.

Læs mere om OLFA-modellen og om Core Culture via QR-koden.

human house ledelse & arbejdsmiljø Velliv Foreningen def BUSINESS KOLDING

CASE | SCAN WEAR

Styrket trivsel og fælles forståelse hos Scan Wear

Resultatet









human house ledelse & arbejdsmiljø

Velliv Foreningen

def

BUSINESS KOLDING