



MENTAL TRIVSEL PÅ MENUEN

Idéer og inspiration til at styrke trivsel
og arbejdsglæde i din restaurant

Om Mental Trivsel på Menuen

Baggrund

Dette inspirationskatalog er udarbejdet på baggrund af projektet *Mental Trivsel på Menuen*. Projektet har til formål at analysere og fremhæve de metoder og initiativer, som er med til at øge den generelle arbejdsglæde og mentale trivsel i restaurationsbranchen.

Mental Trivsel på Menuen er et samarbejde mellem Norion Consult, Food Organisation of Denmark og HORESTA. Det er støttet og muliggjort af Velliv Foreningen.

Tekst, analyse og layout: Norion Consult

© Mental Trivsel på Menuen 2024



Sådan har vi gjort

Som baggrund for inspirationskataloget har vi lavet en kortlægning af virksomme trivselstiltag i Norden, foretaget ekspertinterviews med forskere og brancheaktører, lavet en bred kvantitativ trivselsundersøgelse og afholdt et udviklingslaboratorie med 30 aktører fra branchen. Først og fremmest bygger dette katalog dog på indsigter direkte fra praksis; vi har lavet antropologiske feltbesøg på 10 restauranter på tværs af Danmark, der udmærker sig ved at have høj trivsel. Her har vi lavet observationer og interviewet ejere, restaurant- og køkkenchefer, kokke, assistenter, tjenere og afløsere. Alt sammen med fokus på hvilke metoder, værktøjer og tiltag, restauranterne anvender for at sikre, at deres arbejdsplads er et rart sted at være. Disse best practices er samlet i dette katalog.

De 10 restauranter repræsenterer meget forskellige typer; der er både besøgt små og store steder, i byer og på landet, kæder og solo-virksomheder, michelin-restauranter og casual dining. Restauranterne er udvalgt på baggrund af at have scoret højt på trivselsparametre i en bred BHW-trivselsundersøgelse blandt mere end 150 restauranter. BHW står for Better Hospitality Workplace og er et værktøj udviklet af HORESTA. Enkelte af de besøgte restauranter har ikke udfyldt trivselsundersøgelsen i projektperioden, men er bredt anerkendt i branchen for deres høje trivsel og lave medarbejderomsætning.

Tusind tak til alle de brancheaktører og medarbejdere, der har bidraget til projektet!

Best practice: Sådan får vi mental trivsel på menuen

Vi har samlet 45 eksempler fra praksis, som kan inspirere til at sikre mental trivsel. Idéerne er inddelt i fem kategorier: Work-life-balance, gode arbejdsrelationer, den gode arbejdsdag, respektfuld adfærd og den dygtige leder.



Work-life-balance



Gode arbejdsrelationer



Respektfuld adfærd



Den gode arbejdsdag



Den dygtige leder

Send vagtplan i god tid

Vagtplan kan sendes ud for 3 måneder ad gangen, så ansatte kan planlægge deres fritid. Det skaber balance mellem arbejde og privatliv.

“ Vagtplaner i god tid giver forudsigelighed, så medarbejderne kan planlægge deres liv derefter. Fx en ferie til Berlin med kæresten. Det er rart for alle.
- Ejer ”

“ Jeg sætter mig virkelig meget ind i folks interesser. Man skal vide, hvornår det er vigtigt for folk, at de får fri. Så hvis nogen har en fast dag om ugen, de gerne vil spille badminton, så prioriterer vi det.
- Køkkenchef ”

Lav vagtplan med individuelle hensyn

Vagtplan kan laves under hensyntagen til medarbejdernes individuelle ønsker, behov og præferencer. Dette sikrer bedre fastholdelse og trivsel.

Sørg for, at alle holder fri & ferie

Nogle medarbejdere er meget arbejdsomme og vil gerne knokle hårdt. Det er vigtigt at sikre, at selv disse medarbejdere tager ferie og fridage for at beskytte deres helbred og reducere risikoen for udbrændthed. Dermed kan man også sikre, at idealet for nye medarbejdere ikke bliver, at man knokler igennem og aldrig har brug for at holde fri.

“ Man behøver ikke vente til man får børn, før man trapper ned. Man har også brug for det tidligere. Der er kokkeelever, der faktisk ikke ved, hvad de skal bruge fritiden til... Men så opfordrer vi dem til at finde på noget.
- Køkkenchef ”

Værn om ansattes fritid

Forventningen om at være tilgængelig uden for arbejdstiden kan være stressende. Det er derfor hensigtsmæssigt at begrænse kontakt til medarbejdere, når de har fri, og understrege over for især nye og potentielt usikre medarbejdere, at de gerne må sige nej til ekstra vagter.

“ Jeg hører ikke fra mit arbejde i min fritid. De respekterer, når jeg har fri. Det sætter jeg meget stor pris på. Jeg har fri, når jeg har fri.

- Tjener

”

Work-life-balance

“ Alt kommunikation foregår på vores vagtplansapp. Her er der både kanaler for vagtbytte i de forskellige afdelinger, ‘nyt fra ledelsen’ og hyggelige, mere fjollede samtaler mellem kolleger. Så kan man selv styre, hvad man følger med i.

- Restaurantchef

”

Kommunikér via jeres eksisterende vagtplansapp

Meget arbejdsrelateret kommunikation foregår via Messenger- eller WhatsApp-grupper. Det kan dog være rart, at man som medarbejder har mulighed for at lukke ned, når man har fri. Brug derfor gerne vagtplansapps indrettet til formålet – og muliggør kommunikation til og mellem medarbejdere her.

Work-life-balance

Begræns tonser-mentalitet

Ledere kan sætte klare og udtalte grænser for, hvor mange timer medarbejderne må arbejde i træk. Ved at skabe en kultur, hvor pauser og fritid overholdes, øges både produktivitet og mental sundhed.

“ Jeg tager nogle beslutninger på de unges vegne. De vil gerne bare arbejde mega mange timer i træk, men så siger jeg, at de skal holde fri, hvis de ikke vil til kiropraktor hver uge, når de bliver 40.

- Ejer

”

Work-life-balance

Tag aktiv stilling til alkoholpolitik

Arbejdspladsen kan melde klart ud, hvordan kulturen og retningslinjerne er angående alkohol under og i forlængelse af arbejde. Stillingtagen er i sig selv en god måde at bryde med selvfølgeligheder og antagelser.

“ Vi har sagt nej til alkohol efter arbejde undtagen lørdag. Vi vil ikke have en drukkultur. Man bliver træt hele tiden, og det er ikke sundt. Man yder ikke sit bedste. Og så får man ikke lavet de ting, man gerne vil ved siden af arbejde, fordi man har brug for at sove.
- Køkkenchef ”

Gode arbejdsrelationer

“ Det er fedt at lade ansvaret for at skabe fede små tiltag på en vagt gå på omgang. Så er der fokus på det, og nogen har kasketten på og kan sige ”Hey, jeg har lavet kaffe, lad os lige sætte os ned et øjeblik og tage 5 minutter!”

- HR medarbejder ”

Udpeg skiftende trivsels-ambassadører

Medarbejdere kan på skift få udnævnt rollen som trivsels-ambassadør, der understøtter god stemning på vagten og sørger for små tiltag såsom fælles kaffepause, snacks, quiz eller fælles kampråb.

Gode arbejdsrelationer

Tilbyd trænings-abonnement

Et trænings-abonnement til medarbejderne er et personalegode, der styrker sunde vaner og skaber mulighed for socialt samvær.

“ Jeg betaler for træning for dem alle sammen; det er vigtigt. Og så kan vi faktisk træne sammen, fordi vi har fri om formiddagen. Da jeg var elev, var det øl, der fyldte mellem arbejde – så følte jeg aldrig, jeg havde fri.
- Ejer ”

Gode arbejdsrelationer

Lad kun personlige jokes leve én dag

For at sikre, at ingen oplever mobning eller at drillerier tager overhånd, kan man have som pejlemærke, at man ikke lader en personlig joke køre i mere end én dag.

“ Folk må ikke være efter hinanden. Hvis vi driller med noget en dag, så skal det ikke være det samme dagen efter – det er vigtigt, at vi ikke kører det for lagt ud.

- Køkkenchef

”

Gode arbejdsrelationer

“ Vi taler pænt til hinanden og hæver ikke stemmen. Folk er klædt på til at italesætte det, hvis de oplever, at andre ikke lever op til det. Alle må sige fra og byde ind. Også eleverne. Bare det, at vi siger det højt, hjælper! Det er en forpligtigelse. Jeg sørger også for at sige fra.

- Ejer

”

Hold fokus på den gode tone

Klæd medarbejderne på til at kunne sige fra overfor en hård tone, når de møder den. Det er desuden vigtigt, at ledelsen selv går foran som det gode eksempel. Den gode tone starter ved chefen!

Gode arbejdsrelationer

Arrangér fælles aktiviteter for fællesskabet

Når man ser hinanden i andre kontekster end arbejdsrutinerne og har et godt fællesskab i medarbejdergruppen, så er man mere tilbøjelig til at tale pænt til og om hinanden. Teambuilding og sociale aktiviteter opbygger gode relationer.

“ Fælles arrangementer er vigtige. Vi er to, der har ansvar for at arrangere aktiviteter. De næste tre måneder har vi fx bowling, padel turnering, rundbold i parken og slat-fest. Det er vigtigt, at der er aktiviteter uden alkohol. Aktivitetsbeskrivelser hænger fremme med tilmeldingslister i personale rummet.

- Tjener

”

Gode arbejdsrelationer

Tag trivsel op på fællesmøder

Regelmæssige check-ins med medarbejdere viser en nærværende ledelse, styrker tilliden og bidrager til hurtigt at kunne identificere potentielle udfordringer.

“ Vi spørger ind på fællesmøder hver uge til, hvordan folk har det. Det er et fast punkt. Vi vil gerne vide, om X er ovenpå efter forkølelse, eller om alle er ok efter det-og-det skete. Nogle gange tager sådan et møde 10 minutter, og andre gange en time.
- Ejer ”

Gode arbejdsrelationer

“ Vi har flad struktur; alle bydes op til dans! Der er større involvering. Alle skal byde ind til menuen, og alle skal have mulighed for at være kreative og prøve ting af.
- Ejer ”

Lad kreativitet & feedback flyde på tværs

Det kan skabe medejerskab og arbejdsglæde, hvis alle kan byde ind med idéer og give feedback på tværs af roller.

Gode arbejdsrelationer

Spil hinanden gode

Understøt en holdmentalitet og spil hinanden gode. Gør det tydeligt, hvordan køkken, gulv og opvask alle er vigtige spillere i at skabe en god oplevelse for gæsterne. Sig det højt, og gør det til et mantra, at alle er vigtige.

“ Vi har en god dynamik, og der er god energi. Vi spiller hinanden mega gode! Det betyder, at hvis en gæst er utilfreds med maden, er det vigtigt, at vi som tjenere påtager os at vende situationen til noget positivt, frem for at blive sure på køkkenet.
- Tjener og værtinde ”

Gode arbejdsrelationer

Bryd med "dem-og-os"-grupperinger

Når medarbejdere ser sig selv som ét hold på tværs af titler og arbejdsstationer, kan det være med til at øge den gensidige sympati, respekt, hjælpsomhed og forbedre samarbejdet.

“ Jeg kørte tidligere to hold i køkkenet, men det skabte en 'dem og os-energi'. Nu har vi ét hold, hvor folk blandes og kender hinanden.
- Køkkenchef ”

Respektfuld adfærd

“ Vi er i en lille ubåd sammen, og der er ikke plads til spidse albuer. Det får man at vide allerede ved samtalen.
- Køkkenchef ”

Italesæt kultur og værdier - allerede i jobsamtalen

Klar formidling af kultur og værdigrundlag fra starten er med til at sikre en god og respektfuld tone. Det gør det også nemmere at henvende sig senere, hvis noget ikke stemmer overens med det, man har fået at vide. Så ved man også, at afvigelser bliver taget seriøst.

Respektfuld adfærd

Gør det muligt at melde krænkelser ind

Alle skal vide, hvordan de skal håndtere og indberette krænkelser. Kendskab til arbejdspladsens procedurer ved krænkelser øger trygheden og tilliden. –Særligt, hvis man kan være anonym.

“ Hos os kan man gå til tillidsrepræsentanten, hvis man oplever en grænseoverskridende kollega. Alternativt har vi på kædeniveau en whistle-blowerordning, hvor man kan melde ind anonymt. Den er blevet brugt for nylig i en anden restaurant – og det fik konsekvenser. Det er vigtigt, at begge muligheder findes, så der er en tryk kanal!
- Restaurantchef ”

Respektfuld adfærd

Snak om krænkelser, før de sker

Det er en god idé at bruge personalemøder som anledning til at tale om, hvordan man ville håndtere krænkelser med udgangspunkt i fiktive cases. Fiktive cases frem for egne eksempler og anekdoter gør det nemmere at tage dialogen om krænkelser, fordi det er mindre sårbart.

“ Hvis folk skal turde fortælle, at noget er galt, kræver det, at de oplever et trykt arbejdsrum, hvor de forventer, at de bliver taget seriøst. Det kan sikres ved at tage dialogen op, før det går galt.

- Ekspert i krænkelser

”

Respektfuld adfærd

“ Man kan godt opdrage på gæster. Gæster kan gøres opmærksomme på, at de skal tale ordentligt til personalet. For eksempel på hjemmeside, menukort, eller skilt; ”vi forventer, at du som gæst....”

- Ekspert i krænkelser

”

Lav et gæstekodeks

Giv information til gæster om, at diskrimination og sexisme overfor personale ikke tolereres. Forventningsafstemning minimerer risikoen for ubehagelig adfærd fra gæsten, og bidrager samtidig til personalets legitimitet til at sige fra.

Respektfuld adfærd

Aftal håndtering af ubehagelige gæster

Gør det tydeligt over for medarbejdere, at de har ret til sige fra over for grænseoverskridende gæster, og at de har ledelsens opbakning til at håndtere situationen.

“ Jeg blev slået i røven af en gæst. Det var ubehageligt at sige til min leder, fordi det var ydmygende, men omvendt vidste jeg, at min leder ville gøre noget. For her har gæsten aldrig ret – ledelsen har vores ryg.

- Medarbejder

”

Respektfuld adfærd

Debrief sammen ved vagtens afslutning

En kort opsamling på dagens arbejde giver mulighed for at runde godt af sammen, før man tager hjem. Debrief giver også mulighed for håndtering af eventuelle udfordrende eller dårlige oplevelser i fællesskab.

“ Til debrief kan man forklare, bløde op og skabe sammenhold. Når adrenalinen spiller, er det dér, vi er bedst, men vi kan også risikere, at tonen bliver hård. Når vi runder vagten af sammen, kan alle få lov at fortælle, hvad der er gået godt og skidt. Så opsummerer jeg og tager ansvaret på mig.
- Restaurantchef ”

Den gode arbejdsdag

“ Jeg ser vores fælles spisepause kl. 16-17 som en familiemiddag. Vi tager os god tid og spiser ordentlig mad. Og de første 20 min. må der ikke være telefoner på bordet. Det styrker fællesskabet.
- Ejer ”

Indfør fast fælles p-mad og pause

Et sundt og ordentligt måltid, som der er afsat god tid til at nyde, sikrer både fælles energi til dagens arbejde og styrker medarbejderrelationerne.

Den gode arbejdsdag

Giv fælles briefing på hver vagt

Ved at lave en fælles briefing ved vagtens start, skabes et overblik over dagens opgaver, samtidig med at man styrker fællesskabet og tuner medarbejderne ind på hinanden.

“ Under briefing gennemgås aftenens bookinger, relationer til gæster, allergener mm. Medarbejderne hænger afslappet over køkkenbordene og lytter. Indimellem flyder venskabelige dril og fælles grin. Briefingen afsluttes med et fælles ”HAPPY DAY!” efterfulgt af et højt klap.
- Feltnote ”

Den gode arbejdsdag

Tydeliggør opgaver og rollefordeling før vagt

Hvis medarbejderne allerede inden en vagt ved, hvad de møder ind til og hvad der forventes af dem, kan de forberede sig mentalt på dagens arbejdsopgaver.

“ [Min leder] bruger vagtplansystemet til at give folk roller på deres specifikke vagter. Så skal vi ikke stå og være i tvivl. Det finder god ro; det har ret god indflydelse og modvirker forvirring og frustration.
- Køkkenmedarbejder ”

Den gode arbejdsdag

“ Vi har en liste over, hvad der skal gøres på hele gulvsiden. Det er en liste, jeg selv har lavet, for at alle kan vide, hvad der skal ske dag for dag. Så kan man kigge på den ude i vores tjenergang.
- Restaurantchef ”

Hæng en opgaveliste op

En synlig opgave- eller procedureliste klæder alle på til, hvad de skal. Det kan fx være en liste over rengørings- eller lukkeprocedurer.

Den gode arbejdsdag

Muliggør kompetenceudvikling

Tilbyd arbejdsopgaver, oplæringsforløb eller kurser, så medarbejdere kan udvikle og forbedre deres kompetencer. Det giver engagerede og motiverede medarbejdere!

“ Det giver sindssygt meget, at jeg har fået lov til at uddanne mig imens! Jeg har ikke bare ”arbejdet for at få penge” – jeg har også fået noget på papir! Og jeg bruger det hver dag i mit arbejde.
-Tjener og værtinde ”

Den gode arbejdsdag

Uddel ansvarsområder

Engager og motiver medarbejdere ved at uddele ansvarsområder. Når først et ansvar er uddelt, er det vigtigt at efterleve den tillidserklæring og lade dem løfte ansvaret selvstændigt og uden løbende kontrol.

“ Når vi først har givet medarbejdere ansvar for et område, går vi ikke og kigger dem over skulderen og overruler deres beslutninger. Har vi givet dem ansvar, skal de også have lov til at leve op til det.
- Ejer ”

“ Det er en god idé at kunne melde tilbage på hver vagt, hvordan det er gået. Så har ledelsen et udgangspunkt for at snakke om arbejdsmiljøet.
- Ekspert i arbejdsmiljø ”

Muliggør feedback på hver vagt

På større steder kan man have et vagtplanssystem, hvor man bliver spurgt om, hvordan vagten har været, idet man stempler ud. Besvarelsen er anonym og rapporteres til ledergruppen på fast basis.

Hold faste personalemøder

Jævnlig personalemøder rammesætter muligheden for dialog på tværs af arbejdsområder og giver medarbejdere mulighed for at dele tanker, erfaringer, løse udfordringer sammen og dermed styrke samarbejdet. Ledelsen får en føling med, hvad der rører sig, og der er mulighed for at give fælles beskeder og tage spørgsmål i opløbet.

“ På vores fællesmøder informeres om ting på tværs af roller og ansvarsområder. Her er der også mulighed for at bringe noget på banen, hvis man har noget på hjerte.
- Ejer ”

Sammensæt realistiske menukort

Lav en menu, der passer sammen med køkkenets ressourcer. For store, komplicerede menukort gør, at personalet skal arbejde ekstra meget på at huske samt mestre alle retter, og forberedelse bliver sværere.

“ Ofte er menukort alt for store til personalet. Forskellige menuer til frokost og aften, og a la carte hænger ikke sammen, hvis man har et lille køkken. (...) Simplere menukort forbedrer arbejdstiden i køkkenet og giver også mindre madspild. ”
- Kok og medejer

Den gode arbejdsdag

“ Vi får lov til at være ved forskellige stationer, og aldrig gror fast ved én opgave. Så ved vi også hvad hinanden laver og forstår hvorfor noget f.eks. tager lang tid. ”
- Kok

Rokér mellem arbejdsstationer

Lad gerne medarbejdere skifte arbejdsstationer. Det giver øget fleksibilitet, mindsker sårbarhed ved fravær og gør arbejdet mere spændende, fordi det ikke bliver ensformigt. Bredt kendskab fremmer derudover forståelsen for andres opgaver og styrker samarbejdet.

Den gode arbejdsdag

Udtænk samme ret i forskellige formater

Den samme ret i forskellige udgaver gør arbejdet for køkkenet nemmere og mindre stressende end at have separate menuer for dagens måltider.

“ Hvis man serverer frokost og aften, kan man servere tatar på rugbrød til frokost, og tatar med sprødt brød on the side til aften. Det forbedrer arbejdstiden i køkkenet og giver også mindre madspild. ”
- Kok og medejer

Den gode arbejdsdag

Lav og brug medarbejderhåndbog

En medarbejderhåndbog, der anvendes aktivt, styrker oplæringen. Det viser og lærer derudover nye medarbejdere, at der er taget stilling til tonen og måden, der samarbejdes på. Og så er det godt at alle ved, hvor de kan læse op på procedurer angående fx ferie og sygdom.

“ Vi sender vores medarbejderhåndbog og personalepolitik ved jobstart, og så er den fysisk tilstede i restauranten. Personalepolitikken bliver også fremvist ved hver MUS – så bliver det ikke sådan en støvet ting, som ingen ved hvad er eller bruges til. **”**

- Ejer

Den dygtige leder

“ God kultur er en pyramide. Det skal starte et sted og glide nedad. Som leder er du ansvarlig for menneskene, som er ansvarlige for deres ting. Hvis de har det godt, så har du det godt. Hvis de har det skidt, så kører det ikke. Du må vise det overskud. **”**

- Restaurantchef

Vær det gode eksempel, der får andre til at lykkes

Den dygtige leder går foran og skaber positive rammer, som medarbejderne kan trives i. Medarbejderne vil som oftest følge lederens eksempel; derfor skaber det en positiv arbejdskultur, når lederen udviser overskud og behandler alle godt.

Den dygtige leder

Mål på medarbejderomsætning

“Du får, hvad du måler”, lyder et gammelt ordsprog. Ligesom man kan sætte mål for indtjening, kan man også måle på fastholdelse og medarbejderomsætning. Især hos kæder kan det være meningsfuldt at gøre fastholdelse af medarbejdere til et særskilt fokusområde, da ambitiøse mål for lav medarbejderomsætning skaber fokus på, hvilke trivselstiltag man kan gøre for at sikre, at medarbejderne ønsker at blive længe i virksomheden.

“ Vi måler på medarbejderomsætningshastighed som en del af vores fokus på social bæredygtighed på tværs af kæden. **”**

- Restaurantchef

Den dygtige leder

Involvér dig i dine medarbejdere

En god leder ser sine medarbejdere som hele mennesker og interesserer sig for deres liv uden for arbejdets rammer.

“ Mine ansatte kan også sige til mig, hvis de ikke har det alt for fedt privat. Fx ”min kæreste synes, at jeg kommer for sent hjem hele tiden efter arbejde”. Jeg vil hellere have, de siger det, for så kan vi finde en løsning sammen, inden de siger op og starter i et kantinejob. Det er også fordi, jeg er interesseret og spørger ind. Jeg er ikke en chef der ”flyver heroppe” [laver tegn over hovedet]. ”
- Ejer

Den dygtige leder

“ Man kan mærke, at ledelsen er tilstede, også fysisk. Når vi er på gulvet sammen i køkkenet eller i restauranten får man en fornemmelse af, at vi er en del af det sammen. Det giver arbejdsglæde.
- Køkkenchef ”

Vær synlig og tilstede som leder

Når ledelsen er tilstede fysisk, har de større føling med deres medarbejderne. En leder, der er tilgængelig og deltager i arbejdsopgaver med medarbejderne, skaber en stærkere teamforståelse, da man løfter samlet i flok.

Den dygtige leder

Tag aktivt del i konfliktløsning

Hvis der opstår konflikter mellem medarbejdere, kan lederen tage ansvar for at forstå og løse konflikten i dialog med de involverede.

“ Hvis to har en konflikt, så har jeg taget en snak med dem på individuel hånd først. Så bliver det ikke et skænderi, hvor jeg skal sidde og mægle. Bagefter har jeg sat dem ned sammen og prøvet at komme med råd og talt det igennem. Og i korte perioder måske splittet dem, så de lige har et pusterum fra hinanden ”
- Restaurantchef

Den dygtige leder

Lær elever om ledelse

Ved at klæde elever på til fremtidige ledelsesopgaver, øges deres motivation for arbejdet og arbejdspladsen.

“ Nu har vi over tid fundet ud af hvilke opgaver, der hører til at være leder. Vi vil gøre eleverne til de bedst mulige kokke. Derfor sætter jeg dem ind i hele virksomheden. Senest var min ældste elev ansvarlig for personalemøde med dagsorden, referat og mødeledelse. Sæt folk fri, så de føler sig involverede!

- Ejer

”

Den dygtige leder

“ Det vigtigste for mig var at gå ind til det her lederjob med helt vildt meget selvindsig - hvad er jeg dårlig til? Jeg ville rekruttere et team, der kunne udfylde alle de huller.

- Leder

”

Vær opmærksom på team-sammensætning

En god teamsammensætning bør ikke kun baseres på fagligheder, men også personligheder. Det er vigtigt at have blik for de sociale dynamikker for at sammensætte det mest optimale team.

Den dygtige leder

Tag lederuddannelse

Den dygtige leder dygtiggør sig hele tiden! Lederuddannelse med fokus på fx personlighed, kulturforskelle og samarbejde øger både forståelse for medarbejdere og deres trivsel, og skaber i sidste ende en mere profitabel restaurant.

“ Investering i medarbejdere er en god business case. Vi kan se, at efter vi har investeret i lederuddannelse, har vi en mindre medarbejderomsætning. Men fordi måltal for performance er meget kortsigtede, og ikke fokuserer på medarbejderomsætning, prioriteres det mange steder ikke.

- Leder

”

Den dygtige leder

Afhold introdag om virksomhedskulturen

I større kæder kan alle nye medarbejdere sendes på introdag om virksomhedens kultur, værdier, historie og arbejdsgange. På den måde sikrer man fælles forståelse for virksomheden og for den virksomhedskultur, man er en del af.

“Jeg var til et møde på tværs af flere [af koncernens] restauranter, hvor vi blev informeret om restaurantens kultur, værdier og hvad der forventes af os.
- Medarbejder

”

Den dygtige leder

“‘Vis, forklar, træn, gentag’ – det er et lille mantra, jeg har lært på kursus, og det virker! Det hjælper mig med ikke at tage noget for givet, når jeg lærer nye op i køkkenet.
- Køkkenansvarlig

”

Værn om den gode oplæring

Det er vigtigt med god oplæring, så nye medarbejdere både sættes ind i virksomhedens procedurer og oplæres i måden, man arbejder på. Undgå at tage noget for givet, og lad de nye medarbejdere både observere og træne, før de står med ansvaret selv.

Den dygtige leder

Inddrag medarbejderne i beslutninger

Lad dine medarbejdere komme til orde, når der skal træffes beslutninger om nye tiltag. Ofte har de værdifulde input fra praksis, og de vil tage større ansvar og ejerskab, når det nye tiltag skal implementeres, fordi de er investerede heri fra start.

“Involver medarbejderne så meget, at de føler, det er deres restaurant, og så de tager ansvar. Når man får noget, vil man også gerne give noget igen – det gælder også ansvar.
-Restaurantchef

”

Den dygtige leder

God fornøjelse med at øge den mentale trivsel!

Vil du vide mere om projektet eller have hjælp til at øge trivslen hos jer, så ræk ud til en af projektpartnerne via nedenstående links.

NORION Consult

Norion.dk

**FOOD
Organisation of Denmark**

Thefoodproject.dk

HORESTA

Horesta.dk