

Bytømreren A/S

Bytømreren er en mellemstor tømrervirksomhed med over 185 medarbejdere. Kundeporteføljen spænder fra private boligejere, boligselskaber, institutioner og kommuner til forsikringselskaber. Caseteamet vil indgå på en arbejdsplads hvor arbejdsglæde og tilfredse medarbejdere prioriteres og hvor kultur videregives på lige fod med praktiske retningslinjer.

CASE: Med udgangspunkt i Bytømrerens strategi, 4 af FN's verdensmål og dertil udvalgte fokusområder, skal der foretages empiriske undersøgelser som kan danne grundlag for konkrete handlingsplaner, målbare initiativer og en grundig forankret implementering i virksomheden.

OVERBLIK

Virksomhed	Bytømreren A/S
Lokation	Klamsagervej 16, 8230 Åbyhøj
Kontaktperson	Steffen Agerskov Grundahl, Kunde- og marketing ansvarlig

VIRKSOMHEDSPROFIL

Bytømreren er en mellemstor tømrervirksomhed, der er organiseret omkring de 3 forretningsområder - entreprise, service og forsikring. Virksomheden udfører alt fra service- og vedligeholdelsesopgaver, udbedring af forsikringskader til større fag-, hoved- og totalentrepriser, alle typer tømrer- og snedkeropgaver og har deres eget værksted, hvorfra specialopgaver udføres. Med over 185 medarbejdere har Bytømreren på kort tid vokset sig til at være en mellemstor virksomhed med en stor kundekreds. Kundeporteføljen spænder lige fra private boligejere, boligforeninger, skoler, institutioner, ejendomsselskaber og kommuner til forsikringselskaber.

Bytømreren har gennemgået en imponerende vækst i løbet af årene og har b.la. opnået en plads på listen over dagbladet Børsens Gazeller i 2011, 2012, 2013 og 2016, vundet fire nomineringer til Entrepreneur Of The Year, og som leverandør til det offentlige modtaget et certifikat som eliteleverandør i 2018 og 2019.

I dag er de ca. 185 medarbejdere (herunder ca. 20 mand i administrationen) fordelt ud på 3 lokationer i Aarhus, Odder og Horsens, og et nyt stort domicil er på tegnebrættet i Skejby.

Bytømreren har defineret nogle kerneværdier, der præger hele virksomheden:

- *Ordentlighed*
- *Involvering*
- *Nærvær*
- *Engagement*

Hos Bytømreren vægter de højt at have tilfredse medarbejdere. De vil være en attraktiv virksomhed at arbejde for. En virksomhed, som skiller sig positivt ud, når det gælder arbejdsmiljø samt arbejdsglæde, og hvor det er muligt at udvikle og styrke sine kompetencer. Når Corona forholdene selvfølgelig tillader det, holder virksomheden jævnligt personalearrangementer for at styrke sammenholdet, for at bevare det gode arbejdsklima og for at være sammen på andre måder end arbejdsrelateret.

Alle ledere i Bytømreren skal have evnen til at skabe motivation og holdånd hos medarbejderne gennem fokus på personlig og faglig udvikling. Nye medarbejdere bliver budt "on board" af kulturbærere, der er nøje udvalgt, og som har været i virksomheden i mange år. De skriver om sig selv: Vi ønsker, at vores kultur videregives på lige fod med praktiske retningslinjer. Hos Bytømreren er vi stolte over de flotte resultater og vores dygtige medarbejdere, der til daglig arbejder for at leve op til virksomhedens slogan "Vi gør det ordentligt" og bidrager til virksomhedens succes.

Bytømreren har netop introduceret deres 2025 strategi. Ifølge bestyrelsesformand for Bytømreren, Jørgen Lægaard, er strategi "ikke blot noget vi har i et ringbind – det er noget alle ansatte skal involveres i og i fællesskab medvirke til at udføre. Bytømreren har derfor en flad organisationskultur med fokus på, at alle medarbejdere - lige fra tømrere, byggeledere, administrationsansatte til ledere - bidrager til virksomhedens fortsatte succes og udvikling". Et af strategiens fokuspunkter er Grøn omstilling. Bytømreren er bevidste om det aftryk både den branche de opererer i og deres egen virke sætter på Co2 aftrykket bl.a. via de ca. 100 biler de kører rundt i, brug af materialer og materialehåndtering. Derudover ønsker de at gøre en forskel ved at tage samfundsansvar gennem dedikeret at arbejde med implementering af FN's Verdensmål. Dertil stiller deres leverandører såvel som kunder også stadig flere krav og ønsker til deres samarbejdspartnere og deres arbejde imod en grønnere profil.

Bytømrerens topledelse har derfor lagt en stor indsats i at få identificeret hvilke verdensmål der skal arbejdes med, og er gået skridtet videre til at have konkretiseret hvilke fokusområder, herunder mulige udviklingspunkter, der konkret skal arbejdes med i virksomheden. Men de er gået i stå med den videre undersøgelse, planlægning og implementering, da de mangler medarbejdere som brænder for emnet og som er dygtige til at omsætte fokusområderne og de tilhørende spørgsmål til empirisk værdifuldt data. Endvidere er der behov for at gøre de indsamlede data til indsigter og konkrete handlingsplaner med målsætninger, for endelig at arbejde med implementeringen af disse. Til dette arbejde ønsker de at engagere et team af talenter fra LEAD THE TALENT.

CASEBESKRIVELSE

Bytømreren har valgt at fokusere deres indsatser omkring følgende 4 af FN's Verdensmål:



Bytømreren mangler derfor et team der aktivt kan hjælpe med integration, formidling, implementering og målbarhed af verdensmål 3, 4, 12 og 13. Som team vil man derfor komme til at arbejde med mange snitflader og være med til at sætte bæredygtighed og grøn omstilling på den strategiske dagsorden gennem empiriske undersøgelser, udarbejdelse af strategiske,

såvel som operationelle handlingsplaner og (målbare) målsætninger, såvel som eksekvering på konkrete initiativer og igangsætning af implementering.

KONKRETE OPGAVER

Bytømreren har til hver af de 4 verdensmål, yderligere konkretiseret nogle fokusområder og dertil udarbejdet nogle arbejdsspørgsmål til den foranstående proces. Disse er ikke endegyldige men medtaget her i casebeskrivelsen, for at give en indikation på hvilken type undersøgelser gruppen skal i gang med. (Se bilag til sidst). Det er med udgangspunkt i dette materiale, at teamet skal gå til følgende konkrete opgaver:

1. FASE 0 - Onboarding og scoping af opgaven

- 1.1. Onboarding til virksomhedens virke, kunder, leverandører, organisation, kultur, historie og strategi og de forestående ledelsesprioriteringer.
- 1.2. Kortlægning af virksomhedens hidtidige arbejde med FN's Verdensmål.
- 1.3. Drøftelse af nedenstående casebeskrivelse og de nævnte verdens mål. Er der sket ændringer i prioriteringerne fra Bytømrerens side? Har teamet nogle gode input til tilføjelser eller ændringer til caseforløbets konkrete opgaver og virksomhedens tilvalg/fravalg af verdensmål og fokusområder?

2. FASE 1 - Empiri indsamling

- 2.1. Prioritere mellem de mange opgaver.
- 2.2. Udarbejd et undersøgelsesdesign som indhenter både kvalitativ og kvantitative data, fx fra medarbejdere, leverandører, kunder mv. Bla. kunne Steffen godt tænke sig at gruppen aktivt tog fat i deres største kunder og tog en snak omkring hvorfor og OM de overhovedet tillægger grøn profil noget værdi.
- 2.3. Gennemfører empiri indsamling og skab indsigter som kan bruges til den videre analyse.

3. FASE 2 - Kortlægning og analyse af hvilke forbedringstiltag Bytømreren kan fortage på FN's Verdensmål 3, 4, 12 og 13 med henblik på at integrere dem i deres kerneforretning samt målbarhed af fremtidige indsatser.

- 3.1. Kortlægning af potentielle muligheder og tiltag for henholdsvis FN's verdensmål 3, 4, 12 og 13 der kan forbedre Bytømrerens nuværende arbejde samtidigt med at styrke deres CSR-strategi og kerneforretning.
- 3.2. Idéudvikling og udformning af nye forbedringsforslag for overstående. Herunder:
4. Muligheder / gevinster (ikke kun økonomisk, men også samfundsmæssig værdi)
5. Komplexitet ift. implementering og ROI (ikke kun økonomisk, men også samfundsmæssig værdi)
6. Aktiviteter og handlinger for de individuelle forbedringsforslag
 - 6.1. Udvikling af Roadmap med henblik på fremtidig prioritering og udvælgelse af forbedringsforslag. Roadmap'et skal afspejle:
7. Ledelsesprioritering
8. Gevinster – økonomiske såvel som samfundsmæssige
9. Implementeringskompleksiteten
 - 9.1. Prioritering af forbedringsforslag gennem roadmap - hurtigste tiltag med lav kompleksitet prioriteret først
 - 9.2. Udform konkrete målsætninger for de prioriterede forbedringstiltag der kan følges fx kvartals- eller halvårligt. Målingen kan også være ift. samfundsmæssige værdi.

10. FASE 3: Integration og implementering

10.1. Teamet skal samle overstående handlinger og udarbejde en 3-årig handlingsplan der efterkommer Bytømmerens strategiplan. Handlingsplanen skal konkretisere og uddybe følgende:

11. Processen for integration af FN's Verdensmål 3, 4, 12 og 13.
12. Implementering og forankring af de prioriterede forbedringsforslag.
13. Hvilke fremtidige kommunikationsindsatser interne såvel som eksterne skal gennemføres: hvornår, hvordan og hvor.

Hvis teamet kan nå det og har mod på det:

14. FASE 4 Evt. ekstra opgaver inden for et specifikt tema

14.1. Udarbejdelse af interne såvel som eksterne kommunikationsindsatser med henblik på formidling af virksomhedens arbejde med FN's Verdensmål, herunder:

15. Plan/strategi
16. Templates
17. Kanaler
18. Grafik/layout
19. Content
20. Kampagner

ØNSKET UDBYTTE FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ Konkrete initiativer for en grønnere profil.
- ✓ En prioriteret 3-årig handlingsplan for fremtidige forbedringsforslag med henblik på implementering af FN's Verdensmål – der efterkommer Bytømmerens strategi og ledelsesprioriteringer.
- ✓ Et brugbart og målbart værktøj til at implementere de 4 udvalgte FN mål samt få hjælp til hvordan disse kan implementeres og udføres.

Derudover er alle grønne tiltag velkomne.

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

Virksomheden leder efter følgende profiler/roller til casen:

- "Den grønne nørd" – CSR, miljø, bæredygtighed og grøn omstilling fx udd. i Human security.
- "Den dygtige spørge Jørgen" dygtig til kvalitative undersøgelsesdesign og brugerundersøgelser fx Antropolog, etnograf eller noget tredje.
- "Den dygtige strateg" - Ledelse og organisationsudvikling, erhvervsøkonomi, forretningsudvikling, innovation.
- "Den talstærke" – en profil som er dygtig til konkrete målsætninger, statistik og matematik og/eller CO2 udledning, beregninger, besparelser og kvantitative undersøgelser.

- "Den kommunikative" - International kommunikation og formidling, PR (og strategisk) markedsføring, grafisk design og branding.
- "Menneske kenderen" – Pædagogisk psykologi/sociologi, erhvervs psykologi, HR, pædagogik, ledelse og formidling.

TALENTPROFIL

Du skal ikke være bange for at opsøge kontakt i forbindelse med de undersøgelser casen ligger op til, du skal turde at opsøge både medarbejdere, chefer, samarbejdspartnere og kunder for at indhente data.

Du skal være omstillingsparat og kunne udvise initiativ, brænde for grøn omstilling eller ønsket om at arbejde med det.

Teamet kommer til at sidde 4 dage om ugen på kontor i Åbyhøj hvor virksomheden PROCon Wind Energy også holder til. Dvs. I kommer ikke til at sidde sammen med resten af administrationen for Bytømreren. Årsagen er, at de er ved at bygge et nyt domicil som ikke når at blive færdigt inden teamet starter. Men Steffen Agerskov Grundahl (Kunde- og marketing ansvarlig) som er teamets kontaktperson vil holde flere ugentlige møder med teamet. Der vil også være mulighed for at lave dage på Bytømreren fælleskontor når I skal fx lave interviews.

Virksomheden har drift i sigte og medarbejderne bruger ikke meget tid på at sidde og drikke kaffe sammen, så teamet skal også være klar på at være selvkørende. Når det er sagt har Steffen har et stærkt ønske om at teamet sammen, i fællesskab, får skabt et rigtig godt sammenhold hvor der er plads til hygge og sjov imellem hinanden.

Der er gode muligheder for videre ansættelse i firmaet, da de vækster og bruger forløbet til at finde frem til den/de nye medarbejdere som kan skabe værdi til virksomhedens fortsatte udvikling.

BILAG

Bytømreren har til hver af de 4 verdensmål, yderligere konkretiseret nogle fokusområder og dertil udarbejdet nogle arbejdsspørgsmål til den foranstående proces. Disse er ikke endegyldige men medtaget her i casebeskrivelsen, for at give en indikation på hvilken type undersøgelser gruppen skal i gang med. (Se bilag til sidst)

3. Sundhed og trivsel - Sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper

- Arbejdsmiljø
 - Hvordan kan vi forbedre arbejdsmiljøet?
 - Hvad opfatter medarbejderne som arbejdsmiljø?
 - Hvad er de vigtigste områder?
 - Forskel fra afdeling til afdeling?
- Medarbejder fastholdelse
 - Hvor er problemet?
 - Hvordan fastholder vi herefter vores medarbejdere?
 - Tiltag som kan gøre os mere attraktive hos eksisterende og potentielle kollegaer
 - Fællesskab trods Corona? (fungere dette grundet kort tidshorizont?)
- Medarbejder trivsel

- Prioritering hos ledergruppen? Hvor vigtigt er denne del for jer?
- Hvordan sikre vi i BT at alle medarbejdere trives, opfølgende møder??
- Konkret planlægning for udførelse

4. Kvalitetsuddannelse – Sikre lige adgang til kvalitets-uddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring

- Lærlingeuddannelsen
 - Tag fat i lærlingeklubben
 - Bedre fat i skolerne?
 - Føler lærlinge stolthed hos BT? (hvor mange bliver?)
- Videreuddannelse af svende
 - Hvad gør vi i dag?
 - Fremtiden?
- Videreuddannelse af funktionær
 - Hvad gør vi i dag?
 - Fremtiden?

12. Ansvarlig forbrug og produktion - Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer

- Affaldssortering på byggepladser
 - Hvordan kan vi blive bedre til dette?
 - Samarbejde med Bendt Hansen
- Sortering af affald på kontor
 - Papir / Pap / mad/drikke / andet /plastic
 - Bedre indkøb
 - Kontrol af UE holdninger til miljø og sortering
 - Bæredygtig produktion egen?

13. Klimainsats - Handle hurtigt for at bekæmpe klimaforandringer og deres konsekvenser

- Grønne biler
 - Firmabiler udskiftes til EL
 - Egne biler/byggeleder mv. udskiftes til EL
 - Lade standere på kontoret til medarbejdere
- Valg af leverandør
 - Hvad gør vores leverandører for miljøet?
 - Kan man spille hinanden/samarbejdet stærkere?
- Reducere materialespild
 - Indkøbe bedre, planlægge bedre, genbrug af materialer mv.