



FÖLJ EN NYANSTÄLLD VÅREN 2020

RETHINK:KAU

KAU.SE

INNEHÅLL

Innehåll	2
Introduktion.....	3
”Följ en nyanställd”	4
Bakgrund	4
Syfte och mål.....	4
Inbjudan och urval.....	4
Anmälan.....	5
Insamling av upplevelser	6
Resultat.....	9
Medarbetarresa – samlad resa.....	9
Medarbetarresa – två olika förutsättningar	12
Behov och idéer.....	13
Slutsatser från en tjänstedesignprocess	16

INTRODUKTION

Under våren 2020 har projektet "Följ en nyanställd" genomförts vid Karlstads universitet. Projektet har sin grund i tjänstedesignsmetoder och följer nya medarbetares upplevelser av att börja arbeta vid universitetet. Liknande projekt har genomförts vid universitetet tidigare, Följ en student, Följ en lärare och Följ en administratör för att nämna några. "Följ en nyanställd" syftar till att få en ny bild av nyanställdas upplevelser samt att identifiera nya förbättringsområden.

I projektet sattes ett antal urvalskriterier upp med målet att få projektdeltagare med spridning i ålder, kön och personalkategori. I början av januari skickades mail ut till cirka 130 nyanställda med en presentation av projektledare och projektets upplägg, och med en inbjudan att delta. 27 nyanställda anmälde intresse att vara med projektet.

De nyanställda medarbetarna som deltagit har på ett mycket givande sätt löpande bidragit med sina upplevelser. De nyanställda har skrivit dagboksinslag, skickat in bilder samt träffat projektgruppen och samtalat om sina upplevelser.

De nyanställda medarbetarna upplevelser visualiseras i rapporten med kundresor, fortsättningsvis medarbetarresor, i vilka kritiska *touch points* identifieras för att i nästa steg synliggöra behoven som upplevelserna står för. Utifrån behoven har en lista på förbättringsförslag presenterats för att möta de behov en nyanställd har.

"FÖLJ EN NYANSTÄLLD"

Vid universitetet sker löpande olika former av verksamhetsutveckling med målet att skapa en så bra upplevelse som möjligt av att vara anställd vid Karlstads universitet. Inte sällan saknas en helhetsbild över användarupplevelsen, oberoende av vilken tjänst eller avdelning inom universitetet som medarbetaren är i kontakt med. Istället för att se hela flödet av medarbetarens upplevelse initieras förbättringsarbeten inom enskilda tjänster eller utifrån klagomål och enstaka problem. Genom att arbeta med olika metoder inom tjänstedesign skapas förutsättningar för förändringsarbete med förståelse för det flöde som den medarbetaren ingår i och som sätter användarens behov i fokus.

Metoder som ofta används inom tjänstedesign är samtal, dagboksanteckningar, bild- och/eller video-dagbok, enkäter, service safari och skuggning. Upplevelserna analyseras genom att skapa kundresor vilket är en visualisering av en upplevd resa där positiva och negativa upplevelser, *touch points*, synliggörs. I detta projekt utgörs kundresor av en medarbetarresa.

Bakgrund

För att pröva hur väl administrativa processer fungerar har universitetet sedan 2014 genomfört ett antal projekt där användaren sätts i fokus. 2015 genomfördes projektet "Följ en lärare" och 2016 "Följ en administratör" som riktades mot universitetets personal. Projekten följde en grupp lärare/administratörer under en kurs. Projekten resulterade i kundresor som beskrev lärarnas/administratörernas upplevelser. Efter projektens slut kunde ett antal förbättringsområden identifieras och ett flertal förbättringsprojekt initieras. Nästa steg i utvecklingsarbetet var att följa nyanställd personal för att se deras upplevelser och behov när de kommer som nya medarbetare inom universitetet och hur de upplever de administrativa stödprocesser som finns att tillgå. Projektet pågick under perioden 1 januari 2020 – 1 juni 2020 och genomfördes av Rethink:Kau inom Avdelningen för verksamhetsstöd.

Syfte och mål

Syftet med "Följ en nyanställd" är att skapa en förståelse för hur det är att vara ny medarbetare vid Karlstads universitet, förstå vilka behov som nya medarbetare har och utifrån det kunna arbeta fram förbättringsområden. Målet med projektet är att med olika tjänstedesignmetoder ta fram medarbetarresor som synliggör nya medarbetares resa genom sin första tid vid universitet. I dessa medarbetarresor ska kritiska *touch points* synliggöras och kopplas samman med citat för att skapa en fördjupad förståelse för den positiva eller negativa upplevelsen.

Inbjudan och urval

För att uppnå projektets mål sattes ett krav på att minst 20 och som mest 40 nyanställda skulle delta i projektet och löpande ge information om sina upplevelser.

Inbjudan på e-post och internpost skickades ut till medarbetare vid Karlstads universitet enligt följande urvalskriterier:

- I första hand personer anställda efter 2019-06-30.
- I andra hand personer anställda efter 2019-01-01.
- I tredje hand personer anställda efter 2020-01-01
- Jämn fördelning mellan män och kvinnor.
- Jämn spridning i åldrar.

Det var önskvärt att deltagarna var fördelade jämnt mellan Centrala stöd, Fakulteten för Hälsa, Natur- och teknikvetenskaper, Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, Lärarutbildningen samt Musikhögskolan Ingesund.

Bakgrunden till att eftersöka en heterogen grupp var att så långt som möjligt undvika avdelnings- eller institutionsspecifika omständigheter men också försöka fånga upplevelser från medarbetare med olika kön och i olika ålder med olika livserfarenheter.

Brevet som skickades ut hade följande innehåll:

"Hej!

Under våren 2020 genomför vi projektet Följ en nyanställd – vill du vara med?

Du får detta mail då du anställts under 2019.

I projektet är dina upplevelser i fokus. Vad har varit toppen och vad har fungerat mindre bra gällande administrativa stödprocesser som finns att tillgå? Utifrån upplevelser kan vi identifiera och förstå behov kring administrativa processer och system. Behoven i sin tur leder oss mot att ta fram idéer på förbättringsområden.

Insamling av upplevelser pågår mellan vecka 9-19 och du lämnar dina upplevelser genom att skriva digital dagbok (uppskattningsvis cirka 5 min/dag) och, om du önskar, träffa oss för ett samtal. Vi kommer också tillsammans arbeta med att ta fram idéer på förbättringsområden.

Du anmäler dig via följande länk där du också kan läsa mer om projektet: <https://www.kau.se/rethink/studier/folj-en-nyanstalld>

Sista anmälningdag är fredag 14 februari

Hör av dig om du funderar på något!

Hälsningar

Frida Gråsjö, chef Avdelningen för verksamhetsstöd

Sandra Berginge, projektledare

Hi!

During the spring of 2020 the project "Follow a new employee" will start! Do you wish to participate?

You've received this e-mail as you began your employment at Karlstad University during 2019, as such the project defines you as newly employed.

This project focuses on your experience! Which parts have been working smoothly and which parts have been working less satisfying regarding the available administrative support? Based on employees' experiences, we will be able to identify and understand how the administrative processes and systems can be improved.

During week 9-19 we will collect data by using a digital diary in which participants submit their experiences (approximately 5 minutes/day). Participants will also be able to meet us for a dialogue, if they want!

To join the project, please follow the link below and submit your application:

<https://www.kau.se/rethink/studier/folj-en-nyanstalld>

The deadline is February 14.

Feel free to contact us with any questions!

Regards,

Frida Gråsjö

Sandra Berginge"

Anmälan

I brevet som skickades ut till medarbetarna fanns en länk till anmälan och 27 medarbetare anmälde att de ville vara med i projektet. Av de anmälda var det en spridning i ålder och även i organisatorisk

tillhörighet. Projektgruppen höll två uppstartsträffar med de deltagande medarbetarna där projektets mål och syfte förklarades.

Insamling av upplevelser

I projektet har olika metoder inom tjänstedesign använts för att skapa en förståelse för hur det är att vara ny medarbetare vid Karlstads universitet. En central del i hela projektet har varit att det ska vara lätt för medarbetarna att lämna från sig upplevelser. Medarbetarna har själva fått välja *hur* de lämnar sina upplevelser, *när* och i vilken *form*.

Varje vecka har projektet skickat ut ett e-postmeddelande till deltagarna. Syftet har varit att hålla kontakten med medarbetarna och visa att deras deltagande är mycket viktigt för att universitetet ska kunna förbättra introduktionen för nya medarbetare. Länk till webbformuläret har skickats med i samtliga e-postmeddelanden så det har varit lätt för medarbetarna att hitta länken. Samma länk har använts under hela projektet. Utklipp av e-postmeddelande som skickats till medarbetarna:

Hej!

Vad roligt att det redan har börjat komma in upplevelser via den digitala dagboken - fortsätt gärna dela mer er! Det är dina upplevelser i din arbetsvardag som är i fokus!

Här är länken till dagboken; <https://podio.com/webforms/23763895/1717151>

Ha en fin vecka och hör av dig om du funderar över något!

*Med vänlig hälsning
Alexandra Argiroudaki
Projektstöd*

Hi!

How great that we already received some experiences through the digital diary! Please continue to share. The focus is on your everyday work! You decide how often and how much you want to write. Here is the link that you use through the entire process; <https://podio.com/webforms/23763895/1717151>

Please contact foljen@kau.se in case you have any questions!

Have a nice week!

*Kind regards,
Alexandra Argiroudaki
Project assistant*

Varken i utskicken eller i webbformuläret har specifika frågor ställts, exempelvis "hur upplever du det är att hitta i universitetets lokaler?" eller "hur upplever du det är att använda Canvas?". Istället har medarbetarna helt fritt fått lämna in sina upplevelser utifrån grundtanken "hur har du det?". Frågan hur medarbetarna upplever situationen med Covid-19 har emellertid ställts.

Digital dagbok

Ett webbformulär har använts för att ge medarbetarna möjlighet att skriva ner sina upplevelser och skicka in till projektet. Formuläret har endast två obligatoriska fält att fylla i vilket grundar sig i att det ska vara enkelt för medarbetarna att fylla i och skicka in. 138 upplevelser har lämnats in via webbformuläret. Medarbetarna skickar inte in upplevelser anonymt med anledning av att projektet ska kunna sortera inkomna upplevelser för respektive person och kunna använda det som ett underlag för de kommande samtalen.

Rethink:Kau Följ en nyanställd

För- och efternamn *

Upplevelse *

Bilagor

Bild 1. Webbformuläret för digital dagbok.

Samtal

Tre veckor in i projektet erbjöds medarbetarna att träffa projektgruppen och prata om medarbetarens upplevelser av att vara nyanställd vid Karlstads universitet. I projektet erbjöds medarbetaren "samtal" och begreppet "intervju" valdes aktivt bort. Detta med anledning av att det finns risk för att "intervju" kopplas samman med någon form av krav och att medarbetaren ska besvara ett antal frågor. Syftet med samtalet var att utgå från medarbetarens inlämnade upplevelser och få en djupare förståelse. Samtal har genomförts med 16 nyanställda medarbetare.

Exempel på mail som skickats ut till medarbetarna:

Hej!

Inom projektet "Följ en nyanställd" vill vi gärna träffa dig och prata om dina upplevelser! Nu finns det möjlighet att boka in ett samtal på Inslaget under "Bokningslistor". Listan heter "Samtal - Följ en nyanställd 2020" (<https://inslaget.kau.se/bokningslistor/lista/402>). Sista dag att boka tid för ett samtal är 13 mars.

Under samtalet är fokus på dina upplevelser i din arbetsvardag. Dina och övriga projektdeltagares upplevelser tar vi sedan med oss in i workshopen som vi ska genomföra 19 maj! Vid workshopen arbetar vi vidare utifrån upplevelserna och tillsammans identifierar vi behov och tar fram idéer på förbättringsområden kring administrativa processer och system.

Du behöver inte förbereda dig eller ta med dig något till samtalet. Samtalet tar cirka en timme och lokal meddelas senare.

Hoppas du har möjlighet att träffa oss och hör av dig om du har några frågor!

Hälsningar

Alexandra Argiroudaki

Projektstöd

foljen@kau.se

Hi!

As a part of the project "Follow a new employee" we would like to meet you to discuss your experiences! It is now possible to book a meeting and to do this you need to visit Inslaget and "Bokningslistor". The name of the registration list is "Samtal - Följ en nyanställd 2020 / Follow a new employee 2020" (<https://inslaget.kau.se/bokningslistor/lista/402>).

The last day to book a meeting is March 13.

During the meeting we will talk about your experiences in your everyday work! We will collect yours and other participants experiences and during the workshop at May 19 we will be able to identify and understand how the administrative processes and systems can be improved.

You do not need to prepare or bring anything to the meeting. The meeting will last for one hour and you will get more information where to meet later on.

I hope you have the possibility to meet us and let us know if you have any questions!

Regards,
Alexandra Argiroudaki
Project assistant
foljen@kau.se

Bild

Medarbetarna gavs möjlighet att ladda upp bilder med tillhörande bildtext i den digitala dagboken. Syftet var att med bild och text förmedla upplevelse av att vara nyanställd vid universitetet. nio bilder skickades in och några av dessa visas i avsnittet Första dagen (sidan 11)

Workshop

Tio veckor in i projektet erbjöds medarbetarna att delta på en workshop med syfte att utifrån de identifierade behov som framkommit arbeta med idéer på hur universitetet kan arbeta för att möta dessa behov. 13 medarbetare deltog på workshopen. Utöver medarbetarna i projektet deltog även representanter från bland annat utbildningsadministrativa styrgruppen och HR-avdelningen. Sammanlagt deltog 19 personer på workshopen.

RESULTAT

Materialet från de insamlade upplevelserna visualiseras i tre olika medarbetarresor.

- En medarbetarresa för samtliga medarbetare i projektet
- En medarbetarresa för den personal som fått information och introduktion
- En medarbetarresa för den personal som inte fått information och introduktion

Medarbetarresa – samlad resa.

Medarbetarnas upplevelser har visualiserats i en samlad medarbetarresa där positiva och negativa upplevelser blir tydliga över tid (bild 1). Resan är uppdelad i tre olika faser; innan, första dagen och första tiden. Resan har kompletterats med citat för att förtydliga vad som påverkade upplevelsen i de identifierade kritiska *touch points* (bild 3).

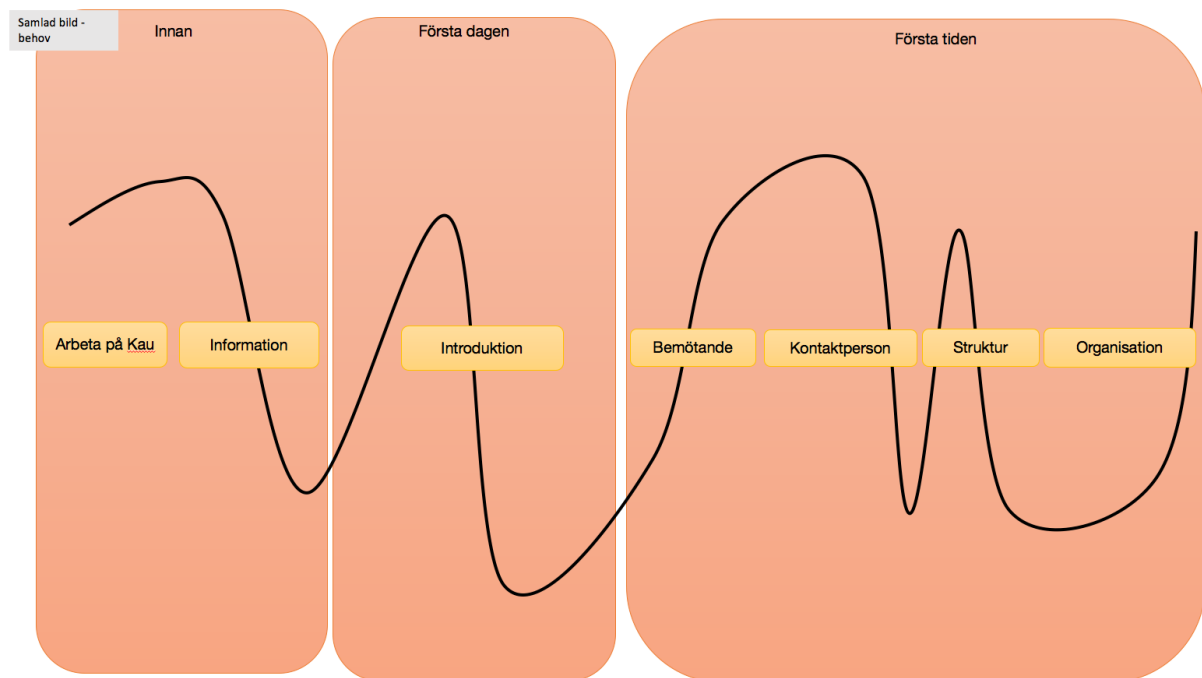


Bild 2. Medarbetarresa samlad för alla deltagare.

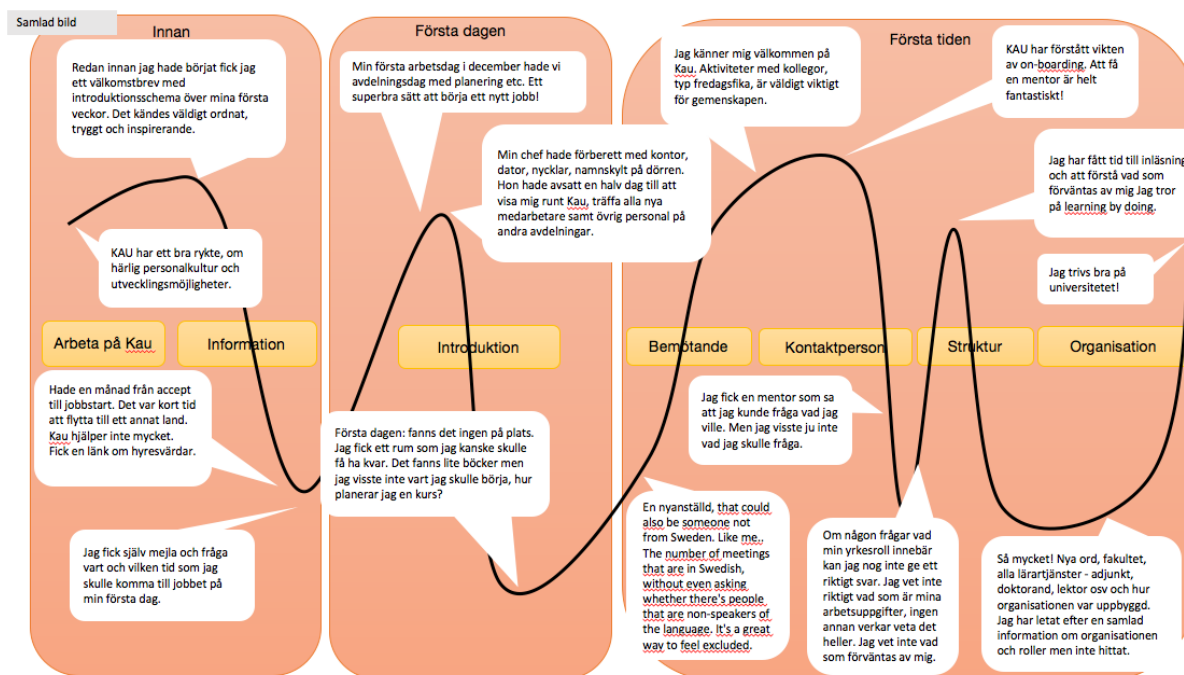


Bild 3. Medarbetarresa samlad för alla deltagare och kompletterad med citat kopplade till kritiska touch points.

Innan

Visualiseringen visar att även om medarbetaren inte visste mycket om universitetet innan anställningen så var uppfattningen att det fanns goda utvecklingsmöjligheter och fin personalsammanhållning. Processen att söka tjänst upplevs som positiv och även intervjutillfällena upplevdes vara välordnade och bra. Ingen lyfter problem med sitt anställningsbevis eller processen kring när man ska börja arbeta eller vilken lön man erbjuds. När det kommer till den information som ges till medarbetaren efter att denne är anställd tills dess att man börjar arbeta, skiljer sig det en hel del mellan medarbetare, något som kommer förklaras och illustreras när kundresorna bryts ned. På generell nivå är man nöjd med det informationsmaterial man får. Det upplevs som skönt att ha något utskrivet i handen och man känner sig välkommen. Får man specifik information om just sin tjänst med ett introduktionsschema ser vi att man mår ännu bättre och känner sig trygg inför det nya arbetet.

Tiden mellan anställningen och starten av arbetet kan dock vara lite stressig, särskilt om man ska flytta från ett annat land. Det är mycket information och administration kring boende, resor och det svenska samhället som behöver falla på plats. Så här säger en medarbetare från ett av samtalen:

"Hade en månad från accept till jobbstart. Det var kort tid att flytta till ett annat land. Kau hjälper inte mycket. Fick en länk om hyresvärdar."

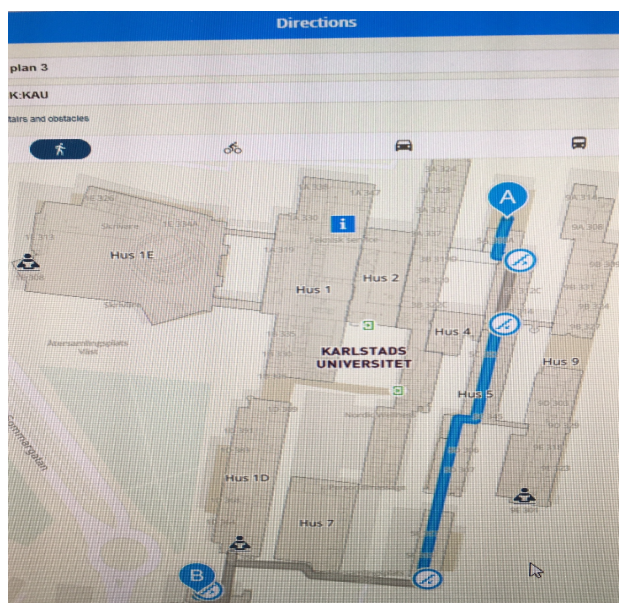
Första dagen

Visualiseringen visar att ett förberett kontor och att andra praktiska detaljer är ordnade inför första dagen innebär en positiv upplevelse för den nyanställda. Även möjligheten att träffa sina kollegor och att någon, behöver inte vara chefen, tar emot och visar runt första dagen är något som framträder som positivt i deltagarnas upplevelser.

Här visas två upplevelser i form av bild och text som nyanställda medarbetare skickade in i den digitala dagboken:



"Fredagsfrukost! På vår avdelning turas vi om att bjuda på frukost på fredagar. Det är toppen, särskilt när man är ny är sådana här trivselaktiviteter så viktiga."



"Det första är av en Mazemap-sökning som jag gjorde och försökte att följa då jag skulle dit till introduktionsmötet på Rethink:Kau. Den administratör som var anställd då jag blev anställd i augusti 2019 visade mig då hur jag kan använda programmet. Det har gett mig en bättre känsla snabbare av hur universitetet är strukturerat byggnadsmässigt, men det kan fortfarande ta lång tid för mig att hitta rätt rum. Vanligtvis brukar jag beräkna en halv timme för att hitta till ett rum som finns i en del av universitetet där jag inte har varit tidigare för att inte komma för sent. Saker som det kan båda vara stressiga och lägga extra tid på en arbetsdag. Då känns det som att jag inte når särskilt mycket och att tiden används på ett ineffektivt sätt, även om jag vet att sådana saker är nödvändiga."

Första tiden

Beträffande bemötande är de allra flesta mycket nöjda med hur de bemöts av kollegor och andra inom universitetet och vikten av sociala aktiviteter lyfts fram. Negativa upplevelser för ej svensktalande medarbetare har framkommit, när möten hålls på svenska trots att inte alla i rummet förstår språket och detta innebär då en negativ upplevelse för den nyanställde.

Kontaktperson, eller mentor, har visat sig vara ett uppskattat inslag för många av de nyanställda. Dock skiljer sig olika typer av mentorskap åt. De medarbetare som blivit tilldelade en mentor, där

mentorn har fått ett uppdrag och det finns en plan för mentorskapet, lyfter fram detta som mycket positivt. Flera av deltagarna i projektet berättar att de blivit tilldelade en mentor men då medarbetaren själv fått ansvara för att ställa "rätt" frågor har inte detta fallit väl ut.

En annan del under "första tiden" som nyanställd handlar om struktur och möjligheter att förstå och sätta sig in i sina nya arbetsuppgifter. För dem där det varit otydligheter kring vad som ingår i yrkesrollen och vilka förväntningar som finns på den nyanställde har negativa upplevelser genererats. Flera nyanställda beskriver positiva upplevelser när de fått tid för att sätta sig i sina nya arbetsuppgifter och att det funnits möjligheter att lägga upp första tiden utifrån egna val. Vissa av deltagarna beskriver hur de föredrog att börja arbeta direkt medan andra ville läsa in sig på området först. Att ha möjligheten att anpassa den första tiden utifrån individ önskemål lyfts fram som något positivt.

Majoriteten av de nyanställda beskriver att de har haft svårt att få en överblick över hur organisationen är uppbyggd och att förstå nya ord och titlar. Många av dem har letat efter information och svårigheten att hitta information har resulterat i negativa upplevelser.

Medarbetarresa – två olika förutsättningar

Utifrån insamlade upplevelser via dagboksinslägg, samtal, bilder och workshop har två förutsättningar för medarbetarna synliggjorts.

De olika medarbetarresorna synliggör vilken betydelse en genomtänkt plan har för nya medarbetares första tid vid universitetet. Medarbetare för vilka det finns en plan har överlag positiva upplevelser från den tidperiod som projektet har fokuserat på. Däremot innebär introduktion av nyanställda där en genomtänkt plan saknas, många negativa upplevelser för medarbetaren.

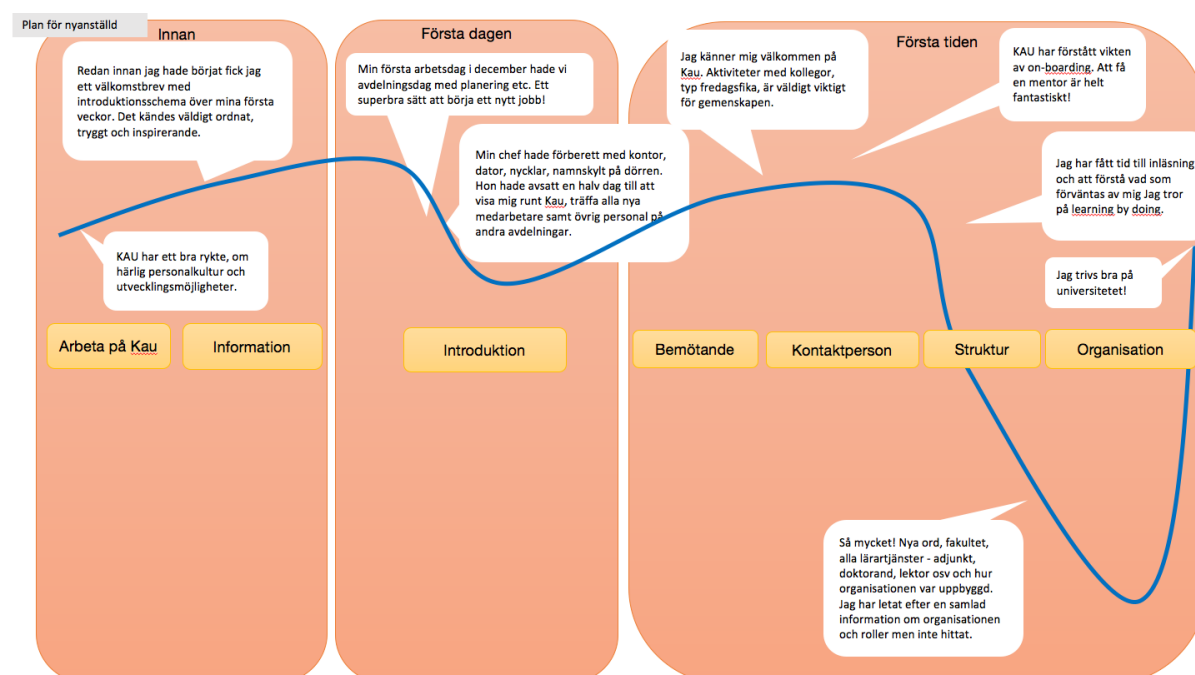


Bild 4. Medarbetaren där det funnits en genomtänkt plan för introduktion.

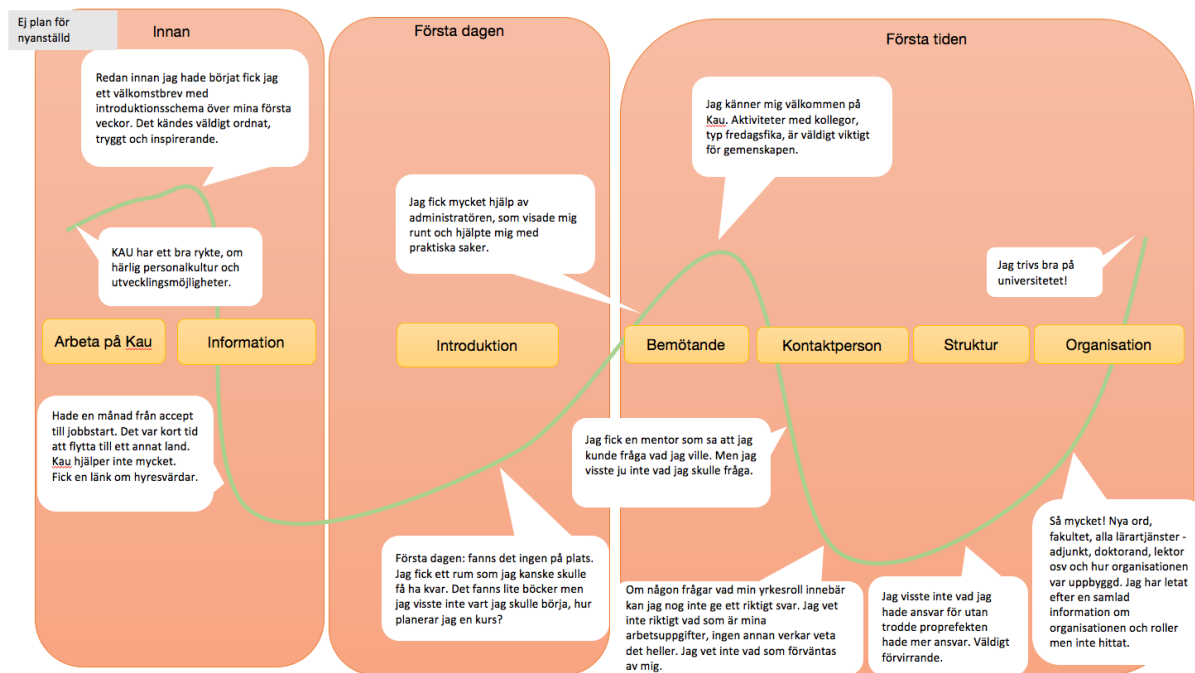


Bild 5. Medarbetaren där det inte funnits någon plan för introduktion.

Behov och idéer

Behovsbild

Utifrån insamlade upplevelser, i form av dagboksinslägg, samtal och bilder, har behov identifierats av projektet och presenteras här i medarbetarresan. Behovsbilden låg till grund för den idégenerering som genomfördes på workshopen.

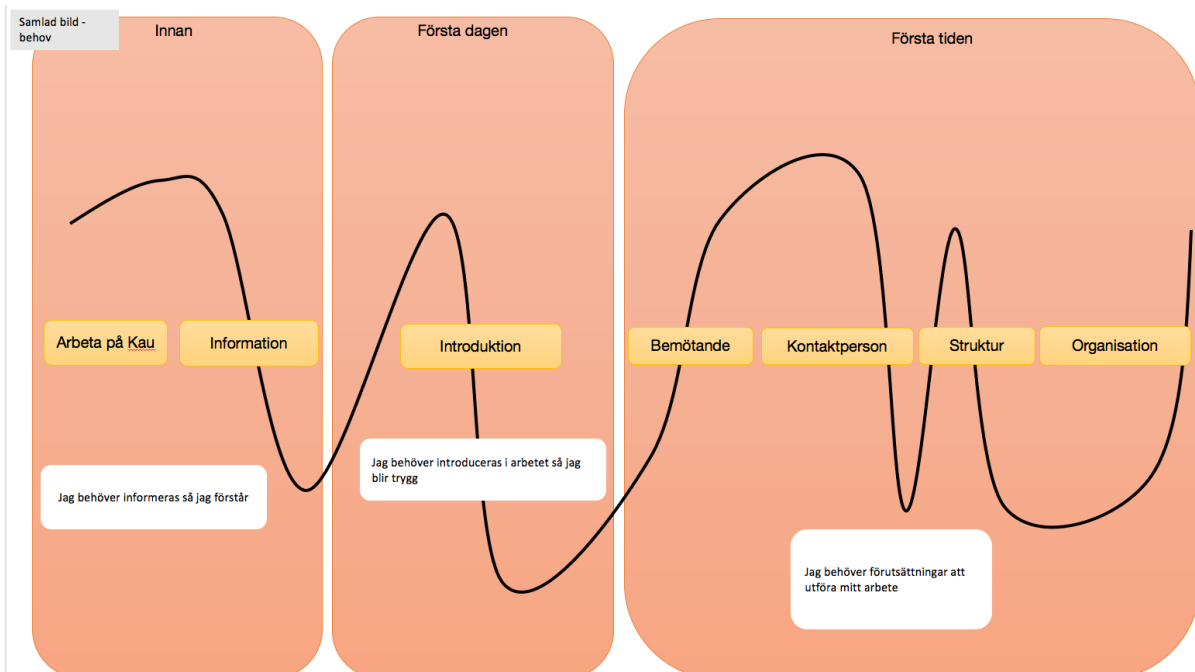


Bild 6. Behovsbild utifrån medarbetarnas upplevelser.

Behov

De behov som identifierats och som låg till grund för workshopen var:

- **Innan jag börjar:** Jag behöver information så jag förstår.
- **Första dagen:** Jag behöver introduceras i arbetet så jag blir trygg.
- **Första tiden:** Jag behöver förutsättningar för att utföra mitt arbete.

Workshop

I mitten av maj 2020 genomfördes en workshop med 13 av de nyanställda samt 6 universitetsanställda med syftet att ta fram idéer som kan möta nyanställda medarbetares behov.

Deltagarna delades in i grupper som arbetade tillsammans. En egen grupp skapades för chefer för att inte medarbetare som var missnöjda med sin introduktion skulle hamna i samma grupp som sin chef. Vid workshopen presenterades först upplevelsorna och behoven. Därefter fick grupperna diskutera känslan kopplat till behoven. Avslutningsvis arbetade grupperna med att ta fram idéer för att möta behoven.

Med anledning av det rådande läget med Covid-19 hölls workshopen i Zoom, universitetets verktyg för webbmöten. Workshopen inleddes med en genomgång av de insamlade upplevelsorna samt en snabb undersökning av om deltagarna i workshopen kände igen sig i upplevelsorna. Därefter diskuterades behovsbilden och deltagarna fick beskriva de nyanställdas behov genom att illustrera eller rita en bild. Syftet med detta var att deltagarna skulle ges möjlighet att koppla ihop behov med en känsla.



Bild 7. Hitta känslan. Resultat från en av grupper vid workshopen.

Idéer

Nästa steg i workshopen var att arbeta fram idéer på hur de nyanställdas behov kan mötas och vilket värde en idé har för den nyanställde. En mängd idéer genererades av deltagarna. Efter workshopen

sållades genomförbara idéer fram och sammanställdes för att kunna tas vidare för diskussion kring konkretisering och ansvarig verksamhet:

- Utbildning av chefer i hur man tar emot nyanställda. Utveckla checklista, riktlinjer och påminnelser. Ingå i introduktionen för nya chefer. Mottagande gäller mentor, allt iordning, aktiviteter, information till övriga gruppen.
- System för *on-boarding* som kan bli personligt.
- Utökad information på inslaget för nyanställda.
- Hjälp till nyanställda. En utsedd person per fakultet/CS som ordnar kortare lunchföreläsningar/fikaföreläsningar om saker nyanställda undrar över och där de får en chans att träffa andra nyanställda och lära känna varandra. Kan vara saker som rundtur, organisation, olika arbetsrättsliga regler osv. Samma person bör hjälpa till med boende/bank/personnummer om medarbetaren kommer från utlandet.

SLUTSATSER FRÅN EN TJÄNSTEDESIGNPROCESS

I en studie där användarens upplevelser ligger till grund för att förstå behov är det viktigt att resonera kring val av metoder och hur dessa påverkar resultatet. I detta projekt har det varit högt prioriterat att poängtera att de nyanställda medarbetarna helt själv väljer i vilken form upplevelser ska lämnas in. Detta har skett genomgående under hela projekttiden. Medarbetarna har valt olika sätt att lämna in sina upplevelser på och projektet har varit aktivt i arbetet med att förstå i vilken form medarbetaren vill lämna upplevelser. Ytterligare en prioriterad del i projektets metod har varit att inte ställa specifika frågor till medarbetarna. Grundtanken har varit att fråga medarbetarna hur de har det, hur det fungerar för dem i vardagen samt att tänka tillbaka till när de började på universitetet. Detta är viktigt för att minska risken för att projektledaren och projektdeltagarna styr projektets resultat.

Vissa av medarbetarna skrev längre dagboksinslag en gång i veckan medan andra skrev kortare inslag flera gånger per vecka. Vissa medarbetare lämnade endast enstaka textinslag men genomförde samtal. Denna frihet i att lämna upplevelser är en framgångsfaktor för denna typ av projekt.

Ett val som gjorts i projektet var att genomföra *samtal*, och inte benämna dessa samtal som *intervju*. Syftet med detta återkopplas till målet att medarbetarna ska känna sig trygga i att det inte finns någon koppling till prestation inom projektet. Begreppet samtal valdes därmed med tanken att sänka kraven och poängtera syftet med samtalen: Att prata om medarbetarens upplevelser för att få en fördjupad förståelse av att vara nyanställd vid Karlstads universitet. Inför varje samtal studerades den enskilde medarbetarens inlämnade upplevelser vilket låg till grund för samtalet. Medarbetarna upplevde då att deras inskickade upplevelser togs om hand vilket i sin tur kan ha haft betydelse för att de fortsatte skicka in upplevelser.

Att visualisera upplevelser genom medarbetarresor ger en mycket tydlig beskrivning av medarbetarnas upplevelser. Genom att koppla citat från medarbetarnas upplevelser till medarbetarresan förstärks bilden ytterligare. Även att visualisera medarbetarnas behov i form av en medarbetarresa har i projektet visat sig vara väldigt användbart. Vid den workshop som hölls med nyanställda samt personal vid universitetet utgick arbetet med att ta fram idéer och aktiviteter från en medarbetarresa med identifierade behov synliggjorda.