



ERP leverandør - Daxiomatic er Danmarks Bedste Arbejdsplads

GREAT PLACE
TO WORK

KULTURPROFIL

2018

DAXIOMATIC ApS

Daxiomatic er kåret som Danmarks bedste ERP leverandør

1	INDLEDNING	5
2	HVEM ER DAXIOMATIC	7
2.1	KEY-VALUES	8
3	Organisationsstruktur	9
3.1	Titler og stillinger	9
3.2	Mason Pearson kam – vi er alle lige	10
3.3	Vikinge village	11
4	GENEREL INFORMATION	12
4.1	Simply Dynamics AX	12
4.2	Ingen Brancheløsninger	13
4.3	Skin in the Game	14
4.4	CODAX	16
4.5	At gøre alle AX kunder glade	16
5	ARBEJDSGLÆDE	18
6	DAX-FAMILY	20
6.1	Hvorfor sende et postkort til kolleger?	20
7	On-boarding - Din ansættelse og velkomst	22
7.1	Rekruttering	22
7.2	Ansættelse – din vej til stjernerne	22
7.3	Kompetence SKAMLEN	23
7.4	De tre samtaler	23
7.5	Personlighedsprofil	25
7.6	Den store velkomst	26
7.7	DAX Kultur & ny kollega	30
7.8	Ny viking om bord.	31
8	INSPIRATION	32
8.1	Del alt hvad du kan	33
9	INFORMATION = Kommunikation	34
9.1	Information fra ledelse til medarbejdere	34
9.2	Dryp din information	34
9.3	ER kommunikation som bekendt svært?	34
9.4	”Forvent det bedste – og så spørg uddybende, hvis du er i tvivl”	35

10	INVOLVERING	36
10.1	Transparenthed og dialog	36
10.2	”Vi sætter mennesker fri”	36
10.3	Involvering af medarbejdere	37
10.4	Ankemulighed	40
11	Selvledende organisation	41
11.1	Feedback	42
11.2	Roller	42
11.3	Værktøjer til selvledende organisation	43
12	PÅSKØNNELSE – af dig	50
12.1	Organisationen roser organisationen	51
12.2	Søg råd giv og modtag feedback	52
13	UDVIKLING – AF DIG	53
13.1	Medansvar giver udvikling	53
13.2	Rising Stars – på vej mod stjernerne	55
13.3	How to catch up with the other runners	55
14	OMSORG – for dig	60
14.1	Balancen mellem arbejdsliv og privatliv	60
14.2	Vi behandler folk individuelt	62
14.3	Personalegoder – til dig fra Daxiomatic	62
14.4	Dit arbejde kommer i anden række	66
14.5	Krisehjælp og psykolog rådgivning	66
15	Mangfoldighed	67
15.1	Positiv særbehandling til alle!	67
15	FEJRING af dig og Daxiomatic	68
15.1	DAX Hold'em Poker	69
15.2	Løber du?	71
15.3	Dig & DAX	71
16	LIGHED OG SOCIALT ANSVAR	74
16.1	Tour de Paris siden 2015	74
16.2	Overskudsdeling	75
16.3	Socialt ansvar	75

Danmarks
bedste mindre
arbejdsplads 2016
Kåret af:
Great Place to
Work®

Vi gør alle
AX kunder
glade for
deres AX.

Danmarks
bedste ERP
leverandør
Kåret af:
Computerworld

1 INDLEDNING

I Daxiomatic handler det om Dynamics 365 men mest om mennesker.

Vi er en virksomhed etableret af "håndværkere" altså af mennesker, der har arbejdet med AX produktet i mange år. Denne viden har født Daxiomatic med en kæmpe respekt for faglighed, hvilket gør os i stand til at levere nogle helt enestående løsninger.

Helt centralt i DAX er der et ønske om at skabe en selvledende virksomhed og for at skabe en selvledende organisation kræver det, at man som leder, har en enorm tiltro til mennesker og ikke mindst mod til at acceptere fejl og beslutninger, der måske går imod det, man selv ville have gjort.

Mennesker fortjener frihed og vi er en frihedssøgende organisation i alt hvad vi fortager os – hvis man vil samle passioneret, engagerede, handlingsorienteret og intelligente mennesker, så får en organisation pludselig den frihed til, at give frihed – man kan aldrig skabe en ramme som passer til alle mennesker, så hvis du kan give mennesker ubegrænsede udfoldelses muligheder, med et stærkt værdisæt der matcher Daxiomatic' eget værdisæt – så har vi en tiltro til, at mennesker igennem dette, føler et stærkt engagement og værdsættelse.

I Daxiomatic sætter vi menneskerne fri.
- Velkommen til Daxiomatic



"DaxioMagic"

Vi kalder os selv
DAX-Vikinger

Og vi har en
Vikinge Village

Gennemsnitsalder er 41

Selvledende organisation

Vores organisations-
struktur er inspireret af
en Mason Pearson kam

Selvreview

Rising Stars

Playmaker

Vi har en blå bog

Pinsepanje

DAX Hold'em

DAX Family

Frihed under
ansvar er ikke
bare noget
vi siger

Vi gør alle
AX-kunder glade

Det handler om
mennesker

"Vi sætter
menneskerne fri"

Frihedsgudine
– der findes en
fri verden uden
brancheløsninger

Ordet 'medarbejder'
er ikke velkommen
i DAX – Vi er alle
kolleger

Vi har en Alf
og en Fe



2 HVEM ER DAXIOMATIC

Daxiomatic blev stiftet i maj 2010 og vores formål er, at være kundens foretrukne Dynamics 365 partner.

Daxiomatic er en IT konsulent virksomhed, som beskæftiger sig med Microsoft Dynamic 365, som er et globalt ERP-system, der optimerer og effektiviserer en virksomheds ressourcer og processer, samt synliggør virksomhedens resultater – I Daxiomatic handler det om Dynamics 365 men mest om mennesker.

Vores mål er at give kunden den bedst mulige service og opmærksomhed, og dette kan vi gøre igennem at være specialister i Dynamics AX som er den eneste ydelse vi yder.

DAX: Kernekompetence
Dynamics 365

AXIOM/AXIOMATIC: Matematisk
– den umiddelbare sandhed/det

selvindlysende = selvindlysende valg og
selvindlysende løsninger (ej komplekse)

IO: Input/Output: hjælper kunden til at samle rette
oplysninger og sørger for de rette output som
optimerer kundens forretning.

MATIC: Automatisering og optimering af processer:
Vi finder den bedste måde at automatisere og
optimere processer ved hjælp af Microsoft
Dynamic AX.

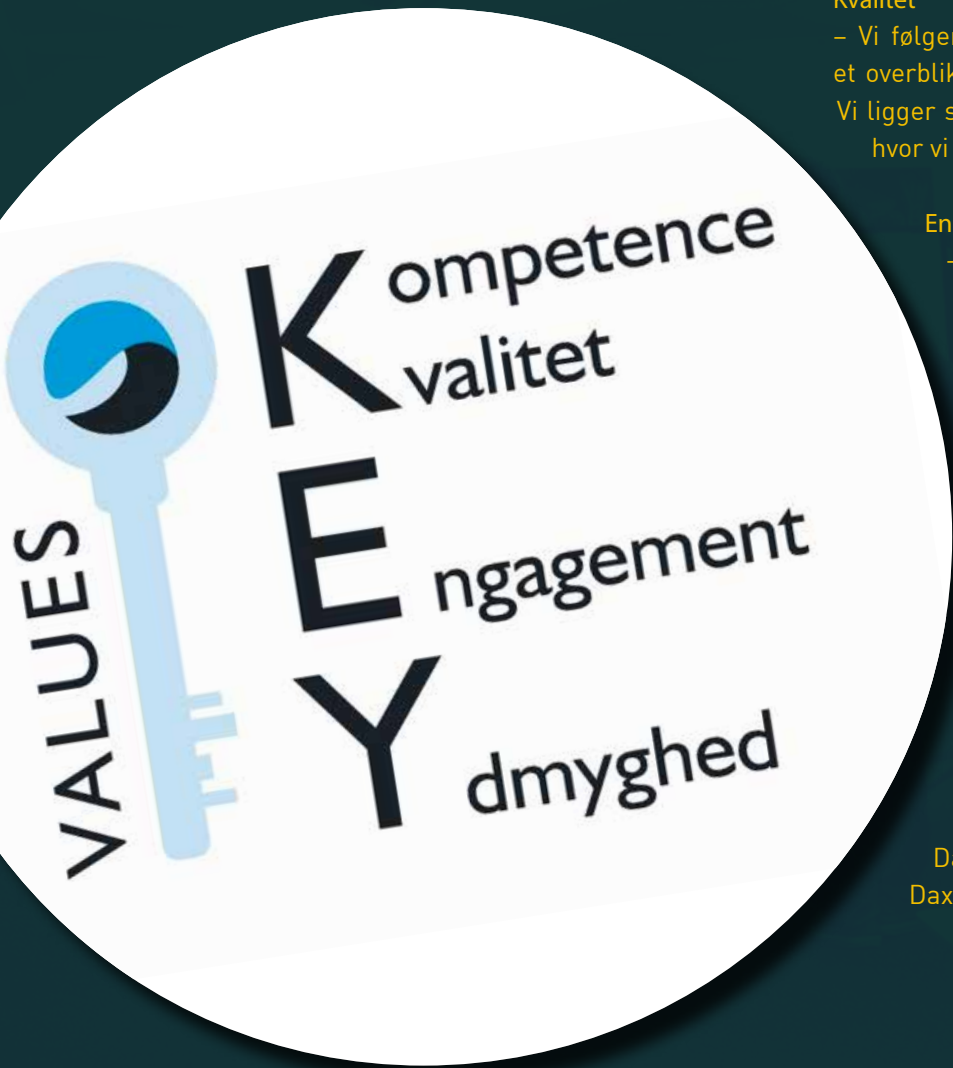


Daxiomatic ejes af fem partnere –
Svend Torp Larsen, Jimmi Nielsen,
Niels Kodal, Kenneth Minck og Jesper Refning.

På nuværende tidspunkt er vi 41 kolleger fordelt på to lokationer; Odense og Roskilde. Vi har hele tiden fokus på nye ansættelser, fastholdelse og udvikling af vores kolleger og ikke mindst udvikling af nye talenter.

2.1 KEY-VALUES

Vores KEY-VALUES, som støtter op om vores vision og som sørger for at vi hele tiden holder os på rette spor i forhold til vores kunder og forretning, lyder således:



Kompetence

– Vores mål er at være blandt de bedste inden for Dynamics 365, derfor vil vi kun beskæftige folk med kompetencer inden for Dynamics 365. Vi vægter de faglige og sociale kompetencer lige højt.

Kvalitet

– Vi følger alle vores opgaver til dørs, danner os et overblik og rammer plet med vores AX løsning. Vi ligger stor vægt på at arbejde tæt med kunden, hvor vi opnår den ønskede løsning.

Engagement

– Dette er nøgleord for os i Daxiomatic, her handler det om oprigtig interesse for kundens virksomhed og lysten til at levere optimale løsninger.

Ydmyghed

– Enhver opgave er vigtig, her er der ønske om at samarbejde med kunden hvor den enkelte opgave tilgås med ydmyghed.

I Daxiomatic har vi en stærk tro på, at kun glade mennesker kan skabe glade kunder, derfor er personalepleje og udvikling et meget stor omdrejningspunkt i Daxiomatic – Vores kunder og kollegaer er Daxiomatics ét og alt.

I DAX vil vi have fokus på at skabe arbejdsglæde igennem det at gøre en forskel og vækste samtidigt. Her mener vi ikke en forskel rent økonomisk, men i stedet en forskel for kunden og for de kolleger man har omkring sig.

3 ORGANISATIONSSTRUKTUR

I Daxiomatic vil du opleve at vi har en flad organisationsstruktur – vi har roller og stillinger. Titler på stillingerne afspejler den erfaring man har inden for branchen. Hvis man tager hele karrierestien i Daxiomatic som starter ved Rising Stars – ser dette således ud:

3.1 Titler og stillinger

3.1.1 Consultant

Tæt dialog med kunder omkring løsninger af udfordringer i AX Design og dokumentation af løsninger:

- Test af tilpasninger
- Implementering af AX
- Parameteropsætning mm.

Senior consultant

- Foretage Review af andres løsningsforslag
- Forstå, analysere og udarbejde kravspecifikationer på baggrund af kundens behov og på baggrund af kravspecifikationer.

Lead consultant

- Have overblik over hele funktionsområder i kundeløsninger og projekter
- Kende snitflader til alle relaterede moduler, inden for sit område
- Have et overordnet kendskab til procesoptimering og udøvelsen af denne hos kunder
- Kan fungere som kundeansvarlig (PLAYMAKER) og favne hele kunden.

Solution Architect

Bygger oven på de krav og opgaver der er til stillingen som Lead Consultant. Dog er det ikke meningen at Solution Architect skal agere som udøvende konsulent, da dette er for tidskonsumerende i forhold til resterende forventninger. Som Solution Architect er der ikke yderligere krav til certificering end for Lead Consultant. Som Solution Architect i Daxiomatic er de primære arbejdsopgaver:

- Afvikle eller deltage i pre-sale aktiviteter (indledende dialog med kunder).
- Dybt kendskab til procesoptimering af hele virksomheden.
- Udarbejdelse af tilbud på baggrund af kravspecifikationer.
- Overordnet overblik over hele AX funktionalitetsportefølje.
- Afvikle og deltage i "provokationsmøder"

hos driftskunder.

- Have funktionelt overblik over kunders løsninger.

3.1.2 Developer

- Udvikle tilpasninger i Dynamics AX.
- Dokumentere tilpasninger i AX.
- Foretage review af tilpasninger i AX
- Planlægge og udvikle egne opgaver.
- Have et overblik over igangværende opgavers tidsforbrug og deadlines.
- Sparre med resten af udviklingsteamet.

Senior Developer

Indeholder Developer skills

Forretningslogik og applikationskendskab

- Sparre med konsulenter om designet af løsninger.
- Have et højt nok applikationskendskab til at kunne have direkte kundekontakt.
- Teknik og tuning.
- Have kendskab til perifere teknologier.
- Have et højt kendskab til omkringliggende programmeringsprog.

Lead Developer

Indeholder Senior Developer Skills

Stilling som Lead developer bygger oven på de krav og opgaver der er til stillingen som Senior Developer.

En Lead Developer skal desuden kunne:

- Kende til nye og fremtidige tekniske tiltag inden for AX.

Som Lead Developer skal man ud over certificeringskrav fra Developer Senior stillingen også have minimum en applikations certificering på en af de to seneste versioner af AX.

Development Architect

Er en udvidelse til Lead Developer, og bygger oven på de krav og opgaver der er til denne.

En Development Architect skal desuden:

- Være i stand til at overskue hele kundeløsninger både i relation til forretning og teknik.
- Have et grundigt kendskab til teknologier der er i spil i relation til en AX installation Inklusive perifere teknologier.
- Være i stand til at foretage sizing forslag til AX løsninger.

Development Architect skal ud over certificeringskrav til Lead Developer have en certificering inden for AX infrastruktur.

Playmaker

Udover disse stillinger kan du få tildelt forskellige roller i forhold til projekter og driftstart. En anden af de roller som du kan få tildelt er rollen som Playmaker: som er bindeleddet, der afstemmer kundens forventninger og forventningerne til indfrielse hos Daxiomatic ressourcetræk, en afstemning af hvilke opgaver og projekter som kunden forventer at igangsætte i løbet af den næste periode (ca. en måned frem). Sikre ressourcer med Ressourceansvarlig for DRIFT kunderne, iht. aftalte deadlines. Registrere kundens tilfredshed med kvalitet, leveringstid og værdiskabelse samt månedlig rapportering for hver kunde og selvfølgelig koordinering, med de kolleger, man arbejder sammen med, på en given kunde.

3.2 Mason Pearson kam – vi er alle lige

Daxiomatics måde at tænke medansvar og en flad organisationsstruktur afbildedes i en Mason Pearson kam. Hvorfor en kam? Vi ønsker at illustrere med en kam at ansvarsfordelingen er lige i Daxiomatic – Alle DAX'er står lige ved siden af hinanden – som en familie og et team.



I et netværk er vi alle klar til at springe til og hjælpe hinanden – vi skal ikke bevæge os hele vejen op i et hierarki – vi skal blot bevæge os rundt eller til siden. Det giver os mulighed for at få hjælp eller bidrage med viden og nærvær meget hurtigt. Medbestemmelse og ansvar ligger hos den enkelte eller i samarbejde med din kollega lige ved siden af dig – også selvom det er en kollega der ikke bor på den samme lokation dig. I Daxiomatic står vi alle sammen lige, uanset din titel eller rolle – du er med til at tage beslutninger både som omhandler dig selv, men også i organisationen – vi er alle sammen ledere af Daxiomatic.



Ta' en tur med robotten

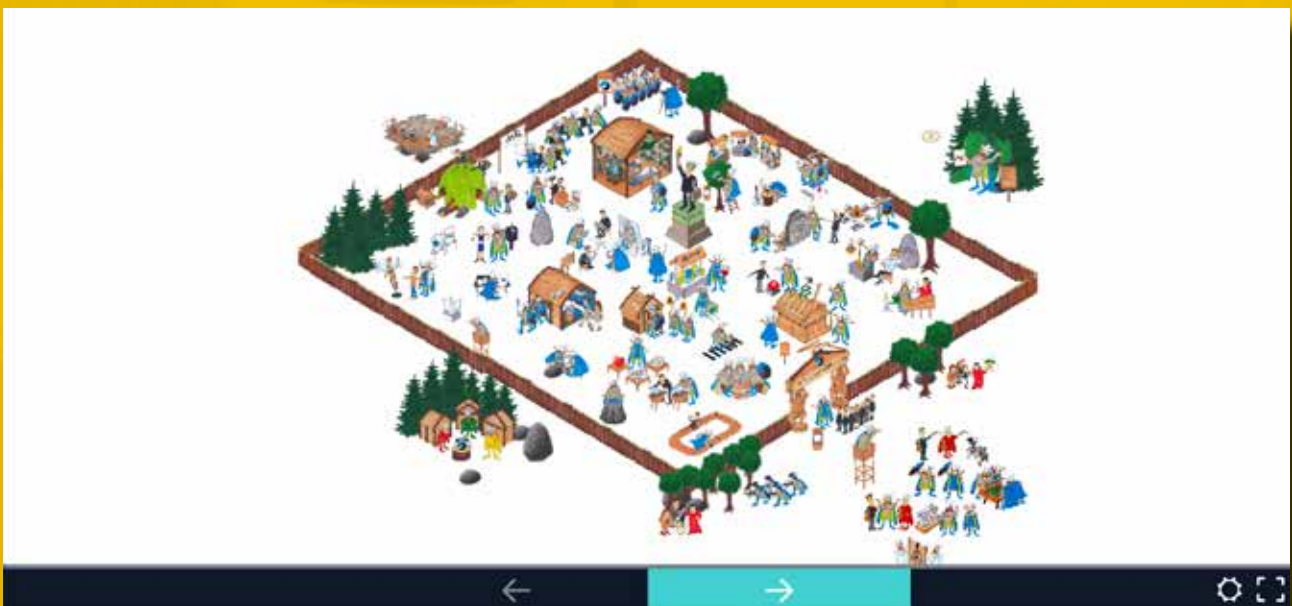
Roskilde og Odense kontoret er heller ikke to forskellige afdelinger. Det er ét. Indretningen på begge kontorer er ens, og vi sørger hele tiden for at være tæt på hinanden. Da hologrammet ikke er færdigudviklet endnu har vi to store skærme på begge lokationer som fungerer, som en slags dør, til begge lokationer. Du kan også tage en online tur med vores robot og køre rundt og hilse på dine kolleger på Odense kontoret. Ellers bruger vi Skype for Business og video – Det er næsten ligesom at være ved siden af hinanden.

3.3 Vikinge village

Vi er vikinger – DAX Vikinger – derfor har vi også en Vikinge Village.

Vikinge Village er en visuel Præsentation af Daxiomatic – formålet er at introducere dig til vores verden – DAXIOMATIC. Igennem denne vil du få indsigt i vores kultur, tilgang til vores kunder og kolleger, værdier, vision/filosofi. Her finder du en hel landsby fyldt med vikinger som bor i byen og arbejder på at gøre alle AX kunder glade, i byen bor hele vores Daxfamilie og dem passer vi godt på. Der er lagt mange timers arbejde og tanker bag landsbyen. Hvorfor? Fordi vi ønsker en anderledes og mere "Daxiomagisk" måde at præsentere virksomheden på, langt væk fra tarvelige PowerPoints. Præsentationen er med, både når det gælder præsentation for virksomheder og for dig som kollega.

Kom med ind og se DAX Vikinge Village her:



 <https://prezi.com/uprklgy-mtvd/viking-village/>

Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen
– mener 93 % af DAX'er at alt taget i betragtning er
Daxiomatic et rigtig godt sted at arbejde.

4 GENEREL INFORMATION

4.1 Simply Dynamics AX

Vores kernekompetencer ligger inden for ERP-systemet: Dynamics 365 og kun Dynamics 365. Dette gør at vi kan kalde os specialister på området.

Dynamics 365 (tidligere Axapta) er et omfattende globalt ERP-system, der kan optimere og effektivisere din virksomheds ressourcer og processer samt synliggøre virksomhedens resultater. Fremtidssikret og fleksibel løsning. Med Dynamics 365 får din virksomhed en dynamisk ERP-løsning, der hele tiden kan tilpasses virksomhedens udviklende behov.

Vante rammer

De fleste virksomheder er vant til at anvende f.eks. Microsoft Office pakken. Dynamics 365

fungere med virksomhedens øvrige Microsoft software.

Global løsning

Dynamics 365 arbejder effektivt på tværs af lokationer og lande. Det hele er samlet i en konsolideret løsning, der giver det bedst mulige overblik.

Tilpasses dine behov

Dynamics 365 kan sættes op til at afspejle netop din virksomhed. Den enkelte person kan selv afgrænse og tilpasse sin brugergrænseflade, for bedre overblik og en effektiv arbejdsdag. Derudover har Dynamics 365 et indbygget udviklingsværktøj som gør det muligt, i endnu højere grad, at skræddersy din løsning.

Rollebaseret – undgå at miste overblikket

For at kunne håndtere alle din virksomheds behov er Dynamics 365 selvfølgelig et stort system. Men der er ingen grund til, at den enkelte person i virksomheden har adgang til de dele af systemet, som vedkommende ikke bruger. Dermed kan de ansatte tildeles roller, og hver enkelt ser således kun det, der er relevant.

Automatisering og optimering af processer Med Dynamics 365 kan Du skabe det optimale flow gennem din virksomhed ved hjælp af automatisering af processer og ansvarsskift.



Højt informationsniveau

Med data samlet et sted samt mulighed for at udtrække disse, præcis som du ønsker, stiller Dynamics 365 de bedste muligheder til rådighed for et højt informationsniveau. Dynamics 365 tilbyder et væld af muligheder for nemt at integrere med andre systemer på sikker og stabil vis.

4.2 Ingen Brancheløsninger

Vores kunder består primært af mellemstore og store produktionsvirksomheder. Da AX'en er et Enterprise Resource Planning system, er vores målgruppe netop produktionsvirksomheder. Her tæller vi virksomheder fra 100+ ansatte.

Vores primære konkurrenter er bl.a. EG, Columbus, Scales, CGI, Optimate, Datacon. En af de ting som adskiller os fra vores konkurrenter er at vi kun arbejder med Dynamics AX og derfor kan vi give kunden den bedste service og fuld opmærksomhed.

I Daxiomatic arbejder vi med standard AX. Her har vi sluppet alt der hedder brancheløsninger, som er med til at fange folk. En brancheløsning er ikke en fleksibel løsning, kunden er bundet til sin leverandør og de mennesker der lavede tilpasningen.



YouTube <https://youtu.be/Ecar78KksxY>

I Daxiomatic er det utænkeligt at lave en brancheløsning. Uden brancheløsninger kan vi tilbyde vores kunder en standard version af AX'en og et hel team af nogle af Danmarks bedste konsulenter og udviklere, som vil lære kunden op og være en sparringspartner igennem hele processen.



Her sætter Daxiomatics team sig fuldstændig ind i kun dens organisation så man gennemfører AX implementeringen på den bedst mulige måde.

4.3 Skin in the Game

Konceptet "Skin in the game" introduceret af Warren Buffet betyder reelt set, at man skal vove pelsen for at sikre, at de rigtige beslutninger træffes (I Buffets verden betød det at hans bestyrelsesmedlemmer alle skulle have investeret penge i virksomheden).

Med inspiration i denne tanke, forsøger DAX ligeledes at vove pelsen i forhold til vores kunder, for på den måde at fastholde et nærværende fokus, da pelsen ellers ryger. Helt konkret har dette udmundet sig i målet om at gøre vores kunder leverandøruafhængige. Når en kunde er leverandøruafhængig, er der intet der fraholder kunden i at flytte sit engagement, og DAX er på denne måde tvunget ud i, altid at leve op til kundens forventning.

Leverandøruafhængighed opnås igennem

Ingen black box produkter dette ses i vores leveranceaftaler, hvor vi tilstræber at undgå moduler som ikke er direkte implementeret i AX. Ingen udokumenterede løsninger som opnås igennem vores projekt/arbejdsmetode, hvor ting dokumenteres ved overlevering til kunden. Udlevering af al skriftlig dokumentation udtrykt igennem vores standard samarbejdsvilkår, hvor vi forpligter os til, at udlevere al dokumentation hvis kunden ønsker det. Derfor er det ikke kun vores kollega som vi "sætter fri" – her gælder det netop også vores kunder. Dette sker igennem vores projekt/arbejdsmetode, hvor ting dokumenteres ved overlevering til kunden. For eksempel kan vores kunder komme ud af kontrakten fra en dag til den anden. Her er vi overbevidste om, at hvis vi giver vores kunder den frihed og tillid, så opnår vi de bedste resultater, den er samtidig også med til at holde DAX'erne oppe på, at gøre sit bedste hver eneste dag. Hvis man skal kondensere vores konkurrencemæssige differentiering ned i et ord, må det være: Integritet. Da DAX er ejer ledet, og vi derfor ikke er underlagt eksterne krav til indtjening mm., har vi også her frihed til at drive DAX ud fra andre henseender, end de økonomiske aspekter. Denne frihed har vi vekslet til, at sætte vores kolleger og kunder, højere end noget andet, og det giver os en tyngde i form af en fuldstændigt uplettet integritet.



4.3.1 Kunden fortæller
Virksomheden H.J.Hansen
H.J.Hansen Genvindingsindustri A/S er en af Nordeuropas førende teknologiske miljø- og råstofvirksomheder med rødder, der går mere end 175 år tilbage i tiden.

Ny AX partner – var der en nervøsitet i organisationen ved denne beslutning?

Finn Larsen, Business Controller, H.J. Hansen fortæller: "Vi var da selvfølgelig spændt på, hvordan Daxiomatic ville løse opgaven. Der havde i organisationen længe været en utilfredshed med vores tidligere partner, så da beslutningen var truffet, gik vi alle til opgaven med gå-på-mod".

Har der været en afhængighed af brancheløsninger?

"Vi kunne i sin tid ikke finde en standardløsning, som kunne løfte ERP-opgaven hos os, så det stod hurtigt klart, at der skulle ledes efter en brancheløsning, som kunne bygges oven på AX.

Det har dog vist sig, at brancheløsningens standard heller ikke var nok, så der er lavet tilpasninger i vores system. Dette har vores tidligere partner stået for, så den vej rundt var der en afhængighed af brancheløsningen – indtil Daxiomatic kom på banen..."

Har det været en udfordring at skifte partner?

"Nej, det er faktisk gået ret smertefrit. Der blev planlagt enkelte workshops indenfor de forskellige funktionsområder, hvor nøglepersoner fortalte og viste processerne i AX.

Fra Daxiomatic deltog både konsulenter og udviklere. Efterfølgende fik vi den melding, at Daxiomatic ikke så nogle problemer i, at overtage applikationsansvaret, og så var det 'bare' at sætte en underskrift på aftalen.

Det har endnu ikke været nødvendig, at tage kontakt til den gamle partner, og jeg er overbevist om, at det heller ikke bliver nødvendigt fremover".

Hvordan er det gået med transitionen?

"Projekt Re-start AX 2012 vil jeg godt kalde et succesfuldt gennemført projekt, fra både H.J. Hansens og Daxiomatics side. Jeg blev kastet ind som projektleder i starten af fasen, men havde dog været med på sidelinjen fra begyndelsen, så helt uvidende om projektet var jeg ikke.

Jeg synes vi fik planlagt og prioriteret opgaverne fornuftigt igennem forløbet og vi formåede at

komme i mål til aftalt tid. P.g.a opgavernes omfang, måtte vi undervejs prioritere, så ud af de oprindelige planlagte opgaver, kom vi i mål til oprindelig aftalt tid med 95 %, hvilket var de væsentligste opgaver. Resten kom i drift 3 uger senere. Det syntes jeg var acceptabelt.

Ud over at få opdateret vores AX 2012 R1 fra en CU3 til en CU7, har vi desuden formået, at få automatiseret flere tunge processer, så brugerne oplever en nemmere og enklere proces i hverdagen", fortæller Finn Larsen".

Er der noget du særligt vil fremhæve i dit samarbejde med Daxiomatic?

Finn Larsen, udtaler at samarbejdet med Daxiomatic har været fantastisk i f.t. vores tidligere partner, som var udenlandsk.

Med vores tidligere partner, havde vi blandt andet en sprogbarriere og en stor geografisk afstand, som gjorde det vanskeligt at kommunikere, den findes ikke her – vi snakker begge fynsk. Med Daxiomatic, som bor i byen, har jeg oplevet, at vi kunne få overdraget én opgave ad gangen og endda forskyde et to timers møde med en halv til en hel time, hvis der lige kom noget i vejen, uden at det var et problem.

Det er fantastisk med en sådan fleksibilitet. Daxiomatic har desuden formået at sætte sig hurtigt ind i vores problemstilling, og kommet med et løsningsforslag, som vi kunne sparre omkring – det gælder både konsulenter som udviklere.

Hvis vi har haft akutte driftsproblemer, har de reageret prompte, og løst opgaven for os".

Mener du at Daxiomatic er fagligt dygtige? Hvis ja hvordan?

Ja, jeg mener helt klart, at Daxiomatic har fagligt dygtige konsulenter og udviklere. De personer vi har arbejdet sammen med i dette projekt, har



formålet at sætte sig ind i vores proces og derved hurtigt kunne løse opgaven. De har været skarpe.

Vil du anbefale Daxiomatic til en anden i dit netværk? Finn Larsen afslutter med, at han helt klart vil anbefale Daxiomatic, og vi glæder os til at lave flere projekter med Daxiomatic i fremtiden.”

Finn Larsen, Business Controller (Projektleder på AX Re-start 2012)

DAX-Vikinger fortæller:

”Frihed for vores kunder det betyder ingen kontrakter, de er bundet op på. Hvis vi ikke går ud og er dygtige til vores arbejde hver dag, så kan der være en konsekvens med det samme. Det er helt unikt for vores branche. Det holder vores virksomhed oppe på beatet ift. kompetenceniveau. Frihed for vores kolleger. Eksempel; Vores Kollega tager et smut til Malaga og arbejder en uges tid, fordi vedkommendes bedre halvdel skal ud og udføre et arbejde for sin arbejdsplads. Vores vision er så enkel at huske og så nem at efterleve – det er unikt at vores folk altid kan huske at leve efter den sætning og samtidigt være eksemplet på dette ved at udføre det/den i handling. Mange arbejdspladser har en vision og mission som ingen alligevel kan huske i hverdagen” – Anonym.

”Man planlægger selv sin egen hverdag, med respekt for kolleger og de opgaver som skal løses for vores kunder. Du kan arbejde tidligt, sent, hjemme eller bare dukke op på kontoret.

Ferie planlægges også efter egne ønsker, har endnu ikke oplevet at få afvist et ønske om ferie.”
– Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen.

4.4 CODAX

Den beskrevne struktur i DAX Philosophy opsamles i Daxiomatic kodeks – CODAX. CODAX er ”one liners” der har formål at trække hele virksomheden og den daglige drift i retning af visionen. CODAX består af følgende:

1. Ingen øv-bøver tak!
2. Ærlighed er kærlighed!
3. Alle sælger.
4. Den Lange = Leverandøruafhængighed
5. Don't be ERP Concrete.
6. Overkapacitet er livslinen.
7. Ansvarlighed!

4.5 At gøre alle AX kunder glade

Vores vision og filosofi er enkel og sørger for at den kan drive Daxiomatic langt ind i fremtiden uden at skulle revideres og lyder således: ”AT GØRE ALLE AX KUNDER GLADE”. Vi ønsker at gøre AX kunder til vores kunder og sikre dem en tilfredsstillende AX løsning og sandsynliggøre, at de også er glade for deres installationer. Daxiomatic har nedskrevet synet på værdier, kolleger, kunder og kultur generelt i vores DAX Philosophy.

DAX Philosophy fungerer som en moderne personalehåndbog og har for opgave at præsentere Daxiomatic som firma men også den familie vi er.

”Det er første gang i mit arbejdsliv at jeg er ansat i en virksomhed, hvor Vision/værdier ikke bare er floskler på fine plakater. Det er hver eneste dag, at ledelsen og medarbejdere fokuserer på vores filosofi: At gøre alle kunder glade. Efter et salgsmøde med potentiel kunde, har jeg flere gange oplevet at ledelsen først og fremmest fokuserer på ”Kan vi gøre den her kunde glad?” fremfor bare at presse salget igennem for enhver pris. Det er jeg meget stolt over at være en del af.”

– Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen.

4.5.1 Hvordan gør vi kunder glade for deres AX?

I visionen/filosofien står der skrevet, at vi i DAX ønsker at gøre alle AX kunder glade. Derfor er det vigtigt at forholde sig til, hvordan vi egentligt gør dette i praksis. Læs syv gode grunde herunder.

Tilgængelighed

Det er essentielt for den størrelse kunder som AX markedet omgiver sig med, at de kan få fat i deres AX leverandør, hvis der pludselig opstår akut behov. Derfor forsøger vi igennem vores opsætning af telefoner og bemanding af kontoret, altid at kunne besvare et opkald fra en kunde. Vi ønsker en kultur i virksomheden, hvor man er villig (ikke forpligtet!) til at tage telefonen selv om den ringer uden for arbejdstid – fordi man brænder for at hjælpe kunden og for at realisere visionen om at have glade kunder.

Responstid

For at kunne levere opgaver med kort deadline, ønsker vi i DAX altid at kunne levere små opgaver på under en uge.

Dette sætter strenge krav til belægningen, da der bliver nødt til at være et frirum på alle, for at der er tid til akutte opgaver.

Kundekalender

At arbejde med en kunde der har været i drift på deres AX installation i nogen tid, har i mange år været anset for kedeligt. Dette bunder i det faktum, at de fleste AX leverandører falder i søvn sammen med deres kunder. Dette betyder at de bliver reduceret til at flytte knapper og lave udskrifter, i stedet for vedblivende at udfordre og optimere kundens processer.

Præcis dette er noget der ligger DAX meget på hjerte, og vi arbejder derfor med et koncept vi kalder en kundekalender. Kundekalenderen er meget simpelt en årsplan for kundeaktiviteter, der sikrer at vi ikke glemmer at lave "provokationsmøder" – altså møder hvor vi konstant tager kundens løsning op til revision.

Det er tanken at provokationsmøder bliver afholdt af en Solution Architect, da denne profil i høj grad ved hvordan markedet flytter sig, og dermed har bedre forudsætninger for, at komme med nye input til virksomhedens potentielle forbedringer.

Kundens behov for afviklingen af en levering er altid styrende for hvordan DAX stykker sin metode sammen.

Det er vigtigt at det kvalitets- og dokumentationsniveau som kunden måtte have, bliver mødt præcist af vores leverancemodell, for at kunne få så meget effektivitet ind i leveringen, som muligt.

Fleksible løsninger

En (D)AX løsning skal være fleksibel, så kunden aldrig føler at deres ERP-system tynger dem ned, og gør dem ude af stand til at reagere på skiftende markeder. Microsoft har opfundet begrebet "ERP Concrete" – altså ERP beton.

Vi har altid fokus på at lave nogle løsninger der er nemme at udvide og bygge ovenpå, idet vi til fulde har indset hvor omskiftelig verden i dag er. Fokus på fleksible løsninger er udtrykt igennem CODAX – "Dont be ERP Concrete!"

Performancegennemgang

En dårligt performende installation kan få selv den mest geniale løsning til at blegne, derfor har vi højt fokus på at vores løsninger skal køre hurtigt.

Igennem vores årlige kundekalender, vil vi have minimum en årlig performancegennemgang af hele systemet. Derudover er DAX kodestandard og udviklingsmetode udarbejdet med det fokus, at koden skal yde optimalt.

Alle sælger

I relation til "Skin in the game" og glade kunder, har vi det erklærede mål, at vi ikke vil have decideret salg på nuværende tidspunkt – vi ønsker nemlig at vi alle sælger, skaber stærke relationer og tager det alvorligt.

Dette betyder nemlig, at vi alene sælger på vores renommé, relationer og igennem vores kunders netværk, og det har den enkelte effekt, at vi aldrig kan tillade os at fejle i forhold til en kunde, da vi ikke kun fejler i forhold til den aktuelle kunde, men også over for kundens relationer som vi potentielt set afskærer os.

Ved kun at skabe stærke relationer igennem netværk, presser vi altså således os selv til at levere optimalt, og til at holde kunden i skarpt fokus, da enhver kunde er trinbræt til den næste. Tænk over hvordan du vil præsentere Daxiomatic næste gang du har muligheden? Tanken formuleres igennem CODAX – "Alle sælger!"

Ærlighed

Selv om vi kræver et højt fagligt niveau af os selv, skal vi aldrig gå på kompromis med vores integritet, og vi tror på, at det altid er bedre at sige det ærligt, hvis der er noget man ikke ved. Derfor skal vi altid være ærlige, som det er udtrykt i CODAX – "ærlighed er kærlighed!"

5 ARBEJDSGLÆDE

Hele partnerkredsen i DAX har været i virksomheder der har været igennem stor vækst, og vi har alle oplevet hvordan arbejdsglæden gradvist forsvandt, i takt med at virksomheden voksede.

Der er mange ting der influerer på en persons arbejdsglæde, helt centralt er det at gøre en forskel, en udslagsgivende faktor.

I DAX vil vi have fokus på at skabe arbejdsglæde igennem det at gøre en forskel og vækste samtidig. Her mener vi ikke en forskel rent økonomisk, men i stedet en forskel for kunden og for de kolleger man har omkring sig. Hvis de ansatte primært motiveres af at arbejde på store nye implementeringer, vil den logiske konsekvens af dette være, at man vil få et problem når man har sat tilstrækkeligt mange kunder i drift, da der så vil være procentuelt flest timer, på eksisterende installationer.

Hvis man i stedet vender fokus mod kontinuerligt, at gøre kunder

spændende at arbejde på efter idriftsætning og samtidigt holder fokus på, at man gør en forskel for kunden og sine kolleger, vil man opleve en konstant arbejdsglæde, i stedet for altid kun at jage det næste projekt.

Vi ønsker overordnet set ikke at bruge tid i dagligdagen på, at skulle følge op på en stram økonomi, fordi der derved bliver meget fokus på økonomien. Ved at have et lempeligt økonomisk mål, kan vi tillade at fokus er på arbejdsglæden og det at skabe værdi for kunderne. Det er vores brændende overbevisning, at denne tilgang i sidste ende giver den sundeste økonomi, da glade mennesker skaber glade kunder, og i sidste ende ønsker vi glade kunder, der betaler for deres gode løsninger.



Arbejdsglæde er altid højt på vores agenda. Vores kolleger glæder sig til at komme på arbejde, og det er sådan det skal være i DAX! Her er en enormt hjemlig atmosfære, hvor det sociale aspekt, nærvær og varme danner rammerne for et netværk af Danmarks bedste specialister indenfor ERP branchen.

Vi arbejder med det fulde menneske, og det er vigtigt at man føler at man kan være den samme på arbejde som derhjemme. Hos os har du frihed til at sammensætte din hverdag, både hvad angår arbejdstider men også valg af opgaver. Du har fuld medbestemmelse over dit eget liv! I DAX ansætter vi mennesker med hjertet på det rigtige sted, som har en oprigtig interesse i at gøre vores kunder glade. At gøre alle DAX kunder glade er vores formål som er gennemsyret i alt hvad vi gør, ned til mindste detalje.



6 DAX-FAMILY

Daxiomatic er forbundet med en stærk familiefølelse. Vi ønsker at du som kollega i DAX, kan føle dig hjemme og være med til at bestemme hvordan dit "hjem skal indrettes". I den betragtning er det vigtigt at kigge på, at der er tale om et stærkt fællesskab og medbestemmelse over hvordan, opgaver og hverdagen eksempelvis skal planlægges. Daxiomatic ønsker netop et sted for dig hvor selvledelse herunder medbestemmelse, handlefrihed og eksekvering, findes blandt alle kolleger. Det giver en stærk Vi-følelse og styrker vores incitament for at finde de bedste løsninger sammen. Nøjagtig som vi tænker at en familie skal drives derhjemme med accept af hinanden og et stærkt kendskab til både værdier, stærke sider og udviklingsområder. Der er plads til at tale med hinanden, det kan være sparring omkring opgaver der skal løses, i forbindelse med en kunde – det kan også blot være en god gåtur, med nogle søde mennesker fra DAX-family. Det kan også være et besøg hos en DAX'er hjemme i haven – for nyligt et visit til vores søde kollega, der netop er blevet mor.

DAX Family peger i retning af en stærk Vi følelse og lige netop denne spirit og ledelsesstil forsyner os bl.a. med nærvær, medbestemmelse & tolerance. Det hele starter med lysten til at være sammen med mennesker og evnen til at skabe nogle rammer, der kan forsyne hele den fantastiske DAX-family, med en naturlig opmærksom og nærvær, med stor respekt og ydmyghed for det enkelte menneskes, ønsker og behov.



"For små 14 dage siden, var vi et par stykker som blev

inviteret op til Maria, som går derhjemme på barsel. Jubi, vi blev glade alle mand, da det var meget længe siden vi har set hende. Helt vildt så meget overskud Maria har. Maria havde lavet så meget lækkert til os

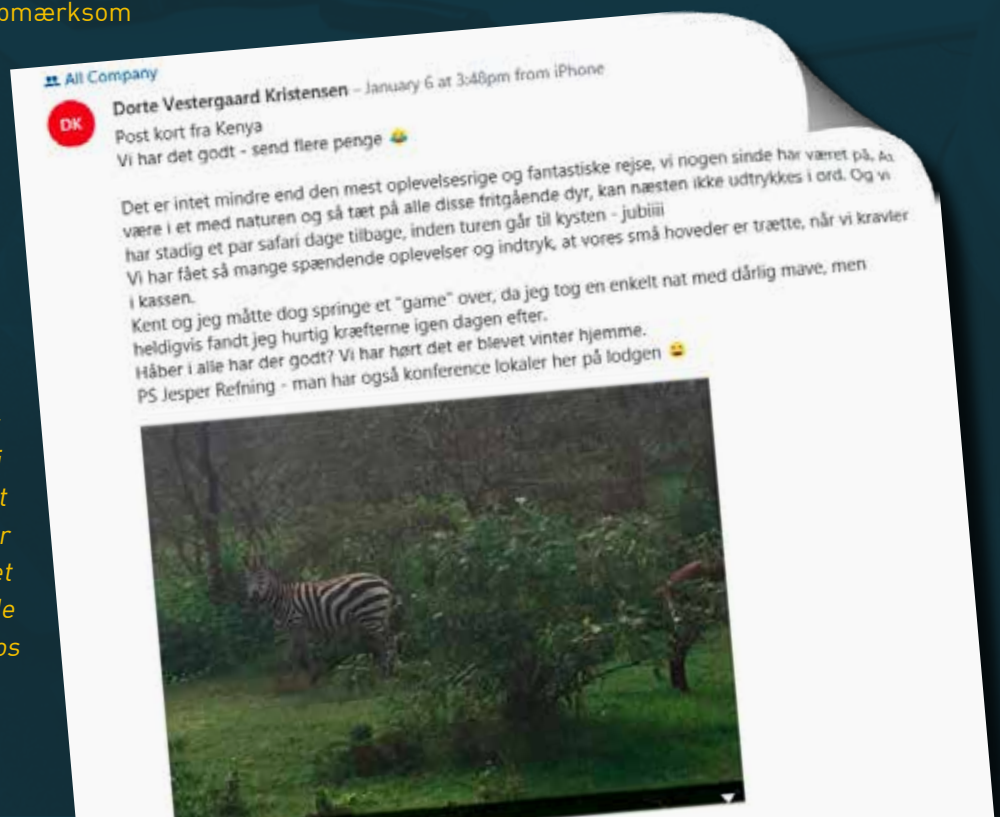
– vi sad i deres have, der blev snakket, grinet osv. Og se den lille basse var så skønt, han får hvad han skal at spise – Dejligt at tilbringe tid med sin anden familie uden for arbejdstiden."
– Grethe Eg Hansen

6.1 Hvorfor sende et postkort til kolleger?

Hos DAX fortæller vi om hinandens planer og oplevelser. Dette gælder også de ting, som rør på sig i privatlivet. Vi bestemmer selv hver især, hvor meget vi vil dele. Vi kan glæde os over hinandens fortællinger.



"Min mand og jeg skulle på rejse til Kenya. Det var en oplevelse, jeg glædede mig RIGTIG meget til. Jeg delte denne glæde med kolleger, som viste oprigtig interesse for vores forestående rejse. Mange opfordrede ligefrem "HUSK AT SENDE ET POSTKORT". Og det var så det, jeg gjorde – sendte et postkort til mine kolleger. At sende en personlig hilsen til sine kolleger er en enkel handling, som for mig er et signal til, at jeg sætter pris på mine kolleger, og samtidig håber jeg, at min hilsen har gjort en forskel for en ny dag, på kontoret." – Dorte Vestergaard Kristensen



Ærlighed – både for medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere. Vi har flere eksempler på kunder, som ønsker at handle hos os, hvor vi går langt for at finde den rigtige løsning, også selv om det er hos en konkurrent og vi ikke tjener nogle penge. Til gengæld får vi en ambassadør der taler pænt om os. Det er meget mere værd. Lyst frem for tid. Det er vigtigere at hver enkelt laver det de har lyst til, end blot hvad de har tid til. Så vi starter altid med at spørge: "Har du lyst". Dernæst: "Har du tid". Familiefølelse – DAX er mere end en arbejdsplads. Det er et fællesskab/en familie og folk der kommer og besøger os bliver smittet af stemningen. Mange nævner det. Som f.eks. "wow en stemning", "Her føles rigtigt godt at være", "Jeg vil også arbejde her", "Kan I ikke også bruge mig?". Medansvar til alle der ønsker det – Vi har ikke en klassisk predict & control virksomhed. Vi giver ansvar, myndighed og frihed til den enkelte, så de kan træffe de beslutninger de mener er rigtige. Folk skal ikke spørge om lov, men blot informere. Frihed til at passe dit arbejde, som du gør det bedst. Hver enkelt kollega styrer selv deres tid. Uden pres på faktureringsgrad. Uden krav om bestemte mødetider eller mødesteder. Folk planlægger hvis de vil arbejde hjemmefra. Arbejde en uge fra Spanien. Sove længe. Gå tidligt. Holde et par dages fri, hvis de synes de har brug for det. Forecast i stedet for budgetter – I stedet for at styre virksomheden efter omkostningsbegrænsninger i budgetter, bruger vi det blot som et forecast ud fra hvordan vi tror økonomien kan komme til at se ud. Vi bruger hele tiden pengene på det vi mener er det rigtige i nuet, uanset hvad der engang blev

tastet ind i et budget. En elitær medarbejderstab – vi siger hellere nej til nye kunder, end at ansætte mennesker, som ikke matcher vores elitære krav. Omsorg for den enkelte. Vi har måtte sende enkelte medarbejdere der har været inde over Daxiomatic videre, men de blev ikke blot sluppet der, vi brugte vores netværk til at finde nogle andre virksomheder, hvor der var et godt match og fik sendt dem godt videre. Formål før profit – Vi kigger altid på om, vi gør det rigtige, før vi kigger på om vi tjener penge.



Arbejdspladsen er som en anden familie – alle lytter til alle og hjælper til hvor der skal hjælpes.

Anonym – kilde GPTW
Trust Index undersøgelsen

7 ON-BOARDING – DIN ANSÆTTELSE OG VELKOMST

7.1 Rekruttering

Vi søger kontinuerligt efter talenter, både mere og mindre erfarne, da det for os handler om at slå til lige præcist når de rigtige mennesker er der. På vores hjemmeside annoncerer vi derfor at vi altid er på udkig efter både udviklere og konsulenter.

For os går faglige og sociale kompetencer hånd i hånd. Der vil i forbindelse med ansættelsesforløb, blive brugt meget tid på at vurdere, hvorledes en kandidat vil passe ind i DAX fagligt såvel som socialt. Det er ikke nok at være en kompetent AX konsulent, man skal samtidig også skal være af en omgængelig, engageret, empatisk og handlekraftig natur. Ikke alene er det vigtigt i forhold til kolleger at være socialt funderet, men også i forhold til kunder, glider samarbejdet markant lettere, hvis man er socialt accepteret.

7.2 Ansættelse – din vej til stjernerne

Vores ansættelsesproces indeholder typisk to overordnede samtaler. Samtalernes indhold kan variere fra kandidat til kandidat, alt efter om det er én vi allerede kender eller en vi ikke kender i forvejen, formålet med samtalerne vil dog altid være det samme – nemlig at afdække om det er det rette match for begge parter.

At få de rette mennesker ombord er alfa omega for os, i sidste ende handler alt om mennesker. De sociale og faglige kompetencer går hånd i hånd og det ene fungerer ikke uden det andet. Vi ansætter mennesker som brænder for at gøre en forskel for vores kunder og for hinanden!

Anne Cathrine Oldenbjerg



Flere forskellige AX profiler søges til Danmarks bedste arbejdsplads og Danmarks bedste ERP leverandør

Vi har travlt både med vores eksisterende glade kunder, og nye spændende projekter, i hele Danmark og internationalt. Danmarks bedste arbejdsplads Daxiomatic, søger nye kolleger.

Du skal være klar til en oplevelse, med en virksomhed, der er videnstung på sit fagfelt, og ikke mindst, så vil vi vores kolleger og kunder, det bedste. Du skal være klar til at give noget af dig selv, herunder værdsætte det sociale aspekt og en bunke frihed koblet med ansvar.

Du skal være god til at træffe beslutninger, samt håndtere, og give feedback til dine kolleger. Du har ingen chef – du er din egen leder, sammen med resten af Daxiomatic. Vi har en flad organisationsstruktur og mulighederne skaber du.

Vi ligger vægt på at du er handlingsorienteret, og god til at samarbejde og kommunikere, med andre mennesker.

Vi ønsker sparring med hinanden og gode råd, og det kan du få, og ikke mindst selv bidrage med.

Vores simple vision om at gøre alle AX kunder glade, skal være noget du har respekt for, og aldrig afviger.

Vi tror på, at du med frihed i dit arbejde, og medbestemmelse, er motiveret og engageret i, at understøtte vores vision til enhver tid.

Hvad tænker du? er det dig vi står og mangler?

Her får du lige et kort overblik over hvilke AX profiler vi søger.

AX Solution Architect

Du skal afvikle og/eller deltage i presales-aktiviteter

I løbet af de to samtaler vil kandidaten møde HR og tre forskellige kolleger afhængigt af det område der rekrutteres indenfor. Vi vil ligeledes bede kandidaten fremsende en skriftlig refleksion omkring sin første samtale med os, inden en potentiel anden samtale aftales. Fælles for alle kandidater er at de også bliver testet med en personlighedstest med det formål at komme yderligere omkring i dialogen om kandidatens adfærdsmæssige præferencer. Alle test bliver foretaget af HR, som ligeledes giver en dybdegående tilbagemelding i dialog med kandidaten.

I DAX ligger vi meget vægt på at alle samtaler er uformelle – både for at komme væk fra standard spørgsmål, men især også for at få kandidaten til at føle sig så godt tilpas som muligt. Samtalerne forgår som regel på vores eget kontor, enten på vores Odense eller Roskilde kontor, men det kan sagtens ske, at den første samtale forgår et andet sted end kontoret, dette kan i nogle tilfælde være fordi, der ønskes maksimal fortrolighed.

7.3 Kompetence SKAMLEN

I Daxiomatic har vi udarbejdet vores egen rekrutteringsmodel som viser hvad vi kigger på, hos de potentielle kandidater, modellen er illustreret som en skammel med tre ben. Det ene ben yderst til venstre viser vores kernekompetence; Dynamics AX, det andet ben i midten illustrerer kompetencen; Forretningsforståelse og det sidste og tredje ben er din engagerede personlighed. Logikken med denne skammel er, at man ikke behøver at have alle tre kompetencer, men du skal minimum opfylde to af de tre kompetencer, når du starter i Daxiomatic. Dvs. Hvis man fjerner det ene ben som eksempelvis kan være din manglende AX viden – kan denne skammel ikke vælte, men hvis man fjerner to af de tre ben, ja så vælter skamlen. Vi ser det også på den måde at; Din AX viden – det er noget du kan lære, Forretningsforståelse – det er den

erfaring du kommer med i Daxiomatic, og din Personlighed – det er ikke noget du kan lære – det er noget du er – Din personlighed herunder dit engagement og din handlekraft, sammen med din forretningsforståelse, er det væsentligste for vores rekruttering og din succes i DAX. Derfor vil din personlighed aldrig være det ben vi i Daxiomatic, hverken kan eller vil fjerne, fra vores trebenede rekrutteringsskammel.

SAMTALE

HR foretager screening og forventningsafstemning.
En partner præsenterer Daxiomatic i samarbejde med HR.

1

VURDERING

Vurdering om videre forløb + kandidaten sender feedback på samtalen.

INFO – VIDEREFORLØB

Invitation til en ny samtale.

7.4 De tre samtaler

Som regel er den første samtale en screeningssamtale med HR og Managing Partner. Her præsenterer vi Daxiomatic blandt andet igennem vores Prezi præsentation DAX Viking Village.

Din tur, sæt dig godt til rette på vores skammel – vi vil rigtig gerne tale med dig og høre lidt mere om dig, vi vil gerne høre om dine ønsker omkring det job du ser dig selv i fremadrettet, de forventninger du har til din hverdag, til dine kolleger, ledelsen og de kompetencer du kan bidrage med og udvikle yderligere. Herfra ser vi om der er et match



2

SAMTALE

Afdækning af kompetencer.
Match op imod vores rollebeskrivelse. Samtale med en af de andre partnere eller relevant kollega med erfaring indenfor området der er ansøgt til – enten som konsulent eller udvikler.

VURDERING

Vurdering med HR og den der har taget samtalen.
Udsendelse af DISC & IQ test > Kandidaten besvarer testen.
3. Vurdering.

INFO - VIDEREFORLØB

Invitation til 3.samtale.
Testresultat med feedback fra HR.

mellem dig som kandidat og DAX, dette vurderer vi ud fra din personlighed, dine værdier og kompetencer.

Når samtalen er færdig og du tager afsted fra DAX, med hænderne over hovedet, vil vi sætte os sammen og tale omkring de indtryk vi har fået. Vi evaluerer om vi har en oplevelse af at du ville kunne være med til at styrke vores vision, som vi også kalder vores filosofi; "At gøre alle AX kunder glade". Vi kigger dermed på de tre overordnede kompetencer; din personlighed, din forretningsforståelse og din AX erfaring. Inden vi tager stilling til et potentielt videre forløb, afventer vi din skriftlige feedback.

Du bliver altid bedt om, at sende din feedback af samtaleforløbet, inden vi kontakter dig igen og her bliver du bedt om, at fortælle om din oplevelse af samtalen – hvad har været godt eller dårligt og hvad vi eventuelt kan gøre bedre og om du nu har en større fornemmelse om, hvem Daxiomatic, er i vores værdigrundlag. Vi beder dig også om denne feedback, fordi dine tanker og refleksioner ofte lige skal have lidt tid til at lande, i din bevidsthed.

Denne feedback er meget vigtig for os, da vi

ligger stor vægt på, at vi i en samtale ikke blot flyver afsted, uden at lande sikkert igen. Det er vigtigt for os at du føler dig godt behandlet og med stor ydmyghed og taknemlighed fra Daxiomatic – at du netop har valgt, at bruge din tid sammen med os, det tager vi alvorligt. Feedbacken er med til at inddrage dig og dine tanker og eventuelle yderligere spørgsmål – således du stadig er med derhjemme og reflekterer videre over dette univers, efter at være gået herfra.

Vi kan også finde på at invitere dig til et af vores sociale arrangementer, for at holde det uformelt og på den måde møde dig i et mere socialt anliggende og her får både du og DAX en idé om hvem vi hver især er.

Hvis det bliver vurderet at du som kandidat skal videre til anden samtale, bliver dette booket med to kollegaer, som har erfaring indenfor det område din rolle ligger indenfor. Samtidig får du tilsendt en personlighedstest, som du bedes tage forud for anden samtale, hvor du ligeledes vil få personlig feedback på denne i et separat møde med HR i forlængelse af anden samtale. Dette ligger typisk på samme dag som den anden samtale.

"En første snak med Managing Partner omkring værdier og afstemning af disse ift. Hinanden. Efterfulgt af en samtale med HR omkring mit behov for indhold i stillingen var en super måde at starte forløbet på.

Er meget imponeret over, at der tilbydes individuelt og personligt feedback på profilanalysen – selvom det måske allerede er besluttet, at man ikke bliver ansat.

Som alt andet omkring Daxiomatic, så blev rekrutteringsdelen håndteret på DAX-måden.

Det er vigtigt for DAX, at sende en ansøger videre ud i verden på en ordentlig måde. Det er denne ordentlige måde, der



gennemsyrrer alt hvad der foregår i DAX der imponerer mig mest – at barren er høj og der er fokus på at løfte den.

Første dag er mere traditionel med morgenmad med kolleger er meget normal – men at der senere var fokus fra en partner på, hvordan dagen var forløbet og hvordan jeg havde det var mere usædvanlig. Usædvanlig i den forstand, hvis man ikke er vant til dette – men meget naturligt i DAX, hvor der er meget fokus på hvordan man har det og om man har haft en god dag.



Uanset om man bliver ansat eller ej – så er det bare en fornøjelse af opleve processen. Jeg var heldigvis så heldig, at komme igennem nåleøjet”. – Henrik Jensen

Vi tager udgangspunkt i de tre samtaler, når og hvis vi ansætter dig – med baggrund i vores rekrutteringsmetode, lige dér på skamlen, med de tre ben, den skal sørge for at hverken du eller DAX vælter. Hvis vi kan se du har det der skal til, og vi har det du ønsker dig, af en virksomhed – så sæt i gang og lad os sammen være passionerede, kompetente og ydmygt sørge for at gøre; Alle AX kunder glade.



”Efter et par spændende samtaler med partnere og HR, havde jeg høje forventninger til medarbejderplejen i Daxiomatic. Jeg var dog også ret sikker på, at en del af den information jeg havde fået var

lidt mere salgssnak end fakta.

Det skulle hurtigt vise sig, at jeg tog fejl.

Allerede inden der var indgået en ansættelsesaftale var der en oprigtig og meget positiv opfølgning fra Daxiomatic”. – Flemming Patulski Nielsen

7.5 Personlighedsprofil

Alle personer i DAX får taget en personlighedsprofil i forbindelse med deres ansættelse. Bevæggrunden for dette er at personlighedsprofilen er et værktøj til at give indsigt i dine foretrukne handlingsmønstre i forbindelse med din adfærd, og samtidig et værktøj til at give mulighed for selvindsigt og forståelse, for målrettet kommunikation.

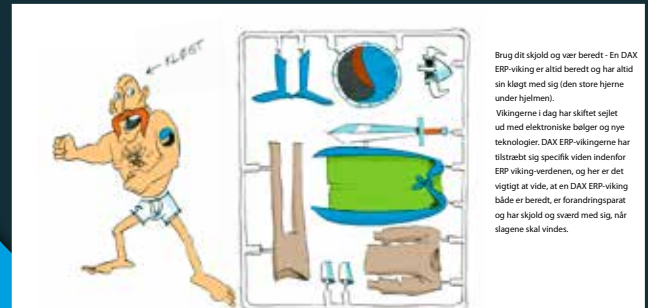
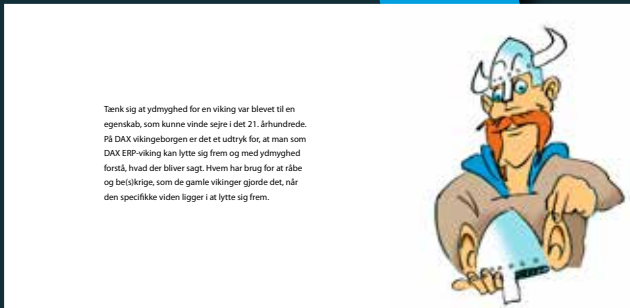
Personprofilen har til formål at skabe en forståelse for de interne mekanismer, der får vores handlinger til at være synlige hos dig selv og andre. Din personprofil er tilgængelig for alle i Daxiomatic, med mindre du specifikt ønsker din profil hemmeligholdt.

Vi bruger denne som et kommunikationsværktøj som indikerer nogle præferencer som den enkelte, men kan være vejledende men som skal fortolkes via gensidig dialog. Det er vores overbevisning, at vi med indsigt i hinandens personprofiler, får en bedre indsigt i hvad vi hver især bliver motiveret af og ikke mindst hvad den enkelte kan blive udfordret af – og dermed et bedre grundlag for hensynsfuld og målrettet kommunikation. Vi bruger den dermed som en del af rekrutteringsprocessen og efterfølgende til videre udviklingsformål under ansættelsen i Daxiomatic.

7.6 Den store velkomst

Når du har underskrevet din frihedskontrakt med Daxiomatic, melder HR den gode nyhed om din ankomst ud til alle i virksomheden, og herunder får alle kolleger en kalender invitation til fælles morgenmad på den lokation hvor du starter. Inden du starter, modtager du en e-mail med relevant info og et login til Daxiomatic, nu kan du glæde dig, det gør vi. Herunder modtager du vores DAX Philosophy, DAX Blå Bog, samt vores lille DAX Pixiebog – "Brug dit Skjold" som fortæller om vores værdier og det ansvar du har for at passe godt på sig selv.

Du bliver også bedt om at komme med et citat, som bruges på vores website, og et personligt billede, der bliver hængt op på DAX's kontorer – naturligvis på begge vores lokationer med det formål at du føler dig hjemme.





En DAX ERP-viking beskytter først og fremmest sig selv med sit skjold – for en såret DAX ERP-viking betyder for alle et tab. Skjoldet er symbolet på, at en DAX ERP-viking ved, hvad det skal bruges til. En DAX ERP-viking skal altid beskytte sig selv som det første og hurtigt sørge for at søge andre DAX ERP-vikinger, der kan hjælpe, hvis vikingen er på forkert kurs eller blot er trætt og udmattet. DAX ERP-vikinger kan aldrig vinde eller erobre nye lande, uden at have en anden DAX ERP-viking ved siden af sig.



En DAX ERP-viking vinder over sine konkurrenter ved at holde sig i max DAX-form hver dag ved hård træning med løft af AX og Humane Kampstenen.

En DAX ERP-viking er visionær og innovativ og tænker sig godt om. DAX ERP-skibet er bygget med hænderne og er håndværk i verdensklasse. De klogelige og visionære DAX ERP-vikinger er altid vel forberedte på fremtidens komme. Dax vikingerne er verdenskendt for det helt særlige håndværk, der ligger i at få DAX ERP-vikingskibet til at glide igennem stille vande og store storme. Der findes med garanti ingen autopilot ombord på DAX vikingskibet.



Sværdet er symbolet for de 3 kompetencer. AX som et værktøj – forretningsforståelsen som baggrund for vores store viden, og ikke mindst den stærke humane kapital, der er udtrykket for hver vores personlighed. Sværdet hos en DAX ERP-viking er lavet af det mest ædle metal, som er slebet til den skarpeste kling. Sværdet bliver brugt, når slagene skal vindes i den store ERP Vikingeverden. En Dax ERP-viking ved, at når nye lande skal erobres, er hårde prøver også en realitet, og det kan have sin pris, hvis ikke skjoldet bliver brugt. Et land for en Dax ERP-viking er i dag i moderne betragtning, en kunde. Konkurrenter er allerede i dag hårdt prøvet, når DAX ERP-vikingerne går i land med deres hær og indtager, hvad der ret beset er deres.



DAX ERP-vikinger
For at være en DAX ERP-viking har du 3 vigtige ting med dig ud i verden. Du skal du bruge dit skjold, din klog og dit sværd. Du skal passe på dig selv og bruge dit skjold og tage ansvar for dette. Du må aldrig vente med at bede om hjælp. Du skal bruge din klogt og vær beredt på stille vande og store storme. Du skal være forandingsparat og beredt og vide, at for at vinde koster det tid og kræfter. Vi arbejder sammen, så alle DAX-vikingerne også kan ligge i det grønne græs og slæppe af og drikke den skønneste panje-mjød. Du skal altid vide af at du som DAX ERP-viking holder det skarpeste sværd i hele ERP-verdenen - dette er kompetencernes sværd. Klingens er skarp og lavet af det mest ædle metal. Kun du som DAX ERP-viking kan holde det.




Sammenlignet med vikingerne i år 700 er lighedspunkterne store - DAX ERP-vikingerne er ligesom dengang beredte og klar til sejr, de elsker stadig den dag i dag styrkeprøver og spil. Der er altid tid til at have det sjovt på DAX vikingeborgen.



EN RIGTIG DAXIBOG

FLERE VIKINGER ER PÅ VEJ!

- DAXIBOG nr. 2 er på vej
- DAXIBOG nr. 3 er på vej
- DAXIBOG nr. 4 er på vej

 **Anne Cathrine Oldenbjerg – 14. august kl. 11.22**

Kære kolleger,

Mange tak for en utroligt imødekomende velkomst, hvor er Daxiomatic et fantastisk sted 😊

Jeg er for øjeblikket i færd med at komme op to speed og danne mig det store HR overblik, og vigtigst af alt er jo JER!

Jeg kommer derfor til at række ud til Jer hver især i løbet af de næste par måneder for at sætte os ned et øjeblik, lære hinanden bedre at kende og ikke mindst afstemme forventninger.

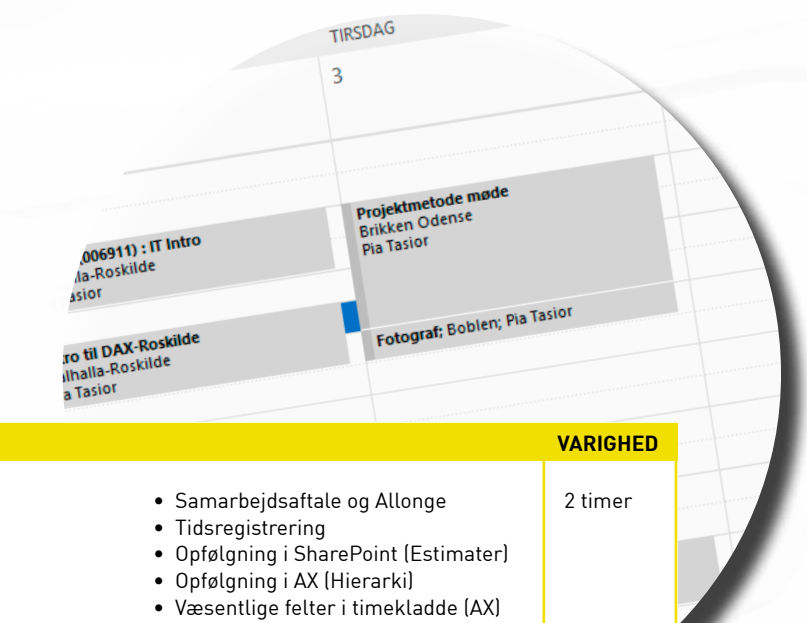
Hvis I har nogen som helst spørgsmål, input eller andet I ønsker at vende forinden, så kom endelig og tag fat i mig.

De bedste hilsner
Anne Cathrine

HR sørger for at du er inviteret til alle arrangementer og møder, inden den første arbejdsdag. Herunder; de forskellige sociale arrangementer eksempelvis; motionsløb, pokeraftener, fredagssymbiose, familiedage, pinsepanje osv.

Fotograf bliver også booket – her får du taget et billede som bruges til websitet.

Derudover bliver du booket til en række infomøder i din første arbejdsuge med de ansvarlige personer, som er:



MØDE	HVEM	AGENDA	VARIGHED	
Projektmetode	PJA	<ul style="list-style-type: none"> • Kort præsentation • DAX ABC, Hvor • DAX projektroller • DAX konsulentens 10 bud • DAX projektdeltagerens 10 bud • Projekt typer • Projektmetode, præsentation af elementer • DAX Skabeloner • Kunde- og projektaftaler • Leveranceomfang (definition of Projects) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbejdsaftale og Allonge • Tidsregistrering • Opfølgning i SharePoint (Estimator) • Opfølgning i AX (Hierarki) • Væsentlige felter i timekladde (AX) • Kunderegelsæt • Væsentlige opsætninger og brug af TimeLine (Outlook) • Spørgsmål og diverse • Indkaldelse til Summa møder 	2 timer
HR	PTA	<ul style="list-style-type: none"> • Kultur • On-boarding • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Værdier • Udviklingssamtaler 	1 timer
Velkommen til Daxiomatic	JR	<ul style="list-style-type: none"> • Intro til Konsulentrollen • Fortrolighed/tavshedspligt ifmb. kundeinfo 	<ul style="list-style-type: none"> • Præsentation Viking Village • HR 	1 time
IT – Intro	HLY	<p>Formål At give den nye kollega et overblik over hvilke interne IT-systemer vi benytter i vores daglige virke i Daxiomatic. Indenfor hver område er der blot tale om en kort intro og det forventes at man selv kigger dybere på tingene og stiller spørgsmål efterfølgende, hvis der er nogen tvivl. Samtidig kontrolleres at det udleverede udstyr fungerer.</p> <p>Agenda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intro til Outlook: a. Mail, b. Signatur, c. Struktur/Kategorier 2. Kalender: a. Deling 3. TimeLine 4. Intro til Skype for Business 5. Intro til SharePoint: a. DaxIntra, b. Projects 6. Intro til Office 365 7. Intro til fællesdrev 8. Intro til Terminal server 9. Intro til egen AX 10. Intro til fysisk udstyr (printere, skærme projektorer etc) 		1 time
Økonomi	LPH	<ul style="list-style-type: none"> • Pension – hvem de bliver kontakte af, hvordan det kan foregå. • Sundhedssikring – oplysninger om dækning mv. • BroBizz – bestilles eller ej? • Lønoplyse om procedure mht. kørselsskema, udlæg mv. få bankoplysninger. • MasterCard – få underskrift vedrørende bestilling (hvis kort) . • Ferie- oplyser om procedure. • "Løst og fast". 		1,5 time
Intro Roskilde	HSD	<ul style="list-style-type: none"> • Velkommen til :) • Rundtur på kontoret, billeder af kollegaer. • Udlevering af nøgle til DAX hoveddør • Intro til alarmen, kode, kodeord og kontaktpersoner • Intro til kodetastaturet til den primære hoveddør samt rutine og aftale med naboerne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intro til kaffemaskinen • Mad og ønsker • Break down the wall • Mødelokaler • IT udstyr og ønsker • Intro til lukke proceduren • Diverse 	1 time



Møderne har varighed af ca. 1-2 timer, hvor du får alt relevant info og materiale, samt udstyr til at kunne påbegynde din dejlige arbejdsdag her hos DAX. Ud over dette bliver der sendt en e-mail ud med ekstra info, samt nogle ting du bedes besvare og returnere til vores blå bog, stamdata mm. Du får også et lynhurtigt overblik via vores DAX ABC – som fungerer som et opslagsværk for dig, om alt fra firmatøj, arrangementer og forskellige guides omkring forskellige processer.

Din første arbejdsdag starter med en god fællesmorgenmad og et stort og varmt velkommen til dig – her får du mulighed for at præsentere dig selv. Dem som ikke har mulighed for at være med fysisk, er helt sikkert med dig online, via Skype.

Er det vigtigt? JA! det er vigtigt og bliver prioriteret – du skal føle dig velkommen fra dag ét. Alle vikinger står lige ved siden af hinanden. Vi går meget op i at både Odense og Roskilde skal ses som én enhed, selvom det ligger på to forskellige adresser. Indretningen, kulturen, de personlige billeder – alt er ens på begge kontor. Dette betyder meget for vores kultur – at DAX er ét.

”På intet tidspunkt, fra ansættelsesaftalen og frem til første dag på kontoret var der behov for at spørge efter yderligere information. Der kom løbende mails med information om både Daxiomatic, herunder om virksomhedens visioner og dogmer og om de kommende nye kolleger, samt om de mere praktiske ting i forbindelse med opstart.

Så jeg følte mig særdeles godt ”klædt på” til første arbejdsdag. Den første arbejdsdag blev håndteret både professionelt og venligt. De nye kolleger gav en fantastisk velkomst med fælles morgenmad, arbejdsplads og IT-udstyr var klar og det praktiske omkring IT og rutiner blev gennemgået.



Også den efterfølgende periode har været håndteret perfekt. Der har været et passende mix mellem uddybende gennemgange af rutiner, møde nye kolleger i Odense, mulighed for tid til at sætte sig ind i nye områder (herunder masser af dokumentation på Intranettet), samt tilpas overskuelige nye kundeopgaver”. – Flemming Patulski Nielsen



7.7 DAX Kultur & ny kollega

Integrationen af vores kommende nye kollega i vores kultur, starter allerede til rekrutteringssamtalerne, hvor vi blandt andet præsenterer Daxiomatic, samt vores måde at arbejde og være på. Her ligger vi vægt på vores kultur, værdier og Philosophy, dette sker allerede på din første samtale og allerede her begynder du at mærke efter om det er noget du ønsker at være en del af. Dette er også en af grundene til at du bliver bedt om feedback, efter din første samtale – vi ønsker at høre om du selv finder et match mellem dig og DAX, og hvad du med dine egne ord lægger vægt på.

Det materiale som bedes gennemlæse inden opstart, herunder vores Philosophy, Blå Bog & DAX Pixie bogen; Brug dit skjold, er med henblik på at integrere dig i vores kultur. Blå Bog er med til at præsentere alle vores kolleger, deres baggrund, værdier og hobbyer for dig – DAX Philosophy har især for opgave, at introducere vores kultur, værdier og måden vi arbejder på. På din første dag, er alle med til at sige velkommen og hilse på dig – vi vil lære dig at kende så vi kan komme ud i verden sammen og skabe værdi og mening for dig og for vores kunder. Det handler alt sammen om mennesker!



All Company



Michael Jakobsen – November 28, 2015 at 8:37pm

Hej alle.
Blot et tak, for den rigtig flotte modtagelse i jeres fantastiske firma.
Tak for en skøn pokeraften, det var mæg hyggeligt.

Glæder mig bestemt til at lære jer alle sammen endnu bedre at kende.
Glæder mig endvidere til at se jer til julefrokost om en uge.

God weekend vikinger.

Hilsen the Alf of Roskilde
aka Michael



7.8 Ny viking om bord.

Jeg er Morten og er den nyeste med Daxiomatic sværdet i hånden, klar til at gå på opdagelse i en verden jeg kender ret så godt, men alligevel i en virksomhed der er ret atypisk i forhold til det jeg kommer fra.

Jeg føler mig rigtig velkommen i mine nye opgivelser, hvor alle har taget rigtig godt imod mig. Endvidere føler jeg, at jeg fra dag 1, har haft noget at sige, til trods for de mange nye opgaver.

Jeg kommer fra en større virksomhed og da jeg landede her i Daxiomatic, følte jeg omgående det miljø, som føles meget nærværende og relevant. Det er altså ikke helt ved siden af, når vi siger vi er en familie.

I min opstart i Daxiomatic, som generelt set var omgærdet af god tid, lavede jeg en aftale om at gøre mig umage om at afslutte mine opgaver i min tidligere stilling. Det gav ro til at komme godt ind i min nye rolle her på vikingeborgen.

Jeg valgte mit udstyr, som lå klar da jeg startede – de 2 første dage var på kontoret i Odense for at få en grundig introduktion, inden jeg drog tilbage til Roskilde, som er min base.

Jeg er min egen chef.

At være sin egen chef, lyder næsten for godt til at være sandt i en ansættelsessituation, men det passer virkelig. I en almindelig top ledet organisation, kommer medarbejderne let til at fralægge sig ansvar, for min chef har ikke sagt at jeg skulle gøre sådan og sådan. Når jeg er min egen chef, så bliver ens hverdag i langt højere grad guidet af

”Hvad der er det rigtige at gøre”. For mig er det en stor graf af frihed, at kunne træffe beslutninger med et sådan sigte.

Jeg har endnu ikke, i skrivende stunde, benyttet mig af hjemmearbejdsdage og lignende, simpelthen fordi det har været for spændende at blive på kontoret med alle de nye opgaver og kollegaer.

Et godt råd jeg gav mig selv, som jeg vil videregive til alle der kommer til at arbejde i en selvledende organisation, er at være nysgerrig. Gør en dyd ud af involvere sig, og spørge vidt og bredt. I og med du ikke har en chef, kommer der ikke nogen og fortæller dig, hvad du skal lave – så til at begynde med, må man involvere sig og springe ud på dybt vand. Heldigvis har vi vores ”Running-mate” program, som jo ganske enkelt er en kollega der skal hjælpe mig med at komme til at løbe på lige fod med mine kollegaer, så det føles trygt og rart.

Det faglige miljø vinder

Jeg er havnet i et miljø, hvor fagligheden er i højsæde, med nogle kollegaer der i mine øjne er second-to-none rent fagligt. Samtidig er det også tydeligt at vi er i en travl periode, men jeg føler at alle har sat sig tiden til at svare på alle mine spørgsmål. Jeg tager hjem hver dag med en følelse af at have lært mere siden min start, end jeg har lært i mine sidste 3 jobs. Det skal dertil sige, at det at lære nyt, er en af de værdier der driver mig. Så jeg er vild med at fagligheden er så høj.



8 INSPIRATION

Arbejdspladsens værdier, mission og vision, og hvordan de gøres nærværende for medarbejderne. Daxiomatic er skarpe på hvorfor vi netop har valgt at starte en virksomhed, med en helt enkel vision der handler om; At gøre alle AX kunder glade. Den bringer budskabet om det forventede fremtidige resultat, skabt af hele Daxiomatic.

Visionen er ikke kommet til verden i en forklædning, for at gøre den administrerende direktør eller anden ledelse tilfreds – visionen tjener et formål og det er ét klart budskab og ledestjerne, både for dig og vores kunder – visionen er nem at forstå og ikke mindst derved at huske på. Vi har i Daxiomatic beskrevet kerneværdier i daglig tale; KEY-VALUES, som støtter op om vores vision og sørger for at vi hele tiden holder sig på rette spor, i forhold til vores kunder og forretning.

I din hverdag kan du se værdierne med dit blotte øje, flere forskellige steder på Daxiomatic eksempelvis på roll-ups, små bøger, kopper, og vores website. Arbejdet med værdierne ligger implicit i, at du og jeg hver dag tjekker ind på Daxiomatic og ved at vi i et fælleskab, er enige om, at vores værdier giver mening i det daglige arbejde, ellers ville det være svært at engagere sig hvis du er direkte uenig i

Daxiomatics værdisæt ikk'. Vi har vi en stærk tro på, at kun glade kolleger kan skabe glade kunder, derfor er personalepleje og udvikling generelt et meget stor omdrejningspunkt i Daxiomatic for at opnå vores vision.



"Der er mange mennesker i mange år der har sagt: at det I har lavet... altså Daxiomatic er en humlebi og den kan umulig flyve, ansæt nogle mellemlider, lav KPI'er, tjen nogle penge – bang.

Frihed og ansvar må være vejen frem for alle de fantastiske mennesker vi har samlet her. Når jeg fortæller om det vi vil, så sidder folk "ahh" det kan ikke lade sig gøre – men det lader sig gøre – vi har det godt.

Daxiomatic har aldrig handlet om at tjene penge. Det er vigtigt at finde frem til det Y – Ydmyghed – som en af vores værdier afspejler. Vi er kun succes i kraft af det Y. Vi giver aldrig op, vi har aldrig misset målet, når man kigger på vores historie, vi kommer altid i mål". – Jesper Refning,

Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen – mener 95% af DAX at mit arbejde IKKE "bare er et arbejde", Det giver mening



8.1 Del alt hvad du kan

I Daxiomatic deler vi alt med hinanden. Vi deler historier om glade kunder, nye kunder – Om vores deltagelse i forskellige CSR-projekter eksempelvis, Team Rynkeby og vejen til Paris, hvor der for tredje år, bliver trampet i pedalerne, for at samle penge ind, til kræftforskning og ekstra pleje og omsorg for de kræftramte børn – en anden historie der blev delt for nylig, var da vi blev Gold Partnere hos Microsoft. Historier bliver delt via vores elektroniske platform hvor alle kan smide en kommentar, like og deltage i en dialog. Vi deler også historier om vores udfordringer, hvor alle kan deltage i samtalen omkring det.

Alle historier som bliver delt, er med til at fremme stoltheden, fællesskabet og udviklingen af Daxiomatic. Vi har flere gange været i TV, i avisen, i radioen osv. senest har vi taget overskriften i Berlingske Business, det skal naturligvis også deles. Du vil altid opleve at historier, uanset om det er redaktionelt eller om vores

kunder, kolleger eller projekter, så kommer det frem til vores fælles fredagssymbiose møder og får du lyst til at fortælle, så ved du, der er plads til din historie – din kollega gør det også og det er præcist så uformelt og ligetil, som vi kan lide det i Daxiomatic.



“ Mit arbejde giver mening – det er ikke 'bare et arbejde'. Vi er et konsulenthus der arbejder for vores kunder. Derfor kan man være ude for et kundekrav som ikke giver mening. Det som er specielt ved denne her arbejdsplads er; at der bliver lyttet til ens mening og hvis ledelsen kan se meningen bag hvad man siger, støtter de en overfor kunden's krav. På den måde føler man sig altid hørt og støttet. Resultatet er man oftest kan redde kunden. Kort sagt; så griber Daxiomatic ikke til den nemme løsning på med arbejderens bekostning. 'Det handler om mennesker :)’.

Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen

9 INFORMATION = KOMMUNIKATION

9.1 Information fra ledelse til ~~medarbejdere~~ *Kolleger*

Lige så snart der er noget at dele – bliver det delt med hele virksomheden. I Daxiomatic er det utænkeligt ikke at inddrage alle vores kolleger i beslutninger og processer i virksomheden.

Alt info er tilgængeligt

Helt overordnet set har vi indset, at man aldrig kan ramme alle menneskers specifikke informationsbehov. Med denne indsigt har vi valgt at vende informationsflowet fra en push til pull strategi. Dette betyder at al information bliver lagt tilgængelig online via SharePoint eller via Yammer. Herfra kan du som kollega selv shoppe ind på den info, du måtte ønske dig. Igen dit ansvar for at engagere dig.

9.2 Dryp din information

Derudover har vi et princip om at dryppe al information. Dette som modtræk til den klassiske "info-mail" fra chefen, der ender som en lang dårlig samvittighed, fordi man ikke får den læst. I stedet dryppes konstant små stykker information ud fra alle, til alle abonnenter af informationen. Der kommunikeres altid med implicit invitation til dialog.

9.3 ER kommunikation som bekendt svært?

Nej, vi ved jo at alle tolker den samme information forskelligt. Derfor har vi et princip i DAX der hedder: Forvent det bedste. Da DAX helt grundlæggende vil mennesker det bedste (herunder naturligvis specielt vores kolleger), kan man trygt forvente at alle tiltag og beslutninger, er truffet for at gøre DAX sjovere og bedre sted, at være en del af DAX. Så man skal forvente det bedste af al information, og støder man ind i noget der ikke er i harmoni med dette, så hedder reglen: "søg indsigt". Enten er der tale om en misforståelse, eller en anden opfattelse end udgangspunktet.

Yammer

Yammer er vores interne sociale netværk hvor alle får mulighed for at dele alle informationer med hinanden. På Yammer er der lavet forskellige grupper, så når du poster et indlæg, bliver den lagt under den relevante gruppe. Vi deler alt fra succes historier i Daxiomatic, private historier, sjove historier, innovation til viden, kunder, tips og rejseguides.



- Der er en speciel gruppe med navnet "Working on DAX". Her er alle inviteret til at komme med input, eller spørgsmål til virksomhedens retning og tilstand.

Fredagssymbiose

Hver fredag afholder vi et status møde med morgenmad, også kaldet fredagssymbiose. Mødet forgår mødet forgår i Odense hvor Roskilde kontoret er med på Skype, på storskærmen. Hvis man ikke er tilstede på en af vores lokationer, har man mulighed for at komme med på Skype ellers ud til alle, på SharePoint.

Fredagssymbiose bliver afholdt hovedsageligt af vores Managing Partner, projektleder, Playmaker og HR. Her fortæller projektlederne bl.a. om status på de forskellige projekter og du hører om nye kunder, nye kolleger, igangværende glade kunder evt. Nye ideer til optimering af vores dagligdag, ugen der gik – samt planer for fremtiden, i forhold til organisationen og forskellige arrangementer.

Great Place to Work

Vi har igennem vores medarbejderundersøgelse med Great Place To Work ligeledes her muligheden for yderligere kommunikation – igennem undersøgelsen får vi specifik viden om hvordan vi som virksomhed, går rundt og har det – undersøgelsen kommer godt omkring alle aspekter eksempelvis indenfor; ledelse, samarbejde, kommunikation og værdier – Vi ønsker at skabe en virksomhed med respekt for hinanden og hvor vi alle har muligheden for, at bidrage med indsigt, medbestemmelse & udvikling.

Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen mener 98% af DAX at ledelsen er imødekomende og let at tale med

9.4 "Forvent det bedste – og så spørg uddybende, hvis du er i tvivl"

Jesper Refning fortæller dig her lidt mere indgående omkring hans tanker og syn på information og kommunikation:

Efterspørg information



"I øjeblikket snakker vi kommunikation, altså hvordan vi er gode til det som organisation og hvordan så, når vi bliver endnu flere glade DAX'er – kan der så være større sandsynlighed for, at vi ikke ser hinanden så tit og

man ved ikke hvad hinanden laver i forhold til, at man førhen kunne høre dem ved lige ved siden af dig – for de sad jo lige der, ved siden af dig – nu er vi to lokationer og bare det her hus i Odense, er så stort at folk ikke kan se hinanden hele tiden, og vi kan være mere eller mindre ude ved kunder – så der er vi i gang med en transition hvor vi skal lære at dryppe mere af al den information, vi går med hver især – vi skal hjælpe hinanden med at blive bedre til at dryppe informationen, fordi det svære ved information er, at give den til andre, lige nu, hvor du har noget info og hvor skal informationen afleveres? Og får vi det gjort? ... Altså; i det jeg ved det, så er jeg ikke længere i en tilstand hvor jeg kan gennemskue hvad det vil sige, ikke at vide

det jeg ved – dvs. at vi kan glemme at sige det, vi ved. – Vi ønsker en kultur omkring kommunikation af information hvor man i højere grad både giver og efterspørger information, i et offentligt rum eller på elektroniske platforme hvor vi når ud til alle på én gang.

Undrer du dig over noget?

Det vil sige, hvis folk undrer sig over hvilke aktiviteter der i gang på kommende kunder eller hvilke rekrutteringssamtaler der er i gang, så ønsker vi en kultur hvor folk efterspørger og gerne i et offentligt rum ikke en e-mail til mig – men skriv din efterspørgsel på Yammer eksempelvis; hvor er det vi skal hen med bixsen, hvem er det vi rekrutterer, hvad laver HR lige nu, hvad laver vores ikke-salg, og hvis man gør det på den måde, så tror vi, at man kan ramme et perfekt informationsniveau, så folk få lige præcis, får den info de gerne vil have, når de vil have det.

Pull princippet

En klassisk problemstilling er eksempelvis hvis der er en person i en organisation, som er meget informationshigende... Der fortæller dig noget, som du ikke vidste – hvordan har vedkommende fået den info? Du kan måske reagere med; Gud, det vidste jeg ikke – men din kollega ved det og i er begge en del af samme organisation – hvordan kan det gå til, at du ikke har fået den info? hvad sker der så? så kan sådan nogle mennesker drive en hel revolution, inden for information og fortælle om hvor lidt info de modtager og er ked af at opleve man ikke bliver informeret – og så



sker det, at det kommer ledelsen for øre og så bliver alle overinformeret – du skal altså til at læse spalte op og ned og det sker bare ikke, du prioriterer sikkert en opgave eller noget andet, før du læser den infomail du har modtaget nu, for mange dage siden – så går det fuldstændig galt – der vil jeg arbejde på en helt andet måde – Og det er kun Pull princippet som kan tilgodese ens specifikke behov, for den information, du lige præcis vil have.

Hvad med mig?

Jeg har stået mange gange på vores fredagssymbiose og snakket om ansættelse af unge mennesker, fordi vi har haft mange initiativer, omkring praktikanter og studerende fra universitetet, datamatikere osv. Her har jeg har sagt vi satser på unge mennesker, vi vil jo gerne de unge mennesker og fremtiden. I virkeligheden har jeg sagt det, for at forklare, hvorfor det er vigtigt at vi gør det. Men så sidder der nogle dejlige kolleger, som har været her længe og måske er et andet sted i deres liv og tænker – "hvad med os? Daxiomatic vil kun satse på unge nu, hvad med mig?" – hvis de nu i stedet sagde "okay jeg ved Daxiomatic vil mit bedste MEN, jeg er jo ikke en af de unge, det kan være jeg lige skal søge indsigt og spørge: Hvad med mig?" Så kunne jeg straks have svaret, "det er godt du spørger og der vil ikke være noget Daxiomatic hvis det ikke var for dig og dig og dig – så selvfølgelig er i nogle af de vigtigste." Og I er med til at forme, både de unge mennesker og Daxiomatic' fremtid.

Søg indsigt – det gør en forskel på om du er glad når du går hjem... og spørg ind til det, ellers få man måske en forkert opfattelse – derfor præger vi alle til at søge indsigt lige nu." – Jesper Refning

10 INVOLVERING

10.1 Transparenthed og dialog

Vi vil gerne have fuld transparenthed og indbyde til dialog og det gør vi så ved, at dryppe information hele tiden, på de forskellige kanaler bl.a. på Yammer – primært og mindre og mindre på e-mail fordi folk kan ikke engagere sig i en dialog på e mail, det er også for tungt – information er lige nu. Vi ligger alt op på vores interne sociale medie; Yammer – alt fra strategiske tiltag, Working on DAX, HR, administration, økonomi tal, alt hvad der må være, også alt det teknologiske, faglige breakthroughs og i øvrigt også, alle de sociale grupper.

Et eksempel på dette kan være, da der blev snakket Retail og Jesper Refning, Managing partner – kunne godt tænke sig at få nogle inputs omkring; om folk synes, det er en god ide at vi kaster os over retail delen, som er en bestemt gren af ERP branchen,

som vi ikke har berørt før. Jesper skriver det ud, på Yammer i gruppen: Statement of direktion; at der nu bliver kigget på retail, grundet nogle forskellige faktorer, og spørger om der er nogen, der har nogle kommentarer eller bare vil byde ind med et eller andet. Blandt andet skriver Jan Pedersen, som har en baggrund i Retail, som man måske godt kunne overse hvis man ikke bare havde spurgt ud på Yammer. Jan var bare super meget klar på det, og han vidste lige hvordan han vil gribe det an og han synes vi skulle starte med den og den kunde og alt muligt. Og nu kom flere interesserede til i dialogen, lige dér, midt på Yammer.



Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen – mener 95% af vores kolleger at de får et ærligt svar, når de stiller ledelsen spørgsmål.



10.2 "Vi sætter mennesker fri"

I Daxiomatic arbejder vi ikke kun med begrebet "Frihed under ansvar" – Vi sætter også menneskerne fri. Ved at give folk frihed til, selv at planlægge deres kalender, ved selv at tage initiativ til, at tage på kurser – ved at sætte mennesker fri, fører til vores værdier: Kompetence, kvalitet, engagement & ydmyghed.

Vi har tillid til, at du vælger at gøre det rigtige – at gøre det rigtige for dig og for vores vision; At gøre alle AX kunder glade.



"Du kan få alt det ansvar du ønsker at tage, lige fra personligt ansvar over egen tid, til opgaver der kan/skal udføres. Ligeledes hvis der er områder der trænger til

forbedring, er man altid velkommen til at komme med løsninger, forslag m.m. Eksempel på dette kan være: Opbygning af Summa Summarum til ressource drøftelser, til opbygning af roller, 10 bud samt nye fora." – Per Jakobsen



"Frihed i DAX er, at man selv har indflydelse på ens hverdag; herunder opgave prioritering, egen læring (det er ok, at bruge lidt tid på at lære nye ting), den generelle frie måde at lade medarbejdere planlægge deres dag (om man er på kontoret eller arbejder hjemme)". – Steffen Berg Hansen



Frihed kommer helt naturligt når man har tillid til en anden. Der er tillid til at HR kan deres kram, og derfor bliver man behandlet som alle andre fra dag et. – Anonym.



"Frihed i DAX mærkes på, at man kan træffe egne beslutninger i processen, hen imod målet. Det vil ganske enkelt sige at vejen frem til hovedmålet, ligger i egen beslutningstagning. For mit vedkommende er det kommet til udtryk i vores ombygning, hvor der har været hovedpunkter som vi gerne ville opnå, men vejen derhen var i høj grad op til mig. Det gør både dagen, opgaven og hele processen enormt spændende og attraktivt. Frihed for mig i min rolle ligger også i at kunne fremstille den frokost (og/eller snack) der gør mig glad at lave, jeg har ret frie hænder til at lave det jeg syntes. Det er for mig en stor frihedsfølelse, at der ikke bliver leveret en forudbestemt sammensat ugentlig menu, men at jeg kan arbejde ud fra både årstidens friske råvarer, ugens gode tilbud, og i det hele taget efter mit humør" – Michael Jakobsen

Man skal tage de beslutninger som man er kompetent til, og hvor man kan sikre at beslutninger understøtter vores formål. Hvis man ikke kan se sig

selv tak en beslutning, så opsøger man en kollega, som kan hjælpe.

10.3 Involvering af ~~medarbejdere~~ kolleger

Helt centralt i DAX er der et ønske om, ønske om at skabe en selvledende virksomhed. Så hele spørgsmålet om dialog imellem mellem ledelsen og medarbejderen er irrelevant. Selve ordet "medarbejder" er ikke velkommen i Daxiomatic – vi er alle kolleger – en stor DAX Family.

At skabe en selvledende organisation kræver at man som ejere har en enorm tiltro til mennesker og mod til at acceptere fejl og beslutninger, der går imod det man selv ville have gjort – altså frihed under ansvar.

Du kan fremsætte dit forslag lige dér hvor du ønsker det. Vi inspirerer dig til at bruge vores online medier, således du kan spørge lige dér hvor du sidder – lige nu hvis du har brug for det. Det er uanset hvad det måtte være. Er det af personlig karakter og du ønsker fortrolighed, så er det hurtigt at finde frem til ledelsen – for de er synlige sammen med dig. Du kan indkalde til en What's Up samtale og her fremsætte dine forslag – du kan spørge på et fælles fredagssymbiose møde – vi er her alle sammen, på én gang, uanset om det er fysisk eller online.

Vi har i Daxiomatic ikke lyst til at skrive procedurer for hvordan du som kollega kan fremsætte dit forslag – det er for tungt at arbejde med i hverdagen – du skal udstyres med en ramme og det er; har du noget på hjerte så spørg – du har værktøjer til rådighed, som du kan bruge til at kommunikere



Med min baggrund i Retailverdenen er jeg blevet spurgt til råds og er nu ansvarlig for at få kørt Retail ind i DAX.

Jan Sædholm Pedersen

Statement of Direction

UNREAD ALL



Jesper Refning – October 5, 2015 at 10:57am

Arbejdet med vurdering af Holocracy som organisationsform for Daxiomatic fortsætter i det skjulte :) På fredag har jeg Skybe møde med HolocracyOne (folkene bag Holocracy), som vil komme med deres vurdering af om Holocracy er et match for Daxiomatic - jeg er meget spændt!

👍 LIKE ↩️ REPLY ↶️ SHARE ...

Henrik Stray Dijohn, Niels Kodal, and Pia Tasiør like this

igennem. Vi har netop skabt en organisation hvor vi alle ved; at har du et ønske, så bring det frem i lyset – så vi alle kan deltage i dialogen og komme med enten inspiration, klarhed og eksekvering.

Du bliver involveret i beslutninger ved at vi eksempelvis bruger Yammer til at spørge om din mening og dermed din involvering – eksempelvis om vi skal gå ind i Retailbranchen – om vi skal have en fælles voicemailresponder – om vi skal have Gourmet mad i morgen, om vi skal have et nyt bordfodbord – eller hvad det nu kan være.

Hos DAX ejer man selv sin tid og sin kalender. Ingen bliver bedt om at gøre noget uden først at stille spørgsmålet "har du lyst?". Man spørger ikke om lov til at tage på ferie – men planlægger det naturligvis selv, i respekt for igangværende aktiviteter.

Et klassisk ledelseshierarki vil altid have den svaghed, at der er flaskehalse opad i niveauerne, og at mellemledere får et skævvredet incitament, til at retfærdiggøre egen eksistens hvis tingene kører uden problemer. Ved at skabe en organisation hvor alle har handlefrihed og medansvar, og hvor fejl ikke dadles men applauderes, kan man sætte 100 % af potentialet fri, og sikre at 100% mulige beslutninger bliver taget.

Vi accepterer med åbne øjne at der altid vil være ca. 5 % uhensigtsmæssige beslutninger, der skal korrigeres på bagkant, men dette er langt at foretrække – i forhold til at have en organisation, der kun kan tage 70 % beslutninger.

Gennemsnits-
alder i DAX:
Alle DAX'er: 41 år og
Senior DAX: 51 år



"Jeg synes jeg bliver inddraget i alt – det må siges, at være en af fordelene ved, at der er kort vej til ledelsen. I min hverdag er medbestemmelsen nok mest centreret omkring mit arbejde på kunder og min mulighed for, at bestemme min egen hverdag."

– Steffen Berg Hansen



"Vi arbejder efter en meget holistisk tænkegang hvori vi alle er ledere/kolleger."

– Lise Pilensgaard Haar

Ledelsestruktur – hvad vil du?

Vi snakker i øjeblikket også om vores organisationsstruktur som er helt flad – de fleste refererer ind til mig og nogle få til HR – det er jo håbløst at fortsætte med det, sådan er fornemmelsen i hvert tilfælde. Jamen, så laver vi en undersøgelse af hvad folk gerne vil have omkring ledelse, det forgår så ikke på Yammer, det forgår stadigvæk digitalt blot via en spørgeundersøgelse – her er alle kolleger budt ind til at blive hørt i forhold til, at sige hvad deres forventninger til ledelsen er og hvorfor vil de ledes på den måde – vi sætter os ikke bare ned og laver en eller anden fundamentalt ændring i Daxiomatic, uden først og spørge organisationen og drømmen er jo, at det er organisationen der er selvledende." – Jesper Refning





Vores kollegaer er det vigtigste vi har, de skaber liv i vores værdier og gør vores kunder og hinanden glade!

Det betyder også at vi selvfølgelig passer rigtig godt på vores kolleger og sørger for at de har det så godt som muligt. Alle vores kolleger skal kunne være sig selv når de er på arbejde og få sine kompetencer sat i spil og dermed udnytte sit potentiale til fulde. Vi ønsker ikke at den enkelte kollega skal gå på kompromis for at passe ind i en struktur hos os – vi tilpasser derimod vores organisation efter de mennesker vi er. Det er en enormt inkluderende og værdifuld måde at arbejde på, og giver et meget sundt og empatisk udgangspunkt for kulturen, hvilket skinner igennem i alt hvad vi gør.

Hos os har man frihed til at sammensætte sin egen hverdag og bidrage til egen udvikling. Her er man sin egen chef, og spørger ikke om lov men om råd og det giver et meget meningsfuldt kort at navigere efter!

- Anne Cathrine Oldenbjerg



10.4 Ankemulighed

Vi synes det er implicit – og vi vil gerne understrege det igen; vi er en flad organisation, med få procedurer. Vi ønsker at folk kender Daxiomatics værdier og kultur og igennem dette, ved du også hvad du skal gøre hvis du har en utilfredsstillende arbejdssituation eller en konflikt der skal løses med din leder. Ledelsen er lige ved siden af dig og du ved siden af dem. Vi har ikke haft disse situationer, men det betyder ikke at det ikke vil ske. Daxiomatic er ydmyg og lydhør overfor alt hvad der kan gøres bedre.



"Disse situationer er der ikke, man kan enten være leder med mentaliteten: "De ansætte er der for firmaets skyld" eller "firmaet er der for personalets skyld – og sidstnævnte er vi repræsentant for – vi laver DAX

for de ansatte. Ikke omvendt. Vi lytter til dem – vi gør os fortjent til vores kollega, til at vores kollega har lyst til at være her. For mig er det et spørgsmål stillet på en falsk premisse.

Per vores projektleder spurgte om ny plads pga. larm – vi rokkede hele virksomheden – og spurgte alle omkring hvor de gerne vil sidde. Jeg blev løst ud af mit kontor, for at Per kunne sidde der. Det siger vel alt om, at ingen skulle anke noget. Jeg havde lyst til at gøre det, fordi det handlede om Per, før mig.

Det er heller ikke mig der tager de gode ture – her er noget vi kan give til de andre som en god oplevelse så hvem har mest lyst til det, og det kendetegner vores involvering. Kenneth og Brian var ude og spille golf, Michal tog en tur til Spanien i privat fly, det skulle ikke være mig – det skulle være Michal fordi jeg vidste at han vil synes, det er en fed oplevelse. Alle skal være med – der skal ikke være forskel – der skal være ligestilling. Der er ingen der er mere betydelig for vores firmas succes, end dem ved siden af dig og dig selv. Vi kan godt have forskellige roller men der er ligestilling."
– Jesper Refning



"Jeg har aldrig været et sted hvor man i den grad har haft menneskers bedste ved hjertet, i alle henseender. Eks: Alle har magt til at bestemme over egen kalender og generelt, at gøre hvad man vil. Dette er fuldt accepteret. Forleden opstod der noget frustration over at en kollega havde prioritet et kursus over kundeopgaver. Her formåede vi at se det store billede, og huskede os selv på, at det at give folk frihed til selv at disponere over egen tid, nok kan give enkelte frustrationer, men at alternativet aldrig er at foretrække. Her er ingen faktureringsgrader eller KPI'er. Det gør en kæmpe forskel, at være fri for den slags, fordi det frigiver energi og opmærksomhed, til det der virkelig betyder noget. KPI'er er altid kassetænkning, og harmonerer ikke godt med en foranderlig verden og hverdag. Alle mine kolleger er folk jeg trives med. På forunderlig vis er det lykkedes udelukkende, at samle på folk der er empatiske og engagerede. Det gør DAX til et fantastisk sted." – Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen



"Der har været nogle ting. Dem har jeg nævnt, og de er blevet ændret. Måske er det fordi jeg kun nævnt ting som er forholdsvis små, realistiske eller som klart giver mening. Der er altid noget man kan gøre bedre, jeg har bare ikke oplevet, at der ikke er en lyst for at gøre det, her på Daxiomatic." – Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen



Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen – mener 100% af vores kolleger at ledelsen stoler på at de gør et godt stykke arbejde uden at kigge dem over skulderen.





Jeg ser mange beslutninger bliver taget i en form for konsensus med alle. Firmaet styres meget efter dem som er ansatte og der hvor vi gerne vil hen. Hvis vi har nogle forslag til en god ny måde at styre et eller andet eller en smart ide som alle andre også skal kende/bruge, så syntes jeg, vi er gode til at gøre det til hele "Daxiomatics".

Jakob Hauge Madsen

11 Selvledende organisation

Helt overordnet set, drømmer vi om et Daxiomatic, hvor vi alle kan være den bedste version af os selv. Det betyder at vi ligeværdigt, ansvarligt og formålsbevidst, kan komme på arbejde som hele mennesker – altså både med vores styrker og vores svagheder.

Første skud på en definition af hvad selvledelse er i Daxiomatic. Enhver kollega i Daxiomatic har magt, frihed og ret til at tage initiativer, der understøtter vores formål (som alle jo kender!) At man i Daxiomatic kan skabe sig en meningsfyldt hverdag, da man via sin initiativret, kan sikre ændringer af ting, der ikke meningsfyldt understøtter vores formål.

Betyder det så man er "Palle alene i verden" NEJ!

Det betyder IKKE, at man ikke skal opsøge hjælp hos en kollega hvis man har brug for det. Tværtimod skal initiativerne være med til, at vi samlet set bliver bedre til at arbejde sammen, fordi vi sikrer at opgaver ligger hvor de giver mest mening.

Betyder det at man hele tiden skal tage initiativer til forbedringer? NEJ!

Man skal gøre det der giver mening. Men undlader man at ændre en uhensigtsmæssighed, ved man også, at der ikke er andre, der er mere forpligtet end en selv. Det er naturligvis en god ide, at spørge om en anden vil tage et initiativ til en forbedring, hvis det ikke ligger naturligt hos en selv.

Skal man træffe alle beslutninger selv? NEJ!

Man skal tage de beslutninger som man er kompetent til, og hvor man kan sikre at beslutninger understøtter vores formål. Hvis man ikke kan se sig selv tag en beslutning, så opsøger man en kollega, som kan hjælpe.

Skal man håndtere alle personkonflikter selv? NEJ!

Vi styrker fællesskabet hvis vi hele organisationen kan gøre organisationen bedre, og derfor er det ønskværdigt at vi bliver gode til feedback, men det er ALRIG en skam at søge hjælp eller støtte hos en kollega.



11.1 Feedback

Vi skal styrke feedback i Daxiomatic – rejsen er startet. Tidligere på året startede vi op med indsigt i Feedback i samarbejde med en erhvervspsykolog – nu skal vi gå ud og "Go Do".

Go do

Vi har en masse fantastiske kolleger i Daxiomatic der hver især har en titel og stribevis af forskellige roller.

Rollerne har vi besluttet at kortlægge, som et led i vores selvledende organisation, så vi på den måde får skabt klarhed over hvem der laver hvad på vores DAX Planet. Det giver os samtidig også et godt værktøj til vores selvreview, hvor vi netop gennemgår alle de roller vi hver især har.

Alle roller er oprettet på vores fælles Sharepoint/ Intranet og det giver os mulighed for et skarpt overblik over vores samlede arbejdsopgaver i hele Daxiomatic.

Find en kollega, du arbejder sammen med aktuelt.

Tal om:
Opgaveløsning:
Hvordan synes du jeres samarbejde fungerer?

Hvad sætter du pris på? hvorfor?

Hvad vil du gerne have anderledes? hvorfor?

Relation:
Hvordan oplever du jeres relation?

Hvornår lykkes I med at bringe det bedste frem i hinanden?

Titel	Stribevis
Fortrolig sparringspartner	- At sikre retvisende og gennemskuelig regnskabstal
Gave ansvarlig	- At give kolleger mulighed for dialog i det magtfri og fortrolige rum - At der bliver givet gaver til de kolleger der fortjener en.
GPTW Tovholder	- At Daxiomatic høster størst mulig værdi af deltagelse af GPTW - At udbrede grafisk materiale til fri afbenyttelse - At opdatere og vurdere grafiske elementer i hele Daxiomatic - En dedikeret person til opsætning og
	- Planlæg undersøg - Udarbejd - I samarbejde omform

11.2 Roller

11.3 Værktøjer til selvledende organisation

11.3.1 Indledning

Vi har alle magt til at træffe beslutninger i Daxiomatic på tværs af alle felter og områder. For at vi kan træffe intelligente beslutninger, er det vigtigt, at vi søger råd og sparring hos berørte mennesker, inden en beslutning træffes.

Scope: Alle beslutninger er underlagt denne proces. Og Den influerer naturligvis ikke på udførelsen af normalt arbejde i organisationen. Intentionen er primært rettet imod initiativer, der handler om at arbejde PÅ Daxiomatic – altså vores samarbejdsform, processer, uddannelse og lignende.

11.3.2 Beslutningsproces

1. Er jeg den rigtige til at træffe denne beslutning?
2. Søg råd hos enhver meningsfyldt berørt af beslutningen.
3. Du er forpligtet til at tage et råd seriøst.
4. du er forpligtet til at give seriøse råd.
5. Beslutningen træffes (ingen konsensus eller demokrati).

11.3.3 Uddybning

Er jeg den rigtige til at træffe denne beslutning?

I Daxiomatic har vi alle forskellige perspektiver i forhold til kunder, processer, produkter og kolleger. Nogle er langt nede i detaljen, med dertilhørende stort detaljekendskab, og andre ser bredere, med mindre detalje. Derfor kan man nemt støde ind i, at man er i tvivl om, om man er den rigtige til, at træffe en bestemt beslutning, og eneste råd er: søg råd. Uden at det må blive en hæmsko for beslutningsprocessen, skal vi hjælpe hinanden med, at finde den helt rigtige DAX kollega til at træffe en given beslutning.

Søg råd hos enhver meningsfyldt berørt af beslutningen

For at vi ikke skal søge råd hos alle hver gang en beslutning skal træffes, indeholder formuleringen ordet "meningsfyldt". Dette betyder, at man ikke nødvendigvis behøver at rådføre sig med folk, der i mindre grad, eller måske kun indirekte, er berørt.

Intentionen er at sikre smidighed i processen, og det er en vurderingssag, at finde frem til de rigtige. Når der skal søges råd, så tænk her både på: "Perspektiv bredde vs. Perspektiv dybde". Ram både nogle der kigger bredt, og nogle der kigger detaljeret.

Vær eksplicit

Når der skal søges råd, så vær så eksplicit i din rådsøgning som muligt.

Tænk gerne "Pain/Gain" og omkostning.

Du er forpligtet til at tage et råd seriøst

Det siger sig selv, at en rådgivningsproces er ikke meget værd, hvis man ikke lytter til rådene, og samtidigt må processen aldrig blive proforma.

Når man bliver udrustet med magten til at ændre på ting/områder, der meningsfyldt berør andre, er det naturligt, at man tager der råd seriøst, og inddrager de perspektiver, før man træffer sin beslutning.

Det er dog vigtigt at understrege, at man ikke er forpligtet til hverken at følge råd, eller integrere dem i beslutningen, så længe man blot har taget dem seriøst.

Du er forpligtet til at give seriøse råd

At man er forpligtet til at give seriøse råd, betyder at man skal sætte sig ordentligt ind i spørgsmålet, og sikre perspektivering. Det er rådgivernes pligt, at sætte spørgsmålet i kontekst af Daxiomatic' formål og af sine rollers formål.

Dermed sikrer vi, at man ikke får et råd tilbage, der alene er affødt af en persons personlige præferencer at man skal give seriøse råd, betyder ikke, at man skal engagere sig dybt og inderligt, i enhver rådgivning. Hvis der f.eks. bliver spurgt bredt i organisationen, og man enten ikke har noget

input til spørgsmålet, eller hvis ens mening allerede er repræsenteret, så er man i sin fulde ret, til ikke at deltage. Hvis man vælger ikke at give sit råd til kende, skal man naturligvis være forberedt på, at beslutningen kan komme til at mangle den dybde, som præcis man kunne bidrage med.

Beslutningen træffes

Når man har fulgt rådgivningsprocessen træffes beslutningen.

11.3.4 Det med småt

Der er to områder hvor beslutningskompetencer i organisationen ikke er komplet:

Man kan ikke ændre på personers ansættelsesforhold.

Det har noget med Jura at gøre.

Man kan ikke binde Daxiomatic til omkostninger overstigende 100.000 kr.

Ejerkredsen er underlagt samme betingelser, og skal have accept af den samlede ejerkreds/ bestyrelse, derfor er denne regel også gældende for resten af organisation.

Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen – mener 100 % af vores kolleger at ledelsen anerkender hændelige fejltagelser som en del af arbejdet.

11.3.5 Selvreview

Overordnet set, er Selvreview et værktøj, der via selvrefleksion, ansporer til styrkelse og udvikling af dig og den måde du forvalter dine mange roller i Daxiomatic på.

Selvreview erstatter (på sigt) What's up samtalerne, og dermed udviser vi den klassiske rolle, hvor du kun går til din nærmeste leder, for at modtage sparring. Et selvreview er altså IKKE en feedback session – feedback foregår løbende og inden selvreviewet.

11.3.6 Formål

Formålet med selvreview er, at få skabt et rum, hvor du dels ser på dig selv via de roller du udfylder, men samtidigt også kigger på dig selv igennem dine kollegers øjne. Det at

Fakta-boks	
Formål	Selvrefleksion
Format	Selvreviewer inviterer 2-3 kolleger (kaldet Spejle)
Forberedelse	Der reflekteres over hvilke roller man har, og om man trives i dem. I refleksionen forsøger man at kigge på sig selv igennem spejlens øjne - hvordan oplever de en i de respektive roller? Kender du ikke svaret - så søg indsigt!
Mødet	Reviewer: Gennemløber roller og fortæller om refleksioner.
	Spejle: Stiller spørgsmål der ansporer yderligere refleksion. IKKE gode råd og løsninger.
	Mødeleder: Holder fokus på at der bliver stillet spørgsmål der ansporer refleksion. Tager noter overholder tiden.
Output	Beslutninger man vil træffe og initiativer der skal tages, for at man trives i Daxiomatic.

betragte dig selv igennem andres øjne fremmer selvindsig, og tilskynder til at opsøge feedback, hvis du ikke er klar over hvordan dine kolleger ser dig.

Alt i alt skulle selvreview gerne føre frem til, at du med din fornyede selvindsig og refleksion, springer til handling i forhold til ændring af dine roller og arbejdsområder. Som understøttelse for selvreviewet, relateres altid til at understøtte Daxiomatics formål, om "at gøre alle AX kunder glade". Igennem selvreview styrkes vores selvledende organisation, hvor du netop har magt til at træffe beslutninger, uden at du skal vente på din chefs velsignelse. Så længe det tjener Daxiomatics formål, så giver det helt sikkert mening.

11.3.7 Format

At man reviewet sig selv, i stedet for at blive reviewet af andre, bunder i en erkendelse af, at ingen kender ens hverdag bedre end en selv. Alle andre former for review, vil kræve så stort

vidensniveau hos den eksterne reviewer, at det vil tangere kontrol (ud over at være spild af tid), at opnå den rette viden.

Deltagelsen af kolleger forhindrer eventuel selvblindhed, da det pålægger spejlet, at korrigere selvrevieweren (via uddybende spørgsmål), hvis man er uenig i vedkommendes betragtning af sig selv og sin indsats – dette gør sig naturligvis gældende både i forhold til underdrivelse og overdrivelse.

11.3.8 Roller

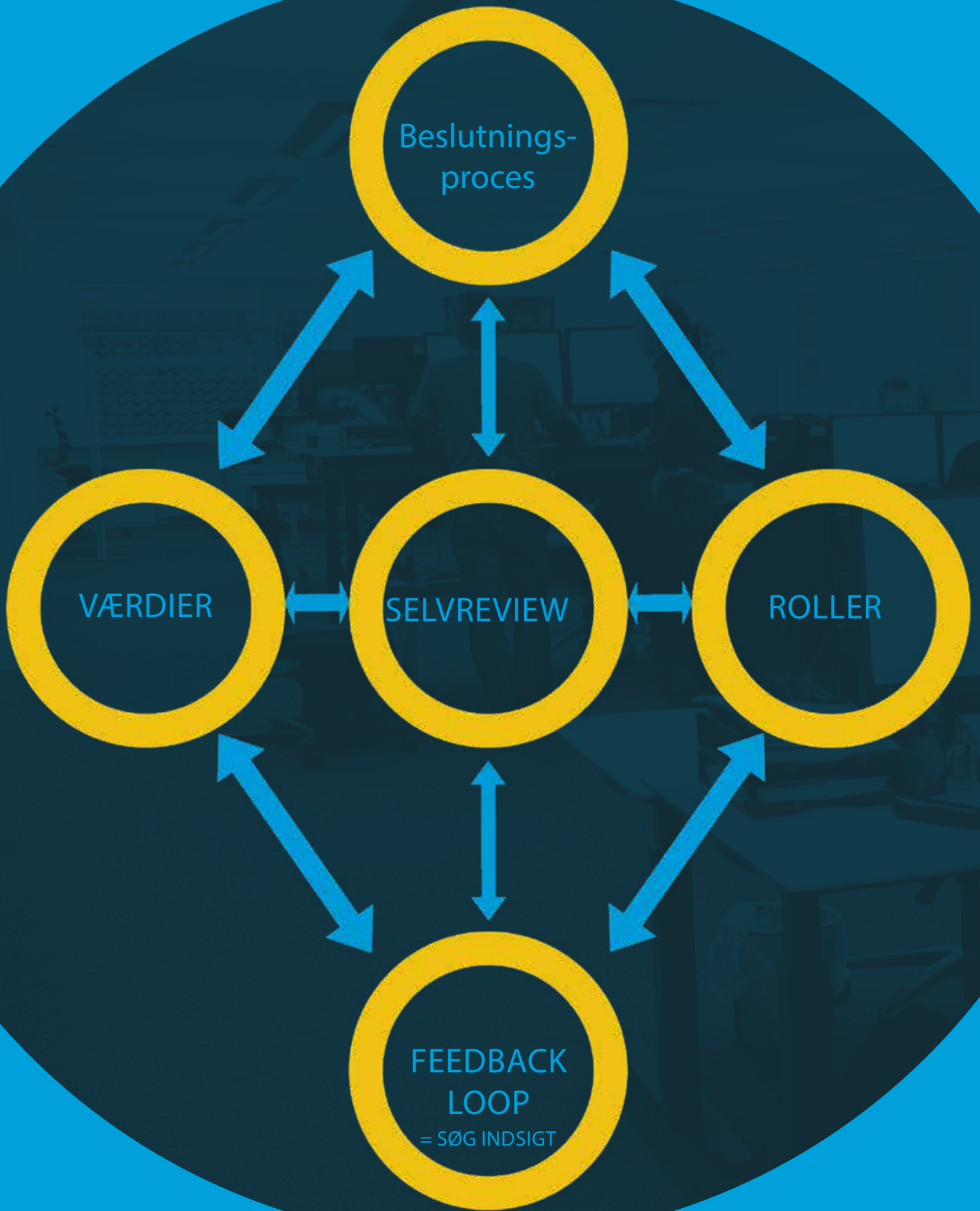
Selvreview tager udgangspunkt i dine roller og udviklingen af disse. Du udfylder mange roller, og det er samtlige af dine roller du reflekterer over.

Et selvreview i forholdet til en given rolle, indebærer også en stillingtagen til, om du egentlig synes at rollen giver mening for dig, eller om du egentlig hellere vil have en anden til at overtage rollen. Det kan også være, at der helt mangler at

Se mere om "Frihed som ledelsesstil" i denne video:



YouTube <https://youtu.be/ii5yg0Jq0KI>



blive defineret en rolle, som du egentligt varetager i det implicite – selvreview er her katalysatoren til at træffe beslutninger om, at få klart defineret rollen. På denne måde, hjælper selvreview til, at vi får skabt et godt overblik over alle roller i Daxiomatic.

Et eksempel på varetagelse af flere roller, kunne være i en rolle som udvikler i Daxiomatic – her kan du både varetage rollen som; Udviklingsansvarlig på kunde X, projektdeltager på kunde X, codereviewer, tester, TFS specialist, scrum-facilitator, playmaker og DAX Kollega.

Det er vigtigt at understrege, at selvreview er det værktøj der hjælper os med at trække hovedet ud af den travle hverdag og reflektere. Selve ændringen på en given rolle, eller ændringer til den måde man forvalter rollen på, varetages via beslutningsprocessen, hvor meningsfyldt berørte rådføres.

11.3.9 How to do it? Det simple værktøj

Du står over for at udføre et selvreview, så du kan få indsigt, træffe beslutninger og skabe momentum for dine roller, og for de områder du arbejder med. Hvem inviterer du? Og hvad gør du?

Find dine spejle

Som det første beslutter du dig for hvem dine spejle skal være. Det skal gerne være 2-4 kolleger, som har indsigt i hvilke roller du udfylder og i hvordan du udfylder dem. Spejlene skal du bruge til at anskue dig selv, og herigennem vurdere din egen indsats. Det er derfor vigtigt at du vælger nogle kolleger som virkelig kender til din præstation. Hvis du ikke er klar over hvordan dine spejle opfatter dig, så søg indsigt!

Spejlene vil efter forberedelse bliver inviteret til selve reviewmødet. Overvej i øvrigt gerne at invitere forskellige personer fra review til review.

Forberedelse

Når du skal forberede dig til et selvreview, skal du, som det første, gøre dig det klart hvilke roller du udfylder.

P.S. der findes en lille Excel skabelon – som du kan bruge til at taste din refleksioner ind i. Således kan du skabe overblik over dine roller og input.

Gennemgang af roller

For hver rolle reflekteres over følgende: Hvad er rollens formål, og hvordan understøtter den Daxiomatic' overordnede formål?

Hvordan har jeg udfyldt rollen i relation til dette formål?

- Du forholder dig både til hvordan du selv opfatter din egen indsats, men i lige så høj grad hvordan dine kolleger opfatter din indsats – der skulle gerne være overensstemmelse :)
- Hvad er gået godt / Hvad kunne forbedres Hvilke beslutninger har jeg taget i forbindelse med rollen?
- I forhold til at ændre på selve rollen
- I relation til at udfylde rollen
- Hvordan er det gået med disse beslutninger?

Hvordan er min arbejdsglæde i forhold til rollen?

Hvordan er min effektivitet i forhold til rollen?

Hvilke beslutninger vil jeg tage i forbindelse med min relation til rollen eller til selve rollen fremadrettet? Når man gennemgår sit virke i forholdet til en bestemt rolle, så tænk over følgende relationer for, at få en 360 graders perspektivering:

Når rollerne er gennemgået, reflekteres der over, om man udfører aktiviteter, der ikke er indeholdt i en rolle, og om der eventuelt skal skabes en ny rolle.

Inviter dine spejle

De tidligere valgte spejle inviteres nu til mødet.

For alle DAX'ere gælder det, at mødet er vigtigt, og derfor springer vi ikke fra, fem minutter før mødets opstart.

I invitationen udpeges en af spejlene til mødeleder, så vedkommende på forhånd er forberedt.

Frekvens

Alle DAX'ere skal udføre to selvreviews om året.



Varighed: 120 minutter.

Mødeafholdelse

- Agenda

Kort velkomst ved selvreviewer

Gennemgang af roller ved reviewer

- Spørgsmål fra spejlene pr. rolle

Afslutning og output til beslutning

Reviewer - In the meeting zone

Du byder velkommen til dine spejle og fortæller hvilken rolle du her vil gennemgå.

Her starter du dit møde som selvreviewer.

Du sørger for at få en mødeleder, der kan hjælpe med at notere undervejs.

Dine spejle er tilstede, og fungerer som personer, der er med for at lytte, og stille dig spørgsmål, til dine refleksioner, i forhold til din rolle.

Spørgsmål – lille spejl på væggen dér

På dit møde stiller du dig selv spørgsmål og svarer på dem - dine spejle er også klar til at stille dig spørgsmål. Du har du yderligere spørgsmål du synes ville være gode, så ta' dem med, og del også gerne ud af dem.

Spørgsmålene skulle gerne stemme overens med det man har forberedt sig på.

- Hvordan går det i min rolle som eks. udvikler?
- Hvilken beslutninger har jeg truffet siden sidst?
- Hvor går det godt?
- Hvor går det mindre godt?
- Hvor har jeg brug for noget yderligere fokus?
- Hvordan kan jeg opnå dette?
- Jeg har brug for at komme videre med XXX
- Hvem kan hjælpe mig?
- Hvordan kan jeg bidrage yderligere til Daxiomatic' formål?
- Hvordan kan Daxiomatic bidrage til at gøre min arbejdsdag endnu bedre?
- Hvad kan jeg gøre for at komme i mål?
- Hvad skal der til?
- Hvornår skal det ske?
- Hvorfor er det vigtigt at det sker?

	Intern	Ekstern
Jeg	Mine opgaver som løses "alene". Kvalitet, effektivitet, kompetence	Min relation til kunder Min relation til samarbejdspartnere
Vi	Mig i et team Vidensdeling, holdånd Mig som kollega Hjælpende, støttende	Mig som repræsentant for Daxiomatic Ambassadørskab

Spejle

- In the meeting Zone

Spejlene er de kolleger, der er inviteret til at deltage i selvreviewet.

Som spejl gør du en stor forskel, alene ved din blotte tilstedeværelse. Du er det spejl der sikrer, at selvrevieweren får kigget grundigt på sig selv. Så din rolle består primært i at være lyttende.

I takt med at revieweren gennemgår sine roller, kan det hjælpe med dybden af selvrefleksion, at der bliver stillet nogle spørgsmål.

Disse spørgsmål skal gerne være refleksionsspørgsmål, altså spørgsmål der ansporer yderligere refleksion. Det er vigtigt, at du ikke kommer med gode råd og formaninger, du skal ikke løse vedkommendes udfordringer, du skal sætte vedkommende i stand til, at tænke over tingene.

Det er en god idé, at åbne skabelonen Selvreview fra Excel, så du her kan gøre dine noter til din spørgsmål.

Refleksionsspørgsmål

Som spejl skal du være skarp til at lytte, og stille spørgsmål, der er med til at give klarhed - Så tænk over hvorfor du stiller et spørgsmål. Vær opmærksom på tiden, og husk, at du er inviteret, og at det er din kollega der er i fokus - ikke dig.

Generelt vil lukkede (ja/nej spørgsmål) ikke åbne for refleksion, så forsøg i stedet at formulere dig i åbne spørgsmål, som f.eks. "hvordan tænker du, at vi kan løse det her bedst muligt"?

Kvaliteten og værdien i dit spørgsmål, er alene bestemt af, om den intention eller idé, der er med

spørgsmålet, bliver opfyldt. Yderligere er det vigtigt at du har fokus på at være tilstede.

Sørg for at din mobiltelefon er på lydløs, og hjælp gerne med at tage noter hvis du bliver spurgt om det eller tilbyd det selv.

Noter skal naturligvis gives/ sendes til revieweren.

Mødeleder

Da man bliver meget fokuseret i set selvreview, er det rart at have en støtte til at holde øje med tiden, og til at se tingene lidt udefra. Derfor udnævnes en mødeleder.

Mødeleder:

- Hold øje med tiden
- Du skal notere de stillede spørgsmål både fra dig selv som mødeleder, og andre spejle, og være behjælpelig med at notere noter fra selvrevieweren selv
- Du skal stoppe folk når folk går i løsningsmode

Output

Du har nu som selvreviewer et Output – og det skal ud og leve i Daxiomatic. Dit næste skridt er nu at få aktiveret en beslutningsproces, med de eventuelle berørte roller, der skal involveres.



Alle er ledere og kollegaer. Vi har en 100% flad organisation, og alle har lige meget at sige.

Vi bestemmer ligeledes over vores egen kalender og vores egen faglige udvikling. Det betyder, at der i Daxiomatic er en fælles ånd og forståelse af, at vi er på en fælles mission for at gøre verden (inden for vores felt) bedre. Men det betyder også, at det forventes at alle tager ansvar for deres dagligdag og når sine arbejdsopgaver. Og på den måde, så når vi altid i mål, uanset hvor pressede tidsplaner, vi arbejder med. Der gøres meget for at alle føler sig velkomne og en del af familien. Det er meget unikt i ERP-branchen og skal opleves.

Anonym, Kilde fra GPTW medarbejder undersøgelse 2018



12 PÅSKØNNELSE – AF DIG

Først og fremmest mener vi at påskønnelsen starter igennem vores egen selvopfattelse af hvordan vi føler os godt klædt på til vores opgaver og om vi har den nødvendige sparring, fra kolleger til at håndtere hverdagens udfordringer. Her starter påskønnelsen i sandheden – lige dér, hvor vi dagligt kan finde mennesker omkring os i DAX, der kan hjælpe og ikke mindst har lysten til at hjælpe. Dette både på grund af det høje kompetenceniveau, engagement og medansvar hver enkelt kollega er drevet af. Påskønnelse af dig som kollega i DAX er bl.a. synlig, når du fortæller en anden kollega hvor glad du er, når det stykke arbejde, der bliver leveret til kunden, bare spiller max – igen peger det direkte i retning af vores filosofi; At gøre alle AX kunder glade. Påskønnelsen udvises mellem os dagligt, enten ved at sige det direkte eller eks.: På vores fælles Symbiosemøder der afholdes hver fredag – her er alle DAX'er samlet på begge lokationer Øst og Vest og naturligvis også online, således vi kan se og høre hinanden alle sammen. For nyligt, blot som eksempel, var der påskønnelse fra en kollega til en anden, på vores fælles symbiosemøde og dette giver altså en helt fantastisk følelse, når det bare brager ud til alle DAX'er, på én gang – det giver en særlig forbindelse til hinanden og ikke mindst, så bliver ønsket om, at gøre det gode arbejde igen og igen blot styrket.

To andre eksempler på at udvise påskønnelse og anerkendelse i Daxiomatic, går til hele teamet. Den ene giver luft under vingerne og her tager vi afsted på en årlig fællesrejse hvor alle DAX'er suser ud i verden med alt betalt – sidste år i 2015, var vi afsted i Cannes – i 2014 var vi afsted til Barcelona – vi tager afsted for at fejre og påskønne, det fantastiske stykke arbejde, som hver enkelt DAX'er formår at gøre hver dag – påskønnelsen og anerkendelse kommer ikke kun indefra Daxiomatic selv, men i den grad også fra alle vores tilfredse kunder, som er med til at give os deres feedback bl.a. via kundeundersøgelser og daglig dialog om hvordan vi

begår os, derude. Vores fælles rejser, bliver altså derfor også til en refleksion på året der gik, og tiden der skal komme – uanset, så er det med stor ydmyghed og taknemlighed, at vi har muligheden for, at give denne anerkendelse til hele DAX-teamet.

Det andet eksempel går i alt sin enkelthed ud på, at dele med hinanden – Daxiomatic er med sin meget lidt profitorienteret tankegang, lige præcis klar på, at dele overskuddet med alle kollegerne og derfor er der én gang om året, udbetaling i form af klingende mønt, lige ind på kontoen – overskuddet er genereret og leveret igennem hundredevis, af arbejdstimer fra dygtige kolleger, der er fyldt med kompetence, kvalitet, engagement og ydmyghed. – alt dette giver mening, når vi præcist og helt enkelt ved hvordan vi rammer vores vision, i daglig tale kaldet vores filosofi; om at gøre alle AX kunder glade – beviset er klart, glade kolleger giver glade kunder, og sådan kan påskønnelse smitte positivt og finde sin vej, alle steder igennem DAX og ud til den enkelte kunde, ja ud til hele verden.



Hele firmaet



Kenneth Christensen – 10. juli kl. 1:12pm – Redigeret
Os der holder vagt på kontoret modtager gerne solskinsbilleder her på Yammer.... God ferie derude :-)



12.1 Organisationen roser organisationen



"Vi giver ikke gaver men alt andet hvad de har lyst til. Anerkendelsen er SÅ vigtig i form af ros – at blive rost foran andre, Yammer og Fredagssymbiose det er dér det sker– det er ikke kun mig der roser, men andre roser sine kolleger. Vi anerkender hinanden, foran hinanden. Det er en kulturting – vi anderkender hinanden – organisationen roser organisationen..." – Jesper refning



"Jeg modtager mest ros, men det kommer da også HVER gang jeg har lavet noget som kunderne blev glade for. Vi er generelt gode til at observere når kolleger gør noget genialt. Men også partnerne og vores eneste chef er god til det. Vi roser i øvrigt også vores kunder meget, hvilket smitter helt vildt i et projekt." – Michal G. Falkenberg-Knudsen



"Min kollega skulle til Kina og fremlægge noget på mine vegne. I stedet for blot at levere materialet til ham, brugte jeg tid på, at sammensætte det på en måde jeg følte gjorde det nemt for ham, at formidle videre. Med det samme fik jeg ros fra ham. Den type anerkendelse er almindeligt her i huset og fordi man ved de værdsætter det, har man altid lyst til at gøre tingene bedre for andre." – Anonym



"Jeg får ros for opgaverne jeg løser. Roser nok for sjældent selv, så det kunne vist godt blive bedre." – Jan Sædholm Pedersen



"Det er et fantastisk sted at arbejde, hvor alle bliver hørt og alle bliver påskønnet indsatsen. Ud over dette bliver vi også belønnet med 15 % overskudsdeling før skat. Der arrangeres altid omsorg i forbindelser med familier når arbejdslivet er lidt presset. Det er ikke løgn når vi siger 'det handler mest om mennesker.'" – Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen.





Jeg oplever meget ros i mit arbejde – måske i virkeligheden mere, end jeg er god til at modtage. Folk er ret gode til at fortælle når jeg har ramt plet på f.eks. frokosten. Den største ros var da vi havde seminar, med gæster udefra. De var på alle måder ret glade. Er de glade, så er jeg også glad.

Michael Jakobsen



12.2 Søg råd giv og modtag feedback

Samtidig er det også vigtig i Daxiomatic at give råd og vejlede hinanden. Dette arbejder vi også meget med, for at undgå frustrationer – på den måde hjælper vi også hinanden med at gøre sit arbejde endnu bedre og forbygge frustrationer i hverdagen. Her er det netop vigtigt, at man netop ikke har taget de "dårlige ører med hjemmefra" og ved at Daxiomatic og dine kolleger vil dig det bedste.



"Jeg oplever mest ros (heldigvis), men måske vi skulle være bedre til også at komme med den konstruktive kritik, som ikke er kritik, MEN råd/vejledning".

- Lise Pilensgaard Haar



13 UDVIKLING – AF DIG

13.1 Medansvar giver udvikling

I Daxiomatic tænker vi over hvorfor og hvordan vores organisation skal udvikle sig, for at skabe en arbejdsplads og et arbejdsmiljø, der understøtter en kollegas evner, kompetencer og vilje til at udvikle sig selv. Vi er i den grad glade for, at give medansvar til den enkelte kollega, dette bevirker at vores team hele tiden er bevidste om, at hvis vi ønsker os noget, enten i forhold til faglig eller personlig udvikling, eller noget helt tredje, så er det blot at åbne for konsonanterne og vokalerne, and speak up. Hvor går vi hen og fortæller om vores ønsker? Du kan bruge vores elektroniske platform Yammer, som fungerer som virksomhedens interne "facebook" – her kan du eksempelvis skrive: Jeg ønsker mig ... du har flere muligheder for at kanalisere dit ønske. Du kan også via vores "What's Up" samtaler få en snak mellem alt imellem himmel og jorden eller blot fortælle om hvad du ønsker dig og hvorfor. Du er som DAX'er klar over, at du til hver en tid, frit kan booke en What's Up samtale, med den du har et ønske om, at tale med.

I Daxiomatic ønsker vi ikke en årlig personlig udviklingssamtale, så den har aldrig været eksisterende, til gengæld eksisterer dit ansvar og dit engagement, for at handle på det du ønsker dig. Hvordan kan det lade sig gøre? I Daxiomatic er vi alle bevidste om vi har et personligt ansvar, for at få vores ønsker og idéer bragt til handling. De fantastiske kolleger der hver dag gør Daxiomatic, til et helt særligt sted at være, er alle mennesker, med en høj grad af handlekraft og selvstændighed i den individuelle personprofil.

Det henleder til, at vi eksempelvis kan kaste et blik på vores rekrutteringsmodel, hvor vi rekrutterer ud fra tre faktorer hvoraf personlighed er den vigtigste af dem alle – det er uden tvivl den der har, den afgørende succes for Daxiomatic. Vi rekrutterer med et stærkt fokus på en handlingsorienteret og selvkørende profil, der

kan lide at få en klar arbejdsramme, som du selv kan og skal være med til at udfylde.



"På Daxiomatic vælger man (næsten) selv i hvilken retning man gerne vil. Er det AX7, Retail, logistik eller noget helt fjerde? De input og ønsker man kommer med respekteres og imødekommes i det omfang, det kan lade sig gøre (Læs: Der skal være projekter til det)."

– Jan Sædholm Pedersen



Customer Stories



Jimmi Nielsen – November 15, 2015 at 12:54pm
Så er dream team på plads på Marriot #tajco



Der er et usædvanligt godt vidensdeling miljø, hvis en kollega sidder med en specifik ting, så er der tips og tricks og gennemgang serveret på et sølvfad lige med det samme. Det er guld værd og det giver sammenhold og åbner for kreativitet, på en helt unik måde.

– Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen



YouTube <https://youtu.be/mCDDmdLSbuc>

All Company



Jakob Hauge Madsen – April 11 at 10:07am from iPhone
Ready for kursus i 'The new Dynamics AX'



13.2 Rising Stars – på vej mod stjernerne

Hos Daxiomatic udvikler vi talenter og vi er dedikeret til dette igennem vores Rising Star Program.

Rising Stars, er overskriften på de talenter vi netop tager ombord hos Daxiomatic – det er eksempelvis studerende, der er i gang med sin afsluttende del af uddannelsen og mangler et praktiksted hvor de kan komme ud og prøve teoretiske færdigheder af, kombineret med praktiske opgaver – der er typisk tale om 3 til 6 måneder i et samlet praktikophold. Fælles for Rising Star talenterne, er at det er nogle fagligt skarpe og socialt dygtige mennesker, som Daxiomatic giver muligheden for en ansættelse, efter endt eksamen.

Daxiomatic har kørt Rising Star program for Datamatikerstuderende siden 2014 og efterfølgende ansat dem. Der er allerede fem yderligere på vej i praktik, til opstart i august 2016. Dernæst kører vi også et omfangsrigt Rising Star forløb for konsulent-talenter, der kommer ind i Daxiomatic med erhvervs erfaring indenfor bl.a. Supply Chain, finans eller produktion og logistik og som ønsker at mestre vores kerneydelse, ERP-systemet Dynamics 365. Her kører vi ligeledes et Rising Star program, der strækker sig over 6-12 mdr. Her er der ikke tale om praktik, men en egentlig ansættelse med Running Mate fra dag ét, med oplæring der bl.a. omfatter et meget krævende og intenst uddannelsesprogram, både internt i Daxiomatic og eksternt hos en kompetencegivende samarbejdspartner. Der er ingen tvivl om, at vi i Daxiomatic, tager ansvar for både samfundet og det enkelte menneske – vi udvikler talenterne og gøre dem til stjerner, inden for vores kernekompetence.



”Det er enormt udviklende for organisationen at arbejde med Rising Stars. Rising Stars er talenter som har kæmpe potentiale. Vi skræddersyr her

det enkelte forløb og gør vores ypperste for at fremdrive og støtte kollegaens udvikling, med en meningsfuld og konstruktiv tilgang sammen med branchens dygtigste specialister.”

– Anne Cathrine Oldenbjerg



13.3 How to catch up with the other runners

... er en overordnet ramme for kompetenceudvikling/vidensdeling samt onboarding i Daxiomatic.

Der er tre overordnede fokusområder i DAX.

1. AX viden
2. Forretning /forretningsforståelse
3. Mennesket

Er du Running Mate i Daxiomatic?

En Running Mate i Daxiomatic er en kollega der har god erfaring indenfor vores kernekompetence og som ligeledes kender DAX-kulturen & vores værdier og kan fortælle om disse, på ét ben om natten.

Hvem finder ud af hvem der er Running Mate i Daxiomatic? Det gør HR i samarbejde med dig. Dette koordineres inden opstart.

Kan du sidde som Running Mate for en kollega der er på en anden lokation end dig?

Ja, det kan du godt. Det kræver blot planlægning i din og din kollegas kalender.

Det er naturligvis endnu bedre hvis Running Mate og vores nye kollega sidder på samme lokation. Sidstnævnte vil HR altid prioritere.

Hvorfor Running Mate & hvor lang tid?

Du er med til at bidrage til en succesfuld onboarding som Running Mate fra dag ét, når den nye kollega har sin første arbejdsdag, på Daxiomatic. Dette skal prioriteres.

HR inviterer dig som Running Mate, via din kalender. Invitationen vil hedde; DAX Running Mate. Du skal efterfølgende selv planlægge din mødeaktivitet med din nye stjerne.

Der skal være en planlagt mødeaktivitet mellem Running Mate og vores nye kollega, de første tre måneder – med én til fjorten dages mellemrum. Mødeindkaldelsen hedder Running Mate.

Der skal være statusmøde mellem Running Mate og HR efter den første måned, enten via fysisk møde eller onlinemøde. Dette afsluttes efter tre måneder eller efterfølgende efter behov.

How to catch up with the other runners vil typisk have en varighed af seks måneder, fra ansættelsesstart. Kompetenceudvikling for vores nye kollega

For at styrke kompetencerne for vores stjerne, skal kompetencerne afdækkes, dette vil blive gjort i forhold til AX viden, forretningsforståelse og personlige kompetencer. Kompetencematrixen vil blive udfyldt i AX'en, sammen med vores nye

kollega og til gennemsyn efterfølgende med Running Maten i Daxiomatic, dette for at skabe klarhed og overblik over hvilket niveau vores kollega er på og hvor det ønskede mål skal ligge.

Running Mate learning by doing

Her kommer kollega på banen aktivt i forhold til at inddrage kollega i hverdagens udfordringer hos kunderne. Små kundeopgaver gives fra Running Mate og gennemgås med kollega. Running Mate sørger for at kollega er med ude hos kunden som eks. Referent. Generelt sørger Running Mate for at der både er hands-on opgaver i hverdagen samt teori.

To Do Running Mate & HR

Hvem gør hvad? Onboarding – HR koordinerer og booker det første møde mellem Running Mate og kollega. Running Mate booker selv opfølgingsmøder efterfølgende – HR kan hjælpe med dette hvis Running Mate efterspørger det.



Opfølgingsmøder i den første måned mellem kollega og Running Mate hver uge. Opfølgingsmøde mellem HR og Running Mate bliver booket af HR – månedligt.

Formålet med dette koncept, er altså at sikre, en mere dybdegående, og kompetencestyrkende onboarding, for vores nye kære kolleger, som vi også kalder Runners i DAX. Det gælder både ift. AX viden, men også kulturen i firmaet. I DAX ansætter vi både konsulenter, udviklere, projektledere etc. med erfaring fra konsulentbranchen/AX. Vi ansætter også nogle helt uden AX erfaring, vores Rising Stars, og det kræver attention, fra dag nummer ét. Uanset erfaring, mener vi der altid vil være et behov for (op)læring og videreudvikling af ens kvalifikationer. Derfor har vi udvidet vores nuværende Onboarding, med konceptet How to catch up with the other runners, da vi er i konstant bevægelse, og hele tiden stræber efter, at blive bedre og "nå op på siden af den næste løber", som her er din kollega. Vi har defineret følgende 2 spor, for at kunne gøre den kompetencestyrkende onboarding, mere effektivt og med et dedikeret fokus.

For at sikre succes med konceptet, introduceres rollen Running Mate. Dette er en DAX kollega, der har tid, lyst og evne til at "løbe sammen" med den nye Runner i den første periode.

At være Running Mate, indebærer nogle konkrete opgaver, både før og under, onboardingforløbet.

Der er allerede i dag, i vores standard-onboardingpakke, en række ting, som vores nye Runner får intro til, men her bygger vi nu ovenpå med en tilvalgspakke hvor vi udvælger de relevante værktøjer, der passer til den enkelte Runners behov, for læring i sin rolle.

Kompetence tilvalgspakke til en konsulent – kan se sådan her ud

Oplæring i kompetencer indenfor:

FDD skrivning

Udførelse af test

AX (Ud fra ønsker)

Running Mate definition:

Spor 1

Hvordan introducerer vi bedst nye Runners i DAX?

Spor 2

Hvordan sikre vi at nye Runners bliver hurtigt/effektivt selvkørende

En Running Mate, skal sikre at den nye DAX Runner-kollega, får en ordentlig introduktion til det at være eksempelvis konsulent i DAX. Running Mate er med til at sikre opgaver til den nye Runner, i den første periode.

Henrik Stray Dijohn – 7. juni kl. 4:20pm
Working On Dax, Jan Sædholm Pedersen, Jesper Refning og Pia Tasiør
for at give en endnu bedre introduktion og oplevelse for nye kollegaer i DAX,
suppleres vores gode onboarding af konceptet "How To Catch Up With The Other
runners" og rollen "Running Mate".

lyder det interessant? Tjek videoen herunder og hør alt om konceptet :)

Som meningsfyldt berørte har Pia og Jesper været inde over.

Jan og jeg håber, at I vil tage godt imod dette initiativ og at I får lyst til at deltage.

cc: Jan Sædholm Pedersen, Pia Tasiør, Jesper Refning

cc: Jan Sædholm Pedersen, Jesper Refning og Pia Tasiør

Running Mate



Forudsætninger

- At personen har dybdegående viden inden for det felt Runneren skal beskæftige sig med:
- At personen kender organisationen
- At personen kender kollegaerne
- At vejlede og være Go To Person
- At være sparringspartner inden for feltet
- At sikre programplan for runneren i den første periode
- At følge op løbende med runneren og denne fremdrift i forhold til planen
- Man har et vist Planlægnings"gen"
- Man er (ofte) til stede på kontoret
- Man skal kende procedurerne og vide hvad det indebærer at være en god konsulent
- Man skal have Tid/lyst til at tage hånd om personen
- DiSC match

13.3.1 En Running Mate fortæller

Svend Torp Larsen er Lead Consultant og Partner i Daxiomatic med 20 års erfaring i ERP verdenen. Grundet Svends erfaring og utrolige viden omkring AX verdenen – var det naturligt for Daxiomatic at spørge Svend om han havde lyst til at blive Running Mate for en ny kollega.



"Jeg har været Running Mate for Kenneth Christensen (KC), en god øvelse for os begge vil jeg sige. KC har været flink til at spørge om han ikke kunne komme med på det ene og det andet kundebesøg, simpelthen ved at kigge i min kalender, det har hjulpet processen på vej.

Running Mate er en delt rolle, en del af rollen er at være til rådighed i størst muligt omfang, når der er spørgsmål eller afklaringer, hvor Kenneth har brug for et hint, for at komme videre med opgaven.

En anden del af Running Mate rollen er sidemandsoplæring, altså hvor såvel Running Mate, som Rising Star deltager på de samme kundemøder. Hensigten er at give indsigt i, hvordan man typisk møder kunden og at Rising star kørt ind på egne opgaver, i forhold til kunden. Det kan også give god mening at flere hos Daxiomatic kender kundens løsning, eller dele heraf, samt har relationer ind til kunden, det gør det lettere at tage over for hinanden, ved konflikter i kalenderen.

At give slip er vigtigt, altså at man ikke selv som Running Mate, vil styre eller overkontrollere mindre designdetaljer, i et løsningsforslag fra mentee.



Skulle der være kritiske ting, i forhold til det overordnede design, af løsningen, er det en anden sag, men der skal være rigeligt med plads til, at høste egne erfaringer, så det ikke føles som en spændetrøje eller at være sat under administration, at være Rising Star

Det har været en fornøjelse at være Running Mate for KC, egentlig har det været nemt, da man bare skal have lidt følgeskab på kundebesøg, løbende give slip på opgaver, samt svare på spørgsmål eller snakke løsninger, igennem når behovet opstår.”

– Svend Torp Larsen



14 OMSORG – FOR DIG

14.1 Balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Frihed

Friheden i Daxiomatic er nok et af de ord der kan åbne svaret på hvordan vi i Daxiomatic hjælper en kollega til, at balancere sit arbejdsliv og privatliv. Generelt er vores frihed i Daxiomatic en medvirkende årsag til, at vi selv kan bestemme og dermed også planlægge, vores egen tid. Det betyder at vi konkret har muligheden for, at afslå eller acceptere, en kalenderinvitation – det er dit ansvar, at kigge på indholdet af invitationen, og acceptere, hvis det giver mening og det modsatte, hvis det har en u hensigtsmæssig indflydelse på de opgaver og deadlines, du allerede har planlagt. Et godt eksempel på god planlægning, er at du sætter tid af til det uventede, således kan du hente tid i forvejen, på den sjove måde.

Work-life-balance

Kigger vi nærmere på Work-Life-Balance, handler det rigtig meget omkring prioriteringer. I Daxiomatic kan du prioritere, at sidde hjemme og arbejde med et projekt, hvis du har brug for det. Sidder du hjemme og arbejder, kan det have mange gode grunde til årsag.

Eksempler på det kan være, at der i familielivet, kan være tidspunkter hvor din synlighed og opmærksom, er ekstra påkrævet, i forhold til et sygt barn, en indkøring i børnehaven, ombygning af huset, en flytning – det kan også være at du blot har brug for "Do Not Disturb" i forhold til en opgave, der kræver fuldstændig ro. Igen, er det meget individuelt hvordan og hvor du som kollega, ønsker at tjekke ind. Uanset om det er on location eller derhjemme hos dig selv – det vigtigste er at balancen giver mening for dig. Rammen omkring dit arbejdsliv og privatliv, rummer dine behov for at have en optimal balance og den er skabt af dig, i en forventningsafstemning med Daxiomatic.

Børn er fantastiske

Dine børn skal have masser af care & attention, de er en del af dig og vores fælles fremtid – og har du brug for ekstra tid med dit barn eller børn af en

årsag, der giver mening for dig og din familie, så har du igen din frihed, til at planlægge din tid, således du kan skabe en optimal ramme for dig, din familie og dit arbejde. Måske har du blot lyst til at tage dit barn med på Daxiomatic, fordi du simpelthen har brug for at dele den gode oplevelse, der hersker på din arbejdsplads – der er altid plads til dit barn på Daxiomatic – både det du venter dig og det dejlige barn du allerede har.

Mental håndsudrækning

Hvis du på noget tidspunkt føler dig presset over nogle ting i din hverdag, uanset om det er privat eller af arbejdsmæssigt karakter, så har du med garanti en mental håndsudrækning i vente.



Ifølge Great Place To Work Trust Index undersøgelsen – mener 95% at Daxiomatic er et psykisk og følelsesmæssigt sundt arbejdsmiljø.



I Daxiomatic bestræber vi os på, at give dig de bedste mentale værktøjer og professionelle fagfolk både internt og eksternt, der kan bidrage med at hjælpe dig, med eksempelvis stresshåndtering. Vi har via vores HR, uddannet kollega der vil give den nødvendige støtte i den pågældende situation. HR varetager forløbet med løbende samtaler og koordinering internt såvel som med evt. eksterne professionelle fagfolk.

Der er eksempler på hvor disse forløb har været taget i brug i Daxiomatic, og vi er glade for at kunne tale åbent og ærligt om dette, det giver både den der har brug for en håndsudrækning, og din kollega en tryghed og forståelse for, hvad der sker og ikke mindst hvorfor og hvordan, vi arbejder åbent med dette, i vores organisation.

Optimal forplejning er også omsorg
Der er på Daxiomatic uden tvivl en helt optimal forplejning, til dig undervejs. Der er et godt udvalg af sund og næringsrig kost, frugt og friskpresset smoothie, klar til dig. Du har

adgang til fri bar, med et stort udvalg af læskedrik og hvad du ellers måtte ønske dig. Der er under dine møder betjening fra vores fantastiske service kolleger.

Du kan møde de søde eventyrlige mennesker, på vores lokationer i Odense og i Roskilde. De har fuldstændig styr på hvad du kan lide at spise og drikke – også hvis den søde tand, skal have lidt opmærksomhed. Vi er også her igennem vores omsorg for dig helt klart motiveret af, at sørge for en høj kvalitet, af alle råvarer, så du kan holde dig i topform hver dag.



14.2 Vi behandler folk individuelt

I DAX tror vi på at mennesker skal behandles individuelt. Der er en beslutning i DAX om, at vi ønsker at behandle vores kolleger individuelt, for på den måde, er vi bevidste om hvad der motiverer dig til at komme i mål og skabe resultater. Vi ønsker at drive en organisation i et stræbsomt, engageret og motiverende arbejdsmiljø. Vi glæder os over, når andre kolleger modtager et kæmpe bifald for en ekstra indsats. Vi ønsker at vi alle kan anerkende, den ekstra gode indsats og vi fejrer alle succeser vi kan. Hver enkelt kollega er unik og vigtig for Daxiomatic.

Hvert år får alle og enhver i Daxiomatic, også en håndskrevet personlig julehilsen, skrevet af Managing Partner, Jesper Refning.



Jesper Refning – December 24, 2015 at 9:39pm from iPhone

Rigtig glædelig jul til alle Jer fantastiske Dax'ere 🌲❤️
Håber posten når frem 😊



UNLIKE REPLY SHARE ...

You, Alexander Kyhl Johansen, Steffen Berg Hansen, Janne Søndergaard, and 14 others

Vi har stort fokus på at kommunikere og udvikle på individuelt plan, da det er vigtigt at møde den enkelte kollega lige præcist hvor vedkommende er og give mulighed for videre udvikling fra præcist dette udgangspunkt. Alle kolleger indgår derfor i individuelle coachingforløb med HR og arbejder her helt situationsbestemt og individuelt med den enkeltes eget perspektiv og forståelse af diverse emner, så som for eksempel kommunikationsværktøjer, opbygning af en stærkere feedback kultur og så videre.

14.3 Personalegoder – til dig fra Daxiomatic

HR Sund – Helbredsundersøgelse:



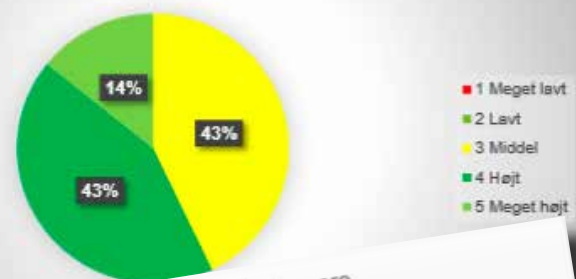
Daxiomatic har indgået samarbejde med HR Sund, så vi passer godt på hinanden. Helbredsundersøgelsen kommer hele vejen rundt om din mave og din sundhed. I Daxiomatic vil vi

gerne sørge for dig, som en del af familien og derfor er din sundhed vigtig for os, så du kan bruge hovedet og hjertet hver dag, i en god og sund rytme. Du får 45 minutter med en konsulent, fra HR Sund, hvor du bl.a. får tjekket: kondital, muskelstyrke, blodsukker, kolesterol og plus en samtale omkring andre sundhedspunkter, hvor du får god vejledning til hvad man kan gøre bedre og hvad man allerede gør godt – derefter få du en rapport med alle tal og det gør Daxiomatic også, med en samlet score på sundhed.

”Det er godt at komme ud til Daxiomatic, for det første er det jo virksomhed med mange ansatte, det er en virksomhed som har styr på tingene, det er en virksomhed som er god til at booke mig ind i god tid og sende mig en opgørelse, over hvem det der skal have sundhedstjek og hvornår.

Så er det også en virksomhed som er fleksibel og god til hvis der er noget der skal flyttes rundt på, eller de selv ønsker at flytte rundt på – Og så kan man sige at medarbejderne – det er nogle herlige mennesker – der er sådan en god kultur; man kan sige tingene lige ud og en god humor og så samtidig, er der også en intern konkurrence i hvem der mon er mest sund eller stærkest. Man vil gerne sådan måle sig lidt med

Kondi karakter kvinder



Sundhedsscore



hinanden og konkurrere lidt internt. Det er ikke sådan at man mobber hinanden, men der er sådan en positiv vinkel på, at være sammen og se hinanden. Det synes jeg er super godt, det er super sjovt, så er der også en stor lydhørhed – man tager også ved lære – nu har jeg også været på besøg hos Daxiomatic tre gange på halvandet år.

Der synes jeg folk er gode til og tage ved lære og lytte efter de gode råd, man kommer med – der er også nogle der er gode til at sige "hov det tager jeg lige til mig, så der vil ske noget og så gøre noget" så det er fedt at komme et år efter og sige "nu er der sket noget" og det kan de også selv se, at der er sket noget med deres sundhedsscore, som er blevet mere positiv, så det er rigtig godt, at det lykkedes.

Det er også en fed fornemmelse for mig, at nu har man givet dem nogle gode råd og så følger de det og så virker det – det er sådan "Yes" det er rigtig fedt." Bo Isaksen – HR sund.

Red liv – førstehjælp også til dig

Med hjertestarter på både Odense og Roskilde lokationen, har vi valgt i Daxiomatic, at tilbyde udvidet førstehjælpskursus med hjertestarter til alle kolleger. Kurset er hver andet år, så man hele tiden vedligeholder sit bevis og sin viden – alle nye kommende kolleger får ligeledes mulighed for, at gennemgå kurset. Vores hjertestartere, kan tilgås på alle tidspunkter af døgnet, også af dig, hvis du skal yde livreddende førstehjælp – Hop ind og download Appen "hjertestarter" og få dig

et overblik over den nærmeste hjertestarter, tæt på dig, red liv.

Sundhedssikring

Daxiomatic har en aftale med Dansk Sundhedssikring. Sundhedsforsikringen dækker bl.a. speciallægebehandling og hospitalsbehandling, fysioterapi, kiropraktik, zoneterapi, diætist, psykologbehandling, akut krisehjælp mm. Her er der ikke krav om henvisning fra egen læge til fysioterapi, psykolog, kiropraktor m.m. Dette gør, at du er ekstra sikret på dit arbejde og også din fritid. Dine børn er automatisk omfattet i sundhedssikringen, men der skal oprettes en dækning til din ægtefælle eller samlever.

Yoga på stolen

To gange om året, får du mulighed for at deltage i et yogaforløb. Her kører vores instruktør, Tina Refning, et Yin Yoga forløb In house. Her kan du puste ud, væk fra dit



Rami Ali – October 3, 2015 at 9:19pm from Android
"Tak til Daxiomatic" ❤️ siger Maria på 21 og hendes far.

Idag fik Maria det ildebefindende så hun besvimede på gaden og fik en anfald. Hun fik naturligvis førstehjælp støtte på stedet. Hendes far troet at jeg var læge 😊, jeg fik så forklaret at jeg havde et arbejdsplads som lige havde givet os kursus. Jeg kan afsløre at de var meget glad for at Dax havde investeret i min kursus. 🙌

👍 UNLIKE ↩️ REPLY ↩️ SHARE ...

You, Henrik Stray Dijohn, Michael Leschly, Niels Kodal, and 15 others like this



Jesper Refning – October 4, 2015 at 4:02pm from Android
Sådan Rami!

👍 LIKE ↩️ REPLY ↩️ SHARE ...



Janne Søndergaard – October 4, 2015 at 9:58pm from iPhone
Fantastiske Rami 😊😊

👍 LIKE ↩️ REPLY ↩️ SHARE ...



Kenneth Christensen – October 5, 2015 at 10:09am
Det er stærkt arbejde Rami :-)

👍 LIKE ↩️ REPLY ↩️ SHARE ...



Pia Tasiør – October 5, 2015 at 7:06pm from iPhone
❤️ smukt Rami Ali

cc: Rami Ali
👍 LIKE ↩️ REPLY ↩️ SHARE ...



skrivebord. Du kan måske lære at strække dig, et par ekstra centimeter, når det gælder og ikke mindst får du nogle gode øvelser, som hjælper dig i din hverdag ved skrivebordet.

Få afstressende Massage

Massage kan du også få og det finder sted hver fredag i Odense, i samarbejde med Britta Juhl fra Massør-Huset – i Roskilde er det Linda Larsen fra Larsen & Ravn. Vores massører har vi valgt, da begge er RAB-certificeret og kan derfor give diagnoser, og i det hele taget være med til, at forebygge, mulige rygskader. Hop ind og få massage hvad enten det er for at stresses af, forebygge eller behandle. Brug det det er godt og sundt for dig.

Firmaaftaler

Der er hele tiden fokus på firmaaftaler i Daxiomatic – alt fra interiør, service & skift af dæk på din bil, vin & øl, diverse e-aviser, skærmbriller, sportstøj fra flere steder. Der kommer hele tiden nye aftaler. Som kollega i Daxiomatic har du adgang til alle disse aftaler, med henblik på, at du kan spare en masse penge. Det er ikke kun HR, som søger efter aftalerne – der er også dine kolleger, som tager initiativer til at få lavet firmaaftaler. Er det ikke fantastisk?

Barsel

Barsel i Daxiomatic er behandlet individuelt for hver person. Vi overholder naturligvis lovgivningen på området – men vi ønsker også, at gøre det bedre – det ligger i vores kultur, at alle skal behandles individuelt, men ligeværdigt. Derfor bliver barsel taget op til en individuel samtale hvis et dejligt barn er på vej. Dit møde vil være med Managing Partner og HR, og her taler vi om de ønsker og tanker du har omkring din barsel. Så traditionelle modeller omkring barsel er ikke eksisterende i Daxiomatic – vi skræddersyr det enkelte forløb til dig.

Firmatøj

Vi har et samarbejde med flere eksterne leverandører omkring firmatøj som leverer skjorter, trøjer poloer og andet. Men ingen er ens og man har altid sine favoritskjorter og poloer og tøj generelt. Det ved vi godt, og derfor tænker vi også individuelt her – på dig – du kan nemlig selv gå ud og købe din yndlingsskjorte og få den broderet med DAX logo. Logo er gratis og du får 100 kr. i

refusion pr. del. Dette gælder både det tøj du bestiller fra vores leverandør og det du selv går ud og køber. Det er et tilbud, men ikke et krav at bruge firmatøjet.

Ergonomi

Vi har mange ergonomiske produkter som hjælper dig i din arbejdsdag og de står til fri afbenyttelse på kontoret, herunder:

- Swopper Stolen
- Vippebræt
- Underarmsstøtter
- Rygpuder
- Bolden

Derudover har vi tilknyttet en Ergoterapeut som kommer ud til os hvert kvartal og laver løbende opfølgning, omkring din arbejdsstation og udstyr, som hjælper dig i din hverdag på kontoret.

Blodtryksmåler & Blodsuktermåler

Vi har også en blodtryksmåler og blodsuktermåler på kontoret – her kan du løbende selv tjekke dine tal.

Vi betaler din onlinetid @home

Hos Daxiomatic giver vi dig et tilskud på 600 kr. til dit internetabonnement. Du skal blot sørge for at sende din regning til vores bogholderi – skønt ikk'?



deres sundhedsscore, som er blevet mere positiv, så det er rigtig godt, at det lykkedes.

Det er også en fed fornemmelse for mig, at nu har man givet dem nogle gode råd og så følger de det og så virker det – det er sådan "Yes" det er rigtig fedt". Bo Isaksen – HR sund.

Red liv – førstehjælp også til dig

Med hjertestarter på både Odense og Roskilde lokationen, har vi valgt i Daxiomatic, at tilbyde udvidet førstehjælpskursus med hjertestarter til alle DAX'er. Kurset er hver andet år, så man hele tiden vedligeholder sit bevis og sin viden – alle nye kommende kolleger får ligeledes mulighed for, at gennemgå kurset. Vores hjertestartere, kan tilgås på alle tidspunkter af døgnet, også af dig, hvis du skal yde livreddende førstehjælp – Hop ind og download Appen "hjertestarter" og få dig et overblik over den nærmeste hjertestarter, tæt på dig, red liv.

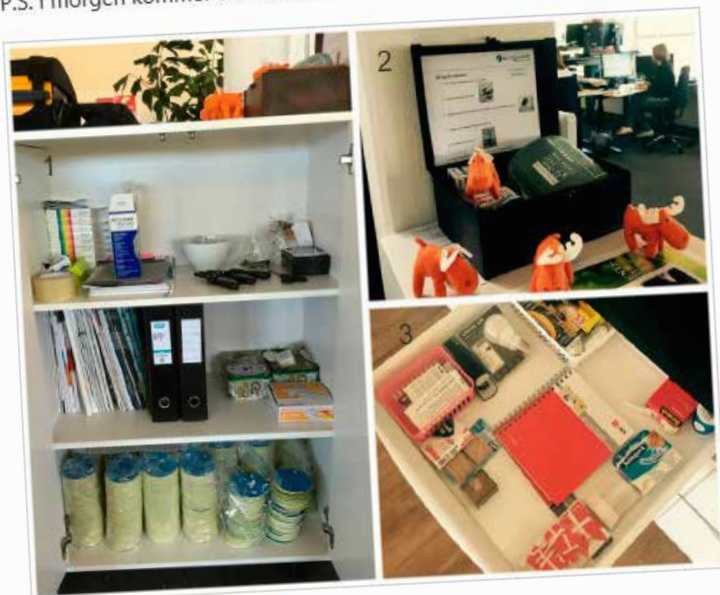


Paulina Jakubowska – April 20, 2015 at 3:59pm

En lille hjælp til at finde det forskellige udstyr:

1. APV mappen + førstehjælpsbeviser: i det hvide skab nr. 4
2. Blodsukkermåler + blodtryksmåler: i kassen som står ovenpå det hvide skab nr. 4
3. Bog om førstehjælp: øverste skuffe nr. 2 i køkkenet

P.S. i morgen kommer der videoer op med hvordan udstyret benyttes - glæd jer!



LIKE REPLY SHARE ...

14.4 Dit arbejde kommer i anden række

Har du brug for at fokusere på din familie i en svær tid så er det, du gør. Du har din frihed og dit fokus på din familie. Vi ved at arbejdet kommer i anden række, hvis du skulle komme ud for at opleve, en personlig krise, eller en svær sygdomsperiode, i din nærmeste familie. Vi er flere her på Daxiomatic, der har oplevet kritisk sygdom helt tæt på og vi ved, at der i Daxiomatic er stor omsorg og opbakning, til dig der måtte opleve det. Hele Daxiomatic teamet følger op på dig og din situation – du er slet ikke i tvivl om, at vi er dér for dig.



Frihed og tryghed når hjemme situationen er presset. Eksempelvis sygdomssituationen med min far – det blev flere gange påpeget, at jobbet skulle komme i anden række.

Pia Slusarek



Alle kolleger strikker selv sin egen hverdag sammen, så man arbejder med de opgaver man kan lide og som gør en glad – vi har fokus på den enkelte kollegas individuelle motivation, medbestemmelse og frihed.

Anne Cathrine Oldenbjerg

14.5 Krisehjælp og psykolog rådgivning



”Jeg havde en meget stresset periode og da jeg lige fik lov til at trække vejret strandede jeg med stress. Min kone Anne ringede til Jesper, som med det samme tog fat i vores HR, som ringede mig op og jeg fik en kort information omkring hvad der skulle ske nu fremadrettet.

Hun kørte personligt ud for at snakke med mig og fik aftalt følgende:

- Afslapning for at komme til mig selv
- Gåture
- Motion skulle jeg fastholde
- Samtaler med HR hver dag
- Udmelding til organisationen omkring min situation
- Opgaver blev koordineret over på andre personer

Sådan gik der lidt tid, efter at jeg fik det bedre og jeg ville gerne starte med at arbejde igen og vi igangsatte en plan om dette. Få timer til at starte med, så jeg kunne mærke efter, at jeg kunne klare dagens udfordringer. Det var altid mig selv, som satte timetallet op. Samtidig med at jeg så småt startede arbejde igen, igangsatte HR, at jeg skulle have en coach til håndtering af hverdagens rutiner og jeg skulle sammen med ham sætte en plan op, om hvordan jeg kunne håndtere udfordringerne, i min hverdag.

Sammen med Morten Tillitz (coach) fik jeg lavet en prioriteringsterning (skema) over mine værdier i hverdagen. Jeg blev udfordret på min hverdag, herunder søvn, motion, refleksion og håndtering af udfordringer. HR og jeg fastholder stadigvæk møder til status, om jeg er ovenpå eller om jeg har oplevet, noget som hun skal involveres i. Daxiomatic har stået bag mig igennem hele forløbet og jeg holder stadigvæk min møder med Morten Tillitz og HR.” – Frank Pedersen

15 Mangfoldighed

15.1 Positiv særbehandling til alle!

Det skal være ok at tage en ekstra fridag. Det skal være ok at gå ned i tid. En seniorpolitik er en naturlig del af personaleplejen i mange virksomheder. Sådan én skulle Daxiomatic også have. Troede vi. For sandheden er, at den almindelige frihedsaftale (det andre ville kalde personalepolitik) allerede rummer muligheden for positiv særbehandling til alle.

I Daxiomatic behøver du hverken være gammel eller syg for at få nogle ekstra fridage eller gå ned i tid. Vi kan alle i perioder af vores liv have brug for at ændre på måden, vores hverdag hænger sammen. Det er der allerede forståelse for og rum til i Daxiomatic, men en arbejdsgruppe med fokus på særlige senior-behov, gjorde det ekstra tydeligt.

Har vi egentlig brug for en politik?

Intentionerne var de allerbedste, da en kollega tog initiativ til at etablere en arbejdsgruppe, der skulle kigge nærmere på en seniorpolitik. I gruppen blev der debatteret ivrigt. Hvilke særlige hensyn er der brug for, når alderen trykker? Hvad sker der, når overskuddet er mindre, end man er vant til? Skal der være indbygget en form for automatisk hensyntagen, der udløses baseret på alder?

Dialogen var vigtig, og erkendelsen der fulgte med, var mindst lige så afgørende. Seniorlivet er lige så varieret og individuelt som livet som eksempelvis småbørnsfamilie. Det der er udfordrende for den ene, har den andet ikke noget problem med, mens skoen så til gengæld trykker et andet sted. Da gruppen arbejdede med at præcisere nogle særlige rettigheder for seniorer, blev det også tydeligt, at behovene allerede var dækket af den almindelige frihed der kommer igennem vores selvorganiserede firma.

Ydmyghed og evnen til at bede om hjælp Livet sker, og det er ok. Det er naturligt at blive ældre. Det er også naturligt, at der opstår kriser. Det er naturligt at ydre omstændigheder påvirker overskuddet i perioder. Det vigtige er at stoppe op og spørge sig selv – eventuelt i dialog med andre – hvordan navigerer jeg bedst i det, jeg befinder mig i lige nu. Måske er svaret, at der skal ske nogle ændringer rent arbejdsmæssigt. Det er der plads til hos Daxiomatic.

Hos Daxiomatic er der ikke særlige politikker for, hvordan man tackler livet, men det betyder ikke, at virksomheden ikke forholder sig til det. Slet ikke. Faktisk tværtimod. Daxiomatic efterstræber en kultur, hvor der er plads til, at "livet sker." Det kræver er vis portion ydmyghed, og at den enkelte trygt kan melde ud, når ens livssituation ændrer sig. Måske er der brug for at drosle ned i en periode. Eller at få hjælp på anden måde.

Selvledelse er en vigtig kompetence.

Arbejdsgruppen konkluderede, at Daxiomatic ikke behøver en seniorpolitik. Deres arbejde gjorde det også tydeligt, at sådan er det hele vejen rundt. Hos Daxiomatic har man simpelthen ikke brug for politikker, der prøver at rumme alt det, livet er gjort af og detaljeret beskriver, hvad man må og ikke må, hvad man kan og ikke kan, hvilke rettigheder man har og ikke har. Langt hellere støtter virksomheden op om en respekt for individet og forskelligheder. En evne til at behandle sig selv godt og tage lederskab i eget liv. Derfor er positiv særbehandling noget, alle har ret til hos Daxiomatic.

28	Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset alder.	41	100%
33	Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset etnisk oprindelse.	40	100%
37	Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset køn.	40	100%
14	Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset seksuel orientering.	40	100%
58	Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset nedsat arbejdsevne.	40	100%

Uddrag fra GPTW tilfredshedsundersøgelse 2018

15 FEJRING AF DIG OG DAXIOMATIC

I Daxiomatic går vi meget op i de sociale arrangementer, både for at styrke fællesskabet blandt kolleger, men også for, at komme væk fra den travle hverdag og nyde hinandens selskab og egentlig bare ha' det sjovt.

Let's Play

Let's Play, hop væk fra din skærm et øjeblik og kast dig ud i at ha' det sjovt med din kollega – vi har masser af gear du kan muntre dig med. I Roskilde er der Poolbord, bordfodbold, Nintendo med gode gamle Super Mario, samt Wii.

I Odense er der dart, bordfodbold, HTC Vive, den er lige nu lånt af en sød kollega. Få frisk luft og scor mål – på begge lokationer er der udendørs fodbold. Til din info spilles der turneringer inden for både pool og bordfodbold, så kridt køen og kom med, det er sjovt.



YouTube <https://youtu.be/rOfne73nNGQ>



15.1 DAX Hold'em Poker

Derudover har vi DAX hold'em, du kan komme med til poker, vi spiller fire gange årligt, hvor både kunder, venner af huset, kollager, er inviteret. Dette forgår på Odense kontoret. Så sidder du med en god hånd, så er det her du har mulighed for at spille den og selvfølgelig med stil, med vores helt egne specielt designede poker jetoner, du vil altid finde kvalitet, når du tilbringer tid med en DAX'er.

opstår, er der et tilbagevendende, og det er vores DAX Playnights – som bliver afholdt omkring 3-4 gange om året og arrangeres af din kollega. Her bliver du inviteret til at GAME computerspil, der bliver bl.a. spillet Counter Strike, hvor en af banerne er vores eget kontor i Odense, sejt ikk'? du hygger hele aftenen på kontoret med pizza, sodavand og øl. Endnu mere social? Der er mange spontane arrangementer hvor vi hygger og er sociale – eksempelvis "Fars dag" hvor vi overraskede alle fædrene, med ekstra forkælelse – en god gang pedicure og fodmassage, det er sagen.

Lars Skovly – February 25 at 11:40pm from iPhone
 Endnu en kanon hyggelig aften med poker i det bedste selskab af kolleger, venner af huset og repræsentanter fra vores glade kunder.
 Der var god stemning over hele linien, men nogen skal jo vinde. Ole Gahner Larsen løb med 3. Pladsen hvorefter Kenneth Minck og Thorsten delte 1. Og 2. Pladsen via en deal ved bordet.
 Der var sædvanen tro en gevinst fra Knuse til den heldige der slog Jesper Refning ud - denne aften tilfaldt Kenneth Minck

cc: Ole Gahner Larsen, Kenneth Minck, and Jesper Refning



"DAX Playnight, hvorfor holder vi det? Det styrker vores relationer gennem leg med hinanden. Det sætter et socialt ansigt på dine kolleger og vi bruger det til at nedbryde geografisk afstand, til kolleger i Roskilde. Det skaber relationer til forhåbentlig kommende kolleger, i vores netværk. Det skaber opmærksomhed ud i konkollagers virksomheder via "eksterne" deltagere. Det skaber samtalemønstre i dagligdagen. Det giver afløb for konkurrenceegenet. Vi plejer vores indre barn sammen :-). Man lærer hinanden bedst at kende gennem leg og det er egentlig bare det vi gør alle "børn" kan deltage og der er ikke nogen faste rammer for hvad det er, vi leger."

– Christian Rosenlund

15.1.1 Play & Socialize

I Daxiomatic har du frihed til at arrangere andre arrangementer, udover det planlagte. Der bliver typisk lavet en Doodleinvitation fra arrangøren og dem der har lyst/kan deltage, melder sig. Hvorfor sker det? Typisk når vikingerne indtager en god frokost eller drikker et krus Fredagspanje, her kan der ligges planer og deles interesseområder uanset hvad det kunne være. Nogle tager ud og svømmer i bølgen blå, andre tager afsted og træner Crossfit. Ud af de mange forskellige arrangementer, der



"Hele kulturen hos Daxiomatic er bygget op omkring det sociale. Det føles som at være i gode venners lag når man tager på arbejde og man kommer tæt på hinanden og har det rigtig sjovt sammen. Der er rig mulighed for at deltage i arrangementer i fritiden, hvor vi bl.a. er nogle stykker der har startet DAX-løbeklub, hvor vi løber tirsdag og torsdag efter arbejde. Derudover har vi ofte arrangementer, hvor vi bl.a. har været ude og prøve Crossfit, Pole dancing og senest blev der taget initiativ til et fælles go cart arrangement.

Det giver et fantastisk sammenhold, og når vi i hverdagen møder udfordringer eller har behov for hjælp, så er kollegerne altid parate til at smide hvad de har i hænderne og hjælpe en videre. Det er en fantastisk følelse. Det tætte sammenhold giver en følelse af at vi ikke kun er kolleger, men også rigtig gode venner.

Jeg er overbevist om at det helt unikke sociale sammenhold og omgangstonen er en af de mest afgørende faktorer for virksomhedens succes."
- Kenneth Christensen



YouTube https://youtu.be/DWRXQz5VL_0



15.2 Løber du?

I Løbet af året bliver der også arrangeret forskellige løb, Eventyrløbet er Daxiomatic' årlige tradition. Her er du mere end velkommen til at invitere din familie med. Derudover har du også mulighed for andre løb.

I maj er der Lillebælt Halvmaraton og her løber vikingerne også. Lars Skovly, en af vores fantastiske kolleger – har taget initiativet til at starte DAX løbeklub – En doodleinvitation og så er du klar til at deltage – på med løbeskoene.

15.3 Dig & DAX

De sociale arrangementer, både de store og de små. Arrangementer som varer en time og dem som varer en hel weekend – her fejrer vi dig og DAX. Hver anden fredag i måneden afholder vi "Dig og DAX" – her er du inviteret til et glas champagne, sodavand eller øl – skål for de succeser vi oplever! grunden til det er en fast begivenhed i vores kalender, er at vi konstant holder fokus på at huske at fejre vores succes, som er dig og hele DAX og ikke mindst vores kunder.



"Vi drikker champagne når vi husker det – kunne måske godt være endnu oftere. Vi har nu scheduleret fejringen på nogle faste dage – og kæmper for at holde folk lidt længere om fredagen til at fejre ugens succeser og så flyver det lidt rundt med high fives. Vi fejrer også vores succeser til julefrokoster og firmature".

– Jakob Hauge Madsen



 Lars Skovly – January 20 at 11:06am
DAX - Løbekalender

Så kom vi i gang med DAX løbefællestræningen.

Katalin, Jakob, Frank og undertegnede var pionererne i vores lille fællesskab – 1. tur var via sti systemet til SDU og retur, dog havde arrangørernes forarbejde med kortlægning af ruten ikke været helt optimal, så efter lidt frem og tilbage kom vi på rette spor.

Således blev det til ca 5,7 km og i tempo blev som lovet holdt lige omkring de 6 min/km. Det er planlagt at vi løber alle tirsdage og torsdage kl 16:30 så kig ind på doodle via nedenstående link og skriv dig op, så vi ved hvem der kommer og løber med.

Husk det er socialt løb, så alle kan være med.

<http://doodle.com/poll/63vdizyh2iic6fc>

 doodle.com
DAX-Fitness - Doodle: easy scheduling
Doodle radically simplifies the process of scheduling events, meetings, appointments, etc. Herding cats gets 2k...

LIKE REPLY SHARE ...

Katalin Bolko Kongstad, Jimmi Nielsen, Pia Tasiør, and 2 others like this

Pinsepanje – bobler er sjove

Den årlige julefrokost, Dig & DAX begivenheder og Pinsepanjen, er en stor del af det sociale netværk i Daxiomatic – det understreger også; Det handler mest om mennesker i DAX. Det, at vi sammen kan glædes over at fejre hinanden og Daxiomatic, er en helt særlig følelse, du deler med din kollega. Begejstringen er stor, glæden er du slet ikke i tvivl om. Som sagt – vi fejrer både de små og de store succeser – alt fra nye kunder, gennemførte opgaver, fødselsdage, glade kunder, nye tiltag som gennemføres, bordfodboldresultater osv. Du skal fejres og det bliver du i DAX.



Flemming Patulski Nielsen Følg – 12. september 2016 kl. 10:42am

Tak til jer alle for en forrygende Pinsepanje tur til Bornholm. Det var en fornøjelse at lære jer alle (bedre) at kende :-)
Og tak til Pia for at arrangere et uhyre vellykket event.

Når jeg når så vidt, vil jeg lægge mine billeder på fællesdrevet, på T:\Dokumenter\Billeder\Firmaarrangementer\Pinsepanje 2016
Jeg vil også foreslå, at I andre gør det samme med jeres billeder, hvis I skulle have nogen pletskud.

SYNES GODT OM SVAR DEL ...

Niels Kodal, Jimmi Nielsen, Ann Tanaka og 11 andre synes godt om dette



Christian Rosenlund – 13. september 2016 kl. 10:06am

Selv tak :) og jeg lover jeg nok skal få lagt billeder og video op når telefonerne kommer retur. De havde gemt sig i bussen fordi de ikke ville med hjem - har taget en afslappet, men MEGET bestemt snak med dem om ansvarlighed

SYNES GODT OM SVAR DEL ...



”Årets Pinsepanje er vel den største fejring firmaet laver. Det behøver på ingen måde at være på ”Cannes niveau”, men synes det er vigtigt at holde fast i den form for fejring af at det går

godt. Den årlige bonus er sådan set også en slags fejring af succes, da størrelsen af succes i firmaet (rent økonomisk) giver en større bonus.

Ved ikke om man kan kalde det en decideret fejring, men synes at alle vores firmagoder (Massage, Grethe’s fantastiske service, den store kaffemaskine, gratis drikkelse, frokostordning, fri kørsel mellem kontorerne, bordfodbolddord, gaming aftener, poker aftener osv.) er ting man skal

huske, at sætte stor pris på, for det er langt fra alle steder man har den slags. Det kan vel i princippet godt kaldes en slags ”fejring” af at det går godt ?”

– Jan sædholm Pedersen



”Successer fejres, set fra mit synspunkt, på mange måder. Der er panje når nye kunder går i luften/der er vundet sager osv. Men samtidig også via Pinse-Panje, julefrokoster osv. – de er jo alle et resultat af at DAX gør det godt”. – Steffen Berg Hansen



"DAX-følelsen/kulturen: meget kompetente folk, der har forståelse for hinanden og hvor der altid er plads til sjov og leg. Man skal være glad for at komme på arbejde og det formår vi sammen at opnå ved spændende arbejdsopgaver, i ind- og udland, sociale aktiviteter efter arbejde (diverse motionsløb med efterfølgende grillarrangement, restauranthygge, fandens god julefrokost, spilleaftener (poker, bordfodbold) og plads til leg, også i arbejdstiden (bordfodbold, dart mv). De sidste 2 år er hele firmaet blevet inviteret på weekendtur til Barcelona og Cannes med alt betalt, hvor der ikke spares på noget, som tak for indsatsen, der lægges i firmaet".
 - Anonym, kilde GPTW Trust Index undersøgelsen.



Michael Jakobsen - 8. februar kl. 1:46pm fra iPhone
 Melder at der er hjemmebagte fastelavnsboller i køkkenet in this very moment :)



Hele firmaet Jakob Hauge Madsen - 16. juli kl. 9:00am fra iPhone
 Hej DAX, Så skete det endelig. I nat kl 2:52 kom lille Aksel på 4030 gr til verden. Alt gik som det skulle og både mor og barn har det godt.👶



Rami Ali - 4. januar kl. 11:41am fra Android
 Are you tired of cleaning your keyboard like a caveman. Using your lungs to blow air and spit all over your desk?
 Well fret no more! Use our patented DSC Spray Duster compressed air cannister technology.
 It makes getting into those tight spots a doddle. Its soo simple a child can use it.
 Find it now in the back storage room at the office :)



Hele firmaet Per Jakobsen - 7. juli kl. 2:23pm
 Hår rejsende Summa møde i dag med Brian Warming!
 cc: Brian Warming



Out of office Pia Tasiør - 17. juli kl. 10:06pm fra iPhone
 Tusind tak for den flotte gave fra alle jer kære DAX'ere i forbindelse med vores bryllup den 7.7.2017



16 LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

16.1 Tour de Paris siden 2015

Daxiomatic har siden 2015 haft en rytter repræsenteret på Team Rynkeby cykelholdet. Daxiomatic valgte allerede i 2013 at gå aktivt ind i arbejdet og støtten omkring Børnecancerfonden, i samarbejde med Team Rynkeby – vi bød bl.a. på et maleri, dernæst valgte vi at købe en stor julegave fra os og alle vores kunder, i form af en pengecheck, som også blev afleveret til børnecancerfonden – og i 2015 havde vi for første gang vores navn repræsenteret på rytter-tøjet.

Senest havde vi Henrik Jensen med på Team Rynkeby-Øresund.

Læs Henriks historie her:

"Allerførst Henrik. Hvorfor disse strabadser, når du kunne være ude og nyde det gode sommervejr?"

Min egen søster har desværre været ramt af hudkræft af flere omgange. Forløb som både har været smertefyldte og psykisk hårde. Når man så selv har børn, går tankerne meget på deres generelle helbred og man frygter at det værste kunne ske for sine egne.

Børnecancerfonden gør et utroligt stykke arbejde, og ligger et stort arbejde i kræft forskningen. Når man som jeg så samtidig elsker at cykle, er det en rigtig god kombination.

"Sidste år skulle du også have kørt turen, men var så uheldig at styrte og måtte udgå. Hvordan har det påvirket dig til årets tur?"

Da jeg startede op med holdet sidste år, så blev der fortalt en historie fra en tidligere tur, hvor 2 ryttere fra holdet styrtede i Rødby og desværre måtte udgå før de overhovedet var ude af Danmark. Jeg erfarede at jeg ikke var bange for at styrte, men jeg var nervøs for at jeg ikke kunne gennemføre. I år, har oplevelsen fra sidste år gjort at jeg har været mere tilbageholdende og holdt en vis afstand i starten. Heldigvar har det næsten fortaget sig fuldstændigt nu, hvor vi har så mange trænings kilometer i benene.

"Hvordan har optakten så været i forhold til træningen?"

Optakten var lidt underlig, da jeg skulle passe på min hofte/bækken, som jeg slog sidste år og har gået til genoptræning med lige siden. Jeg har skånet mig selv under vinteren grundtræning, så det var en hård omgang, hvor jeg hele tiden har syntes jeg var bagud i forhold til der, hvor vi skulle være træningsmæssigt. Men det sidste stykke tid, kom jeg virkelig godt med og følte mig klar til at tage den store tur.

"Hvilke positive ting er kommet i kølvandet af træningen til denne tur?"

Jeg har lært en masse forskellige mennesker at kende. Jeg er kommet ind i et træningsfællesskab og min generelle form er bare blevet bedre og bedre, hvilket også har været en investering i mig selv. Jeg blev udfordret og på tidspunkter, hvor jeg har været så presset, at jeg har været ved at give op, har holdkammerarterne virkelig stået klar til at bakke op.

"Hvad glædede du dig allermost til i løbet af turen til Paris?"

Det er svært – jeg tror bare jeg lod mig give hen, følge med og nyde den smukke natur.

Generelt kan man blive helt høj af at suse med høj fart afsted i



et cykelfelt, over bakker og snoede veje og hvor naturen tager sig flottest ud. Der var dage der blev svære, med smerter alle steder i kroppen, men det humør der er på holdet gør, at det på alle måder blev en minderig tur.

Kammeratskabet og fællesskabet er det, der er bedst ved alt det her og naturligvis hele tanken om at vi har gjort noget stort, som andre får glæde af.

16.2 Overskudsdeling

I Daxiomatic får du overskudsdeling dette fremgår af din ansættelseskontrakt.

For at sikre Daxiomatics økonomiske råderum i forhold til anskaffelse af store anlægsaktiver (så som bygninger eller andet), og håndtering af potentielle tab, vil beløbet til grund for overskudsdelingen, være et justeret driftsresultat. Justeringen foretages af partnerkredsen ved generalforsamlingen, i forbindelse med godkendelse af årets regnskab, og justeringen finder sted hvis partnergruppen vurderer, at der forefindes ekstraordinære hensyn, som virksomheden må tage for at sikre ideelle fremtidige drift vilkår. Det er hensigten, at der som udgangspunkt vil blive fordelt 15 % af årets ordinære driftsresultat før skat, til overskudsdeling. Overskudsdelingen vil blive udbetalt hurtigst muligt, dog nøje hensyntagen til virksomhedens likviditet, således at denne aldrig må bringes i fare, som konsekvens af udbetalingen.

Beregning

For at tage højde for en medarbejders anciennitet, og dermed sikre at beløbet fra overskudsdelingen, ikke med tid bliver udvandet, arbejdes der med en overskudsdelingsprocent. Overskudsdelingsprocenten er yderligere konkretiseret i den "effektive overskudsdelingsprocenten", der er justeret for ansættelsesperioden.

Overskudsdelingsprocent

Arbejdstagers medarbejdermåneder /
(Totalt antal medarbejdermåneder / 100)
= overskudsdelingsprocent.

Definition: Arbejdstagers medarbejdermåneder er antal af måneder hvor arbejdstager har været ansat i Daxiomatic. Dette er et akkumuleret antal for alle de år medarbejderen har været ansat indgår i beregningen. Totalt antal medarbejdermåneder er det samlede antal måneder, som de medarbejdere, der indgår i beregningen, har været ansat i virksomheden. Dvs. at en person der indgår i beregning og som har arbejdet i virksomheden i halvandet år, vil indgå med antallet 18. Hvis samme medarbejder stadig er ansat året efter, vil dette tal således stige til 30.

Overskudsdelingsprocent er den procent af beløbet for overskudsdelingen som medarbejderen har ret til. Overskudsandelsprocent forkortes OP.

Udformningen af beregningen, har til hensigt at sikre, at anciennitet bliver indregnet i fordelingen af overskudsdelingen.

16.3 Socialt ansvar

Hospitalsklovne

Daxiomatic støtter også de Danske Hospitals Klovne. Her er det vigtigt for Daxiomatic, at være med til at sætte et smil på børns læber og i det hele taget være med til, at støtte op om, at gøre en forskel hver eneste dag, for de indlagte børn og deres familier. Vi er glade for, at der er mennesker derude, der har truffet en beslutning om, at gå ud og holde et barn i hånden, i en svær tid. Det er et job, der bærer en ekstrem god gerning med sig, og ikke mindst nok også, et udfordrende job af slagsen. Selv en klovne kan græde, også selvom det er smil, igennem tårer. De danske Hospitalsklovne er et godt initiativ og er ikke statsstøttet, derfor vil vi også opfordre andre virksomheder til at støtte op om dette. Der er brug for endnu flere hospitalsklovne, der kan holde i hånden, synge og lege, når dit barn er indlagt på sygehuset. "De fleste smil er startet med et andet smil"

– Danske Hospitalsklovne.

Hospitals-
klovne
5.000,-



DANSKE
HOSPITALS
KLOVNE

