

DANREC A/S

Fremstiller og sælger DAN-Board plastik køreplader af høj kvalitet til hele Europa, af sorteret og rensat plastregranulat, fremstillet af 100% LDPE genbrugsplast. DANREC har de seneste år oplevet en eksplosive vækst, hvilket har medført et enormt pres på de interne arbejdsgange og processer, som ikke er blevet skaleret, optimeret, standardiseret modsvarende.

CASE: Kortlæg, observer og analyser nuværende håndtering og arbejdsproces af ordreindgang-, råvare-, produktion- og afsendelses afdelingen med henblik på at udarbejde og udforme nye arbejds- og procesbeskrivelser, der sikrer optimering og øget kvalitetsniveau.

OVERBLIK

Virksomhed	DANREC A/S
Lokation	Vandværksvej 5, 7470 Karup J
Kontaktperson	Henrik Ohm, Adm. Direktør

VIRKSOMHEDSPROFIL

DANREC fremstiller og sælger DAN-Board plastik plader/køreplader af høj kvalitet til hele Europa, af sorteret og rensat plastregranulat fremstillet af 100% LDPE genbrugsplast. DANREC producerer miljøbevidste produkter og i 2021 vil DANREC have sparet miljøet for over 10 millioner kg CO₂. Der er en besparelse på 2,1kg CO₂ pr. 1kg genbrugsplast brugt i produktionen frem for nyt produceret plast. Der er utrolig mange fordele ved plader i plast. De vejer langt mindre end stålplader, de yder tilstrækkelig bæreevne til de forskellige formål, har lang holdbarhed og kan omsmeltes igen ved langt lavere temperaturer end stål. DANREC sælger deres køreplader B2B og primært til entreprenør- og byggebranchen.

DANREC gennem de seneste år oplevet en voldsom vækst og har i 2021 sammensat et nyt ledelsesteam, der har udlagt en ambitiøs vækststrategi, der skal forsætte DANREC stigende omsætning over de kommende år.

Den flotte eksplosive vækst har samtidigt medført et enormt pres på de interne arbejdsgange og processer, som ikke er blevet skaleret, optimeret, standardiseret og ensartet modsvarende.

Dette har medført, at DANREC oplever udsving i deres tilgange og kontrolføring af arbejdsprocesser i afdelingerne; ordreindgang, råvarer, produktion og forsendelse af færdigvarer. Helt konkret kan der for nuværende medarbejdere opstå udfordringer, der kan være svære at løse, da tingene ikke er standardiseret og derfor ikke gøres ensartet. Dette kan medføre udsving i kvaliteten og tilgangen, som i sidste ende kan have negativ indflydelse på produktionen og omsætningen. Dertil medfører det udfordringer i forbindelse med onboarding af nye medarbejdere, da DANREC ikke har digitaliseret eller nedskrevet arbejdsgange og processer. Oplæringen af nye medarbejdere er derfor op til de enkelte medarbejdere.

Qua den nye ledelses ambitiøse vækststrategi medfølger det også, at virksomheden får udviklet og integreret arbejds- og procesbeskrivelser, der fremtidigt kan leve op til- og sikre DANREC en ISO-9001 certificering. Det vil være et kvalitetsstempel, der styrker virksomhedens troværdighed, kvalitet og niveau overfor nuværende såvel som nye kunder.

CASEBESKRIVELSE

For at kunne udvikle og vækste virksomheden mod nye markeder skal virksomheden sikre sig strømlinede processer og kvalitet i hele organisationen og deres arbejdsfaser.

Teamet skal derfor kortlægge, observere og analysere nuværende håndtering og arbejdsproces af DANRECs ordreindgang-, råvare-, produktion- og afsendelses afdeling for henholdsvis dags- og natholdene. Disse indsigter skal identificere, hvordan de gør i dag, hvad fungerer og hvad fungerer ikke med henblik på at definere, hvilken udvikling og optimering der skal igangsættes.

Det er i denne proces vigtigt, at teamet går til opgaven med ydmyghed og inddrager alle medarbejdere i processen med henblik på at skabe motivation for kommende transition.

Teamet skal dertil undersøge, hvilke krav og standarder ISO-certificeringen 9001 kræver med henblik på at udarbejde og udforme arbejds- og procesbeskrivelser, der også fremtidigt kan leve op til- og sikre DANREC ISO-9001 certificering. Dertil skal teamet udvikle tjek-/kontrollister, der kan benyttes i de respektive afdelinger med henblik på kvalitetskontrol.

Det er vigtigt at arbejds- og procesbeskrivelserne bliver digitaliseret med henblik på fremtidige opdateringer. Dertil er det afgørende, ift. ibrugtagning og forankring, at teamet udvikler disse i fysisk form, så de kan være tilgængelige i de respektive afdelinger. Teamet skal qua indsigterne udvikle materiale, som medarbejderne kan identificere sig med og forstår at benytte.

Dertil skal I som team i slutningen af projektet fastlægge en plan for implementering af arbejds- og procesbeskrivelserne med henblik på at "omboarder" nuværende medarbejdere og onboarder nye medarbejdere.

DANREC har i dag ingen beskrivelser, som team får I derfor stor indflydelse og muligheden for at blive en del af et strategisk udviklingsprojekt fra start til slut.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

- 0.1. Onboarding til DANREC, deres vision, værdier, nuværende strategi og generelt det marked og branche, som de operer i.
- 0.2. Foretag en forventningsafstemning med teamet, herunder frekvens af feedback og sparring.
- 0.3. Foretag en dybdegående introduktion til casens udfordringer og virksomhedens ønsket resultat.
- 0.4. Gennemgå casens konkrete opgaver og kvalificer de forskellige faser, hvor I vægter og prioriterer opgaverne efter deres vigtighed.
- 0.5. Fastlæg roller og opgaver iblandt teamet, så I internt ved, hvem der er ansvarlig for hvilke opgaver/områder.

1. Fase: Kortlægning, observation og analyse af nuværende håndtering/ proces tilgang i DANREC med henblik udvikling, optimering og fremtidig opfyldelse af ISO-standarter og krav.

I denne fase tages der udgangspunkt i arbejdsgange og processer i ordreindgang, råvarer, produktion og afsendelse af færdigvarer. Det er vigtigt, at observation og analysen af dette sker for henholdsvis dag- (07:00-19:00) og nattevagterne (19:00-07:00).

- 1.1 Kortlæg DANRECs beskrivelser af arbejdsmiljø, miljø og sikkerhed (HSE).
- 1.2 Analyser og observer DANRECs nuværende arbejdsgange og processer i de 4 respektive afdelinger gennem interne kvalitative interviews og observationer. Her skal teamet bl.a. afdække følgende:
 - Definere hvordan tilgangen er fra mand til mand for de 4 afdelinger/områder.
 - Hvilke forskelle der er i deres tilgange
 - Hvordan dokumenterer de og fører protokoller
 - Hvor er der faldgruber
 - Hvad fungerer / Hvad fungerer ikke
 - Overholdelse af HSE
 - Hvordan gør de i dag (ift. senere udarbejdelse af procesbeskrivelserne)
 - I hvilken form ønsker medarbejderne at have arbejds- og procesbeskrivelserne tilgængelige?
- 1.3 Undersøg hvilke krav og standarter ISO-certificeringen 9001 kræver
- 1.4 Kortlæg ledelsens ønsker ift. miljø fokus med henblik på at kvalificere og kortlægge, hvilken miljøcertificering DANREC skal søge og opfylde fremtidigt.
- 1.5 Fastlæg ud fra overstående et overblik over, hvilke justeringer/optimeringer der skal foretages for at optimere samt opfylde fremtidige ISO-certificeringer.
- 1.6 Undersøg hvilke styrings- og ledelsesstyringssystemer, som DANREC burde benytte sig af.
- 1.7 Fastlæg ud fra indsigterne, hvilke ændringer der skal foretages i forhold til styrings- ledelsessystemerne.

2. Fase: Udvikling og udarbejdelse af arbejds- og procesbeskrivelser samt belyse, hvilke gevinster DANREC opnår ved effektiviseringen.

- 2.1 Ud fra analysen i fase 1 udarbejdes der konkrete tiltag, der kan optimere arbejdsgangene og være med til at implementere dem. Disse præsenteres og drøftes i samarbejde med Henrik med henblik på, at udvælge fremadrettet arbejdsgange og processer.
- 2.2 Foretag en beregning på de direkte gevinster ved implementeringen (overblik, effektivisering og økonomi).
- 2.3 Udarbejd arbejds- og proces beskrivelser for ordreindgang, råvarer, produktion, afsendelse af færdigvare. Vigtigst er, at teamet færdiggør beskrivelserne for produktion, før de går videre til de resterende. De skal desuden efterkommer ISO-standarterne.
- 2.4 Udform små foldere/fysiske blueprint, der kan være synlige og tilgængelige i afdelingerne. Dertil udvikles tjeklister/protokoller.
- 2.5 Udarbejd en plan/liste for, hvad der skal indgå som arbejds- og procesbeskrivelser i onboardingsmaterialet for nye medarbejdere.



3. Fase: Fastlæg en plan for implementering af arbejds- og procesbeskrivelserne med henblik på at "omboarder" nuværende medarbejdere og onboarde nye medarbejdere.

- 3.1 Lav en plan for integrationen for nuværende medarbejdere med henblik på at "omboarder" dem til de nye arbejdsprocesser.
- 3.2 Udarbejd en plan for, hvad der skal indgå i onboardingmaterialet til nye medarbejdere, hvor det kan findes og benyttes.

ØNSKET UDBYTTE FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ Færdigudarbejdet arbejds- og proces beskrivelser for minimum, produktionen og gerne for de resterende (ordreindgang, råvarer og afsendelse af færdigvarer).
- ✓ Udarbejdet fysiske arbejds- og procesbeskrivelser, der er tilgængelige for de respektive medarbejdere.
- ✓ Klargøring og igangsættelse af implementering og ibrugtagning af overstående.

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- Procesteknolog, kvalitetsstyring, procesoptimering og effektivisering.
- Forretningsudvikling, ledelse og organisationsudvikling.
- Ergoterapeut/fysioterapeut, sikkerhed og miljø.
- HR, onboarding, forandringsledelse og fastholdelse af medarbejdere.
- Antropologi, undersøgelse, observation og analyse.

TALENTPROFIL

DANREC er en agil virksomhed, hvor der ikke er langt fra tanke til handling. Virksomheden ønsker dog at indarbejde flere procedure og retningslinjer med henblik på ensartethed og kvalitetsstyring. Denne transition skal skabe nye muligheder og have en gunstig indvirkning på virksomheden, men vil samtidigt betyde forandring og omstilling for nuværende medarbejdere.

Man skal som kommende talentteam derfor være omstillingsparat og indstillet på at imødekomme medarbejdernes behov og lytte til deres erfaringer, samtidigt bidrage med sine friske øjne og objektive tilgang til processen og projektet.

Det er en komplekse case, der kræver megen datahåndtering. Du skal som talent på denne case derfor være detaljeorienteret, struktureret og stærk til at håndtere data og derefter systematisere det.

Som leder er Henrik en åben og nysgerrig person, der giver frie rammer, men samtidigt forventer initiativ og gåpåmod. Henrik pendler selv og forventes derfor at være på kontoret 4 dage om ugen. Dertil er Henrik meget åben for en fleksibel arbejdsuge, hvor i som team i samarbejde med Henrik finder en passende arbejdsform – fx 2 dage hjemme og 2 dage på kontoret.

Der er i denne case rig mulighed for at skabe resultater og gøre en forskel!