

Udviklingsbasen

Virksomheden er en pædagogisk vikar- og projektvirksomhed og har siden 2016 leveret vikarydelser til social- og specialområdet i Jylland.

CASE: Kortlæg virksomhedens interne processer, arbejdsgange og organisering med henblik på kvalificere indsatsområder, der skal optimeres, effektiviseres og automatiseres.

OVERBLIK

Virksomhed	Udviklingsbasen
Lokation	Søndergade 34, 1.sal, 8700 Horsens
Kontaktperson	Lone Liff, HR & Projektansvarlig.

VIRKSOMHEDSPROFIL

Udviklingsbasen er en pædagogisk vikar- og projektvirksomhed, der siden 2016 har leveret vikarydelser til social- og specialområdet i Jylland og på Fyn.

Virksomheden blev stiftet tilbage i 2016 af Søren og Jesper, med et ønske om at hjælpe unge mennesker med sociale udfordringer, hvilket startede som underleverandør til andre socialpædagogiske projekter, og siden da har virksomheden udviklet deres kerneområder.

Udviklingsbasen har gennem flere år samarbejdet med kommuner om tilbud til borgere med særlige behov for støtte. I dag er Udviklingsbasens primære forretningsområde vikardækning, og derudover tilbyder de projekt- og akutforløb for udsatte voksne såvel som sårbare børn og unge.

Jesper og Søren kommer selv med en pædagogisk baggrund og vægter, at de som virksomhed leverer et stærkt pædagogisk personale med mangeårig erfaring og pædagogisk uddannelse til aflastning og specialhjælp til korte eller længere opgaver.

I dag har Udviklingsbasen over 350 vikarer, der dagligt løser opgaver på institutioner, bosteder, skoler og enkeltmandsprojekter. Virksomhedens omsætning er over de seneste år 3 dobbelt, og de beskæftiger i dag 7 kontorfunktionærer.

Det har været en spændende vækstrejse for Udviklingsbasen, men samtidigt skabt et enormt pres på interne arbejdsgange og processer, som ikke er blevet skaleret, optimeret og automatiseret modsvarende.

Udviklingsbasen har en ambitiøs vækststrategi og ønsker at gå fra en vikardækning på 2000 timer til 4000 timer over den næste periode. Udviklingsbasen ønsker derfor at kvalificere, hvilke ændringer og justeringer ift. systemer og processer, som virksomheden bør foretage for at kunne sikre en bæredygtig vækst.

Samtidigt ønsker virksomheden at effektivisere deres arbejdsgange og organisering med henblik på at sikre en stærk overskudsgrad.

CASEBESKRIVELSE

For at kunne realisere den ambitiøse vækststrategi, så skal virksomheden sikre et solidt fundament. Udviklingsbasen ønsker derfor at danne sig et kvalificeret overblik over, hvilke arbejdsgange og processer der kan effektiviseres, optimeres og automatiseres. Virksomheden har selv igangsat flere indsatser med henblik på en stærkere organisering og processer, men har qua den eksplosive vækst, ikke nået videre. De ønsker derfor at finde et team, som via friske og objektive øjne kan være med til at løfte organisationen.

Kommende team skal kortlægge virksomhedens interne processer, arbejdsgange og organisering med henblik på at skabe et overblik over hvilke områder, de bør arbejde med. Herefter skal teamet kvalificere indsatsområder ift. ledelsesprioriteringer, økonomi, ressourcers ift. den ønskede effekt. Dertil udarbejdes der anbefalinger til, hvordan virksomheden sikrer optimering, effektivisering og automatisering af disse områder. Disse anbefalinger samles i en handlingsplan, der præsenteres for virksomheden.

Dertil ønskes det at teamet vurderer, hvilket fokus og indhold forandringskommunikationen til forankringen af potentielle nye arbejdsprocesser bør fokusere på.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

- 0.1. Onboarding til virksomheden, deres vision, værdier, ydelser, strategi, organisation, systemer og generelt den branche og det marked, de opererer i.
- 0.2. Forventningsafstemning: Frekvens af feedback og løbende sparring.
- 0.3. Dybdgående introduktion til udfordringen og casen og det ønskede resultat.
- 0.4. Diskutér de forskellige faser og vægtningen/prioriteringen, sådan at tiden bliver brugt bedst.

1. Fase: Kortlægning af virksomhedens interne processer, arbejdsgange og organisering med henblik på at skabe et overblik over indsatsområder.

- 1.1 Foretag en kortlægning over organisationen med henblik på at belyse, hvem der er ansvarlig for hvad.
- 1.2 Foretag en analyse over medarbejdertilfredsheden ift.:
 - 1.2.1 Udfordringer i deres drift
 - 1.2.2 Hvad fungerer godt i dag
 - 1.2.3 Hvad har de brug for af ledelsen
- 1.3 Foretag en intern analyse over, hvilke arbejdsgange og processer de benytter i dag og hvordan de fungerer.
- 1.4 Kortlæg virksomhedens IT-struktur med henblik på at definere, om det lever op til ønsket udvikling.
- 1.5 Udforsk andre organisatoriske områder, som også bør indgå i overvejelserne.
- 1.6 Ud fra fase 1 udarbejdes et samlet overblik.
- 1.7 Det samlet overblik fra punkt 1.6 præsenteres for ledelsen med henblik på med at beslutte fremadrettet proces. Hertil kvalificeres de forskellige indsatser og opgaver i resterende faser med henblik på et mere konkret output.

2. Fase: Kvalificerer indsatsområder, der skal sikre optimering og effektivisering.

- 2.1 Udarbejd en prioriteret liste af indsatsområder, der vægter ledelsesprioriteringer, økonomi og ressourcers ift. Effekt.
- 2.2 Udarbejd et overblik over alle potentielle indsatsområder. Herfra udvælges de indsatser (processer og arbejdsgange), hvor Udviklingsbasen kan opnå størst effekt ved at optimere og effektivisere.
- 2.3 Kvalificer om virksomhedens IT-systemer kan bære ønsket indsatser, eller hvilke ændringer der bør foretages.
- 2.4 Forekomme med løsninger på, hvordan virksomheden kan optimere, effektivisere og automatisere.

3. Fase: Udvikling af handlingsplan og forandringskommunikation med henblik på at udarbejde en Plug-and-Play løsning for virksomheden, der kan fungere som virksomhedens Årshjul, og dermed ikke en overordnet strategi.

- 3.1 Handlingsplanen skal belyse, hvad der skal gøres, hvornår, hvordan og af hvem. Dertil skal den beskrive de udvalgte indsatsområder for fase 2. Den bør som minimum indeholde:
 - 3.1.1 Organisering, rollebeskrivelser, ansvarsområder og opgavebeskrivelser.
 - 3.1.2 Nye arbejdsgange
 - 3.1.3 Procesbeskrivelser
- 3.2 Udarbejd forslag til, hvad forandringskommunikationen skal vægte og indeholde.
- 3.3 Udarbejdelsen af en tidsplan indeholdende deadlines, milepæle og KPI'er, der kan foretages effektmåling på undervejs.

ØNSKET UDBYTTTE FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ Øget data- og videngrundlag ift. hvordan ressourcerne benyttes i dag, og hvordan de kan optimeres.
- ✓ Prioriteret liste over indsatsområder
- ✓ En detaljeret handlingsplan og forslag til forandringskommunikationen

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- Forretningsudvikling, SOP'er og forretningsgange.
- IT, systematisering, digitalisering, automatisering, databehandling og procesoptimering.
- Koordinering og administration.
- Kommunikation, formidling, PR, strategisk markedsføring og SoMe.
- Kultur, forandringsledelse, ledelse og organisering.
- Jura og GDPR.

TALENTPROFIL

Udviklingsbasen er på udkig efter et mangfoldigt og pragmatisk team med komplementerende kompetencer. Man vil indgå i et mindre funktionærteam, hvorfor det forventes, at man som person er åben og ønsker at indgå i fællesskabet. Kulturen præges af diversitet med frie rammer.

Det er afgørende, at du er involverende, detaljeorienteret, initiativrig og tør tage action på opgaverne. Det er en fordel at kunne gennemskue det komplekse, og gøre det enkelt.

Udviklingsbasen er kendetegnet af en innovativ tilgang og har nok entreprenante ressourcer, som team skal i derfor være med til at systematisere og udvikle processer og standarder, der kan løfte niveauet og sikre virksomheden en bæredygtig vækst.

Casen favner flere områder. Der er derfor behov for flere forskellige faglige- og personlige kompetencer i teamet, bl.a. en med en antropologisk og inddragende tilgang, der er nysgerrig på at forstå Udviklingsbasens medarbejdere og deres behov, en der kan sætte skub i processer og strukturere alle opgaverne, en der er skarp på forretningsforståelse og formår at skabe synergi mellem systemer og mennesker, en der elsker at effektivisere, optimere og digitalisere systemer og processer, samt en der er stærk i virksomhedskommunikation.

Teamet vil undervejs få sparring fra Jesper og Søren, men den daglige styring og ledelse vil være Lone. Lones ledelsesstil kendetegnes ved at være involverende og resultatorienteret. Som team vil I arbejde med stor frihed under ansvar og have mulighed for at sætte jeres præg på projektet.

Udviklingsbasen er lokaliseret i Horsens, hvorfor jeres daglige gang vil være der. Der vil også være mulighed for fleksible arbejdstider eller hjemmearbejdsdage.