

Dataproces

Dataproces er et innovativt IT- og konsulenthus med speciale i løsninger målrettet landets kommuner og deres digitale administration, der ønsker at bruge data til at skabe ny viden, smartere processer og øget effektivitet til gavn for borgere og kommuner.

CASE: Kortlæg Dataproces' nuværende rekruttering- og onboarding proces af deres specifikke roller; analytikere og programmører med henblik på identificering af forbedringsmuligheder i alt fra, hvordan de modtager ansøgninger, afholder samtaler /screening af personlighedstest m.v. til, hvordan de tager imod nye kollegaer (analytikere og programmører). Teamet skal herefter beskrive den nye proces med tilhørende opgaver og tovholdere, samt efterfølgende at udvikle nyt koncept for onboardingprocessen, herunder onboardingmateriale, -videoer, m.fl. Indeholdende både tværfagligt og fælles indhold med henblik på forankring.

OVERBLIK

Virksomhed	Dataproces
Lokation	Skalhuse 13, 9240 Nibe
Kontaktperson	Kasper L. Nødgaard, Chief Innovation Officer Kristina Koed COO MARS, Dataanalyse og rådgivning

VIRKSOMHEDSPROFIL

Dataproces er et innovativt IT- og konsulenthus med speciale i løsninger, som er målrettet landets kommuner og deres digitale administration. Løsningerne spænder bredt, da der både opereres indenfor RPA (Robotic Process Automation) og automatisering af indtægtsoptimeringer, undervisning og kompetencedeling. Udgangspunktet samt formålet i arbejdet er altid det samme: At bruge data til at skabe ny viden, smartere processer og øge effektiviteten til gavn for både borgere og landets kommuner.

Dataproces' organisatoriske størrelse rummer +40, primært faste medarbejdere men heriblandt også studentermedhjælpere, elever m.fl. Medarbejderne holder til på deres kontor i Nibe, hvor de ansatte er teamorganiseret med fokus på Dataproces' fem kerneområder: Dataanalyse og Rådgivning, Mars, Marc, KØS og Review. Dataproces bevæger sig i et marked, hvor der forekommer mange regler, krav og hensyn der bl.a. omfatter landets kommuner. Dataproces' serviceydelser og løsninger bliver derfor altid skabt på baggrund af et tværfagligt samarbejde mellem drift, økonomi, jura og IT, for at imødekomme de komplekse problemstillinger og udfordringer der eksisterer i markedet. Virksomheden tilbyder deres klientel skræddersyet kundeløsninger og serviceydelser gennem deres 5 produktgrupper:

- Produkt 1: Dataanalyse og Rådgivning
- Produkt 2: MARC (Municipal Advanced Robotic Caseworker)
- Produkt 3: MARS (Digital platform til pålidelig og sikker kommunaløkonomi).
- Produkt 4: KØS (Kommunal Økonomistyring)
- Produkt 5: Review (Digital aktindsigt)

Dataproces har gennem de sidste år gennemgået strukturelle ændringer, samt en svingende vækst, der har haft en indvirkning på medarbejderstaben. Virksomheden oplever nu en stigende vækst og har siden januar haft et stigende medarbejderantal, hvilket forventes af fortsætte. I

denne forbindelse har virksomhedernes ledere, herunder Kristina og Kasper oplevet visse udfordringer i processen fra ansøgning til færdig onboarding af nye medarbejdere, da de ikke har faste procedurer eller processer for deres rekruttering og onboarding af nye medarbejdere. Denne oplevelse har deres nyeste medarbejdere også delt med virksomheden, via et ønske om en forbedret struktur ang. onboarding- og rekrutteringsprocessen, da denne til tider har virket en smule rodet.

Dataproces vil ikke kun optimere på nuværende metode, men har desuden et ønske om at være på forkant, da en mangelfuld ansøgnings- og onboardingproces på sigt kan medføre udfordringer såsom manglende arbejdskraft. Dataproces ønsker derfor at få hjælp til at kortlægge deres nuværende rekrutterings- og onboarding proces med henblik på at få beskrevet og udviklet en ny proces for deres rekruttering og onboarding, med henblik på at forankre dette i virksomheden.

CASEBESKRIVELSE

Dataproces har brug for at styrke og strukturere deres nuværende rekruttering- og onboardings metode. Qua den manglende struktur og proces, så opleves der flere udfordringer og flaskehalse for både ansættende ledere og nye medarbejdere. Helt specifikt, så oplever Kristina og Kasper store udfordringer fra ansøgning til en gennemført onboaring af deres specifikke specialist roller: analytikere og programmører.

De mangler bl.a. et fast system, hvor ansøgningerne opbevares, da disse ikke altid kan deles mellem relevante- og ansættende ledere. Dertil kan pre-boardingen med tilhørende materiale varierer meget fra person til person, hvilket også gør sig gældende for selve onboardingen. Konsekvensen af dette har medført, at man i virksomheden ikke på optimal vis sikrer den rette videndeling og kompetenceudnyttelse, da man ikke har et tværgående kendskab til bl.a. disse ressourcer i virksomheden, samt ansøgernes kompetencegrundlag.

Dataproces ønsker derfor at finde et talentteam, der kan bidrage med at kortlægge nuværende metode(r) med henblik på at identificere forbedringsmuligheder i rekrutterings- og onboardingprocessen. Dette angår alt fra hvordan de modtager ansøgninger, afholdelse af samtaler /screening af personlighedstest m.v. til hvordan de tager imod nye kollegaer. Teamet skal herefter udarbejde og beskrive den nye proces, konkrete opgaver, samt ansvarlige tovholder på opgaverne.

Afslutningsvist skal teamet, med fokus på forankring, udvikle nyt onboardingsmateriale, -videoer m.fl., både tværfagligt, men også for de specifikke roller, analytikere og programmørerne.

Kommende projekt vil derfor have fokus på følgende 3 faser for Analytikerne og Programmørerne:

- Rekruttering og ansøgning
- Samtale, personlighedstest og ansættelse
- Onboarding

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

1. Fase: Kortlægning af nuværende praksis ift. virksomhedens generelle rekrutteringsproces til gennemført onboarding for de specifikke roller: Analytikere og Programmører med henblik på at danne overblik over udfordringer og flaskehalse for ansættende ledere og medarbejdere.

1.1 Kortlæg og identificer virksomhedens nuværende metode(r) fra rekruttering til gennemført onboarding af Analytikere og Programmører med henblik på at fastlægge udfordringer og flaskehalse inden for følgende faser:

1.1.1 Rekruttering og ansøgning

1.1.1.1 Gennemføring af interviews med Kasper og Kristina med henblik på at kortlægge, hvordan de gør i dag og hvorvidt der findes forskelligheder mellem afdelingerne og lederne?

1.1.1.2 Kortlæg rekrutteringsstrukturen samt hvilke interne systemer der benyttes:

1.1.1.2.1 Kortlægning af mail-systemer og lagring af CV

1.1.1.2.2 Overholdelse af GDPR

1.1.1.2.3 Er der forskel på processen afhængigt af om det er en opslået stilling, uopfordret, gennem jobcenteret mv.

1.1.1.3 Undersøg hvorvidt der er forskel på svar tider, afslag mv. for de forskellige ledere

1.1.1.4 Fastlæg hvilke udfordringer og flaskehalse der kan forekomme ved nuværende metode(r).

1.1.2 Samtale, personlighedstest og ansættelse

1.1.2.1 Gennemfør interviews med ansættende ledere, herunder Kasper og Kristina for at afdække, hvorvidt de gennemfører denne fase ensartet?

1.1.2.2 Gennemfør interviews med nyligt ansatte Analytikere, Programmører og elever fra januar og fremefter, med henblik på at kortlægge, hvordan processen var for dem, især iht. pre-boardingperioden.

1.1.2.3 Fastlæg hvilke udfordringer og flaskehalse der kan forekomme ved nuværende metode(r).

1.1.3 Onboarding

1.1.3.1 Gennemfør interviews med nyligt ansatte Analytikere, Programmører og elever fra januar, evaluering af hvordan deres onboardingsperiode har været, herunder hvad der fungerede og kunne optimeres fra deres side.

1.1.3.2 Kortlæg alt onboardingsmateriale både ang. de rolle specifikke for Analytikere og Programmører og fremlæg dette for Kristina og Kasper med henblik på at få deres inputs til, hvad der bør optimeres, hvad der skal gennemføres tværfagligt og rolle specifikt.

1.1.3.3 Afdæk hvilke interessenter der er relevante i en onboarding proces og dermed bør bookes ind til velkomstrunder, samt kvalificering af mangler i nuværende struktur.



- 1.1.3.4 Fastlæg hvilke udfordringer og flaskehalse der kan forekomme ved nuværende metode(r).

2. Fase: Identificer optimeringsmuligheder med fokus på at fastlægge og udarbejde en ny og forbedret proces for rekruttering og onboarding af Analytikere og Programmører.

- 2.1 Identificer forbedringsmuligheder baseret på indsigterne fra fase 1, med henblik på udvikling af en ny rekruttering- og onboardings proces. Hertil er det vigtigt at I som team søger inspiration fra Best practice hos andre IT-virksomheder forinden I igangsætter udviklingen af ny proces og struktur for følgende fase:

2.1.1 Rekruttering og ansøgning

- 2.1.1.1 Afsøg hvilke platforme eller systemer der er velegnet til lagring af ansøgning og CV, herunder CV-banker.
- 2.1.1.2 Fastlæg fremadrettet proces og struktur, således at denne som minimum indeholder følgende:
 - 2.1.1.2.1 System og proces fra ansøgning til indkaldelse til samtale eller afslag
 - 2.1.1.2.2 Opbevaring og GDPR-regler

2.1.2 Samtale, personlighedstest og ansættelse

- 2.1.2.1 Fastlæg fremadrettet proces og struktur, således at denne som minimum indeholder følgende:
 - 2.1.2.1.1 Tidslinje for de forskellige nedslag
 - 2.1.2.1.2 Ønsket outcome
 - 2.1.2.1.3 Ansættelse og pre-boarding materiale

2.1.3 Onboarding

- 2.1.3.1 Afdækning af Best practice i andre IT-virksomheder, med fokus på hvad der fungerer godt? Og hvorvidt kan det integreres i Dataproces' onboardingproces?
- 2.1.3.2 Fastlæg fremadrettet proces og struktur, således at denne som minimum indeholder følgende:
 - 2.1.3.2.1 Velkomst og materiale tværfagligt og rollespecifikt
 - 2.1.3.2.2 Hvilke afdelinger skal man besøge
 - 2.1.3.2.3 Program for opstarts dage
 - 2.1.3.2.4 Løbende videndeling og kompetenceafdækning
 - 2.1.3.2.5 Den konkrete plan med tilhørende aktiviteter og tovholdere udarbejdes i fase 3.

3. Fase: Udarbejdelse af onboardingmateriale samt implementeringsplan med henblik på at sikre forankring.

- 3.1 Udarbejdelse af onboardingmateriale, videoer m.fl. for følgende:
 - 3.1.1 Tværfagligt
 - 3.1.2 Analytikere
 - 3.1.3 Programmører
- 3.2 Udarbejdelse af en implementeringsplan der konkretiserer følgende:
 - 3.2.1 Hvilke aktiviteter og tiltag skal finde sted i de forskellige faser:
 - 3.2.1.1 Rekruttering og ansøgning
 - 3.2.1.2 Samtale, personlighedstest og ansættelse



- 3.2.1.3 Onboarding
- 3.2.2 Hvem bør være tovholdere på disse?
- 3.2.3 Hvornår bør de finde sted?
- 3.2.4 Hvordan skal de finde sted, f.eks. indkaldelse, faste aftaler mv.?
- 3.2.5

ØNSKET UDBYTTET FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ En ny og forbedret proces for rekruttering til gennemført onboarding af Analytikere og Programmører
- ✓ Udarbejdet onboardingmateriale både tværfagligt og rollespecifikt
- ✓ Implementeringsplan med tilhørende opgaver og torveholder således at resultaterne fra forløbet kan forankres i virksomheden

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- Antropologiske undersøgelser, brugerinddragelse, undersøgelsesdesign og markedsanalyse.
- HR, onboarding, Employer branding og rekruttering.
- Projektledelse, strukturering og planlægning.
- Forretningsudvikling og innovation.
- Kommunal- og offentlig forvaltning og –administration.

TALENTPROFIL

Hos Dataproces kommer man til at indgå i en virksomhed med et ungt og tværfagligt arbejdsmiljø og i et åbent og inspirerende kontorfællesskab. Der er høj fokus på kunden og derved også opgaverne, og samtidigt et stærkt socialt samspil, herunder også en fast frokostordning. Som team kommer man til at arbejde med et projekt, hvor der stilles klare rammer for det ønskede udbytte, og hvor vejen dertil vil være præget af høj sparringsgrad og involvering fra virksomhedens side.

Dataproces leder efter et team, som er udadvendte og detaljeorienterede. Som team kommer man til at arbejde med berøringsflader på flere niveauer og på tværs af afdelinger, hvorfor det forventes at man kan kommunikere på flere niveauer, være nysgerrig og opsøgende. Din faglige baggrund er ikke vigtig, så længe du er motiveret og proaktiv i din tilgang og dit arbejde.

Dataproces er en organisation præget af stor diversitet i uddannelsesbaggrunde, hvilket denne case også efterspørger. Du skal have sans for datahåndtering og forretningsudvikling, hvor selvstændighed og kreativitet kommer til at være teamets omdrejningspunkter for udviklingsprocessen af onboardingsmaterialet.

Brænder du også for at skabe struktur og arbejde med processer inden for HR og rekrutteringsfeltet, så er denne case den rette for dig! Som talent på denne case får du rig mulighed for at sætte dine egne aftryk og skabe synlige resultater.