

Rekruttering på lederniveau

Resultater: 58 % reducere i den samlede gennemløbstid

Indsatsområde: Behovsaflarung og ansøgningsbehandling

Anvendt metode: Værdistrømsanalyse + Kaizen

Baggrund for projektet – Ansættelser

Lean projektet havde fokus på ansættelsesprocessen i en HR-afdeling i en større dansk virksomhed. Tendensen havde igennem en længere årrække været en større og oftere udskiftning i ledelser i flere virksomheder. Dette satte HR afdelingen under maksimalt pres for at ansætte de rette folk i første omgang. En generel statistik viser at omkring 10 % af ansættelserne kan anses som "fejlsansættelser". Det er en selvfølge at virksomheden vil søge at finde den rette kandidat på den mest økonomisk vis.

Indsatsområder – Forbedret kvalitet og nedbringe gennemløbstiden

De områder afdelingen ville behandle var behovsaflaringsfasen, annonceringen og behandlingen af ansøgningerne som hovedområderne. Herunder udvælgelsen af kandidater til første samtale og derefter den endelig jobsamtale. Derefter også et fokus på introduktions og oplæringsfasen af medarbejderne når denne var blevet ansat.

Mål

- Forkorte gennemløbstid
- Opsætning af KPI
- Forbedret kvalitetsoplevelse hos medarbejderen

Anvendt metode – Værdistrømsanalyse og Kaizen

Virksomheden brugte værdistrømanalyse til at gennemgå de forskellige processer en ny ansættelse indeholder. Der var flere forskellige former for at spild som kunne elimineres fra den samlede proces og i den forbindelse blev der indført standarder som gjorde at det i fremtiden

var lettere for personalet at finde frem til den ønskede kandidat. Derudover blev der lavet en ordning med en såkaldt "buddy" for at sikre den nye medarbejder fik en optimal introduktion og oplæring i den nye virksomhed.

Arbejdet med Kaizen indebar at det blev indført at de endelige 2-3 kandidater alle blev interviewet samme dag og at en af dem efterfølgende fik et kontraktudspil, det var et forslag som bundede i at både medarbejderen og personalet kunne gøre processen mere effektiv. Virksomheden ville efterfølgende

Fortsætte arbejdet løbende med processen og få feedback fra de involverede parter til at tage andre initiativer i forhold til en forbedret oplevelse af ansættelsesforløbet.

Resultater

Projektet medførte at virksomheden kunne hjemtage en lang række gevinster, blandt andet:

- Forbedret kvalitetsoplevelse fra nye medarbejdere
- Den maksimale gennemløbstid reduceret fra 120 til 50 dage
- Indført en række standarder for ansættelsesforløbet

Efter at have arbejdet med Lean som et værktøj var der ingen tvivl om at det var et kosteffektivt tankegang som kunne bruges i processer i virksomheden for at udnytte den opnået viden i forløbet.