

CASE: CULT

Virksomhed med ca. 60 ansatte, der udvikler energidrikke, der bliver solgt i alle større supermarkeder, på tankstationer og på mere end 500 natklubber og barer i Danmark. Virksomhedskulturen er ungdommelig og uhøjtidelig.

Work smarter - not harder: Sådan fik CULT flere tilfredse medarbejdere og større vækst

UDFORDRING

- Udskudte deadlines og lancering af nye produkter grundet komplekse og lange arbejdsgange.
- Manglende procedurer for arbejdsgange og produktudvikling.
- Vækst i medarbejderstaben på 50 % gør det svært at få kommunikeret beslutninger ud til de rigtige medarbejdere.

LØSNING

- At implementere målstyrings- og forbedrings-tavler og dermed sttte fokus på proces og struktur
- At arbejde med værdistrømsanalyser og dermed få belyst spildaktiviteter samt skabe større forståelse for arbejdsområder og opgaver på tværs af afdelinger

RESULTATER

- Der er blevet skabt en fast procedure for produktudvikling på tværs af virksomheden
- Gennem kontinuerligt arbejde med mange forbedringer er der skabt en fælles retning.
- Faste tavlemøder har resulteret i styrket dialog mellem medarbejdere

Hos CULT har man ved at implementere en Lean kultur fået optimeret de største forretningsgange med 20-30 %, fjernet en masse spildtid og bøvl samt opnået større ejerskab og trivsel hos medarbejderne. Der er blevet skabt en fælles retning for virksomheden og dialogen mellem mellem medarbejdere og ledere er styrket betydeligt.

CULT havde et ønske om at vækste virksomheden, få lanceret flere produkter og komme ud på flere markeder. Udfordringen var, at de ikke havde styr på deres processer og arbejdsgangene var meget komplekse og lange.

Ofte blev deadlines og lancering af nye produkter udskudt. Antallet af medarbejdere var vokset med 50% over de sidste fire år og alting var gået meget stærkt.

Beslutninger blev ikke kommunikeret ud til de rette medarbejdere og der var ikke nogen fast procedure for hvordan arbejdsgangen for produktudvikling skulle være. Det gav udfordringer i forhold til bundlinjen men også i forhold til medarbejdertrivsel. Virksomheden, der var super innovativ manglede struktur og retning for medarbejderne.

For at håndtere disse udfordringer og klare en yderligere vækst besluttede CULT sig i 2016 for at sætte fokus på procesoptimering og struktur, dog uden at gå på kompromis med kreativitet og innovation.

De ønskede også at skabe en ny kultur, bygget op omkring løbende forbedringer med mere involvering og ejerskab fra medarbejderne.

Work Smarter – Not Harder

I samarbejde med Nyborg Improvement fik CULT sat gang i projekt 'Works Smarter – Not Harder'. Projektet havde til formål at få frigjort tid ved at fjerne alt bøvl og spildaktivitet i arbejdsgangene, og højne medarbejdertrivsel og ejerskab. Dette skulle gøres gennem implementering af en Lean kultur.

I løbet af et par måneder blev der udarbejdet værdistrømsanalyser på tværs af afdelinger på to af de største arbejds gange i CULT. Der var fokus på at få frigjort spildtid og få forkortet arbejds gangen mest mulig ved at 'arbejde smartere'.

Der blev udarbejdet standardprocedurer for arbejds gangene og udarbejdet kravspecifikation til it-systemet, som skulle understøtte den nye arbejds gang. Gennem arbejdet med værdistrømsanalyserne blev der skabt fælles forståelse for hinandens arbejdsopgaver, og for de udfordringer hver medarbejder stod med.

Det blev hurtigt synligt hvor spildet lå i arbejds gangene.

Processen var med til at nedbryde siloer mellem afdelingerne og fik den enkelte medarbejder til at tage mere ejerskab og ansvar. Grundstenene til en ny kultur i virksomheden var lagt. I ledergruppen blev der fastsat KPI'er for virksomheden, som efterfølgende blev brudt ned til nærværende mål i de enkelte afdelinger. Efterfølgende blev der implementeret forbedringstavler samt korte målstyringstavlemøder i afdelingerne. Tavlerne var med til at skabe retning og fælles fokus, samt sikre dialog mellem lederne og medarbejderne i forhold til, hvor der skulle sættes ind for at forbedre virksomhedens performance og trivsel.

For at sikre fokus og dybde i gennemførelse af forbedringsaktiviteter, blev der i forbindelse med projektet oprettet et Lean team, som skulle sikre en fastholdelse af Lean tankegangen og en videndeling på tværs af afdelingerne.

”



Vi skulle have kigget vores processer igennem og vidste at opgaven var for stor til, at vi selv kunne klare det. Vi havde brug for en der kunne holde os i hånden og hjælpe os undervejs, og det har Pernille i den grad gjort.

Det har været godt at have Pernille som konsulent. Pernille har den faglighed, viden og erfaring der skal til. Hun fomår at tale i øjenhøjde og så har hun en uvurderlige begejstring og passion for Lean, som gør, at det pludseligt bliver spiseligt på en hel anden måde.

Malene Kastrup
HR Manager, CULT