



Eksempel #1: Arbejds-session

Ledelsesworkshop om beslutningsgange. 10.000 kr., ½ dag

En fokuseret session om én konkret beslutning, som ledelsen har brug for at komme videre med.

Det kan fx være en tegnestue, der er vokset fra 5 til 15 medarbejdere, og hvor partnerne skal beslutte, hvad projektlederne fremover selv kan beslutte – og hvad der fortsat skal forbi partnerne.

Inden sessionen afklarer vi problemstillingen og det ønskede resultat. På dagen arbejder vi os frem til konkrete valg og aftaler.

I står fx tilbage med:

- en fælles forståelse af problemet
- konkrete beslutninger om roller og mandat
- en enkel plan for, hvad der skal ske bagefter – og hvem der gør hvad

Eksempel #2: Dokumentforløb

Ny medarbejderhåndbog. 40.000 kr., ca. 2 måneder

Et afgrænset forløb, hvor vi får et vigtigt styringsværktøj ud af hovedet på ledelsen og ned på papir.

Det kan fx være en virksomhed med 12 medarbejdere, hvor onboarding, MUS, hjemmearbejde, ferie, kompetenceudvikling og forventninger til medarbejderne hidtil er blevet håndteret fra gang til gang.

Vi samler den eksisterende praksis, træffer de nødvendige beslutninger og udarbejder fx en medarbejderhåndbog med tilhørende arbejdsgange.

I står fx tilbage med:

- en medarbejderhåndbog, der passer til jeres virksomhed
- klare principper for de områder, der tidligere blev løst ad hoc
- en konkret proces for fx onboarding og medarbejdersamtaler
- materiale, der er klar til at blive taget i brug

Eksempel #3: Forretningsudvikling

Nye kunder og markeder. 120.000 kr., ca. 6 måneder



Et forløb for en virksomhed, der gerne vil noget mere kommercielt, men mangler tid og struktur til at få det gjort.

Det kan fx være en tegnestue, der vil have flere private bygherrer og mindre afhængighed af konkurrencer, men hvor arbejdet med nye kunder i dag primært sker, når der tilfældigvis er tid.

Over seks måneder arbejder vi fx med tre konkrete spor: hvilke kunder I vil være relevante for, hvordan I kommer tættere på dem, og hvordan arbejdet bliver en del af hverdagen.

Forløbet kan konkret indeholde:

- prioritering af 30–50 relevante virksomheder og bygherrer
- en enkel pipeline og fast rytme for kundeopfølgning
- skarpere materiale til møder og henvendelser
- plan for, hvem der tager hvilke relationer
- månedlig opfølgning på aktiviteter og resultater

I står tilbage med:

- et klart fokus på, hvor nye opgaver skal komme fra
- en konkret liste over kunder og relationer, I arbejder med
- en arbejdsform for forretningsudvikling, der ikke kun ligger hos én partner
- et arbejde, der er sat i gang – ikke bare en plan

Eksempel #5: Organisationsudvikling

Roller, ansvar og struktur — fra 150.000 kr., 6–12 måneder

Et længere forløb for en virksomhed, der er blevet større, men stadig i høj grad arbejder som dengang, den var mindre.

Det kan fx være en tegnestue med 15–20 medarbejdere, hvor partnerne stadig bliver involveret i de fleste tilbud, projekter, medarbejderspørgsmål og daglige beslutninger. Projektlederne har forskellige måder at lede på, og det er ikke altid klart, hvem der ejer hvilke beslutninger.

Her arbejder vi løbende med at flytte ansvar ud i organisationen og skabe en struktur, der passer til virksomhedens størrelse.

Forløbet kan fx indeholde:

- tydelig fordeling af ansvar mellem partnere, ledelse og projektledere
- mandat og forventninger til projektlederrollen
- fast mødestruktur for ledelse, projekter og ressourcer
- fælles principper for projektopstart, bemanning og opfølgning
- en enkel model for opfølgning på tid, økonomi og kapacitet
- sparring med ledelsen undervejs, når den nye struktur møder virkeligheden



I står tilbage med:

- færre beslutninger, der automatisk lander hos partnerne
 - tydeligere ansvar længere ude i organisationen
 - mere ensartet projektledelse
 - faste arbejdsgange, som medarbejderne faktisk bruger
 - en organisation, der bedre kan bære næste skridt i virksomhedens udvikling
-