



AP 2 BESKRIV ORGANISATIONEN (PROCESINNOVATION)

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

Har du og dine medarbejdere de kompetencer, der skal til, for at få optimeringen til at lykkes? Har du et overblik over alle interessenter, og ved du, hvilke risici der kan vælte din forretningsudvikling? Det skal du have afklaret i denne fase.

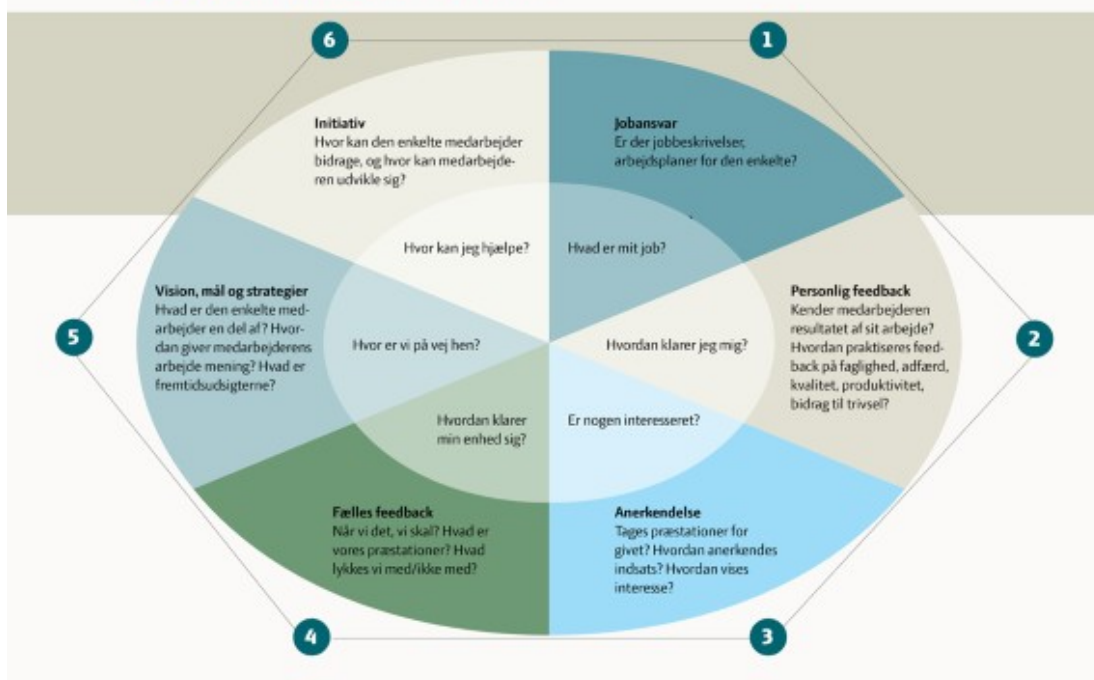
KOMPETENCER PÅ LEDELSESNIVEAU

Du og din rådgiver skal analysere, hvilke kompetencer du har til rådighed i din virksomhed for at kunne sætte fingeren på, om du evt. skal omorganisere den. Skal der f.eks. nedsættes et gådråd? Det ses typisk i forbindelse med optimeringen af forskellige processer. Har du selv brug for at komme med i en erfagruppe? Eller skal du have ansat nye medarbejdere for at få tilført de kvalifikationer, du evt. mangler i medarbejdergruppen?

Når dit optimeringsprojekt er af en vis økonomisk størrelse og dermed ligger på et strategisk niveau, kan det være oplagt at sætte bestyrelsesværktøjet i spil. Værktøjet afdækker, hvilke kompetencer du mangler på ledelsesniveau, og hjælper dig med at finde ud af, om du skal have styrket dine egne kompetencer, om du skal etablere et gådråd eller et advisory board, eller om din driftsleder og dine nøglemedarbejdere skal have løftet deres kompetencer.

Få adgang til bestyrelsesværktøjet og læs mere om, hvordan du og din rådgiver sætter det i anvendelse.

KOMPETENCER PÅ MEDARBEJDERNIVEAU



Du skal også vurdere, om dine medarbejdere har brug for en opkvalificering for at kunne være med til at drive din forretningsudvikling i den rigtige retning. Værktøjet "Medarbejderafklaring" er først og fremmest tænkt som et MUS-værktøj. Men du kan også bruge det til at afdække den enkelte medarbejders behov for yderligere kompetencer i forbindelse **med din forretningsudvikling**.

Værktøjet sætter fokus på medarbejderpleje og medarbejderudvikling ved at se nærmere på

- Jobansvar (Er der oplæring, jobbeskrivelser og arbejdsplaner for den enkelte? Har de ændret sig siden sidst?)
- Personlig feedback (Hvordan gives der feedback?)
- Anerkendelse (Tages præstationer for givet? Hvordan anerkendes indsats?)
- Fælles feedback (Hvad er medarbejdernes præstationer? Når de, hvad de skal?)
- Vision, mål og strategier (Hvad er medarbejderen en del af? Hvordan giver hans arbejde mening? Hvad er fremtidsudsigterne?)
- Initiativer (Her kan medarbejderen bidrage med fagligheder, kvalitetsforbedringer og initiativer? Måske skal han lære noget nyt?)

Især spørgsmål som "Hvor er vi på vej hen?" og "Hvordan kan jeg hjælpe?" er interessante at give og få svar på i forbindelse med din forretningsudvikling.

INTERESSENTANALYSE

Når du forretningsudvikler, har du også brug for at danne dig et billede af alle de interessenter, som kan påvirke dit projekt enten positivt eller negativt. Interessentanalysen identificerer og skaber overblik over alle dine interessenter. Analysen kortlægger, hvem du skal involvere i din forretningsudvikling og hvordan, og giver dig input til, hvem du kan nøjes med at holde

informeret, og hvem du bør involvere mere direkte i dit projekt.

Interessenternes interesse i og indflydelse på dit projekt kan skifte karakter undervejs. Det er derfor vigtigt, at du løbende justerer interessentanalysen og tilpasser din håndtering af interessenterne.

[Læs mere om, hvordan du og din rådgiver arbejder bedst med Interessentanalysen.](#)

[Download skabelon til Interessentanalysen.](#)

RISIKOANALYSE

Ligesom det er gavnligt at få identificeret dine interessenter, har du også brug for at finde ud af, hvilke risici der kan forhindre, at din forretningsudvikling gennemføres. Risikoanalysen giver dig et overblik over de mest kritiske risici og fortæller dig, hvilke risici du skal håndtere og hvordan.

Når du udfylder Risikoanalysen, skal du også forholde dig til, hvordan du kan mindske sandsynligheden for, at en risiko indtræffer. Samtidig skal du overveje, hvordan du begrænser skadevirkningen af, at en risiko er indtruffet.

Efterhånden som din forretningsudvikling skrider frem, opnår du og din rådgiver større indsigt og viden og bliver muligvis opmærksomme på nye risici, du skal håndtere. Du bør derfor revurdere Risikoanalysen igennem hele forløbet.

[Læs mere om, hvordan du og din rådgiver arbejder bedst med Risikoanalysen.](#)

[Download skabelon til Risikoanalysen.](#)

VÆRKTØJSKASSEN

Klik på en overskrift i figuren nedenfor for at gå til det ønskede værktøj.

