

# STRATEGI, LEDELSE & ORGANISATIONSUDVIKLING

Evidensbaseret udviklingsforløb for små og mellemstore virksomheder, der ønsker at styrke strategi, ledelse og organisatorisk performance.

Når strategi skal fungere i praksis, kræver det klar ledelse og tydelige roller.



**Lotte Christensen**  
Ledelsesrådgiver & coach

## UDVIKLINGSFORLØB FOR VIRKSOMHEDER



### STRATEGISK ANALYSE. 01

Analyse af virksomhedens strategiske udgangspunkt, mål og prioriterede vækstinitiativer.



### ORGANISATIONS ANALYSE. 02

Kortlægning af ledelsesstruktur, roller, ansvar og organisatoriske barrierer for performance.



### STRATEGISK UDVIKLINGSPLAN. 03

Udarbejdelse af en konkret udviklingsplan med prioriteringer, KPI'er og implementering.

**Strategi · Ledelse · Organisationsudvikling**



[www.lottechristensen.com](http://www.lottechristensen.com)



[Lc@lottechristensen.com](mailto:Lc@lottechristensen.com)



+45 2065 7531

# STRATEGI, LEDELSE & ORGANISATIONSUDVIKLING

## *Evidensbaseret udviklingsforløb*



### FORMÅL

Formålet er at styrke virksomhedens strategiske beslutningsgrundlag og organisatoriske robusthed, så ledelsen kan skabe vækst, øge produktiviteten og styrke ledelseskapaciteten.

Samtidig er formålet at sikre en stærkere sammenhæng mellem virksomhedens strategiske ambitioner og den organisatoriske kapacitet til at realisere dem.

Forløbet skal bidrage til, at ledelsen træffer mere kvalificerede beslutninger om prioriteringer, struktur og ressourceanvendelse – med et tydeligt fokus på fremdrift, performance og indtjening.

Der skabes et stærkere fundament for at omsætte strategi til handling, reducere organisatoriske barrierer og styrke virksomhedens evne til at gennemføre og skabe resultater i praksis.

### BAGGRUND

Mange virksomheder oplever, at strategiske ambitioner ikke omsættes effektivt i praksis. Selvom retningen er klar, opstår der udfordringer i prioritering, koordinering og gennemførelse.

Uklarhed i roller og ansvar, manglende sammenhæng mellem funktioner og beslutningsprocesser samt uhensigtsmæssige samarbejds mønstre kan skabe kompleksitet i hverdagen.

Samtidig er der ofte ikke fuld sammenhæng mellem virksomhedens vækstambitioner og den organisatoriske kapacitet til at realisere dem.

### INDHOLD OG AKTIVITETER

Forløbet tager udgangspunkt i virksomhedens strategiske retning, organisering og ledelsespraksis og arbejder systematisk med at skabe sammenhæng mellem mål, struktur og gennemførelse.

Der arbejdes blandt andet med:

- Analyse af virksomhedens strategiske udgangspunkt, mål og prioriteringer
- Kortlægning af ledelsesstruktur, roller, ansvar og beslutningsprocesser
- Identifikation af organisatoriske barrierer og risikofaktorer



# STRATEGI, LEDELSE & ORGANISATIONSUDVIKLING

## *Evidensbaseret udviklingsforløb*

### INDHOLD OG AKTIVITETER

- Analyse af samarbejds mønstre og organisatorisk kapacitet
- Indsigt i adfærdsmønstre baseret på aggregerede personprofildata
- Vurdering af sammenhæng mellem vækstambition og ressourcer
- Prioritering af vækstinitiativer baseret på potentiale og kapacitet
- Udvikling af KPI- og målstyring
- Udarbejdelse af en konkret strategisk udviklings- og implementeringsplan

### FORVENTET RESULTAT

En konkret og implementerbar vækst- og implementeringsplan med klare strategiske mål, prioriterede indsatser, KPI'er, ansvarsfordeling og tidslinje.

Planen giver ledelsen et kvalificeret beslutningsgrundlag for organisering, ressourceallokering og fremtidige prioriteringer – med tydelig sammenhæng mellem vækstambition og organisatorisk kapacitet.

### EFFEKT FOR VIRKSOMHEDEN

Projektet styrker virksomhedens strategiske og organisatoriske fundament, så ledelsen kan skabe bedre resultater og udnytte virksomhedens vækstpotentiale.

#### **Virksomheden opnår:**

- **Klar retning** i virksomhedens strategiske prioriteringer
- **Bedre beslutningsgrundlag** for investeringer og udvikling
- **Bedre match** mellem organisation og vækstambition
- **Færre flaskehalse** og mere effektiv gennemførelse
- **Stærkere ledelseskapaletet** og **tydeligere ansvar** i organisationen
- **Øget produktivitet** gennem bedre udnyttelse af ressourcer og kompetencer
- **Bedre fundament** for vækst og fremtidig udvikling

Samtidig kan tydeligere ledelse, klarere roller og bedre samarbejde bidrage til **øget trivsel** og **stærkere fastholdelse** af medarbejdere.

