



Mission

Ideen til In2vision opstod ud af et brændende ønske om at understøtte udvikling hos vores kunder, så de opnår bedre resultater og skaber den ønskede vækst.

In2vision blev stiftet i 2002 og er kendetegnet ved et stærkt fokus på forretningsudvikling og herved sikre at virksomhederne er markedstilpasset. Vi eksekverer på de aftalte mål vi i fællesskab sætter og derigennem hjælper til en øget indtjening på bundlinjen.

Vi oplever

Mennesker motiveres af godt humør, energi og engagement. Sammen med vores kunder finder vi løsninger og ser muligheder. Vi tror på at engagement, kreative udfoldelser og en meningsfyldt hverdag skaber livsglæde og energi, der spredes sig som ringe i vandet til de mennesker vi er tæt på. Samtidig bruger vi vores forretningsmæssige dømmekraft, indfølelse, lydhørhed, gennemslagskraft og solide ledelsesmæssige ballast for at skabe et klart og tydeligt billede at arbejde ud fra.

Vi sætter altid vores egne personligheder, kompetencer og erfaringer i spil og viser gennem praksis, hvordan vi åbner op for nye tanker hos andre og arbejder målrettet og fokuseret. På den måde er vores pædagogiske og personlige stil en del af vores budskaber.

Læring er en dynamisk proces, hvor pendulet hele tiden svinger mellem den indre erkendelse og den ydre erfaring.

Eksempler på opgaver:

- Turn-arounds
- Opkøb og salg af virksomheder
- Risk management og likviditetsstyring
- Forretningsudvikling og strategiudvikling
- Executive coaching af topledelse, ledercoaching og sparring
- Situationstilpasset leder- og medarbejderudviklingsforløb hvor;
 - Del- og indsatsmål fremgår af individuel handlingsplan
- Opbygning af HR-afdeling – administrativt og strategisk udvikling
- Udvikling af teams, samarbejde og konflikthåndtering
- Salgscyklus: Markedsanalyse - Kundeportefølje – Pipeline/Forecast – KPI'er
- Styringsværktøj – CRM
- Planlægningsværktøj
- Rekruttering, karriererådgivning og mentoring.

Opgaverne er blevet udført med fokus på udarbejdelse af specifikke og målrettede handlings-/strategiplaner, hvor kommunikationen og informationen er specifik, klar og entydigt.

Eksempler på brancher:

Vores kundeportefølje udgør bl.a. Entreprenørbranchen, Development, Softwareudvikling, Ejendomsformidling, Handel og Produktionsvirksomhed i Industrien, Servicebranchen, Rejsebranchen, NGO'er, Hotelbranchen, Landbrug & Fødevarer, Fagforeninger, Lufthavnservice, Health Care, Jobcentre, Uddannelsesinstitutioner og Konsulenthuse, Finans Branchen, Banking, Maskinhandlerbranchen.

Erfaringer i rygsækken

Vi har samlet set arbejdet i dette felt i mere end 40 år og har fået mange værktøjer og erfaringer i "rygsækken".

Vi brænder for at bringe dem i spil og opdage nyt land sammen med vores kunder.

Hos os får du indenfor jeres forskellige forretningsområder:

- Formuleret og udarbejdet forretningsstrategier.
- Individuelle handlingsplaner med udgangspunkt i konkrete situationsanalyser.
- Beskrevet del- og indsatsmål så I opnår eksekvering bl.a. ved at risikostyre, udvide og markedstilpasse kundeporteføljen.
- Udviklet og markedstilpasset medarbejdernes kompetencefelt, så vi sikrer der er overensstemmelse mellem jeres forretningsstrategi og de interne kompetencefelter.

Hos os kan du forvente:

- Erfaring & viden
- Troværdighed & kvalitet
- Målrettethed & hurtig respons
- Energi & engagement



Hvad gør vi?

Strategisk ledelse

- **Det økonomiske perspektiv**
 - Forøge omsætningen
 - Forbedre resultatet
 - Forøge produktivitet
 - Reducere omkostninger
 - Korrekt sammensat produktpalette
- **Kunde perspektiv** - Eksisterende som nye kunder
 - Kundetilfredshed
 - Kunde til- og afgang
 - Image, relationsopbygning = forretningsnetværk
 - Markedsudvikling
- **Det interne perspektiv**
 - Systemunderstøttelse
 - Produktionseffektivitet
 - Procesforståelse
- **Lærings- og vækstperspektiv**
 - Teknologianvendelse og –forståelse
 - Vinderkultur – tilfredshed og loyalitet
 - Fastholde og rekruttere
 - Kompetenceopbygning ved uddannelse

Fokus på at skabe værdi, øge produktiviteten – og forbedre kvaliteten

Juridisk rådgivning

- **Personalejura**
 - Procedurer og vejledninger – fortolkninger og implementering af gældende lovgivning og overenskomst.
 - Overenskomstmæssige forhold
 - Forhandlinger med de faglige organisationer
- **Rekrutteringsprocessen**
 - Stillingsannonce.
 - Jobsamtale.
 - Test – Thomas Personprofilanalyse (PPA/DISC)
 - Ansættelsesaftaler.
- **Jobbeskrivelser**
 - Udarbejdelse og ajourføring
- **Personalesager**
 - Etisk
 - Juridisk

Ledelsessparring

- **Business partner for ledere**
 - Erhvervsparring bl.a. med fokus på KPI'er (Key Performance Indicator)
- **Lederudvikling**
 - Interne udviklingsforløb – ledertræning/personlig coaching
 - Rollemodel – lederen går foran og viser vejen. Være et godt eksempel på indspil, samspil og modspil.
 - Forandringsledelse.
- **Leder- og medarbejderudviklingsprogram**
 - Udviklingsforløb som tager udgangspunkt i virksomhedens mål fremadrettet samt; en Top/Down – en Bottom Up og medarbejderens egen vurdering af indsats det forgangne år. Der udarbejdes en handlingsplan med præcise del- og indsatsmål.
- **Organisationsudvikling**
 - Implementere, facilitere og eksekvere overordnede individuelle afdelingsstrategier, som bliver bundet op på virksomhedens samlede forretningsplan i de kommende år.

Trivsel og motivation/Samarbejde

- **Lederudvikling**
 - Engagere og motivere – skabe energi og effektivitet
 - Personlig ledercoaching.
- **Medarbejderudvikling**
 - Sikre at medarbejderporteføljen er markedstilpasset.
 - Forventningsafstemning på mål, resultater og udvikling
 - Kendskab og accept af hinandens forskelligheder.
 - Selvledelse – ansvar for egen rolle og resultater.
 - Samarbejde og anerkendelse – ris/ros.
- **Ledelsesværktøjer**
 - Planlægningsværktøj – internt og eksternt
- **Teamudvikling**
 - Sikre fælles fokus, hvor alle selvstændigt tager ansvar, respekterer, anerkender og støtter hinanden så målene nås.
 - Forbedre, udvikle og effektivisere arbejds gange.
 - Teambuilding.
- **Kommunikation**
 - Tydlig og effektiv kommunikation.
 - Konflikthåndtering.
 - Afstemme forventninger og følge op på aftaler.
 - Konstruktiv og fremadrettet kommunikation.



Hvordan gør vi?

Teoretisk + Praktisk = Operationelt

Vi arbejder både på det teoretiske og praktiske niveau i et indspil, samspil og modspil med bestyrelsen, ledelsen og medarbejdere. Herved sikrer vi en forventningsafstemning og en fastholdelse på det operationelle plan så der bliver eksekveret med afsæt i virksomhedens forretnings- og strategiplan.

Vidensdeling skaber erfaringer

Ledere og medarbejder er som regel ikke kloge i kraft af deres erfaringer – men i kraft af deres evne til at *gøre* erfaringer og dele viden mellem hinanden på tværs af afdelinger.

Samarbejdsformen

Hver opgave er situationstilpasset . In2vision er f.eks. tilknyttet virksomheden i en kortere eller en længere periode – fra 3/6 mdr. til 2½ år ved f.eks. 1 - 2 dage om ugen/ hver anden uge. Løbende telefonisk kontakt og tilkald ved ad-hoc opgaver.

Ejerskab skaber selvtillid

Vi sikrer at medarbejdere tager et ejerskab og har en særlig forpligtelse til selv at lægge et pres på at skabe resultater - både overfor sig selv, sine kolleger og for virksomhedens fremtid. Derigennem skabes effektivisering, tempo, tillid og tro – og dermed skabes selvtillid.

Ejerskab sikrer vækst

Vi sikrer at der i ejerskabet i strategien er synlige mål der skaber respekt, commitment og gode resultater. Som oftest er profitten ikke et mål i sig selv, men et vigtigt middel til at sikre fortsat vækst.

Kommunikation sikrer eksekvering

God kommunikation, fælles mål, vidensdeling og gensidig faglig respekt er nøgleordene for effektivitet, kvalitet og dagligdagens resultater. Vi sikrer med en klar og tydelig kommunikation at skabe en platform og et momentum mellem leder og medarbejder, hvor den operationelle del eksekveres via retning og mål.



Det strategiske perspektiv

- Det økonomiske perspektiv
- Kunde perspektiv
 - Eksisterende som nye kunder
- Det interne perspektiv
- Lærings- og vækstperspektiv

Ledelsesforståelse - med aktuelle ledelsesteorier

- Selvledelse
- Situationsbestemt ledelse
- Vision – Værdier – Kultur
- Ledelse i forandringsprocesser
- Anerkendende ledelse – Appreciative Inquiry (AI)

Risikostyring og Driftsoptimering - med aktuelle værktøjer

- Pipeline/forecast
- Markedstilpasning
- Driftsomkostninger
- ROI – Return Off Investment
- Konsolidering og soliditetsgrad

Egen ledelsesstil – analyse og udvikling af egen ledelsesstil

- Test – Thomas Personprofilanalyse – (PPA)
- Motivation
- Rollemodel
- Adfærd og adfærdsmønstre
- Videndeling
- Anerkendelse
- Udviklingsområder

Kommunikation - dertil hørende teorier og værktøjer

- Kommunikationsmodel
- Kommunikation med hinanden
- Konflikt håndtering
- De 9 Pitstop



Udvikling af egen læring og egen praksis

- Udviklingsområder
- POLO-modellen på del- og indsatsmål
- Tidsrøverens top 20-liste
- Mødeafholdelse
- Den effektive leder
- Træffe beslutninger og organisere

Teamudvikling

- Kendskab og accept af hinandens forskelligheder
- Udvikling af teamet
- Teamroller

Udvikling og fastholdelse af medarbejdere

- Leder- og medarbejderudviklingsprogram
- Teamudvikling
- Kommunikation

Afvikling af medarbejdere

- Personalejura
- Håndtering af fratrædelsessamtaler
- Exit-plan

Tiltrækning og rekruttering af medarbejdere

- Medarbejderporteføljen
- Employer Branding Modellen
- Rekrutteringsprocessen – Personvurdering og udvælgelse
- Funktionsbeskrivelse
- Introprogram



Salg- & Serviceadfærd

God service = God branding

- Være synlig og tæt på kunden
- Tager ansvar for egen rolle og resultater
- Dialogopbyggende samtale
 - Bevidsthed om relationsopbygning til kunden
- Søger viden og deler viden
- Træffer selvstændige beslutninger med fokus på helheden.

Adfærd der fremmer vores værdier = god service for vores kunder

- Tilgængelig – en åben og imødekomende adfærd.
- Troværdig – til at stole på og ha' tillid til.
- Hurtig – arbejder i et rask tempo.
- Handlekraftig – har viljen til at få løst opgaverne.
- Hjælpesom – hjælper kunderne og hinanden.
- Kompetent – gør en indsats for at fastholde og udvikle.

Planlægning/processtyring

Fordeling af opgaver

- Planlægge og prioritere tid optimalt
- Optimering af arbejdsgange

Tidsestimering

- Effektive beslutninger
- Tidsrøvere

Koordinering

- Overblik over og anvendelse af kompetencer for at opnå de rigtige beslutninger/resultater bedst og hurtigst muligt.
- Implementere, facilitere og eksekvere processer.

Mødeafholdelse

Udarbejde dagsorden

- Skabe struktur
- Sikre effektiv og høj kadence

Mødeledelse

- Beslutningsreferater

Opfølgning og feedback

- Fælles aftaler om beslutninger.

Ledelse

Situationsbestemt ledelse

- Støttende – trænende – delegerende – instruerende

Udviklingsområder - Stærke/svage sider

- Faglige
- Personlige

Personaleudvikling

- Leder- og medarbejderudviklingsprogram med del- og indsatsmål
- Funktionsbeskrivelse

Forbedre, udvikle og effektivisere arbejdsgange

- Egne
- Hele afdelingen
- Ledergruppen

Selvedelse – ansvar for egen rolle og resultater

Samarbejde

Vaner – roller

- Adfærdsændring
- Adfærdstænkning

Motivation

- Kropssprog, holdning og adfærd
 - Vi kan ikke *ikke* påvirke
 - Vi kan ikke *ikke* kommunikere
- Skabe gejst og tillid gennem motivation
 - Ved indspil, samspil og modspil

Kendskab og accept af hinandens forskelligheder

- Adfærdsmønstre
 - Kontrollanten
 - Entreprenøren

Anerkendelse – positiv feedback

- Ris og ros

Forretningsudvikling

Risikostyring og Driftsoptimering

- Konkurrencemæssige forhold i det danske marked
- Markedstilpasning/markedsudvikling
- Driftsomkostninger
- ROI – return off investment.
- Salg, indtjening, omkostninger og svind.
- Fokus på konsolidering og soliditetsgrad
- Pipeline/forecast

Kommunikation

Kommunikation med hinanden

- Lytte og stille spørgsmål
- Dialog opbyggende samtale
 - Bevidsthed om relationsopbygning til kunder.
- Kommunikationsmodel: Styrende – Støttende – Underdanig – Aggressiv
- Indspil, samspil og modspil med kolleger/ medarbejdere

Konflikthåndtering

- Håndtere her-og-nu situationer

Den vigtige samtale

- Kollegaen
- Medarbejderen

