

Sensing – Opdage muligheder og trusler

Øvelser:

Trendkortlægning

Kundekrav

Scenarie tænkningsmodeller

Checkliste:

Har vi et system til at samle og analysere alt vores information?

Bruger vi kundedata aktivt til at forudsige behov?

Har vi processer til at udfordre vores antagelser?

Seizing – Udnytte muligheder

Øvelser:

Porteføljeanalyse

Pilotprojekter

Beslutningsramme

Checkliste:

Har vi hurtig proces til at beslutte og afprøve nye initiativer?

Allokerer vi ressourcer til Innovation?

Evaluerer vi systematisk, hvad virker – og lukker vi det som ikke virker ned?

Transforming – Tilpasse og forny organisationen

Øvelser:

Organisations fitness-test

Kompetencekortlægning

Læring loop/tidsplan

Checkliste:

Har vi strukturer, der gør det nemt at omstille ressourcer?

Lærer vi systematisk af vores succeser og fejl?

Udvikler vi løbende?

Hvordan bruger vi det i ledelsessystemet?

Brug Sensing, Seizing og Transforming som metode i strategi processen.

Indfør målepunkter: % af omsætning på nye produkter, tid fra ide til pilot, medarbejdernes vurdering af tilpasningsevne.

Brug **risikostyring** til at identificere, hvor manglende dynamik kan true forretningen

Mini-værktøjskasser til dynamiske kapabiliteter

1 Sensing – Opdage muligheder og trusler

Formål: At styrke virksomhedens evne til at opdage ændringer i marked, teknologi og kundebehov.

Mini-værktøjskasse:

- **Trendscanning light:** Hver afdeling vælger 1–2 tendenser, de ser som relevante for virksomheden – præsenteres på et månedligt møde.
- **Kundepulsen:** Indfør et fast ritual, hvor kundefeedback (mail, kundeservice, sociale medier) deles og analyseres én gang om måneden.
- **”Hvis jeg var konkurrenten”-øvelse:** Medarbejdere brainstormer, hvordan en konkurrent kunne slå virksomheden – og hvad man kan gøre ved det.
- **Feltbesøg / observation:** Send nøglemedarbejdere ud til messer, kunder eller samarbejdspartnere for at spotte ændringer i praksis.
- **Output:** En prioriteret liste over de 3 vigtigste trends/muligheder og trusler for de næste 6–12 måneder.

2 Seizing – Udnytte muligheder

Formål: At blive hurtigere og bedre til at beslutte og handle på nye muligheder.

Mini-værktøjskasse:

- **Idé til pilot på 90 dage:** Nye idéer testes hurtigt i lille skala med et lille budget og et dedikeret tværfagligt team.
- **Beslutningsramme:** Brug en enkel model – *Potentiale x Strategisk fit / Risiko* – til at vælge, hvilke idéer der skal have midler.
- **Pitchrunde:** Hold kvartalsvise interne pitchrunder, hvor medarbejdere kan præsentere forbedrings- eller innovationsidéer for ledelsen.
- **Stop/start review:** Hvert kvartal vurderes projekter – hvilke skal stoppes, og hvilke skal have mere energi?
- **Output:** En beslutningsliste med 2–3 initiativer, der skal afprøves – og en klar proces for opfølgning.

3 Transforming – Tilpasse og forny organisationen

Formål: At skabe evne til organisatorisk læring, tilpasning og kompetenceudvikling.

Mini-værktøjskasse:

- **Organisationsfitness-test:** Bed medarbejdere vurdere virksomhedens evne til at lære, tilpasse og samarbejde (fx via en enkel 1–5-skala).
- **"Hvad lærte vi?"-runde:** Afslut alle projekter med 20 minutters læringsmøde – hvad skal vi gøre igen, og hvad skal vi ændre?
- **Kompetencekort:** Lav et visuelt kort over nuværende og fremtidige nøglekompetencer – og planlæg opkvalificering.
- **Procesrevision:** Gennemgå én central proces pr. kvartal – kan den forenkles, digitaliseres eller gøres mere agil?
- **Output:** En handlingsplan for læring og forbedringer, fx "3 læringer → 3 ændringer".

4 Integrér i ledelsessystemet

Formål: At sikre, at arbejdet med dynamiske kapabiliteter bliver en del af hverdagen.

Mini-værktøjskasse:

- **Strategisk rytme:** Fast agenda-punkt på ledelsesmøder: “Nye muligheder og læringer siden sidst”.
- **Kapabilitets-dashboard:** Brug enkle indikatorer – fx antal pilotprojekter, tid fra idé til test, medarbejdernes læringsscore.
- **Risikoliste for forandringsevne:** Identificér, hvor virksomheden risikerer at blive for stiv (fx afhængighed af enkeltkunde, teknologi eller nøgleperson).
- **Årlig refleksionsdag:** Saml hele organisationen for at drøfte, hvad der er lært, ændret og hvor der skal fornyes.
- **Output:** Dynamiske kapabiliteter integreret som faste processer i strategi, ledelsesmøder og forbedringsarbejde.