

3. Organisatorisk parathed

Erkendelsesfasen

For en samlet fremstilling af værktøjer henvises der til:

Stentoft, J., Freytag, P. V. & Mikkelsen, O. S. (2019), *Styrket konkurrencekraft gennem implementering af Sales & Operations Planning*, Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse, Syddansk Universitet.

Formål, deltagere og anvendelse

- **Formål**

- At sikre, at organisationen er parat til at igangsætte et Sales & Operations Planning (S&OP) projekt.
- At identificere mulige barrierer.

- **Deltagere**

- Virksomhedens topledelse og relevante mellemledere og nøglemedarbejdere i relation til et eventuelt S&OP projekt.

- **Anvendelsestidspunkt**

- I erkendelsesfasen.



Fremgangsmåde

- Værktøjet anvendes ved, at de relevante deltagere individuelt eller samlet foretager en vurdering af den organisatoriske parathed ud fra en række udsagn illustreret i tabellen på næste side.
- Det anbefales, at værktøjet bruges individuelt og derefter drøftes i plenum i en bredere kreds for at afdække, hvor man er enig og uenig.
- Områderne kan efterfølgende prioriteres, og evt. fakta om områderne kan indsamles således, at det bliver muligt at udarbejde en handlingsplan.



Organisatorisk parathed

Marker med et X, hvor 1 er lav grad og 5 er høj grad	1	2	3	4	5
1. Topledelsen er committet til S&OP.					
2. Organisationen er generelt forandringsparat.					
3. Salg er positive og comittet til S&OP.					
4. Operations er positive og committet til S&OP.					
5. Økonomi er positive og comittet til S&OP.					
Samlet score:					

Databehandling

- Når resultaterne skal vurderes, betragtes de områder, hvor der scores 4 eller 5, at forudsætningerne er tilfredsstillende.
- For områder, hvor der scores 3, er der tegn på mangelfuldt engagement.
- Ved scorer på 1 eller 2, vil det være indikationer på, at forandringen kan fejle, og at det dermed er et vigtigt opmærksomhedsområde.



Pointscore

- Opnås der en samlet pointscore i intervallet 1-8, er der høj grad af manglende organisatorisk parathed.
- Opnås der en samlet pointscore i intervallet 9-16, er der nogen organisatorisk parathed.
- Opnås der en samlet pointscore i intervallet 17-25, er der høj organisatorisk parathed.



Kommentarer

- De konkrete spørgsmål og deres antal kan tilpasses den praktiske brugssituation.
- Pointintervaller er indikationer.
- Metoden er forbundet med usikkerhed, idet der er tale om personlige vurderinger. Derfor bør der bruges tid på at uddybe pointscorer, så tal ikke blot står alene.

