

IUS

GYLDENDAL

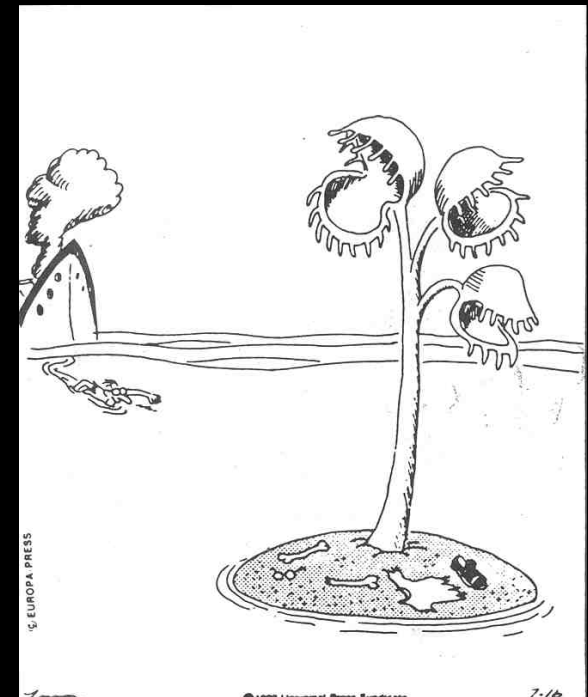


Case:

Strategiprocesen i Odense Zoo

- implementering!!!!

Henrik Lehmann Andersen
Direktør, Odense Zoo





Opgaven

I løbet af 5 år at bringe Odense Zoo ind i en ny, styrket position på markedet og i zooverdenen.

Fire fokusområder:

- Ledelse
- Image
- Oplevelse
- Naturbevarelse





Status 2003

10 år med markant vækst

Store investering - større biks

73 år med effektivt, hierakisk lederskab

Entusiastiske, snæversynede medarbejdere

Dårlig kommunikation

Et hårdt job!





Status 2003

10 år med markant vækst

Store investering - større biks

73 år med effektivt, hierakisk lederskab

Entusiastiske, snæversynede medarbejdere

Dårlig kommunikation

En super mulighed for forandring!





- Ledelse
- Image
- Oplevelse
- Naturbevarelse



At tænke strategi i Odense Zoo

Direktørens drøm = Odense Zoos strategi

Lovens formål = Odense Zoos strategi

Masterplan = Odense Zoos strategi

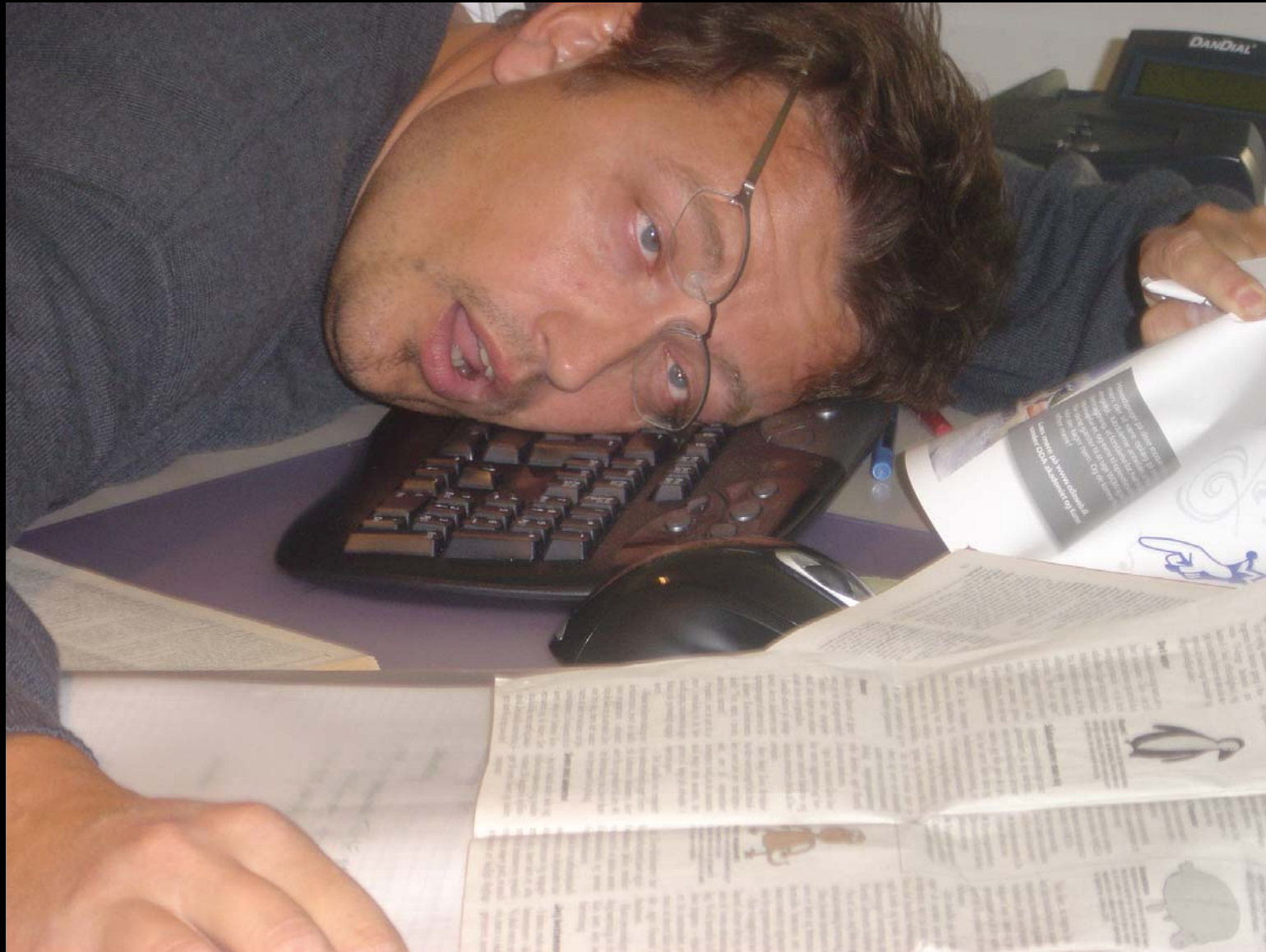
Odense Zoos strategi =

Odense Zoos strategi








FORRETNINGSSTRATEGI



... it's not always easy!!!



Handlingsplan

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Organisationsændring 1							
Organisationsændring 2							
Værdiledelse, udvikling							
Værdiledelse, impl.							
Forretningsstrategi, udvikling							
Forretningsstrategi, impl.							



Forretningsstrategiens tilblivelse





Forretningsstrategiens indhold

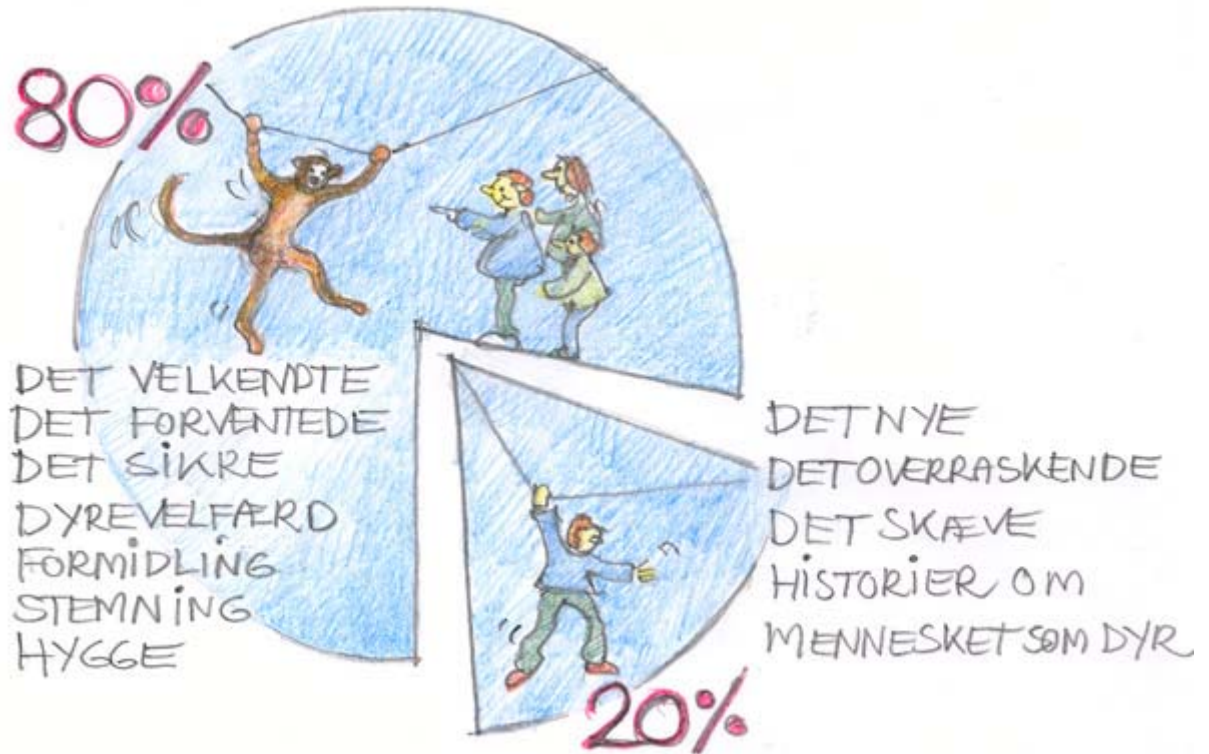
VISIONEN

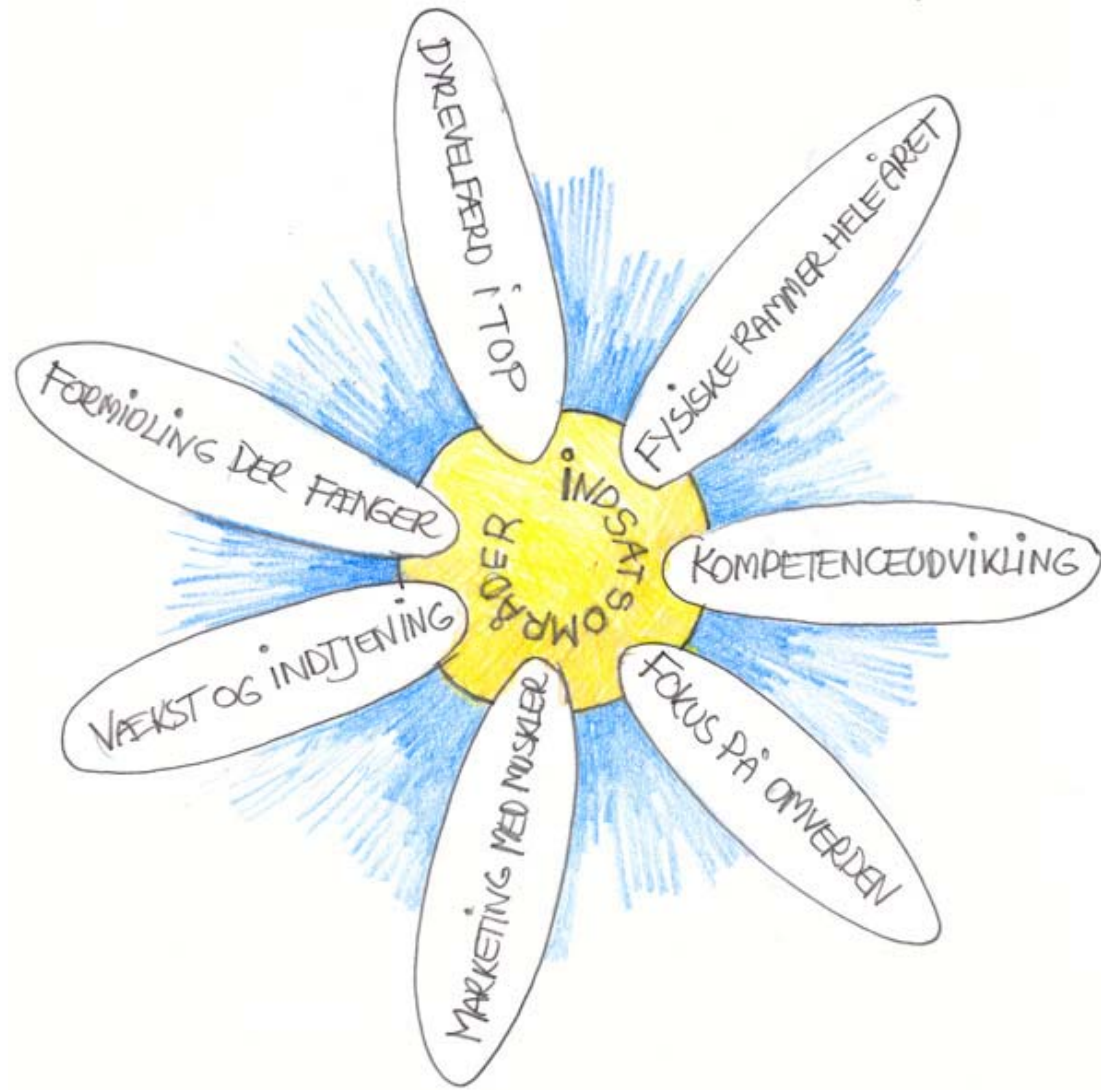
Vi vil sætte fokus på menneskets forståelse af sig selv og bruge dyrene til det. Vi vil vise mennesket som dyr og ikke dyret som menneske.

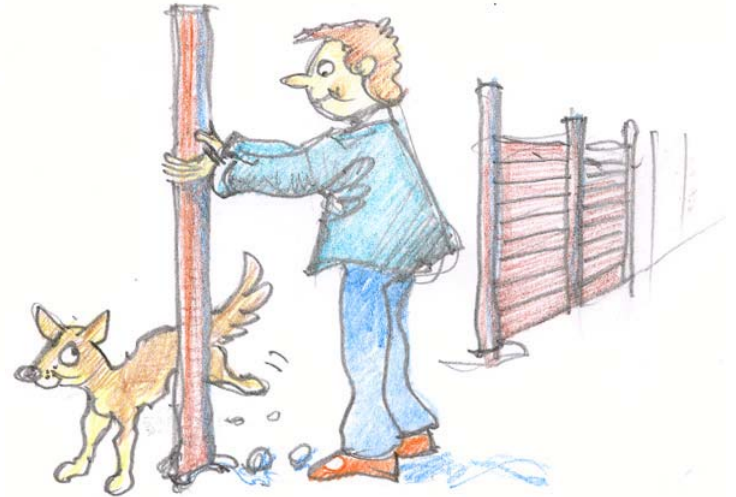




Bygge ovenpå det velkendte,
det trygge,
det bekræftende









	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Organisationsændring 1		■					
Organisationsændring 2					■		
Værdiledelse, udvikling			■				
Værdiledelse, impl.			■	■	■		
Forretningsstrategi, udvikling		■	■		?		
Forretningsstrategi, impl.			■	■	?		

Hvordan kommer vi fra strategi til handling?

Skatteborgere
 Ikke-kunder
 NGO'ere
 Kunder
 Lokalpolitikere
 Medarbejdere
 ODENSE ZOO
 Forskningsinstitutioner
 Sure naboer
 Erhvervspartnerne
 Dyr
 Medier
 Myndigheder
 Uddannelser





Hvordan kommer vi fra strategi til handling?

Hvilke værktøjer kan vi bruge?

Hvilke værktøjer skal vi bruge?

Hvornår skal vi gå i gang?

Hvordan skal vi lancere strategien?

Hvordan skal vi måle succesen?

Hvordan skal vi evaluere?

HONORAR:

En kold fadøl næste gang vi mødes i ODA!



Odense Zoos grundlov

Grundloven handler om værdier. Det er menneskelige værdier, som vi hver især bygger vores hverdag på – både på arbejde og i fritiden. Alle medarbejdere i Odense Zoo er enige om at efterleve grundloven og bruge den i vores omgang med hinanden.

Personligt engagement

Vi er stolte af vores arbejdsplads og er klar til at kæmpe for den. Det handler ikke kun om at tjene til dagen og vejen, men også om at være med til at gøre en forskel.

Ansvarlighed

Tag ansvar for dine handlinger. Vær ikke bange for at tage beslutninger. Beslutninger træffes så tæt på udfordringen som muligt. Tag ansvar for dine kollegers ve og vel.

Respekt

Vi er alle hele mennesker, der skal behandles med respekt og ærlighed. at Både menneskeligt og fagligt. Vær mod andre, som du vil have, de skal være mod dig.

Kreativitet

Odense Zoos udvikling er også afhængig af dine idéer og din idérigdom. Kast dine idéer på banen – også hvis du ikke er helt sikker på, om de dur.

Gå foran med et godt eksempel

Dine kolleger ser op til dig og lærer af dig. Hver dag. Hjælp dem og skab de bedste muligheder for godt samarbejde. Ros dem ofte og ris dem, når der er behov for det.

Kompetence

Kompetence er summen af det du kan, det du ved og det du vil. Kun ved at sikre os, at vi alle er i stand til at løse vores opgaver, kan vi skabe en god oplevelse for gæsterne i Odense Zoo.

- vi er sammen om opgaven!