

# Preben Werther

Gødding Møllevej 4 □ Randbøl, DK-7100

Telefon: +45 40 73 03 71 □ E-mail: prebenwerther@mac.com

## Målsætning

---

Min drøm er at gøre en forskel – ved gennem synergi at opnå mere og ved at bruge mindre. Samtidig være med til at skabe kreative og frugtbare rammer, der kan udvikle mennesker og forretningsområder, anspore til udvikling og skabe en krigerattitude blandt virksomhedens medarbejdere, og som sikrer, at virksomhedens visioner og målsætninger omsættes til unik markedsværdi.

## Erfaring

---

### Ungdom 1950-1969

Praktisk opdraget på en gård (mine hænder sidder rigtigt)

### Forsvaret 1974-1996

Officersuddannelse, 22 år i Forsvaret, rang af major

Ildrætslærer (Forsvarets Gymnastikskole)

Orienteringsløber (det militære landshold)

Fægter (det militære landshold)

Jægersoldat nr. 197 (en af de få)

Uddannelseschef i Jægerkorpset (1984-1996)

### LEGO A/S 1996-1999

Forandringsagent i LEGO med reference til Keld Kirk Kristiansen

### Pathfinder A/S 1999-2006

Coach for organisationer og virksomhedsledere

Coach for topidrætsudøvere

### Interim Indkøbsdirektør, hos Welltec A/S 2012

### Selvstændig virksomhed 2006 -

Wolfway Aps (virksomhedsudvikling på alle niveauer)

### Fritid

Sejlads, skipper på egen Folkebåd 811

Bl.a. tidligere formand og næstformand og nu alm. medlem i sejlklubben Neptun i Vejle (700 medlemmer)

Skiløb og jagt

### Civil status:

Den ældste i en børneflokk på 10 (eneste dreng/mand resten piger, alle lever)

Gammel aftale ved forældres død gør, at familien holder sammen (for nærværende 82 personer)

Gift med Else Werther (Pharmakonom)

En datter, Nanna Frederikke Werther, jurist og anklager ved Politiet. Bl.a. 3 år ved politiet i Grønland.

## Uddannelse

---

Realeksamen	1965-1967
Forsvarets Officersskole	1974-1976
Forsvarets Gymnastikskole	1979-1982
Løbende ledelses- og pædagogisk efteruddannelse	1976-1996
Jægerkorpset	1984-1996
Løbende specialuddannelser i forsvaret	1986-1996
Compass Management (LEGO/IMD)	1998
Mastery University (Anthony Robbins)	2007-2008
Div. internationale certificeringer/akkrediteringer	2000-2011
- SCRUM	
- Insights Discovery Profile & Deeper Profile practioner	
- Natural Reveiwing, Roger Greenaway	
Et levet liv med mennesker og udvikling i centrum	1950-2021

## Kvalifikationer

---

Jeg er en person med en god historie og som kan begå sig overalt i en organisation. Jeg har en bred erfaring i formentlig alle menneskeligt baserede aspekter indenfor personlig og organisatorisk udvikling. God til at se ind i komplekse/ustrukturerede opgaver og finde en vej. Desuden bred erfaring med at øge/accelerere produktiviteten ved hjælp af smarte LEAN og Scrum processer. At tage/bedrive ledelse er naturligt for mig, ligesom jeg er begunstiget med en god portion "held".

Mine grundlæggende principper er:

"Det er bedre at være, end at se ud som", og

"At alene skal du være stærk, men det er sammen vi flytter bjergene".

"Grundlæggende handler succes og gode resultater om "holdninger og Indstilling"

Mine specialiteter er:

At antænde og inspirerende folk omkring mig, at øge produktiviteten, udvikle teams, sætte ambitiøse mål, udarbejde strategier, dyrke begreberne "mod og energi", frigøre kreativitet og innovation, bringe skjulte potentialer til overfladen, iværksætte agile processer, hvis behov – gå foran og vise vejen.

## Eksempelvis opgaver og resultater

---

**Når der skrives "kritisk masse", henviser begrebet til den masse/det antal personer, der skal til, for at overvinde den friktion, der altid opstår i forbindelse med forandring og udvikling.**

## LEGO A/S

- Ordregiver: Ejer Keld Kirk Kristiansen
- 1996-2000, reduktion af udviklingstiden, LEGO 3-6 år om at udvikle en nyt produkt.
- Ny strategi, Compass Management og Procesorienteret Nyhedsudvikling
- Kritisk masse, 300 af 1200 medarbejdere gennemgår et leder-/ medarbejderudviklingsprogram bestående af to dele værktøj/proces og mindset.
- **Efter 2,5 års indsats blev udviklingstiden reduceret til under et år. Gameplanen er stadig gældende og genererer store overskud.**

## NNE Pharmaplan A/S

- Ordregiver Adm. Dir.: Hans Voigt
- 2001, effektivisering af anlægstiden. 36 mdr. om at aflevere en nøglefærdig medicinalfabrik, ny strategi
- Kritisk masse, 120 ledere og projektled. gennemgår et holistisk leder-/ medarbejderudviklingsprogram
- **Efter 2 års indsats blev anlægstiden reduceret fra 36 til 11 mdr.**

## KVIK Køkkener A/S

- Ordregiver: Adm.: Dir. Knud Boel Truelsen
- 2003, regnskabet på vej mod røde tal, ny strategi
- Kritisk masse, ledergruppen gennemgår et holistisk lederudviklingsprogram
- **KVIK A/S solgt for ca. 0,5 milliard**

## SEAS-NVE A/S

- Ordregiver: HR afdelingschef Charlotte Pommer/ Adm. Dir.: Jesper Hjulmann
- 2005, fusion mellem de to største forsyningsområder på Sjælland, ny strategi
- Kritisk masse, 60 ledere og projektled. gennemgår indledningsvis et holistisk leder- udviklingsprogram
- **I perioden 2005 til 2007 har der været over 100 potentielle ledere og mellemledere igennem programmet. Fusionen er en realitet.**

## Level 5

- Etableret maj 2007 med domicil i Aarhus.
- Grundlæggende bygger Level 5 på en ide om, gennem træning uden for egen komfortzone, at udvikle de kompetencer der skal til for at omsætte ideer, tanker og strategier til virkelighed.
- Platformen er off-pist randonee skiløb, hvor det er muligt, i et praktisk miljø at arbejde med begreber som mod, overblik og eksekveringskraft. Forløbene gennemføres som både åbne (folk kender nødvendigvis ikke hinanden) og lukkede (typisk virksomheder) aktiviteter.
- **Hvert år planlægges og gennemføres tre forløb med et begrænset antal deltagere (10-14) pr. gang.**

## VESTAS A/S

- Ordregiver: President People & Culture Roald Jacobsen/ Director Talent Development Anne Krogh Nielsen
- 2007, Vestas forudser en stor medarbejdertilgang – fra 18.000 til 60.000
- Finde næste generation ledere - gennem et holistisk assessmentprogram
- **I perioden 2008, 2009 og 2010 har der været over 300 potentielle ledere "high potentials" igennem programmet.**

## APC (American Power Conversion)

- Ordregiver: Afdelingschef Søren Brogaard Jensen
- 2009, revitalisering af softwareudviklingen
- Ny strategi, One Team, one dream, one goal
- Kritisk masse gennem fodslaw i ledergruppen og loyalitet i forhold til aftaler/planer
- **Efter 6 måneder var revitaliseringen en kendsgerning, samtidig med et større output**
- Next step, et lokalt designet holistisk lederudviklingsprogram

### Coaching (Vestas Offshore)

- Ordregiver: Vice President People & Culture Søren Bjørn Nielsen
- 2010, coaching med henblik på at understøtte udvikling fra Manager til Director
- Indsigt, nye ressourcer, overblik, ny strategi
- Kritisk masse på personligt- og team niveau, større involvering.
- **Over en 6 måneders periode har været i en kanon udvikling**
- Next step, et lokalt designet holistisk program for ansvarsområdet. Blev sat på HOLD

### TURBINEN A/S

- Ordregiver: Dir. Søren Anker
- 2. Halvår 2010, sammenlægning af driften mellem Musikhuset og Turbinehallen i Århus, ny strategi,
- Kritisk masse, 16 ledende medarbejdere gennemgår et holistisk udviklingsprogram
- **I en periode over 6 måneders er sammenlægningen gennemført og gevinsterne ved stordriftstilgang en realitet. Derudover er der etableret et attraktivt 12 måneders mål for den samlede drift.**

### Godhavn (Institution for vanskeligt tilpassede unge)

- Ordregiver: Direktør Søren Skjødt
- 2. Halvår 2010, revitalisering af samarbejdet på institutionens afdelinger Herunder strategi og teambuilding
- Kritisk masse gennem fodslaw blandt ledere og medarbejdere og loyalitet i forhold til aftaler/planer
- **December 2010 var effekten af revitaliseringen målbar. Der er opnået gode synergier på tværs af institutionen.**

### Roskilde Køge Sygehuse

- Ordregiver: Ledende Overlæge Karsten Beck
- November 2010, revitalisering af samarbejdet i overlægegruppen på en kræftafdeling
- Ny strategi, tillid og en ny fælles referenceramme
- Kritisk masse gennem fodslaw i ledergruppen og loyalitet i forhold til kompetencer/aftaler/planer
- **Øjeblikkelig virkning i form af forbedret samarbejde, større effektivitet og et forbedret patientforløb.**

### Danfoss A/S

- Ordregiver: Vice President Sales & Marketing Rainer Schild
- Januar 2011, workshops med henblik på at ændre mindset'et hos sælgere i det internationale salgsteam
- Kritisk masse gennem fodslaw i salgsteamet
- **Umiddelbar virkning i form af forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab.**

### Sparekassen Kronjylland

- Ordregiver: Adm. Dir Klaus Skjødt
- April 2011, lederudviklingsprogrammet **Full Circle** for direktionen
- Herunder strategi for evt. opkøb, tillid i ledergruppen og en ny fælles referenceramme
- Kritisk masse gennem fodslaw i ledergruppen og loyalitet i forhold til kompetencer/aftaler/planer
- **Direktionen har indtil videre gennemført første modul (4 dages internat) og resten påtænkes gennemført efterfølgende.**

### Hoffmann A/S (Rådgivende ingeniører)

- Ordregiver: Afdelingschef Peter F. Andersen
- Juli 2011, revitalisering af samarbejdet i en planlægningsafdeling
- Nyt afdelingsmål, større tillid og en ny fælles referenceramme
- Kritisk masse gennem fodslaw i afdelingen og loyalitet i forhold til kompetencer/aftaler/planer
- **Øjeblikkelig virkning i form af forbedret samarbejde og større effektivitet.**

### Sauer-Danfoss

- Ordregiver: Senior Vice President Global HR Anne Wilkinson
- August 2011, workshop med henblik på at inspirere og arbejde med mindset'et hos globale HR ansvarlige ledere.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles forståelse i HR lederteamet
- **Virkning i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab.**

### Kirk Kapital

- Ordregiver: Adm. Dir. Bjarne Amnitzbøl
- November 2011 og 2012, workshops med henblik på at inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og Schweiz.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Øjeblikkelig virkning i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab.**

### Welltec A/S

- Ordregiver: Chief Operational Officer (COO) Peter Hansen
- December 2011, opgave som interim indkøbsdirektør med henblik på at reorganisere, inspirere og samarbejde indkøbsafdelingen således at den kunne understøtte de store krav der blev stillet til forsyningskæden.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en større tryghed og ny fælles forståelse i afdelingen.
- **Hurtigt resultat i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i det daglige arbejde. Ny ansættelser, reorganisering og effektivisering gennemført på 5 måneder.**

### DONG A/S

- Ordregiver: EPC Director Claus Nørgaard, Westermøst Rough
- August 2012 - 2013, opgave at optimere/accelerere anlægs- og tidsplaner (3 år) for vindmølleparken Westermøst Rough (Nordsøen) samt motivere og inspirere projektdeltagerne på tværs af organisationen.
- Der er gennemført 6 forløb i perioden og med et godt resultat.
- **God feedback med tydelig adresse til ny fællesreference, ny indsigter omkring samarbejde, større effektivitet og en større tro på projektet.**
- **Samlet resultat på optimerings-/acceleration muligheder på i alt 200 dage, hvis alle optioner udnyttes.**

### Jyske Bank

- Ordregiver: Dir. Ivan Stendal Hansen, Jyske Markets
- 2006 - 2013, workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde kampagner, inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab blandt ledere og medarbejdere. Samarbejdet fortsætter i 2014.**

### Coaching (Vestas Offshore)

- Ordregiver: HR Partner Stine Bonde Jepsen, Head of HR and QHSE, Vestas Offshore
- 2013, coaching med henblik på at understøtte udvikling fra Project Manager til Director
- Indsigt, nye ressourcer, overblik, ny strategi
- Kritisk masse på personligt- og team niveau, større ejerskab og større involvering.
- **Over en 6 måneders periode har været i en fin udvikling**

### Johnson Controls

- Ordregiver: Adm. Dir Benthe Klokkeholm
- 2013, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe på Sabroe Factory i Aarhus.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse i ledergruppen.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen. Samarbejdet fortsætter i 2014.**

### Middelfart Kommune

- Ordregiver: Stabschef Martin Albertsen, Direktionen
- 2014, Strategi og teambuilding for direktionen (to nye ombord) med henblik på at prioritere og sætte retning for arbejdet i kommunen.
- Ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse i ledergruppen.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en ny fællesreference, forbedret samarbejde og større ejerskab til prioriteringerne i ledergruppen.**

### Jyske Bank

- Ordregiver: Dir. Erik Egeberg, Jyske Markets
- 2014, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos det ansvarlige ledelseslag frem mod 2020.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem et intensivt strategiarbejde og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Strategiplan frem mod 2020**

### Colgate - Palmolive

- Ordregiver: National Sales Manager Torben Hallengren,
- 2013, 2014 og 2015, workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde kampagner, inspirere og arbejde med mindset'et i salgsteamet.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab blandt ledelse og sælgere. Samarbejdet fortsætter i 2016.**

### Johnson Controls

- Ordregiver: Adm. Dir. Klaus Damgaard Kristensen, Sabroe Factory
- 2014 og 2015, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe og medarbejdere på Sabroe Factory i Aarhus.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen. Samarbejdet fortsætter i 2016 med henblik på udrulning HPT strategien.**

### LEGO A/S

- Ordregiver: Vicepresident Jesper Toubøl, E & M
- 2014-2015, længerevarende støtte til udvikling af nye støbeprocesser MP2015 herunder strategi – og lederudvikling for både forretning og medarbejdere.
- Kritisk masse, 40-60 ledere har og vil gennemgå et leder-/ medarbejderudviklingsprogram bestående af to dele værktøj/proces og mindset.
- **Det forventes at mindset er på plads med udgangen af 2016 og nye støbeprocesser er på plads i 2017.**

### Stofa

- Ordregiver: Dir. Kundeservice Christian Ruhe
- 2015, workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde kampagner, inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Programmer er under udvikling og gennemføres i april**

### Energinet.dk

- Ordregiver: Projekt dir. Aksel Gruelund Sørensen, Anlæg El & Gas
- Siden 2015, gennemført workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde kampagner, inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fast tilknyttet projekt Krigers Flak**

### Synoptik

- Ordregiver: Salgsdirektør Peter Kerstens
- 2015, coaching af forretningsførere med henblik på at optimere samarbejde i forretninger
- Indsigt, nye ressourcer, overblik, ny strategi
- Kritisk masse på personligt- og team niveau, større ejerskab og større involvering.
- **Over en 6 måneders periode har været i en fin udvikling og forretningsføreren ligger i toppen med indtjening**

### Kirk Kapital

- Ordregiver: Adm. Dir. Bjarne Amnitzbøl
- November 2015, workshop med henblik på opfølgning på tidligere workshops omkring arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Øjeblikkelig virkning i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab. Samarbejdet fortsætter i 2016.**

### AlfaNordic

- Ordregiver: Adm. Dir. Thomas Meldgaard Pedersen
- 2015, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe og medarbejdere i AlfaNordic.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen.**

### Schneider Electric

- Ordregiver: VP Solution Software Søren Brogaard Jensen
- 2015, udvikling og udrulning af ny softwarestrategi i DK, US og Indien
- Kritisk masse gennem fodslag i ledergruppen og loyalitet i forhold til aftaler/planer
- **Next step, et lokalt designet holistisk lederudviklingsprogram**

### Sportlas.com

- Etableret maj 2015 med domicil i Holbæk
- Grundlæggende bygger Sportlas på en ide om at gøre det nemt for sport- og idrætsudøvere at dyrke deres sport/ idræt samt tilbyde de danske foreninger, klubber, unioner og forbund en platform, hvorfra de kan organisere og drive aktiviteterne på en nem og mere effektiv måde.
- Platformen er en effektiv og enkel applikation, som er en kombination af kendte open source teknologier i et helt nyt og fremtidssikret set-up. Fremtidens informationer/koordinationer på familiesiden - og håndtering af driften i klubber og foreninger vil i meget stor udstrækning i fremtiden klares på smartphones og tablets.
- **I 2016 pågår videreudvikling af den mobile løsning, finansiering samt udvikling af markedsføringsstrategi**

### Level 5

- Grundlæggende bygger Level 5 på en ide om, gennem træning uden for egen komfortzone, at udvikle de kompetencer der skal til for at omsætte ideer, tanker og strategier til virkelighed.
- Platformen er off-pist randonee skiløb, hvor det er muligt, i et praktisk miljø at arbejde med begreber som mod, overblik og eksekveringskraft..
- **2016 er gennemført 3 forløb i perioden februar-april for henholdsvis Spar Nord (Frankrig), et åbent forløb og Flensby og Partners (Italien).**

### Energinet.dk

- Ordregiver: Dir. Aksel Gruelund Sørensen, Anlæg El & Gas
- Samarbejdet fortsætter i 2016, med henblik på at sætte retningen, udarbejde kampagner, inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige projektledere tilknyttet projekt Kriegers Flak. ledere i både Danmark og internationalt. Derudover er jeg blevet introduceret til resten af projektlederne der er tilknyttet Projektdirektør Aksel Gruelund Sørensen.
- **Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere i delprojekterne som højt ydende teams.**

### Johnson Controls

- Ordregiver: Adm. Dir. Klaus Damgaard Kristensen, Sabroe Factory
- 2016-17, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe og medarbejdere på Sabroe Factory i Aarhus samt idrulning af High Performance strategien (HPT).
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere

## AlfaNordic

- Ordregiver: Adm. Dir. Thomas Meldgaard Pedersen
- 2016, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe og medarbejdere i AlfaNordic.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen. AlfaNordic blev tildelt både den regionale og landsdækkende Gazelle Pris 2016 med en vækst på over 3000% over en 4 årig periode.**

## Stofa

- Ordregiver: Dir. Christian Ruhe, Kundeservice
- 2016, to workshops med henblik på at fortsætte udd. Initiativet KS JGK , inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## Børn & Unge Center Vejlefjord

- Ordregiver: Forstander Lone Pedersen
- 2016, workshop med henblik på teambuilding, inspiration og lægge nye lag på samarbejdet hos medarbejdere på skolen.
- Kritisk masse gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## Dynaudio Group

- Ordregiver: Senior VP Mads Aagaard, MARCOM
- 2016, workshop med henblik på teambuilding, inspiration og et øget kendskab til hinanden blandt ledere i udviklingsområdet.
- Kritisk masse gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## Esoff Systems

- Ordregiver: Dir. Martin Dam Magnussen
- 2016, workshop med henblik på teambuilding, inspiration og et øget kendskab til hinanden blandt ledere i udviklingsområdet.
- Kritisk masse gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## AlfaNordic, Pharma Academy

- Ordregiver: Director Project Management & Consulting Frank Winther-Hinge
- 2017, pilotforløb for 10 nyuddannede kandidater med fokus på to hovedområder – forretningsforståelse og menneskelig indsigt med halvårlig opfølgning i en 2-årig periode. Det er tanken fremadrettet, at Akademiet skal uddanne to hold (10-12 personer) årligt.
- Intentionen er at give de nyuddannede kandidater stor faglig forretningsforståelse og en ledelsesmæssig "head start".
- **Samarbejdet fortsætter i 2018.**

## Level 5

- Grundlæggende bygger Level 5 på en ide om, gennem træning uden for egen komfortzone, at udvikle de kompetencer der skal til for at omsætte ideer, tanker og strategier til virkelighed.
- Platformen er off-pist randonee skiløb, hvor det er muligt, i et praktisk miljø at arbejde med begreber som mod, overblik og eksekveringskraft..
- **2017 er gennemført 1 forløb (Italien) i perioden januar for Nordenta A/S**



## Stofa

- Ordregiver: Dir. Christian Ruhe, Kundeservice
- 2017, to workshops med henblik på at fortsætte udd. Initiativet KS JGK , inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt. Samt en reunion for alle tidligere hold.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## Coaching (Praktiserende Speciallæge)

- Ordregiver: Øjenlæge Thomas Storr-Paulsen
- 2018, coaching med henblik på at understøtte udvikling såvel personligt som klinik
- Indsigt, nye ressourcer, overblik, ny strategi
- **Over en 6 måneders periode har været i en god personlig udvikling, samt plan for fremtiden**

## Stofa

- Ordregiver: Dir. Christian Ruhe, Kundeservice
- 2018, to workshops med henblik på at fortsætte udd. Initiativet KS JGK , inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt. Samt en reunion for alle tidligere hold.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.

## Coaching (Danish Crown Beef)

- Ordregiver: Finn Klostermann, CEO
- 2018, coaching med henblik på at understøtte personlig udvikling og en større og bedre involvering af nærmeste ledergruppe.
- Selvindsigt, nye ressourcer, overblik, kommunikation, ny strategi
- Ny inspiration, større ejerskab og større/bedre involvering.
- **Over en 6 måneders periode har været i en rigtig god udvikling**

## AlfaNordic

- Ordregiver: Adm. Dir. Thomas Meldgaard Pedersen
- 2018, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe i AlfaNordic.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen efter reorganisering, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen.**

## AlfaNordic, Pharma Academy

- Ordregiver: Director Project Management & Consulting Frank Winther-Hinge
- 2018, forløbet 9 for 10 nyuddannede kandidater med fokus på to hovedområder – forretningsforståelse og menneskelig indsigt med halvårlig opfølgning i en 2-årig periode. Der var planlagt 3 hold, men grundet stor medarbejderreduktion hos Novo Nordisk, blev der kun gennemført 1 hold.
- Intentionen er at give de nyuddannede kandidater stor faglig forretningsforståelse og en ledelsesmæssig "head start".
- **Samarbejdet fortsætter i 2019.**

## Danish Crown Beef

- Ordregiver: Finn Klostermann, CEO
- 2019, strategi workshops med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe/Salg i Danish Crown Beef. Organisationen er kendetegnet ved en stor geografisk spredning.
- Kritisk masse, en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse i ledergruppen/Salg.
- **Fælles fodslag i ledelsen efter reorganisering, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab af den fremadrettede strategie i ledergruppen.**

## AlfaNordic

- Ordregiver: Adm. Dir. Thomas Meldgaard Pedersen
- 2019, strategi vedligeholdende workshop med henblik på at sætte retningen, udarbejde indsatser og arbejde med mindset'et hos den ansvarlige ledergruppe i AlfaNordic.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere.
- **Fælles fodslag i ledelsen efter reorganisering, en super fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i ledergruppen.**

## Stofa

- Ordregiver: Dir. Christian Ruhe, Kundeservice
- 2019, workshop med henblik på at fortsætte udd. Initiativet KS JGK , inspirere og arbejde med mindset'et hos medarbejdere og ansvarlige ledere i både Danmark og internationalt.
- **Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en ny fælles referenceramme og ikke mindst fælles forståelse blandt ledere og medarbejdere. En enorm reduktion af medarbejder-flow og en fastholdelsesprocent på 98.**

## Coaching (Praktiserende Tandlæger)

- Ordregiver: Tandlægerne Simon og Louise Kold, Herning Implantatcenter
- 2019-2020, coaching med henblik på at understøtte udvikling på såvel personligt, ledelses som i klinik (ca 30 ansatte).
- Arbejdsområder herunder Selvindsigt, nye ressourcer, overblik, ny strategi og udrulning i klinik
- **Over en 6 måneders periode har været i en god personlig udvikling alle ovenstående områder, samt plan for fremtiden.**

## Welltec A/S, Allerød og Esbjerg

- Ordregiver: SVP D&E and Manufacturing, Jacob Fauriskov
- Februar 2020, interim projektleder opgave at færdigudvikle et produkt til Welltec's service portefølje. Sideløbende opgave at samarbejde produktionen respektive lokationer, således at den kunne understøtte de store krav der blev stillet til omstilling og forandring.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en større tryghed og ny fælles forståelse på tværs af produktionen.
- **Ovennævnte produkt blev indenfor aftalt ramme leveret til "field test" i Indonesien. Organisatorisk er der på tværs skabt resultater i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i det daglige arbejde.**

## Welltec A/S, Allerød og Esbjerg

- Ordregiver: SVP D&E and Manufacturing, Jacob Fauriskov
- 2020 - 2021, fortsat opgave at samarbejde produktionen respektive lokationer, således at den kunne understøtte de store krav der blev stillet til omstilling og forandring.
- Kritisk masse og handlingsrettet viden gennem en større tryghed og ny fælles forståelse på tværs af produktionen.
- **Ovennævnte produkt blev indenfor aftalt ramme leveret til "field test" i Indonesien. Organisatorisk er der på tværs skabt resultater i form af fællesreference, forbedret samarbejde, større effektivitet og større ejerskab i det daglige arbejde.**

## Generel lav aktivitet i forhold til øvrige kerneydelser i Wolfway grundet Corona (COVID 19)

## AlfaNordic/Niras, Academy (Bootcamp)

- Ordregiver: VP Project Management & Consulting Frank Winther-Hinge
- 2021, bootcamp for 11 nyuddannede kandidater med fokus på to hovedområder – forretningsforståelse og menneskelig indsigt med halvårlig opfølgning i en 2-årig periode.
- Intentionen er at give de nyuddannede kandidater stor faglig forretningsforståelse og en ledelsesmæssig "head start".
- **Samarbejdet fortsætter i 2022 med et hold forår og efterår.**

## Væsentlige resultater inden for den frivillige idræt.

### Ny Lystbådehavn i Vejle

- Formand for SNV (Sejlkлубben Neptun) i perioden 2004 – 2014. For nærværende næstformand. Klubben er 132 år), har ca. 700 medlemmer, ligger i bunden af Vejle Fjord
- 2006. Kritisk masse gennem fodslaw blandt alle brugere på lystbådehavnen (2500 medlemmer i 5 forskellige klubber) og ikke mindst, byrådet og embedsværket i Vejle Kommune.
- Visionsoplægget godkendt af embedsværk og byråd i Vejle i foråret 2009, budget 116 mill
- Arealerne på lystbådehavnen solgt for 116 mill
- August 2010, Vejle Kommunes økonomiudvalg godkender revideret budget 140 mill
- Gravning/uddybning påbegyndes december 2010
- December 2010, yderligere fundsmidler, ca. 10 mill, tilvejebragt
- Maj 2011, respektive generalforsamlinger i klubber godkender plan og investeringer på yderligere 19 + 2 mill..
- Oktober 2012, I/S Vejle Lystbådehavn (driftsselskab) mellem Sejl- og Motorbådsklubber oprettet.
- Endelige aftaler mellem klubber og kommune er underskrevet.
- Sejlkлубbens vision 2014 er indfriet (før tid) og en ny vision 2017 er godkendt af sejlkлубbens medlemmer på generalforsamling marts 2013 (indeholdende krav og vilkår for det fortsatte arbejdet med den nye lystbådehavn).
- **Marts 2014, var vi en smule bagud i forhold til tidsplan grundet vejret og manglende koordinering mellem de mange entrepriser og et par byggestop grundet storm/orkan. Trods det, stod den nye lystbådehavn færdig og blev indviet i juni 2014.**
- **Et supergodt netværk i Vejle Kommune og Region Syd**