

Referat fra

STRATEGISAMLING

i

Konsulentselskapet Overhuset AS

(avholdt The Thief, Aker Brygge, Oslo)

23. til 24. november 2023
«Lunsj til lunsj»

<u>Tilstede:</u> Arktekk Kaare Nilsen og Morten Andersen-Gott Boitano Ove Suhr Edisys Consulting Lars Johnsen Fink Thomas Halmø Forse Terje Andersen og Stian Klepp Jprofessionals Steinar Hansen og Roger Slaaen Kodemaker Kolbjørn Jetne og Marte Kjenstad (torsdag) Sannsyn Øyvind Spørck Uptime Consulting Ole-Kr Villabø Zenior Kristoffer Moum og Naimdjon Takhirov	<u>Forfall:</u> Ingen	<u>Referent:</u> Lars Johnsen
---	--------------------------	----------------------------------

Beslutninger er markert med **gult, ellers er innholdet i dette referatet en oppsummering av de synspunkter som kom frem i løpet av strategiseminarer, og ikke nødvendigvis en felles enighet.**

Torsdag 23. november	Oppmøte kl 12:00 for felles lunsj, med møtestart kl 13:00
#1 (Steinar)	<p>Markedsanalyse (presentert av Steinar)</p> <ol style="list-style-type: none">Hvilken retning går markedet? - Markedstrender (tette varme forhold), kontraktstyper (er rammaavtaler på vei inn og dynamisk på vei ut?)Lovendringer som påvirker oss <p>Gjennomgang av presentasjon, se vedlegg.</p> <p>Kommentarer til presentasjon:</p> <ul style="list-style-type: none">En del ledig kapasitet i markedet, og «frontend» ser ut til å slite mest. Årsaken antas å være at «frontend» ofte løser de «enkleste» oppgavene, og som oftes er bemannet av yngre nyutdannede med kortere eller uformell utdanning. Rollen dekkes også enkelt opp av «fullstack» som også gir kunden mere fleksibilitet i prosjektet.Angående registrering av bemanningsforetak, så vil det gjelde at vi (partnerne) ER bemanningsforetak (og må registreres). For de store vil disse kunne defineres som produksjonsbedrifter fordi de i stor grad leverer på prosjekter (som da er å oppfatte som egen produksjon), og i mindre grad selger konsulenttimer ved siden av. Timesalget har i så fall ikke stor nok andel til at de havner innenfor grensen til å være bemanningsforetak.

- I motsetning til å ha «tette, varme forhold» til kunden, kunne man tenke seg at det var «ensomt, iskaldt og mørkt», men slik er det nødvendigvis ikke.

Spørsmål som ble stilt underveis (uten at vi greide å besvare de):

Er «tette og varme» en vesentlig markedstrend vi ser komme?

- Hvordan skal Overhuset eventuelt forholde seg til disse?

Finnes det en ledestjerne i markedet?

Hvordan fungerer måten vi jobber i markedet på?

- Er måten vi jobber på bra?
- Bør vi gjøre noe annerledes ift markedstrender (over)? Ønsker vi å være en «tett og varm»?
- Er vi flinke nok til å justere kursen i tilstrekkelig grad etter trendene vi ser (tror vi ser?), og *bør* vi egentlig justere kursen?

Åpen diskusjon, nevnt i farten (følges eventuelt opp senere):

(merk at diskusjonene våre «flyter» litt og er ikke nødvendigvis knyttet til agendapunktet. Referenten har valgt å ta kommentarer/innspill i nogenlunde kronologisk rekkefølge heller enn å plassere de på «rett» agendapunkt)

Det etterlyses mere åpenhet og det kommer ønsker om at man jobber tettere sammen ... Det trekkes frem at det er vanskelig å åpne opp om kunder og priser fordi man er redd informasjonen vil bli misbrukt ...

Viktig at man deler mest mulig med flest mulig – og ikke velger ut de man «tror» trenger informasjonen man sitter med ...

Hvorfor? Kanskje fordi vi har valgt å ikke dyrke ikke en felles kultur, men har åpent og bevisst gått inn for «enhver er seg selv nærmest» ... Var det lurt?

Går det likevel an å lage et felles insentiver for å hjelpe hverandre? Hva skal til for å gi leads videre til andre partnere i Overhuset? Belønning? Det ble nevnt en bonus på 60.000 for å skaffe oppdrag, men absolutt ikke full enighet om at det er penger som skal til (eller at det må være så mye, eller for den slags skyld? Hvorfor holder det ikke med vanlig cut) ...

Føler man merverdi av å være en del av Overhuset slik det er nå?

Hva er det eventuelt som gir oss merverdi?

Prisjustering er vanskelig «i disse tider», så hvordan forholder man seg til det? (diskusjon i plenum)

- Ikke kreve, men «foreslå»
- Være litt ydmyk og skape forståelse
- Bør nok ha en «smidig» tilnærming ...

Det kom opp forslag om å arrangere en felles dag hvor man sitter og jobber med salg sammen. Bred enighet om et slikt tiltak. Innholdet i en slik dag «blir til mens man går».

Konklusjoner og beslutninger etter agendapunktet:

- Tidspunkt for felles «salgsdag» ble tidfestet til fredag 19. januar (datoen følges opp på første AU-møte i januar).

	<ul style="list-style-type: none">• Vi legger ut ledige konsulenter på intranettet, med kort oppsummert oversikt over hva de kan + CV dersom man ønsker å dele den. Slik deler man kompetanse på ledige ressurser, og kan bidra til at andre kan «velge». <p>Jpro får tildelt ett ukesverk på å gjøre jobben.</p>																																																
#2 (Lars)	<p>Hvor går Overhuset, og hva vil vi med Overhuset? (presentert av Lars)</p> <p><i>Agendapunktene nevnes først, men pga diskusjonens gang er alle kommentarer og beslutninger ikke nødvendigvis koblet direkte til hvert agendapunkt.</i></p> <p><i>Det ble innledningsvis vist en rekke grafer og oversikter, disse ligger vedlagt bak referatet.</i></p> <p>Vi drodlet rundt følgende punkter:</p> <div><div>1. Hva vil vi med Overhuset?</div><div><div>- Når er vi store nok?</div><div>- Hvor mange skal vi være?</div><div>- Har vi et øvre tak på antall partnere?</div><div>- Hvordan skal vi eventuelt vokse?</div></div></div> <div><div>2. Partnerdiskusjon</div><div><div>- Hvem og hva trenger vi?</div><div>- Hvordan skal vi forholde oss til eventuelle partnere fra andre lokasjoner enn Oslo.</div><div>Skal vi "bygge ut", eller skal vi holde oss i Oslo?</div><div>- Kan vi eventuelt differensiere på "partnerkategori" ("Gold" / "Silver")?</div><div>Herunder også kanskje en diskusjon om organisering av selskapet, arbeid i AU etc.</div></div></div> <div><div>3. Ressurser i Overhuset - betalte og ubetalte roller</div><div><div>Vi betaler i dag for administrasjon, organisering av kvalitetssystemet og BID-arbeid.</div><div>Belastningen på KAM har gått opp i enkelte avtaler. Bør andre roller også få godtgjørelse? Bør vi i større grad belage oss på å betale for ressurser, heller enn å satse på dugnadsarbeid? Det vil sannsynligvis føre til at noen få drar lasset, mens andre blir «passive».</div></div></div> <p>Vi startet med en presentasjon av litt historikk, fakta og tall.</p> <p>Litt om omsetningen vår, fra den spede begynnelse til årets regnskap. God utvikling ...</p> <div><div><div>Omsetning og resultat</div><div>Konsulentselskapet Overhuset AS</div><table><thead><tr><th>År</th><th>Omsetning (hele 1000)</th><th>Driftsresultat før skatt (hele 1000)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2009</td><td>334</td><td>50</td></tr><tr><td>2010</td><td>1 023</td><td></td></tr><tr><td>2011</td><td>9 583</td><td>217</td></tr><tr><td>2012</td><td>9 874</td><td>96</td></tr><tr><td>2013</td><td>11 951</td><td>346</td></tr><tr><td>2014</td><td>23 024</td><td>664</td></tr><tr><td>2015</td><td>30 791</td><td>250</td></tr><tr><td>2016</td><td>31 782</td><td>222</td></tr><tr><td>2017</td><td>38 631</td><td>309</td></tr><tr><td>2018</td><td>52 264</td><td>772</td></tr><tr><td>2019</td><td>66 853</td><td>628</td></tr><tr><td>2020</td><td>69 189</td><td>883</td></tr><tr><td>2021</td><td>67 433</td><td>257</td></tr><tr><td>2022</td><td>79 972</td><td>587</td></tr><tr><td>2023</td><td>107 000</td><td>500</td></tr></tbody></table></div></div>	År	Omsetning (hele 1000)	Driftsresultat før skatt (hele 1000)	2009	334	50	2010	1 023		2011	9 583	217	2012	9 874	96	2013	11 951	346	2014	23 024	664	2015	30 791	250	2016	31 782	222	2017	38 631	309	2018	52 264	772	2019	66 853	628	2020	69 189	883	2021	67 433	257	2022	79 972	587	2023	107 000	500
År	Omsetning (hele 1000)	Driftsresultat før skatt (hele 1000)																																															
2009	334	50																																															
2010	1 023																																																
2011	9 583	217																																															
2012	9 874	96																																															
2013	11 951	346																																															
2014	23 024	664																																															
2015	30 791	250																																															
2016	31 782	222																																															
2017	38 631	309																																															
2018	52 264	772																																															
2019	66 853	628																																															
2020	69 189	883																																															
2021	67 433	257																																															
2022	79 972	587																																															
2023	107 000	500																																															

Hvor mange bør vi være, og hvem bør vi være ... ?
 For «klamme avtaler» kan det være bedre å være mange ...
 Skal vi være mange, eller bare flere? Fornøye med å være «spisse og dyktige» - trenger ikke nødvendigvis spille på volum for enhver pris ...
 Størrelsen på diskusjonsforumet (AU spesielt) kan bli for stort ...
 Internkonkurransen er minimal med et mindre antall, men ikke nødvendigvis et problem om vi blir en del til?

Seniorselskaper eller ikke? Er det viktig? Hvis noen kommer med juniorer, så må man få klar beskjed om at vårt fokus er seniorer og seniorpriser ... og vi må ikke gå på akkord med kvalitet ...

Nye partnere må representere noe bra!
 Markedet må oppfatte de som best (på samme måte som vi ønsker at markedet skal mene Vi er best) – Overhuset skal være «det beste for de beste» ...

Vi er åpne for geografisk andre selskaper, men vi må fortsatt kreve fysisk tilstedeværelse på AU-møter en gang pr måned.
 Partnerskap kan «binde» selskaper til oss, for å hindre at de går til/med andre ...
 Kan vi ha en nedre grense for antall konsulenter for å bli med?

Nye partnere må være store nok, men ikke noen absolutt grense ...
 Skal vi ha en grense for hvor mange ansatte man må være for å være med?
 - 30 er foreslått (ikke tilbakevirkende kraft), men ikke vedtatt – vi må diskutere dette videre, siden det kræsjer litt med «store nok» ...

Nye partnere trenger ikke nødvendigvis ha ett fokus (Java), men man må representere noe bra ut mot markedet ...

Potensielle partnere blant de som er nevnt:
 - Variant
 - Scelto
 - Techfolk

De som ikke er bra nok kan plasseres i et datterselskap som Uthuset, eller Nabohuset.
(Den kommentaren var jo egentlig bare humor, men tas med i referatet fordi det var en særdeles morsom ide - synes referenten 😊)

Kanskje Overhuset bør vokse for å være en god partner for «klamme avtaler»?

I diskusjonen om størrelse er det avgitt mange meninger, men det er vanskelig å komme frem til en felles beslutning:

Vi greide dog å enes om følgende, uten at det tallfester antall ansatte eller konsulenter:
 Størrelsen vi ønsker er «store nok» til at de har et salgsapparat (eller «organisert slik») ...
 Fortsatt skal våre partnere være en samling av seniorprofiler, og ha en viss størrelse, og altså helst med en salgsavdeling ...

Det ble også nevnt at vi ikke bør være så forsiktig med å godta spesielle krav fra kunden (som leveringsplikt etc). Sannsynligvis vil det ikke denne type krav påvirke oss i nevneverdig grad. Så i større grad bør vi «ta sjansen». Litt sånn «Hva er det verste som kan skje, lizzom?»

	<p>Profilering av Overhuset mot de ansatte ble nevnt som et viktig poeng. Vet de ansatte i partnerselskapene nok om Overhuset. Dette også knytte opp mot kommentarer om konsulentenes evne til å finne oppgaver til andre i Overhuset (diskusjonen ble tatt litt videre neste dag)</p> <p>Når det gjelder avtaler og kunder, så er det enighet om at vi ikke trenger å ha ambisjoner om å gå etter de aller største avtalene med Overhuset i front, som Politiet, Skatt og NAV ... Vi konsentrerer oss derfor om litt mindre avtaler, og går heller under andre på de store avtalene.</p> <p>Som et profileringstiltak ble det nevnt muligheten for å få til en IT-konsulentselskaps-kåring. Det kom opp et forslag om å få til en kåring av selskaper som er gode i bransjen? Undersøkelse kan gjennomføres, med rating av selskapene, som i advokatbransjen. Der peker selskapene selv på hvem som er gode ... helst i regi av CW, DnD e.l.</p> <p>Ideen følges opp ...</p>
	Avslutning i plenum – møttes i baren, deretter var det middag på Hanami
Fredag 23. november	Oppmøte kl 12:00 for felles lunsj, med møtestart kl 13:00
#3 (Lars)	<p>Gjennomgang og revisjon av Retningslinjer for drift av Overhuset (presentert av Lars)</p> <p>Følgende var satt på agendaen før møtet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rollefordeling og oppfølging, inkl fullmakter etc (kan kanskje "strammes inn" i retningslinjene, ref hvem som signerer tilbud etc) 2. Pris og rabatter - diskusjon oppstått først og fremst fordi vi har leveranser på forskjellige geografiske lokasjoner. Noe om prising og retningslinjer for rabatter? 3. Levering av ressurser fra andre enn underleverandører på tilbudet. I dag gjøres ikke dette (med mindre kunden etterspør), men er det noe vi bør starte med? <p>Som vanlig ble den en springende diskusjon, som er referert og oppsummert etter beste evne, som følger:</p> <p>Betalt KAM-rolle henger delvis sammen med retningslinjene, så diskusjonen taes under dette punktet. Enighet om at KAM-rollen er betalt fra 1. januar. Sats kr 1000,-.</p> <p>Foreløpig er dette et felles gyldig vedtak tatt i plenum, men Retningslinjene oppdateres for ordens skyld fra 1. mai og vedtas på foreningens årsmøte i april.</p> <p>Som en konsekvens av dette etableres det regime for føring av timer på KAM-rollen.</p> <p>Det må også gjøres en oppdatering av retningslinjene knyttet mot bruk av Kvalitetssystemet. Rollen kvalitetsansvarlig bør også inn. Partners rolle/plikter inn mot bruk og oppfølging av kvalitetssystemet må inn i retningslinjene.</p> <p>Oppfølging som følger: Oppdatering av retningslinjer med fokus på betalt KAM-rolle, fullmakter og kvalitetssystem</p> <p>Det ble snakket en del om hvorfor det kommer så lite leads fra konsulentene. Dette kan skyldes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At konsulentene har hodet sitt andre steder

	<p>- At konsulenten ikke helt har for seg hva et leads ER</p> <p>Enighet om at vi bør følge opp hvordan vi får konsulentene mere engasjert i salg av andre partnere og deres konsulenter.</p> <p>Det var grei enighet om at det er rom for å rabattere geografisk. Vi må hensynta «distriktene» og deres behov for noe annen prising. Dette blir opp til KAM å vurdere, og det vil ligge innenfor KAM sin fullmakt. Dog forutsettes det full åpenhet om priser og vurderinger.</p> <p>Oppdatering av KAM sin fullmakt og rolle i Retningslinjene.</p> <p>Vi hadde også en diskusjon om scenarier: Skal vi ta inn andre underleverandører underveis, enn de som opprinnelig lå inne da avtalen ble inngått? Dette har vi tidligere sagt nei til, med mindre kunden selv har bedt oss om å tilby navngitte personer. Nå har stemningen snudd litt (trigget av leveranser på Sikt-avtalen der vi blir utfordret litt både på volum og utlysninger, og også geografisk tilstedeværelse i både Trondheim og Oslo). Gitt at det ikke finnes relevante andre ressurser (fra eksisterende underleverandører), og tilbudte ressurser utvilsomt er gode, vil det styrke oss som leverandør å (alltid) kunne levere på utlysninger fra kunden. Vi gjør slike leveranser med fast cut 50,- / time.</p> <p>Retningslinjene oppdateres med nytt scenarie fra 1. mai.</p>
#4 (Steinar)	<p>Kvalitetssystemet (Steinar)</p> <p>Gjennomgang, opplæring og diskusjon.</p> <p>Se egen presentasjon.</p>

**** SLUTT ****