

PANDEMIN SÄTTER FART PÅ paradigmskiftet

För att kunna hantera nya förutsättningar behöver en organisation designas, vilket blivit mycket tydligt under pandemin. Här gäller det att skapa strukturer som anger riktningen för utvecklingen samtidigt som medarbetarna stimuleras till förändring.



Det ställs nya krav på medarbetarna vad gäller självledarskap om man ska röra sig mot att arbeta i agila och självstyrande team. Dessutom krävs också en ny typ av ledarskap där man verkligen vågar delegera ansvar och beslut. Lyckas man med detta är vinsterna ökad effektivitet, utvecklingsförmåga och medarbetar-engagemang.

En som arbetat mycket med design av nya organisationer är konsultföretaget Cordials vd Lise Tormod. Hon arbetar huvudsakligen med ledningsgrupper och stöder dem med att definiera nya strategier, utforma innovativa affärsmodeller och kundcenterade erbjudanden samt med att utforma hållbara och flexibla strukturer.

– Vi befinner oss i ett paradigmskifte när det gäller

synen på organisation och företagskultur. Detta skifte har gått allt snabbare under de senaste tio åren, berättar hon.

Detta handlar då enligt henne bland annat en förändring från fokus på vinst till mening, från hierarkiska organisationer till nätverksbaserade mindre team, från kontroll att medarbetare gör sitt jobb till att medarbetarna är företagets viktigaste resurs, från långtidsplanering till att bygga in en transformativ förmåga och från att information är något som är få förunnat till full transparens.

– Nya regleringar, en pågående klimatkras och prövningarna i samband med den pågående coronapandemin visar på behovet av omställning och nya sätt att skapa värde inom näringslivet.



Lise Tormod betonar att transformation inte handlar om omorganisation utan om utveckling.

FOTO: JENNY HAMMAR

Fler företag behöver transformera sin verksamhet, inte bara för att minska klimatpåverkan utan också för att vara långsiktigt konkurrenskraftiga och lönsamma. Transformation handlar inte om omorganisation utan om utveckling, säger Lise Tormod.

STÄNDIG OMLANERING

Hon konstaterar att ett företag ständigt måste affärsplanera och omplanera.

– Förändringstakten har aldrig varit så hög som nu och det har aldrig varit viktigare att på riktigt förstå den kontext i vilken ett företag verkar. Att hela tiden, inte bara en gång per år, utmana och utveckla den egna verksamhetens strategier och mål för att förbli relevanta för dagens och morgondagens kunder.

För att kunna göra det måste företaget ha ett tydligt och gemensamt syfte, en tydlig och gemensam vision, en ledstjärna att sträva mot. Det gäller att förstå de disruptiva krafter som kan påverka ens bransch och som kan förändra de grundläggande spelreglerna som präglar den.



- Disruptiva krafter öppnar upp för nya möjligheter, men bara om vi ser dem i tid och har byggt in verklig förändringsförmåga och flexibilitet i vår verksamhet. Det skapar förutsättningar för oss att ta tillvara på möjligheterna innan det är för sent.

Affärsplaneringsprocessen ska enligt henne inte vara något som stannar upp verksamheten utan det är en ständigt pågående process där man fortlöpande utvärderar, omvärderar och justerar de gemensamma målen, gör vägval som skapar förutsättningar för gemensamt fokus och hög genomförandekraft.

SKAPAR LÅNGSIKTIG KONKURRENSKRAFT

Hon har sett att fler och fler företagsledare börjar se affärsvärdet i den hållbara omställningen.

- Lönsamhet och hållbarhet är inte varandras motsatser. Faktum är att företag som investerar i hållbarhet skapar långsiktig konkurrenskraft och en stärkt marknadsposition, vilket skapar lönsamhet över tid.

Hon betonar att det finns stora affärsmöjligheter för de företag som väljer att hantera hållbarhetsfrågan som en integrerad del i verksamheten i stället för ett separat ansvarsområde eller kostnadspost.

- Men att transformera sin verksamhet kan upplevas som en både lång och svår resa. Det senaste året visar dock prov på hur snabbt förändrade förhållningssätt kan integreras i en verksamhet, berättar Lise Tormod.

Hon menar att regleringar för att främja en hållbar utveckling i samhället inte behöver vara ett nödvändigt ont.

- Fler och fler branscher genomgår nya regleringar och får därmed en chans att ta ledningen på de nya spelplaner som bildas. Det är ett gyllene tillfälle att utveckla sin verksamhet och transformera den för att bli mer konkurrenskraftig och lönsam, avslutar Lise Tormod.

LARS WESTERLUND

Fem tips för att bygga en agil och flexibel organisation

- 1** Tydligt gemensamt syfte – för verksamheten i stort och för omställningen.
- 2** Tillit och transparens – ett agilt arbetssätt förutsätter en hög grad av tillit och transparens. På riktigt.
- 3** Uthållighet – förändring tar tid.
- 4** Empowerment – våga delegera ansvar och mandat.
- 5** Strukturerad metod – Övergången från befintliga strukturer till nya agila organisationer och arbetssätt kräver ett metodiskt tillvägagångssätt.