

Från marschmusik till jazz

- Det är dags nu att se världen som den ser ut och anpassa sig därefter!

De traditionella organisationsstrukturerna är obsolet varför vi måste hitta alternativa modeller som kanske mer liknar rörelsemönster i strängteorin eller varför inte en jazz-orkester där alla förvisso har en roll, men där tonerna flödar fritt mellan medlemmar som förmår lyssna på varandra och anpassa ljuden så att musik uppstår.

Tänk om, tänk nytt och gör rätt i utformningen av din organisation. Det kan annars bli väldigt svårt att hänga med i utvecklingen. En utveckling som handlar om att snabbt kunna anpassa en verksamhet till kundernas allt högre krav på valfrihet, variation och kundanpassning. Men också att möta det faktum att många väljer bort traditionella anställningar till förmån för det som emellanåt kallas för Gig-ekonomi och som i praktiken handlar om att människor föredrar friare uppdragsformer, jag gick in en kort period för att reda ut affärsstyrningen. Lägg därtill teknisk utveckling vilket i en förlängning innebär att vi alla kommer bekanta oss med en robotkollega samtidigt som det blir allt svårare att hitta och attrahera rätt kompetenser.

Den omoderna organisationen!

En organisation är ett känsligt väsen som rätt hanterad kan fungera som marschmusik eller en schweizisk klocka med en perfekt avvägd mekanik. Men är tiden ur led och förutsättningarna föränderliga blir det svårt att utforma en struktur vars delar hänger samman från början till leverans. De traditionella organisationsstrukturerna är därför till delar obsolet varför vi måste hitta alternativa modeller som kanske mer liknar rörelsemönster i strängteorin eller varför inte en jazz-orkester där alla förvisso har en roll, men där tonerna flödar fritt mellan medlemmar som förmår lyssna på varandra och anpassa ljuden så att musik uppstår. Det handlar om att skapa dynamiska strukturer med individer som förmår gå in och ur

varandras roller och uppgifter samt tillämpa ett ledarskap som växlar baserat på uppgift och situation. Svårt att uppnå, absolut – något nytt, knappast – vinster, många!



Många verksamheter tillämpar flexibla samarbetsmodeller för att kunna skala upp en verksamhet, eller snabbt skala ner.

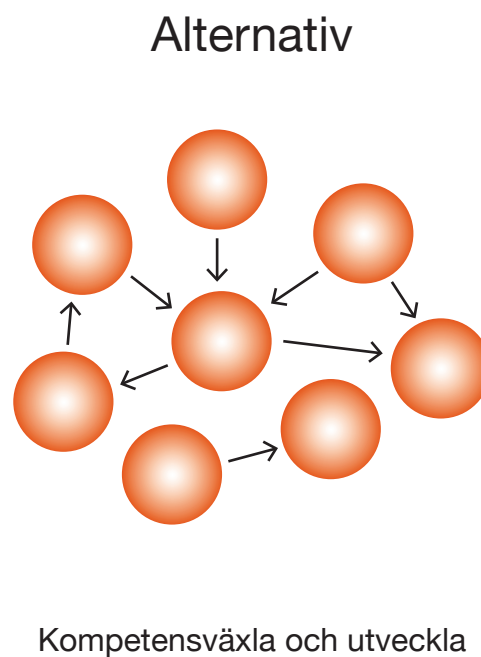
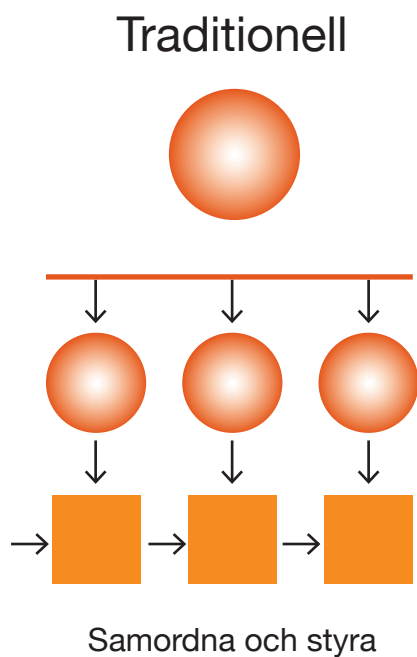
Det är givetvis svårt att skapa strukturer som blir dynamiska och anpassningsbara då det ställer stora krav på människan, ledarskapet och arbetsmarknadens parter. Men detta är inte något nytt då det med framgång har tillämpats och tillämpas i kunskapsbyråer som exempelvis arbetar med kommunikation, arkitektur, kvalificerad analys och tvärtemot vad många tror, vissa militära förband.

”En bra kommunikatör tänker inte bara på sig själv; hen tänker också på vad mottagaren tänker på”.

En konsekvens av de nya arbetssätten och utmaningarna som följer med snabb utveckling och komplexa sammanhang, är att företagskulturen som arbetsområde blir meningslös eller i alla fall kommer att förändras i grunden. En organisation med en stark företagskultur där medlemmar tillämpar *the way we do things around here* kommer upptäcka att det som en gång var verksamhetens största tillgång blir till dess största problem. Ett fenomen många ledare redan upptäckt och därför dagligen försöker hantera. Men vad är alternativen och vilka krav bör en organisation kunna hantera för att bättre möta framtidens utmaningar?

Den traditionella hierarkiska synen på verksamhetsstyrning kommer att finnas kvar men systemen bör bli mer öppna, flexibla och dynamiska. Organisationen kan struktureras så att interna och externa entiteter kan komma samman för att lösa en uppgift för att därefter upplösas och uppstå i en annan form på en annan plats i en annan tid. Medarbetaren kan också komma att behöva omdefinieras från *anställd* till *entreprenör* eller *dotterbolag*, med den personliga expertisen som främsta tillgång. En utveckling som redan tagit sin början och som idag bland annat omfattar de som kan sägas ingå i Gig-ekonomin. Vår arbetsmarknadslagstiftning hänger i detta sammanhang inte med då den är utformad för traditionella och ofta förutsägbara marknader och strukturer. Så också, som sagt, vår syn på företagskultur som begrepp och tillgång.

En modern organisation ska kunna



hantera en mängd olika utmaningar. De viktigaste, förutom att organisationsmodellen ska vara flexibel och anpassningsbar till situation och uppgift, är att utforma strukturer som möter framtida kunder och medarbetare istället för som idag, befintliga kunder och medarbetare. Tryggheten i verksamheten kan inte enkom bygga på teamet, ledarskapet eller kulturen, utan på uppgiften, den egna kompe-

tensen och möjligtvis verksamhetens varumärke med dess profil och image. En framgångsrik organisation tillgängliggör verksamhetens *now-how* för alla som är i behov av den och den interna kommunikationen utgör ett väl fungerande nervsystem där *ledning* och *entreprenör* (läs medarbetare) interagerar med varandra i ett utvecklande växelbruk."En bra kommunikatör tänker inte bara på sig själv; hen

tänker också på vad mottagaren tänker på", som den kände danska vetenskapsjournalisten Tor Nørretranders så klokt formulerade sig.

Det är dags nu att se världen som den ser ut och anpassa sig därefter!

Sture Johansson, senior advisor
sture.johansson@hamrin.se

Kort om Hamrin & Partners

Vill du ha en strategi eller affärsplan utan lösa trådar. Handlar det om att förbättra ekonomin, effektivisera organisationen eller att ändra attityder hos chefer och medarbetare? Då är vi rätt partner för dig.

Som experter på strategi- och organisationsutveckling samt förändringsledning utgör vi en kreativ kunskapsresurs åt dig. Du använder oss när du är i behov av:

- Värdeskapande inriktning och anpassa organisationen till nya förutsättningar
- Förankrad strategi
- VARFÖR, VAD till HUR
- Ledningsstöd och att förmå organisationen att gå från ord till handling.