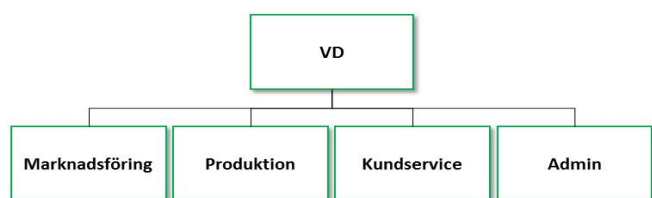


Organisationsstruktur

En artikel i Tillväxtskolans kunskapsserie

Skapa lönsam tillväxt med rätt struktur

Vad är en organisationsmodell och varför använder man de? Har du jobbat på ett stort företag eller i kommunen, då är chansen stor att du sett ett organisationschema. Det beskriver hur företaget är uppdelat i olika funktioner och hur de arbetar.



Figur 1 – Illustrativt organisationschema

Varför använder man de här?

För att organisera företaget så effektivt som möjligt, så delar man upp företaget i olika avdelningar eller funktioner. Genom detta uppnår man flera positiva effekter

- Folk får tydliga mål att arbeta mot
- Folk kan specialisera inom ett område och bli bra på de uppgifterna
- Lättare att etablera behoven för området vilket underlättar rekrytering och träning
- Folk vet deras ansvarsområden vilket gör att mindre saker faller mellan stolarna

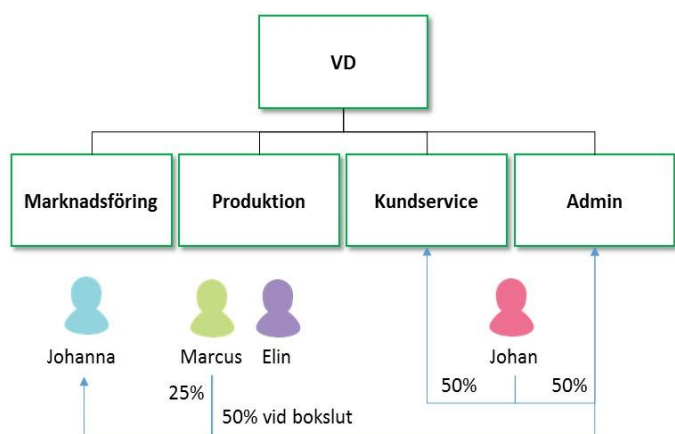
Nu är det lätt att tro att allting löser sig om man bara ritar upp ett organisationschema för ditt företag. Det är en bra start men i verkligheten så har du nog redan organiserat företaget i olika avdelningar genom att anlita folk och gett de olika arbetsuppgifter.

Ett stort problem man har som småföretagare är att du instinktivt har delat upp företaget men inte helt fördelat ansvarsområden. Då allas jobb kanske inte tar upp 100% av deras tid så får de med sin extracapacitet också hjälpa med andra arbetsuppgifter. Allteftersom man växer så blir det allt svårare, folk gör olika saker och alla vet inte exakt vad deras ansvarsområden är utöver deras direkta arbetsuppgifter.

2 svåraste sakerna med organisationsdesign

Det första är att när du är liten så är det svårt att hålla organisationsdesignen ren, man sätter ofta upp en organisationsdesign från större organisationer. Sen när man

inser att varje funktion inte är 100% och att man inte kan dela en person i två halvvar så blir det att funktioner delas upp bland flera anställda.



Som du ser i Figur 2 så har man fyra större funktioner och personal dedikerad till varje. Men kundservice och admin har inte behov av heltid så Johan måste spendera halva sin tid på kundservice och resterande tid på admin. Men när det är bokföring så behöver han hjälp från Marcus, speciellt vid bokslutet. Marcus och Elin jobbar med produktion men eftersom det inte är två heltider så Marcus jobbar 25% med att hjälpa Johanna i marknadsföring. Det här är generellt en förenkling men ofta ser det så ut på många företag, speciellt mindre.

Små företag måste jobba på det här sättet för de kan inte anlita en marknadsförare som jobbar med Johanna men bara har 25% anställning, eller be Marcus bara jobba 75% med Elin i produktion. Så om det är så små företag måste jobba, vad är då problemet? Problemet ligger i att ofta är dessa inte uttalade ansvarsområden så saker inom produktion kanske faller mellan stolarna för att Marcus tror att Elin ska göra det och Elin

tror Marcus ska göra det. När företaget växer så måste man bli mer effektiv, misstag och ineffektiviteter riskerar kosta exponentiellt mer pengar och det blir svårare som ägare att hålla ihop allt genom att ha koll på vad alla gör och släcka bränder. Om organisationen redan då är splittrad brukar problemet förvärras.

Fördelarna fås redan vid små organisationer

De flesta tänker att det här är något man gör för större företag och trots att man som småföretagare inte ska spendera alltför mycket tid så är det lönsamt redan då. Att ha en tydlig arbetsfördelning så folk vet vad som förväntas av de och deras mål är syftet med övningen, och det gynnar alla företag. Allt du gör måste anpassas till ditt företags situation och omständigheter.

Mer ansvar betyder mer tillit

Här kan det bli lite svårt för mindre företagare, man måste släppa kontroll, annars får du inte den fulla hävstångseffekten av att ha anställda. Fördelen med ett organisationsschema är att du får tydligare ansvar och med det bättre resultat, men då måste du också våga ge ansvaret och tilliten till den personen så att han eller hon kan visa att de klarar det. Det betyder att man inte får vara inne och mikromanagera beslut inom deras område, låt de göra misstag och lära sig från de. Trots att du vet att ditt sätt fungerar och har hjälpt dig bygga ett framgångsrikt företag finns det fler vägar till Rom, och ska du in och justera allt dina anställda gör kommer du få slut på tid.

Ansvarig vs. Utföra

Att vara ansvarig för ett område betyder att man har helhetsöversikten över vad som måste göras, när det måste göras och hur man ska göra det för att få rätt resultat. Det betyder inte att han eller hon måste vara den enda som utför en aktivitet, detta är speciellt viktigt i mindre företag där man behöver hjälpas åt med uppgifterna. Trots att man inte kan tilldela allt utförande till en person så bör ansvaret tilldelas endast en, annars riskerar du en ineffektiv organisation.

Tänk på!

- Organisationen anpassar sig inte automatiskt efter ditt organisations-schema, det är bara en plan, utförandet måste fortfarande göras
- Även när företag är små får du fördelar av att vara tydlig med ansvar och hur anställda kan leverera de bästa resultaten
- Ett organisationsschema hjälper fördela ansvar, men du måste även våga ge de tilliten att axla och växa i det ansvaret
- Organisationen utvecklas, låt ansvarsfördelningen utvecklas med den
- Förstå ett organisationsschemas begränsningar, det är inte hela lösningen utan endast en av bitarna, många arbetsuppgifter kommer gå genom flera funktioner så flexibilitet krävs
- Försök inte planera varje detalj

Om Tillväxtskolan

Tillväxtskolan erbjuder företagsrådgivning för mindre företag i ett mer tillgängligt format och pris. Vi gör rådgivning som tidigare bara var tillgänglig för stora företag genom dyra konsulter nåbar även för mindre företagare. Vi erbjuder strategisessioner, workshops och kurser, allt för att passa dina behov. Hör av dig om du har ett affärsproblem som du behöver experthjälp för att lösa så kan vi ge dig förslag på vilken av våra lösningar som är mest passande. Vi kan även skraddarsy en lösning för just din specifika affärsutmaning. Vi hjälper dig skapa tillväxt i ditt företag.



Strategi | Mindset | Kunskap | Verktyg

www.tillvaxtskolan.nu