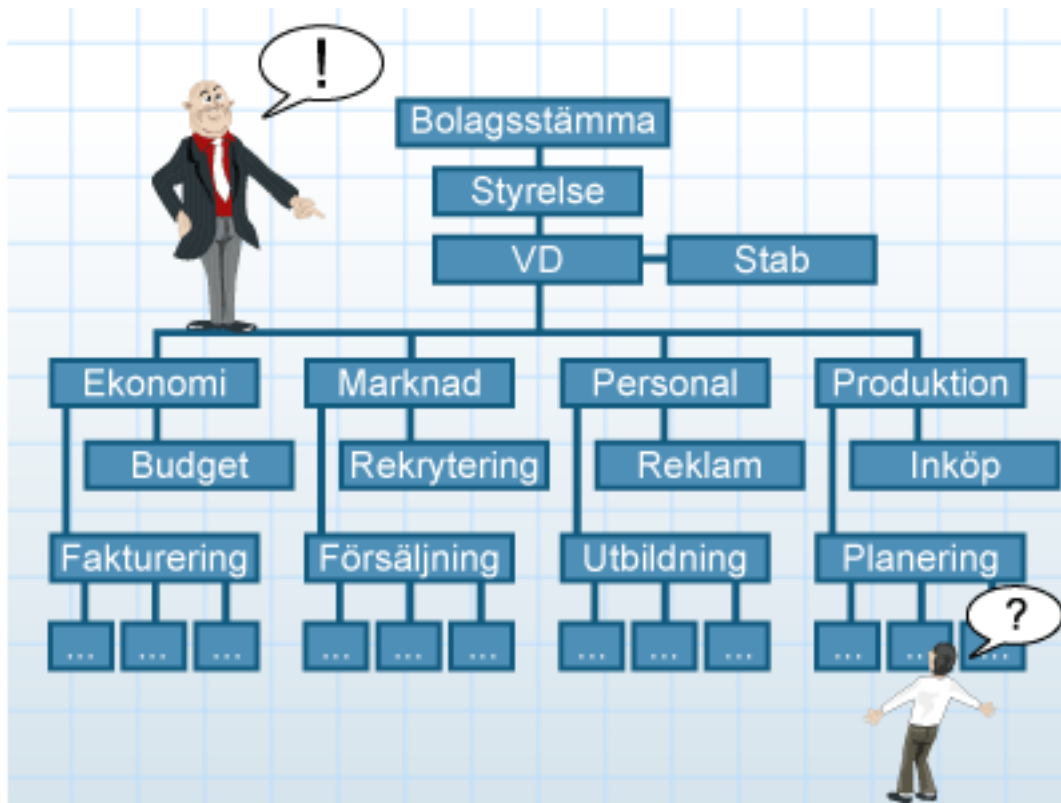


Organisationsschema



Att organisera betyder att ordna. Ett företags organisation rangordnar dess befattningar och visar vilken befattning som styr vad. Den klassiska organisationsläran har sin grund i ett tidevarv som saknade pc och Internet. Informationen som skulle styra verksamheten skapades, bearbetades och distribuerades manuellt.

Stordatorernas intåg under 60-talet blev ett fantastiskt verktyg i ledningens händer. De som hade råd, storföretagen, kunde nu detaljstyra hela verksamheten och uppnå exempellösa framgångar. Naturligtvis uppstod en ofantlig mängd trådar att dra i, vilket i sin tur formade organisationerna.

Nu är dock gårdagens superverktyg var mans egendom och

utvecklingen drivs av individens förmåga att använda sin pc. Den stora organisationen får allt mindre möjlighet att leda utvecklingen i en värld, där allt som kan göras, blir omedelbart gjort. Lösningen har blivit att bryta ner de stora strukturerna i självstyrande enheter.

ABB, ett av Europas stora företag, är exempel på detta. Endast 5 % av personalen blev kvar på huvudkontoret i Zürich efter deras omorganisation i mängder av fristående företag, filialer och team. Framgångsrika organisationer är behovsstyrda och anpassas i samma andetag som behoven ändras. Enligt John Naisbitt i boken Megatrend 2000 finns 90 % av alla nya jobb i företag som har mindre än 50 anställda. De stora organisationernas tid ser ut att vara förbi och klassisk organisationslära kan därmed avancera vidare till historieböckerna. "Ingen armé kan stå emot styrkan hos en idé vars tid är inne" (Victor Hugo).