

POSTEN BYTER REGELSTYRNING MOT FÖRNUFTSSTYRNING

Från mer än 2 000 dokument till ett litet häfte – i Postens nya uppförandekod har detaljstyrningen bytts ut mot sunt förnuft. Med ökat eget ansvar och större utrymme för magkänsla ska Posten bli effektivare och medarbetarna trivas ännu bättre.

FOTO: POSTEN

OM POSTEN

Posten är i dag ett av Sveriges största företag med drygt 30 000 medarbetare och en nettoomsättning på närmare 31 miljarder kronor. Varje dag hanterar Posten över 20 miljoner försändelser.

ANTAL ANSTÄLLDA: drygt 30 000.

ANSTÄLLDAS BAKGRUND: teknik, logistik, juridik, ekonomi, HR och IT.

REKRYTERING: rekrytering sker löpande. Lediga arbeten annonseras på hemsidan www.posten.se/jobb.

DET HÄR ÄR VI BRA PÅ:

Posten arbetar hårt med chefsförsörjning och ledarutveckling. Organisationens 1 263 chefer klarar sig alltid väldigt bra i de ledarskapsundersökningar som Posten gör tillsammans med Sifo.

DET HÄR SKA VI BLI BÄTTRE PÅ:

Att förklara behovet av snabbare förändringar. Om medarbetarna inte förstår varför vi gör vissa ändringar känner de sig inte delaktiga, och förändringen tar längre tid att genomföra.

”Den nya uppförandekoden leder till att medarbetarna tar större ansvar och blir mer delaktiga.”



Lennart Hedström,
vice personaldirektör.

WWW.POSTEN.SE



Visserligen är Posten en stor arbetsgivare, men att personalpolicyen på intranätet skulle bli 2 200 A4-sidor i utskrivet skick kunde ingen tro. Det blev den när den skrevs ut för fyra år sedan. Sedan dess har Lennart Hedström, vice personaldirektör, och hans medarbetare arbetat hårt för att rensa i regeldjungeln.

– Tidigare fanns det policyer för alla tänkbara situationer och till varje policy en anvisning. Dessutom fanns instruktioner till varje anvisning. Det betydde att det fanns regler för allt, och det givna svaret på en fråga var ”titta på webben”. Det gjorde att människor slutade tänka själva.

Ny kompass i handväskan

Efter ett digert rensningsarbete är sedan ett år de tusentals sidorna utbytta mot ett litet häfte, tunt nog att få plats i handväskan. I Postens nya uppförandekod finns inte en enda regel utan den fungerar i stället som en kompass för både medarbetare och chefer.

– Det finns inga detaljerade anvisningar utan uppförandekoden uttrycker i stället Postens kultur och värderingar, vad vi står för och hur vi vill uppfattas av både företag och privatpersoner. När organisationen nu går från regelstyrning till förnuftsstyrning är svaren inte givna. Varje individ måste, utifrån de ramar som uppförandekoden anger, själv resonera sig fram till en lösning. Det leder inte bara till mindre byråkrati och snabbare beslut, utan också till att medarbetarna tar större ansvar och blir mer delaktiga. Naturligtvis uppstår det osäkerhet vid en stor förändring som den här, men vi kommunicerar med våra medarbetare och stöttar dem i förändringsarbetet.

– Postens största tillgång är våra 35 000 medarbetare. Om vi kan få alla att prestera en procent bättre har vi en enorm konkurrensfördel. Ett av målen med den nya uppförandekoden är att vi ska nå dit.

Kod på danska

Men att ändra ett förhållningssätt som funnits i nästan 400

år, och dessutom i en stor organisation som Posten, görs inte över en natt. Det senaste året har också Posten gått samman med den danska posten och bildat Nordens största kommunikations- och logistikföretag.

– Visst är det en stor utmaning att införa det nya förhållningssättet i hela organisationen. Posten är lite som en stor atlantångare. Men ambitionen är att vi ska bli smidigare och mer effektiva, som ett snabbt jaktfartyg, och den nya uppförandekoden är en del av förnyelsearbetet. Nästa steg är att lära känna den danska posten, se vad de båda organisationerna kan lära av varandra och att se hur de har formulerat sin uppförandekod.