

VDtidningen

NUMMER 5 2019



*Strategiacceleration
ökar konkurrenskraften*

**VÄRDEBASERAT
LEDARSKAP**

*Så hanterar du
spruckna dagar*

**MÅL SOM
MOTIVERAR**

Anneli Angeling

**KULTUREN
KITTEL FÖR FRAMGÅNG**



Kulturen är *kittet* för framgång

TEXT ANDERS PAUSER FOTO MIKAEL SJÖBERG

En företagskultur där alla trivs och där man känner att man gör nytta. Det är några av nycklarna för Anneli Angeling, vd för Frontit. Resultatet är en snabb tillväxt och att man åtta år i rad har utsetts till en av Sveriges bästa arbetsplatser

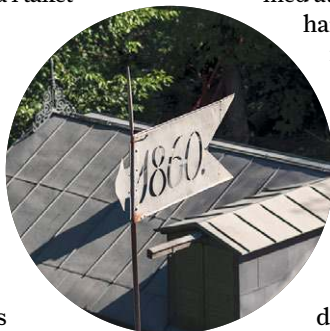
Att känsla och kultur är viktigt förstår man med en gång när man kliver in på kontoret på Södermalm, vackert beläget ovanför det välkända Münchenbryggeriet. De huserar i huset som byggdes av grundaren av bryggeriet 1860, där mycket av stuckaturen i taket och den vackra inredningen och möblemanget finns kvar.

– Vi har valt äldre byggnader för alla våra sex kontor och vill att det ska prägla lite av vår själ, berättar Anneli Angeling. Vi bjuder ofta in till seminarier och möten för våra kunder hos oss varje år så lokalerna är en del av vårt varumärke.

Frontit är idag ett konsultbolag som vuxit från sju personer 2007 till dagens 196. När Anneli Angeling klev in som vd 2012 var de bara 50 så tillväxten har ökat i takt med att behovet av främst förändringsledning men också övergripande IT-projekt vuxit. På resan har

hon hunnit bli utsedd till årets vd för medelstora företag av ledarskapssajten motivation.se.

– Allt fler stora företag samt myndigheter ökar förändringstakten och det förklarar det stora behovet av konsultstöd, säger Anneli Angeling. Vi räknar med att fortsatt tillväxt och de nya kontor vi har startat har snabbt haft fullt upp på respektive lokala marknad.



MÅNGA PROJEKT MISSLYCKAS

Enligt henne är det fortfarande många bolag och organisationer som driver förändringsprojekt som inte lyckas. För framgångsrik förändring behöver man vara tydlig, lyhörd och uthållig. Hon upplever det väldigt inspirerande att jobba i ett företag där alla verkligen drivs av att hjälpa andra verksamheter att lyckas och att det förhållningssättet är en viktig del i den kultur som råder på Frontit.

Frontit har åtta år i rad nominerats till en av Sveriges bästa arbetsplatser enligt "Great Place To Work".



Att företagskulturen är något väldigt bärande för alla på Frontit och henne själv framgår väldigt tydligt under intervjun. Det var den som fick henne intresserad av jobbet som vd när hon i sitt dåvarande jobb som CIO på Forma Publishing Group kom i kontakt med Frontits tidigare ägare Pierre Bjurhager och började prata värdegrund.

– Jag blev imponerad av hur de arbetade och drev projekt kring förändringsarbete, berättar hon. Frontit var och är idag ett värderingsturt företag.

ÅTTA ÅR I RAD

Att de varit framgångsrika i sitt arbete med företagskulturen visar också att man åtta år i rad nominerats till en av Sveriges bästa arbetsplatser enligt "Great Place To Work". Personalomsättningen är också låga tio procent per år i en bransch där man normalt ligger på över 20 procent.

»Det är inte viktigt vad som står på visitkortet utan bara att vi ska åstadkomma resultat hos kunden.«

Tyngdpunkten i företagets värdegrund är ett antal värdeord som tillsammans bildar akronymen "SKUMPA". Anneli Angeling skrattar lite generat när hon berättar om det lekfulla ordet och pekar också på att de inte lägger särskilt mycket fokus på dokumentation utan mer på att agera kring värdeorden som är: Skratt, Kostnadsmedvetenhet, Utmaning, Möjlighet, Prestigelöst och Ansvar.

– Ordet SKUMPA är lätt att komma ihåg och vi är verkligen prestigelösa. Det är inte viktigt vad som står på visitkortet utan bara att vi ska åstadkomma resultat hos kunden, konstaterar Anneli Angeling.

En grundsten i företagets arbete att bibehålla värdegrunden är att man ofta rekryterar via

rekommendationer från medarbetarna, som huvudsakligen är konsulter med stora kontaktnät. Härigenom vet man vad personen kan, sedan har man djupgående samtal kring vad som är viktigt med ett arbete och en arbetsplats innan man anställer någon.

– Frontit-andan är stark och det är viktigt att man passar för varandra, betonar Anneli Angeling. När någon sedan börjar så har vi mycket fokus på värdegrunden under själva introduktionen.

LAGOM STORA TEAM

En ytterligare grundsten är att man har delat upp företaget i olika team med en storlek på ungefär 40 personer. Ledarskapsfilosofin är att varje grupp inte ska bli för stor. Chef och kollegor ska känna varandra och man ska reagera när någon inte dyker upp. Man satsar på att skapa en familjär känsla, med ett bra ledarskap. Anneli Angeling har själv arbetat i så stora organisationer att man ofta fått frågan vem man är när man dykt upp på något projektmöte.

Självklart är andra mer handfasta byggstenar i att bevara och utveckla Frontit-andan mer traditionella saker som gemensamma utvecklingsdagar och interna utbildningar under varumärket Frontit Academy. Man jobbar även tvärfunktionellt under namnet "Spirit" där representanter från de olika teamen träffas för att arbeta med utveckling av kulturen och värdegrunden. Anneli Angeling är själv med, men lyssnar framför allt och driver inte mötena.

– Generellt försöker vi också vara så öppna som vi kan och skapa så stor delaktighet som möjligt, betonar hon. När vi får in nya projekt brukar vi ha öppna diskussioner om hur vi ska bemanna och vem som vill och är lämplig att ta hand om projektet.

FORTSÄTTA ATT VÄXA

Arbetet med företagskulturen och behovet av framförallt hjälp vid förändringsprojekt gör att företaget kommer att fortsätta växa framöver, enligt Anneli Angeling. Även om de inte är så duktiga på att



Anneli Angeling

ÅLDER: 58.

FAMILJ: Man och två utflugna pojkar.

BOR: På en ö vid Kvicksund.

ÅR I FÖRETAGET: Sju.

INTRESSEN: Skidåkning, både alpint och längd, läser mycket och gillar att resa.

KAN BLI BÄTTRE PÅ: Allt, inte minst att ha tålamod och framförhållning.

ROLIGAST MED JOBBET: Alla kollegor.

Allt fler stora företag samt myndigheter ökar förändringstakten och det förklarar det stora behovet av konsultstöd, säger Anneli Angeling.

Ibland passar Frontits vd Anneli Angeling på att njuta av utsikten från tornet på företags huvudkontor.

»Jag har upplevt många företag som är jätteduktiga på att skapa dokument, men inte alls bra på att genomföra det som står där.«

→ beskriva processerna kring kulturarbetet i dokument, är de bra på att genomföra saker som stärker andan. Just förmågan att genomföra saker bär man också med sig när man möter kunderna och ska hjälpa dem att nå varaktig och hållbara förändringar i sina verksamheter.

– Jag har upplevt många företag som är jätteduktiga på att skapa dokument, men inte alls bra på att genomföra det som står där, säger Anneli Angeling.

Hon upplever också att det är roligt att växa som företag för att det ger mycket energi och kunskap, vilket berikar. Hon tycker själv att hon som ledare är ärlig men också tydlig.

– Jag tror också mycket på humor och skratt och att inte ta sig själv på allt för stort allvar, konstaterar hon. Men visst, jag har väl inget vidare pokerface och man brukar säga till mig att det hörs på telefon när jag inte är nöjd med något.

ROLIGT MED MÄNNISKOR

Hon tycker att det är väldigt roligt att jobba med människor, särskilt när de är engagerade. Och plockar glatt upp ett citat hon läst någonstans och som hon tycker stämmer in väl på hennes vd-skap: ”Det är inte så svårt att vara vd, det gäller bara att lyssna på vad kunderna säger och på medarbetarna och sedan göra som de säger”.

– Det får absolut inte bli någon one man-show, understryker hon bestämt.

Anneli Angeling brukar också försöka jobba som konsult ungefär tio procent av sin tid, dels för att det

är roligt, dels för att förstå sina konsulter vardag. Det var inte dumt nu senast när hon tvingades använda det nya tidsredovisningssystemet för konsulttimmar som man nyligen införde.

Hon ser det inte som något speciellt att vara kvinna och vd jämfört med att vara man i samma roll. Hon tycker dock att utvecklingen med fler kvinnliga vd:ar går åt rätt håll och är samtidigt stolt över att det egna företaget har 52 procent anställda kvinnor, vilket är en ovanligt hög nivå i ett konsultföretag.

– Jag har inte haft jättemånga egna förebilder, avslutar Anneli Angeling. Det viktiga är att arbeta tillsammans i team och få saker och ting att hända. ■

Byggstenar i Frontits värdegrundsarbete

- Värdegrunden, som består av värdeorden Skratt, Kostnadsmedvetenhet, Utmaning, Möjlighet, Prestigelöst och Ansvar, bildar akronymen SKUMPA.
- Uppdelning i team som inte är större än 40 personer.
- Rekrytering via interna referenser och samtal kring värdegrund vid rekrytering.
- Stor öppenhet kring bemanning och nya projekt.
- Regelbundet arbete i träffar, möten och större sammankomster kring värdegrunden.
- Internutbildningar via Frontit Academy.
- Bildandet av projektgruppen Spirit med representanter från varje team som arbetar med värdegrundsfrågor.