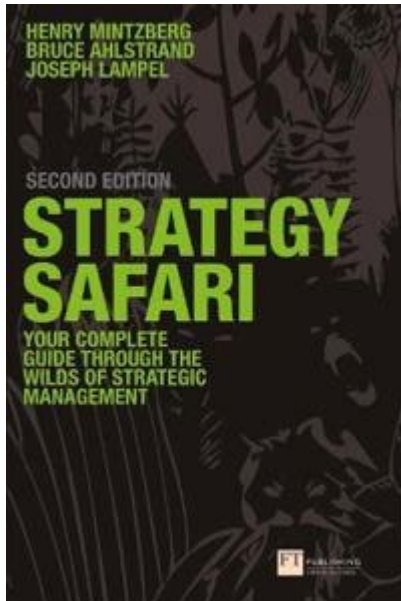


Whitepaper kring Strategi Safari



“Strategy Safari” av Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand och Joseph Lampel är en omfattande guide genom strategins värld. Boken identifierar och beskriver tio olika skolor av strategiskt tänkande som har utvecklats under de senaste decennierna. Genom att kombinera dessa perspektiv ger författarna en klar och underhållande översikt över strategiformeringens komplexitet.

Adlibris skriver följande om boken

“Henry Mintzbergs åsikter är som en frisk fläkt som bara kan uppmuntra de goda.” /The Observer

“Min favoritbok om management de senaste 25 åren? Ingen tvekan. The Rise & Fall of Strategic Planning.” / Tom Peters, managementguru

Strategi är den mest prestigefyllda men också den mest förvirrande delen av affärsvärlden. Chefer bombarderas ständigt med nya modeord och de senaste trenderna som lovar en magisk lösning på alla strategiska problem. Strategivärlden kan verka som en ogenomtränglig djungel. Strategy Safari presenterar ett kraftfullt motgift mot dilemmat att behöva veta om strategi men inte kunna hitta några begripliga riktlinjer. Denna reviderade utgåva är en omfattande, färgstark och upplysande rundtur genom strategisk managements vildmarker.

I denna provocativa, jargongfria och mycket läsvärda guide klargör och kritiserar de främsta strategiförfattarna Mintzberg, Ahlstrand & Lampel var och en av de tio stora skolorna inom strategiskt managementtänkande för att hjälpa dig att förstå vad du verkligen behöver veta.

I detta whitepaper sammanfattar jag hur jag uppfattar boken och på slutet ger jag dig handfasta tips kring din förändringsresa.

Strategisafri...

Designskolan (Spindeln)

Designskolan ser strategi som en medveten process av design och konstruktion. Ledare bör fokusera på att skapa tydliga och genomtänkta strategier, använda verktyg som SWOT-analys och involvera teamet i designprocessen för att säkerställa att alla perspektiv beaktas. Denna skola passar särskilt bra för små till medelstora företag och startups, särskilt när organisationen är i en tidig fas och behöver en tydlig riktning och struktur. Ett exempel kan vara ett nystartat teknikföretag som behöver en stark grundstrategi för att växa och attrahera investerare. Metaforiskt ses organisationen som en maskin som kan designas och konstrueras för att fungera effektivt.

Planeringsskolan (Ekorren)

Planeringsskolan betraktar strategi som en formell och systematisk planeringsprocess. Här är det viktigt att implementera regelbundna planeringsmöten, använda projektledningsverktyg och skapa detaljerade handlingsplaner med tydliga mål och deadlines. Denna skola är idealisk för stora företag och offentliga organisationer som behöver långsiktig planering och koordinering av komplexa projekt. Ett multinationellt företag som planerar att expandera till nya marknader är ett bra exempel. Organisationen ses som en maskin som kan planeras och styras genom formella processer och system.

Positioneringsskolan (Vattenbuffeln)

Positioneringsskolan ser strategi som en analytisk process för att hitta den bästa marknadspositionen. Det handlar om att utföra marknadsanalyser och konkurrentanalyser för att identifiera var organisationen kan ha en konkurrensfördel. Denna skola passar konkurrensutsatta företag inom mogna industrier, särskilt när organisationen behöver hitta en unik marknadsposition för att differentiera sig från konkurrenterna. Ett företag inom snabbkonsumtionsvaror som vill lansera en ny produktlinje är ett bra exempel. Organisationen ses som en ekonomisk enhet som måste positionera sig strategiskt på marknaden.

Entreprenörsskolan (Varg)

Entreprenörsskolan betraktar strategi som en visionär och intuitiv process. Ledare uppmuntras att utveckla och kommunicera en stark vision för framtiden, vara öppna för nya idéer och innovationer, och skapa en kultur där risktagande och kreativitet värderas. Denna skola är särskilt relevant för innovativa startups och företag i snabb tillväxt, som ett tech-startup som utvecklar banbrytande teknologi. Organisationen ses som en visionär enhet som drivs av ledarens intuition och vision.

Kognitiva skolan (Ugglan)

Kognitiva skolan ser strategi som en mental process där strategier formas i ledarens sinne. Här är det viktigt att investera i ledarskapsutbildning och personlig utveckling, uppmuntra reflektion och kritiskt tänkande, samt använda mentorer och coacher för att hjälpa ledare att utveckla sina strategiska färdigheter. Denna skola passar kunskapsintensiva företag och forskningsinstitutioner, som ett konsultföretag som vill förbättra sina ledarskapsprogram. Organisationen ses som en hjärna där strategier formas genom mentala processer.

Lärandeskolan (Apan)

Lärandeskolan betraktar strategi som en framväxande process genom lärande och anpassning. Det handlar om att skapa en kultur av kontinuerligt lärande och förbättring, uppmuntra feedback och lärande från misstag, samt använda agila metoder för att snabbt anpassa strategier baserat på nya insikter. Denna skola är idealisk för agila organisationer och företag i dynamiska branscher, som ett mjukvaruföretag som använder agila metoder. Organisationen ses som en levande organism som lär sig och anpassar sig kontinuerligt.

Maktskolan (Lejonet)

Maktskolan ser strategi som en förhandlingsprocess genom maktkamper och förhandlingar. Här är det viktigt att utveckla starka förhandlingsfärdigheter och bygga relationer både inom och utanför organisationen, samt vara medveten om interna maktdynamiker. Denna skola passar politiskt känsliga organisationer och företag med komplexa interna strukturer, som en stor offentlig myndighet. Organisationen ses som en politisk arena där maktkamper och förhandlingar formar strategin.

Kulturskolan (Påfågeln)

Kulturskolan betraktar strategi som en kollektiv process där organisationens kultur och värderingar spelar en central roll. Det handlar om att aktivt arbeta med att bygga och upprätthålla en stark organisationskultur, kommunicera tydligt organisationens värderingar och uppmuntra teamarbete och gemenskap. Denna skola är idealisk för företag med starka värderingar och kultur, som ett företag inom socialt entreprenörskap. Organisationen ses som ett kollektivt medvetande där kultur och värderingar spelar en central roll.

Miljöskolan (Struts)

Miljöskolan ser strategi som en reaktiv process där anpassning till externa miljöfaktorer är centralt. Här är det viktigt att hålla sig uppdaterad om förändringar i omvärlden och anpassa strategier därefter, samt använda scenarioplanering för att förbereda organisationen för olika framtida utfall. Denna skola passar företag i snabbt föränderliga branscher, som ett energiföretag som behöver anpassa sig till nya miljöregler. Organisationen ses som ett öppet system som ständigt anpassar sig till externa miljöfaktorer.

Konfigurationsskolan (Kameleonten)

Konfigurationsskolan betraktar strategi som en transformativ process där olika element kombineras för att förstå förändring över tid. Det handlar om att analysera organisationens nuvarande tillstånd, identifiera områden för förbättring och kombinera insikter från de olika skolorna för att skapa en holistisk strategi. Denna skola passar organisationer som genomgår stora förändringar, som ett företag som genomgår en fusion eller förvärv. Organisationen ses som en enhet som genomgår transformationer och förändringar över tid.

Avslutning

Sammanfattningsvis ger "Strategy Safari" tycker jag att boken är en bra sammanfattning kring hur olika skolor uppfattar strategin. I följande tabell reflekterar jag om hur du kan använda de olika tankar. Det kan vara viktigt att påpeka att jag inte tror på att du skall använda en skola utan du kan behöva använda olika skolor vid olika faser i ditt utvecklingsarbete, tänkande eller förändringsarbete.

Hur kan vi använda oss av ”skolorna”

Skola (Djur)	Fördelar	Nackdelar	Användningsområden	Implementering
Designskolan (Spindel)	Enkel och tydlig process, lätt att kommunicera och förstå	Kan vara för rigid och inte tillräckligt flexibel för snabba förändringar	Stabil miljö med långsiktig planering	Skapa en tydlig och detaljerad strategisk plan. Använd verktyg som SWOT-analys och strategiska kartor för att visualisera planen.
Planeringsskolan (Ekorren)	Systematisk och detaljerad, bra för stora och komplexa organisationer	Kan vara byråkratisk och stel	Stabil och förutsägbar miljö	Etablera formella planeringsprocesser och använd projektledningsverktyg för att följa upp framsteg. Skapa detaljerade handlingsplaner med tydliga mål och deadlines.
Positioneringsskolan (Vattenbuffel)	Fokus på konkurrensfördelar och marknadspositionering	Kan ignorera interna styrkor och svagheter	Konkurrensutsatta marknader	Utför marknadsanalyser och konkurrentanalyser. Använd verktyg som Porters fem krafter och PEST-analys för att identifiera konkurrensfördelar.
Entreprenörsskolan (varg)	Flexibel och innovativ, driven av ledarens vision och intuition	Kan vara riskfylld och beroende av en stark ledare	Dynamiska och snabbt föränderliga miljöer	Utveckla och kommunicera en stark vision. Uppmuntra innovation och risktagande. Skapa en kultur som värderar kreativitet.

Kognitiva skolan (Ugglan)	Fokus på ledarens mentala modeller och kognitiva processer	Kan vara för introspektiv och inte tillräckligt handlingsorienterad	Komplexa problem som kräver djup reflektion	Investera i ledarskapsutbildning och personlig utveckling. Använd mentorer och coacher. Uppmuntra reflektion och kritiskt tänkande.
Lärandeskolan (apa)	Anpassningsbar och flexibel, lärande genom erfarenhet	Kan vara långsam och osystematisk	Osäkra och föränderliga miljöer	Skapa en kultur av kontinuerligt lärande. Använd agila metoder och uppmuntra feedback. Anpassa strategier baserat på nya insikter.
Maktskolan (Lejon)	Fokus på makt och förhandlingar, bra för att navigera komplexa politiska landskap	Kan skapa konflikter och en osund arbetsmiljö	Organisationer med starka politiska inslag	Utveckla starka förhandlingsfärdigheter. Bygg relationer och navigera maktdynamiker. Skapa en balanserad arbetsmiljö.
Kulturskolan (Påfågel)	Betonar vikten av organisationskultur och värderingar	Svår att förändra och anpassa till nya förhållanden	Organisationer med starka kulturella värderingar	Arbeta aktivt med organisationskultur. Kommunicera tydligt värderingar och se till att de genomsyrar verksamheten. Uppmuntra teamarbete.
Miljöskolan (Struts)	Anpassningsbar till externa miljöfaktorer, flexibel	Kan vara reaktiv snarare än proaktiv	Snabbt föränderliga miljöer	Håll dig uppdaterad om förändringar i omvärlden. Använd scenarioplanering. Var flexibel och redo att ändra kurs.

Konfigurationsskolan (Kamelonten)	Kombinerar element från olika skolor, holistisk syn på strategi	Kan vara komplex och svår att implementera	Organisationer som genomgår stora förändringar	Analysera organisationens nuvarande tillstånd. Kombinera insikter från olika skolor. Genomför förändringar stegvis och övervaka framstegen.
--	---	--	--	---

Fallstudie: Kulturförändring i en Skola

Inledning

Rektorn på en mellanstor skola står inför en stor kulturförändring. Målet är att skapa en mer inkluderande, elevcentrerad och innovativ lärmiljö. Denna fallstudie beskriver rektorns arbete med att leda denna förändring, med hjälp av insikter från de olika skolorna inom strategiskt tänkande från "Strategy Safari".

Bakgrund

Skolan har länge haft en traditionell syn på lärande, där lärarna har haft en dominerande roll och eleverna har förväntats följa instruktioner utan mycket utrymme för kreativitet eller självständigt tänkande. För att möta framtidens krav och skapa en mer dynamisk och engagerande lärmiljö, beslutade skolledningen att genomföra en omfattande kulturförändring.

Förändringsprocessen

1. Designskolan (Bävern)

- **Implementering:** Rektorn började med att skapa en tydlig och detaljerad plan för förändringen. Detta inkluderade att definiera visionen för den nya skolkulturen, sätta upp konkreta mål och identifiera de steg som behövdes för att nå dit.
- **Aktiviteter:** Workshops med lärare och elever för att diskutera visionen och målen. Skapande av en strategisk karta för att visualisera förändringsprocessen.
- **Resultat:** En klar och tydlig plan som alla kunde förstå och följa.

2. Planeringsskolan (Termiten)

- **Implementering:** Rektorn etablerade formella planeringsprocesser och använde projektledningsverktyg för att följa upp framsteg. Regelbundna möten hölls för att säkerställa att alla var på samma sida.
- **Aktiviteter:** Skapande av Gantt-scheman för att följa upp framsteg, regelbundna uppföljningsmöten med lärarteamet.
- **Resultat:** En systematisk och detaljerad planering som hjälpte till att hålla förändringsprocessen på rätt spår.

3. Positioneringsskolan (Lejonet)

- **Implementering:** Rektorn utförde en analys av skolans nuvarande position och identifierade områden där skolan kunde differentiera sig och förbättra sin konkurrensfördel.
- **Aktiviteter:** Marknadsanalyser och konkurrentanalyser, identifiering av skolans unika styrkor.
- **Resultat:** En tydlig förståelse för skolans styrkor och hur de kunde utnyttjas i förändringsprocessen.

4. Entreprenörsskolan (Tigern)

- **Implementering:** Rektorn utvecklade och kommunikerade en stark vision för den nya skolkulturen. Innovation och risktagande uppmuntrades bland lärare och elever.
- **Aktiviteter:** Visionära tal och presentationer, skapande av innovationsgrupper bland lärare och elever.
- **Resultat:** En inspirerande och engagerande kultur som drev fram snabb förändring.

5. Kognitiva skolan (Ugglan)

- **Implementering:** Rektorn investerade i ledarskapsutbildning och personlig utveckling för sig själv och lärarna. Reflektion och kritiskt tänkande uppmuntrades.
- **Aktiviteter:** Ledarskapsworkshops, mentorskap och coaching, reflektionstimmar.
- **Resultat:** En djupare förståelse för de förändringar som behövdes och hur de kunde genomföras.

6. Lärandeskolan (Kängurun)

- **Implementering:** Rektorn skapade en kultur av kontinuerligt lärande och förbättring. Agila metoder användes för att snabbt anpassa strategier baserat på feedback.
- **Aktiviteter:** Regelbundna feedbacksessioner, användning av agila metoder som Scrum.
- **Resultat:** En flexibel och anpassningsbar kultur som kunde hantera osäkerhet och förändringar i realtid.

7. Maktskolan (Räven)

- **Implementering:** Rektorn utvecklade starka förhandlingsfärdigheter och byggde relationer både inom och utanför skolan. Maktbalanser navigerades noggrant.
- **Aktiviteter:** Förhandlingsträning, nätverksbyggande, konflikthantering.
- **Resultat:** En balanserad arbetsmiljö där alla intressenter kände sig hörda och respekterade.

8. Kulturskolan (Elefanten)

- **Implementering:** Rektorn arbetade aktivt med att bygga och upprätthålla en stark och positiv skolkultur. Värderingar kommunicerades tydligt och genomsyrade alla aspekter av verksamheten.

- **Aktiviteter:** Kulturbbyggande aktiviteter, värderingsworkshops, team-building övningar.
- **Resultat:** En långsiktig och hållbar kulturförändring som alla kunde stå bakom.

9. Miljöskolan (Kameleonten)

- **Implementering:** Rektorn höll sig uppdaterad om förändringar i utbildningslandskapet och anpassade strategier därefter. Scenarioplanering användes för att förbereda skolan för olika framtida utfall.
- **Aktiviteter:** Omvärldsbevakning, scenarioplanering, anpassning av strategier.
- **Resultat:** En skola som var redo att hantera förändringar och osäkerheter i omvärlden.

10. Konfigurationsskolan (Kamelen)

- **Implementering:** Rektorn analyserade skolans nuvarande tillstånd och identifierade områden för förbättring. Insikter från de olika skolorna kombinerades för att skapa en holistisk strategi. Förändringar genomfördes stegvis och framstegen övervakades noggrant.
- **Aktiviteter:** Omfattande analys, kombination av strategiska insikter, stegvis implementering.
- **Resultat:** En flexibel och integrerad strategi som kunde hantera stora förändringar.

Jag önskar dig lycka till och tveka in att höra av dig om du har frågor eller vill ha stöd i ditt förändringsarbete eller din egen utvecklingsresa.

//Niclas

Niclas@modattvaga.se

0708864025

www.modattvaga.se

