



Den lilla byrån i det stora formatet

En företagsresa med klokskap och framåtblick





En bransch och ett företag i förändring

Att mycket händer i vår omvärld har väl inte gått någon förbi. Ofta hörs ordet digitalisering, ett område som påverkar oss alla på olika sätt, inte minst i vår bransch. Samtidigt är vår övertygelse att relationen till våra kunder blir allt viktigare och att vi ska vara någon att luta sig mot när man som företagare känner sig osäker. Oavsett om det gäller redovisning, löner, revision, skatter eller andra frågor kring ekonomin.

Vår utmaning var, och är fortfarande, att samtidigt som vi utnyttjar den digitala tekniken till både våra kunders och vår egen fördel förflytta oss från det lilla företaget till ett medelstort företag. Vi ska möjliggöra ytterligare tillväxtpotential eftersom vi fortfarande växer och vill säkerställa bra leverans och service på alla våra kontor.

I denna skrift vill vi beskriva vår resa för att du som nuvarande eller framtida kund ska få en känsla av oss och det vi står för.

OM RÅDEK

Revisions- och redovisningsbyrån Rådek har funnits sedan 1986.

Huvudkontoret ligger i en vit tvåplansbyggnad i centrala Eskilstuna. Runt om i Sörmland finns även kontor i Flen, Katrineholm, Nyköping och Strängnäs.

Tillväxtresa från uppstart till att 2010 vara 40 anställda och 2019 81 anställda och 5 st kontor.

Omsättningen har ökat med 121 % från 2010 till 2019

Innehåll

En bransch och ett företag i förändring	1
Den lilla byrån i det stora formatet	2
När en förändring måste ske	3
Nya ögon	5
Hur gick man tillväga?	5
Förändring kan vara smärtsam	7
Personalen är Rådek	9
Kunden i fokus	11
Rådek idag	13
Framtiden	14



” Det är kul att förklara hur balansräkning och finansiering fungerar. Så jag tvekade aldrig att starta. Namnet Rådek är ekonomisk rådgivning, fast baklänges. Det är inte krångligare än så”, förklarar Johan Rudengren.

Johan Rudengren, grundare, VD och delägare Rådek

Den lilla byrån i det stora formatet

VD Johan Rudengren startade verksamheten som ett extraknäck bredvid jobbet som ekonomilärare i mitten av 1980-talet.

Rådek är en stor del av mitt liv sedan många år. Vi har fantastiska kunder och medarbetare, och i takt med att vi vuxit har vi sett behovet av att utveckla även företagandet och ledarskapet. Detta för att säkerställa att vi kan fortsätta vara ett företag i framkant med bland annat digitaliserade tjänster samtidigt som vi bibehåller goda och nära relationer till våra kunder. Denna skrift har som ambition att beskriva vår utvecklingsresa men också låta dig lära känna oss lite bättre, både vi som arbetar på Rådek och företaget.

/ Johan Rudengren, Grundare, VD och delägare Rådek

När en förändring måste ske

Det är början av år 2000 och företaget växer och mår bra. Nya kunder och anställda strömmar in. Två nya delägare kommer in för att stärka upp företaget ytterligare; Stefan Muhrbeck och Björn Bentevik.

Många frågor hamnar direkt i knät på Johan och en långsiktigare plan för verksamheten hinns inte med i det dagliga arbetet. Företaget börjar spreta och Johan, Stefan och Björn släcker bränder.

Antalet anställda och kunder ökade för varje år. Samhällets, och inte minst kundernas krav på att ha digitaliserade tjänster blev tydligare och regeringens beslut att slopa revisionsplikten gjorde att revisionsbyråernas uppdrag förändrades.

Nu beslutade man på Rådek att det var dags för en förändring! En förändring som både skulle matcha tillväxten inom företaget men även skapa utrymme för nya digitala tjänster till kunderna. En nödvändig förändring som samtidigt inte fick äventyra Rådeks personliga, jordnära och kompetenta grund som hela företaget vilar på.

”Stefan tog hand om tekniken. Björn om kvaliteten. Och jag tog hand om personalen. Vi passade väldigt bra ihop och vi var de chefer som fanns. Det fungerade utmärkt under en lång tid, förklarar Johan Rudengren.”

”År 2015 började vi närma oss 50 anställda, av erfarenhet så ”vet” man att det brukar bli organisatoriska problem vid just 50 anställda. Vi ”visste” men hamnade trots det i samma situation med ökad personalomsättning och ”bränderna” uppträdde oftare och oftare. Om vi inte agerat för att motverka detta så hade det troligen eskalerat, förklarar Stefan Muhrbeck.





” Från början var det en del av företagskulturen, att vi var små och familjära, men när man växer så måste det vara uppstyrt på ett annat sätt för att det ska fungera. Vi måste kunna visa att vi är ETT Rådek, även om vi finns på flera platser ” förklarar Lena.

Lena Gustavsson - ekonomi och löner, biträdande kontorschef Eskilstuna

Lena Gustavsson har varit på företaget sedan år 2000 och sköter Rådeks ekonomi och löner. Hon delar kontorschefsrollen i Eskilstuna med Karoline Ettermark sedan 2018.

- Problem som uppkom tidigare år löstes liksom efter hand. Det fungerade så klart på något konstigt sätt, men det fanns inte någon riktigt plan på hur allt skulle gå till eller fungera långsiktigt, förklarar Lena.

För att underlätta ägartrions arbetsbelastning tillsatte man kontorschefer på de fem kontoren. Men problemet var att kontorscheferna inte tilldelades tillräckligt med befogenheter.

Lena Gustavsson beskriver kontorschefernas jobb under den här perioden som ensamt. Stödet, råden och tipsen på hur man kan lösa olika personalsituationer fanns inte.

- Det uppstår alltid saker när man jobbar med människor. Det är konflikter, problem och andra saker som måste lösas. Kontorscheferna fick uppgifter tilldelade av chefstrion som de skulle lösa, men de hade inte riktigt stöd för att driva igenom besluten på sina kontor förklarar Lena.



”Johan, Stefan och Björn var de personer som drev bolaget med passion och glöd men kanske inte alltid i takt med varandra. Det fanns inte en tydlig vision kring vart de var på väg som företag eller varför ” förklarar Björn Medin.

Nya ögon

För att inte riskera att Rådek skulle fastna i gamla mönster och tappa relationen och förtroendet hos kunderna bestämdes det att ett externt bolag skulle kopplas in för att titta på organisationen med andra ögon. ” Det låter idiotiskt att vi inte gjorde det från början, men när man växer i ett företag är det inte så lätt att se saker tydligt. Det var helt enkelt för rörigt”, säger Johan. Förändringsledaren Björn Medin från företaget Lovak, beskriver stämningen när han kliver in på Rådek som ”lite orolig”.

Hur gick man tillväga?

Det första Björn Medin gjorde var att bena i ägargruppen. Målet var att ta reda på vilken ambition som fanns hos var och en. Vad ville de egentligen med bolaget och hur såg de på sin egen roll i företaget? För att skapa tydlighet på Rådek arbetades det både med rollerna i organisationen och planen framåt.

Två av de dåvarande delägarna, Stefan Muhrbeck och Björn Bentevik, valde att lämna sina ledande roller så att det dagliga arbetet i verksamheten kunde bedrivas av den nya ledningsgruppen och VD Johan enbart.

De långsiktiga planerna och strategierna för framtiden hanterades av styrelsen i bra dialog med ledningsgruppen. Här ligger fokus på VAD och HUR man behövde utveckla förändringsplanen kring kundrelationer, digitalisering och erbjudanden. En utmaning som medarbetare, ledningsgrupp och styrelse har tagit tag i med den äran.

Eftersom ägartrion hade dragit hela lasset med kunder, personal och kontorsfrågor handlade en stor del av omorganisationen om att få Johan att delegera arbetet. Han behövde backa och kontorscheferna behövde kliva fram.

- Det började med att vi ägare fick genomgå en utbildning hos LOVAK där den springande punkten var att lära känna sig själv. Och det har jag nu förstått, alldeles för sent i livet, att grunden till att leda andra människor är att förstå hur människor reagerar i olika situationer. Det var väldigt lärorikt att få lära känna sig själv och i nästa steg lära känna gruppen, vi tre tillsammans, förklarar Johan.

När jag började var Johan VD i RÅDEK och revisor i 300 bolag. Vi ställde alla frågor till honom. Allt från att bevilja ledighet till personalfrågor. Han skickade ut beslut via mail - på gott och ont, berättar Robin Skagerdahl som är kontorschef på Katrineholmskontoret.

- I och med att Rådek växte så blev det ett naturligt steg att lyfta kontorscheferna och strukturera om och dela upp ansvaret. Och att vi gamlingar försöker ta fram nya unga förmågor som kan ta över efter oss, förklarar Stefan.

Kontorschefernas roll behövde stärkas upp avsevärt. Ett första steg var att alla fick gå LOVAK:s ledarskapsutbildning. Parallellt med ledarskapsutbildningen skapades en ledningsgrupp bestående av kontorscheferna samt VD och tillsammans driver de verksamheten framåt.

-Den största skillnaden som jag ser det är ledningsgruppen. I gruppen tar vi gemensamma beslut för att få mer samordning mellan kontoren. Vi har frihet under ansvar på kontoren. Och eftersom vi kan varandras verksamheter så blir det lättare att hoppa in som ersättare om någonting händer. Det är tryggare i och med ledningsgruppen, säger Karoline Ettermark.

-Det är en stor skillnad idag när vi har uppstyrda möten med ledningsgruppen och vi hittar stöd och råd i varandra. Jag hade aldrig tagit den här rollen som kontorschef om jag inte hade vetat att det fanns en ledningsgrupp att luta sig mot när det blir situationer som är svåra att hantera säger Lena.



Parallellt med ledarskapsutbildningen skapades en ledningsgrupp bestående av kontorscheferna samt VD och tillsammans ska de driva verksamheten framåt.

Förändring kan vara smärtsam

Det krävs mod och uthållighet i ett förändringsarbete. Det behövs vilja och ork att stöta och blöta frågor, visioner, beslut och arbetssätt.

Arbetet går ut på att ifrågasätta allt som varit självklart tidigare. Varför gör vi så här? Hur kan vi göra saker annorlunda? Vilka punkter är viktigast i vårt företag? Vem gör vad? Gräver du djupare och förbi invanda mönster så kommer nya tankebanor att komma fram. Öppnas dörren så sipprar ny luft in.

Någon måste bara våga öppna dörren.

- Den vägledning vi fick av LOVAK öppnade upp för tankesätt som jag aldrig tänkt tidigare. I början var jag tveksam, men nu är jag mer bekväm i rollen. Jag vet vilka befogenheter jag har som kontorschef och jag får stöd av mina kollegor i ledningsgruppen. Det är viktigt att det kommer in personer utifrån som vågar ifrågasätta strukturer som funnits länge, säger Robin.

- När Björn Medin kom in så blev det en stor förändring. Det blev ordning och reda på ett annat sätt. Man märkte framförallt på Johan att han jobbade med sig själv på ett nytt sätt. Han försöker att överlåta och delegera ut uppgifterna så att allt inte hamnar hos honom. Utbildningen var utmanande men intressant berättar Lena.

Förändringsarbete kan vara smärtsamt och speciellt ont gör det om du som person inte är med på helheten. Varför görs denna förändring? Den frågan måste alla kunna förstå för att känna sig motiverade till att förändra sitt arbetssätt.

” Vi fick genom Lovak lära oss våra olika roller. Hattstrukturen benades ut så att säga. Man ska helt enkelt agera utifrån den hatt man har på sig. När har man delägarmössa, styrelsemössa, ledningsgruppsmössa, kontorschefsmössa och anställdmössa på sig. Det fick vi lära oss”, förklarar Stefan.

Det krävs mod och uthållighet i ett förändringsarbete.

Det behövs vilja och ork att stöta och blöta frågor, visioner, beslut och arbetssätt.

Om och om igen.



Man måste som företag hänga med i kundernas utveckling och behov där såväl digitaliseringen som relationen till kunderna är viktiga områden.

-Det några också lärde sig genom det här är att de kanske inte passar som chef eller ledare. De insåg att de hellre konsultar och tar hand om sina uppdrag istället. Förändringsarbetet har inte varit smärtfritt. Det har gjort ont ibland. Men när någon klivit åt sidan, så är det glädjande att se att någon annan stigit fram säger Johan.

Karoline Ettermark, som är gammal elitidrottare, beskriver hjälpen utifrån som att ha en tränare. En person som vill väl och som ser ens utvecklingspotential.

-Det måste komma någon som tittar på dig utifrån. Som ser vad det är för saker som du gör fel så att du får en chans att rätta till dem. Det är inte lätt att jobba med människor, man måste vara flexibel på så många sätt. Vi lärde oss hur människor fungerar, att vi alla är olika och hur man kan bemöta varandras olikheter på ett bra sätt – både kunder och medarbetare säger Karoline.

” Vi behövde helt enkelt knuffen till förändring av någon som kom utifrån. Det var spänningar mellan oss tre ägare kring vem som skulle göra vad, så när det kom någon utifrån som sa att så här ska ni göra så kändes det rätt skönt”, förklarar Johan.

” Vi lärde oss hur människor fungerar, att vi alla är olika och hur man kan bemöta varandras olikheter på ett bra sätt – både kunder och medarbetare” säger Karoline.



Robin Skagerdal och Karoline Ettermark är rättframma i sina tankar kring förändringsarbetet.

- Utan omstruktureringen hade vi inte varit där vi är idag. Vi hade inte vuxit från 40 till 81 personer. Organisationen har blivit tydligare med åren. Jag har arbetat i ledningsgruppen i två år och jag ser utvecklingen som skett i den gruppen under den tiden, förklarar Robin.

- Jag tror att förändringen har varit viktig för Rådek. Speciellt nu när vi har blivit så stora. Nu har vi ett fungerande arbetssätt, säger Karoline.

Personalen är Rådek

Det måste finnas en respekt för att människor är olika när ett förändringsarbete på ett företag påbörjas.

Det finns olika människotyper. Det finns de som är förändringsbenägna och sedan de som har svårare för nya saker. Och det måste man respektera och försöka göra förändringarna så mjukt som möjligt, förklarar Johan.

Björn Medin som följt och coachat under förändringsresan anser att Rådeks personal och chefer från första början varit öppna för de förändringar som har behövts för att driva Rådek framåt.

Nu har även några medarbetare tagits in som delägare. Det finns ett värde i att ha nyckelpersoner i verksamheten som även är ägare. Du får tydligare kulturbärare i företaget, förklarar Björn Medin.

Karoline Ettermark känner att alla på Rådek varit med på förändringsarbetet från början och hon tycker att personalen känner av förändringen på ett positivt sätt. Och Rådeks personal är företagets stora tillgång. Utan dem vore Rådek inte det framgångsrika företag som det är idag.

Vi har fått verktyg och framförallt har vi fått en förståelse för andra och varandra. Vi som ledning behöver bara ta fram riktlinjer på hur vi ska jobba så flyter allt. Vissa är kanske lite oroliga i och med framtidens digitalisering. Men de flesta tycker att det är kul, säger Karoline.

Johan vill att Rådek ska vara en arbetsplats där medarbetare utvecklas och mår bra. Ambitionen är att detta ska upplevas i relationen till kunden. Det ska vara ett personligt företag som samtidigt klarar av att jobba med både små och stora företag och kunder.

Johan understryker vikten av humor och glädje för att få arbetslivet att bli roligt:



- ” Glädje för mig är att gå från ett samtal med en medarbetare och känna att han eller hon faktiskt tycker det är kul att jobba hos oss. Då blir jag glad – rörd till och med ibland”, förklarar han.

- Framgång föder framgång och det är klart att stolthet kommer med att framgång finns. Men det finns också någonting djupare i Rådek som företag, menar Stefan.

- En mänsklig kontakt. Att ta sig tid. Att sticka in huvudet för att fråga hur det är hos medarbetaren vars pappa varit dålig. Det är det som skapar det där lite djupare i ett företag.
- Visa att man faktiskt bryr sig. Det betalar sig tiofalt tillbaka. Vår bransch är inte direkt känd för att vara byggd av humanistiska, helhetstänkande och omhändertagande individer. Vi är ekonomer, skrattar Johan.

” Engagemanget hos våra medarbetare är fantastiskt!
Kunden är alltid viktigast och kompetens är hög”.

Kunden i fokus

Rådek - den lilla byrån i det stora formatet. Personligt med förmågan att ta hand om väldigt stora kunder utan att sätta näsan i vädret och bli krångliga, det är målbilden.

- Jag tror att vi försöker att vara på kundens nivå. Kunderna ska känna sig trygga. Inga frågor är för dumma för att ställas. Vi finns där för att underlätta deras verksamhet. Vi är mänskliga och jordnära och pratar på ett sätt som gör att de förstår, förklarar Karoline.

Rådek är idag ett samspelt företag, som effektivt jobbar från ägargruppen till styrelsen genom ledningsgrupp och VD ut till medarbetarna.

-Vår organisation har blivit tydligare och tydligare med åren. Det är först under de två sista åren som vi verkligen märker att organisationen fungerar som den är tänkt att göra, säger Robin.

- Vi jobbar som ett team kring kunderna på ett annat sätt nu. Det var bra förut också, men nu finns det ett tydligare system kring alla kunder, förklarar Karoline.

Den nya organisationen har också gjort att det nu finns tid för framåtblickar och längre målsättningar. Rådeks styrelse tillsammans med VD har utvecklat nya produkter och tjänster och lämnat offerter på uppdrag de tidigare aldrig hunnit med.

”Jag tycker Rådek är jättebra! De har varit ett stort stöd under hela vår utveckling från att vara ett enmansbolag till de 17 man vi är idag. Rådek har både fungerat som rådgivare och bollplank i frågor som bolagsfusion såväl som att de skött all löpande ekonomi och bokslut. Med den goda relationen vi har känns det skönt och tryggt. De känner oss utan och innan och de är som en del av bolaget.”

säger Håkan Serrander på Biltjänsten Serrander Bil AB, återförsäljare av KIA Motors i Eskilstuna

”Vi har följt med Peter Larsson så vår relation med Rådek började när han började på Rådek 2013 men vi har arbetat med Peter många år innan dess så vår relation är viktig. Vårt företag har vuxit från 4 till 17 miljoner och har idag 17 anställda. Rådek hjälper oss med löner och månadsavstämningar men även med skattefrågor och ibland med kontrakt. Vi har även fått hjälp med införandet av Fortnox som vi använder för bokföring, fakturering och betalningar. Rådek fungerar lite som en del av vår ekonomiavdelning. Sen har jag känt Johan Rudengren sedan 90-talet så vi har också en god relation sedan många år tillbaka.”

säger Peter Hammarstedt på Malmby Lantbruk AB, ett bolag som bedriver jordbruk med djurhållning samt entreprenadverksamhet och grönyteskötsel.

”Vi ärvde kontakten med Flen-kontoret när vi förvärvade vårt företag 2009, då de hjälpte till med löner och löneutbetalningar och ett par år senare lade vi hela ekonomifunktionen till Rådek. Idag hanterar de även våra övriga tre bolag och sedan några år tillbaka gör de även revisionen, så vi är väldigt nöjda med dem. Vi har tidigare haft en relation till en av ”de stora” men känner att det finns fördelar med att arbeta med ett mindre bolag där vi kan få en närmare relation. Sen förväntar vi oss att de såklart utvecklar sig i sina tjänster för att hänga med utvecklingen för att bli effektivare så att det blir enklare och och över tid även billigare. Så här långt känns det väldigt bra!”

säger Sture Wikman ägare av Precima AB och ytterligare några företag.

”Ja vi har själva haft en utvecklingsresa som bolag sedan runt 2000 och har hanterat vår ekonomi internt på olika sätt, men kände att vi var lite väl sårbara. 2009 tog vi in hjälp ett par dagar i veckan, men under 2018 kände vi att vi behövde fokusera på andra saker och så värdet av att lägga över hela vår ekonomifunktion till ett företag med mer kunskap och resurser och valde Rådek. Där har vi tre personer engagerade för oss som bidrar både med utveckling av vår systemmiljö såväl som all löpande ekonomihantering inklusive löner och bokslut. En komplett funktion. Vi tycker att storleken och kompetensen hos Rådek passar oss väl, och den nära relationen vi får med dessa medarbetare betyder mycket så att vi slipper känna oro inför en digitalisering alltför snabb takt, och känner att de kompletterar oss väl i vår utveckling.”

säger Lars Knutsson, VD Bordsjö Skogar AB

”Vi har en relation med Rådek sedan 1992, de är revisorer i alla våra bolag. Det är främst Johan Rudengren som varit med under hela resan, men även Sofia Pettersson, Irina Naumenko och Gunilla Eriksson som hjälper oss. Johan har varit ett fantastiskt stöd inte minst med avtalsfrågor vid många av de förvärv som vi gjort där Johans bredd i både synsätt och kompetens varit till stor hjälp. Han är ju inte bara ekonom utan även affärsman och entreprenör något vi verkligen få ta del av. Han säger vad han tycker med glimten i ögat. En viktig faktor för oss är och har varit tillgänglighet. Jag vill ge Rådek en stor eloge för de svarar oftast om de kan, annars ringer de tillbaka snabbt.”

säger Kimmo Frondelius, ägare av koncernerna Investia AB och Extal AB i vilka ingår bland andra Blomberg & Stensson AB och X-modul AB

Rådek idag

Rådek beskrivs av alla som intervjuats som en trygg arbetsplats som skiljer sig från de största. Det är humant och personligt och det är Johan, Stefan och Björn som lagt grunden för den mänskliga inställningen på företaget.

- Ja, det är nog till stor del jag som satt prägeln på Rådek. Visst, jag är en fena på skatter, men jag har samtidigt ett genuint intresse för andra människor. Att vara yrkesman är en sak och att vara ledare är någonting annat. Det tredje är att kunna motivera människor i vardagen. Att få människor att tycka det är kul att gå till jobbet. Att få dem att känna när de drar hem vid kl 17 att det känns som en bra idé och att komma hit igen vid 8 dagen efter. Det ska inte bara vara lönen som motiverar till att komma hit, förklarar Johan.

-Det här är det bästa företag som jag jobbat på. Johan är så otroligt skärpt och duktig. Jag tycker den här resan har varit jätteroligt och jag har utvecklats enormt mycket. Det är synd att jag är 61 och måste gå i pension snart, skrattar Karoline Ettermark.

-Jag har inte ångrat en sekund att jag gick från en stor byrå till Rådek. Fördelen att jobba på ett mindre bolag är att det är mer humant, men med krav såklart. När jag fick jobbet som kontorschef så visste jag inte vad det innebar. Det är tufft så klart och jag har mycket ansvar. Det händer hela tiden saker som jag som chef måste ta tag i, men jag får stöd genom Johan och ledningsgruppen, säger Robin Skagerdahl

” Det skulle vara kul om Rådek finns på ännu fler platser i landet men att vi fortfarande behåller den jordnära känslan. Där man som medarbetare kan påverka och det inte är så stelt”, säger Erik



”Jag har en liknelse med en byggfirma - vi kan inte allihopa komma med en hammare till byggarbetsplatsen när alla andra har spikmaskiner. Vi måste faktiskt snegla på en spikmaskin om vi ska vara med i matchen - eller så måste vi ta halva priset för vår ersättning i timmen”, förklarar Johan



Framtiden

Erik Hallander är en av de senast anställda auktoriserade revisorerna på företaget. Han kommer från en de största revisionsbyråerna i Sverige och ser bara positivt på att jobba i en mindre firma men vill ändå att Rådek växer på sikt. Rådek är lösningsorienterat och det är kort mellan uppgift och handling. Allt är inte standardiserat så det går fort för oss att lösa saker. Ledningen och organisation finns nära, och vi anpassar oss efter kunden. Det är inte bara en massa fina ord, säger Erik.

Konkurrensen från andra byråer hägrar ständigt och påminner om att fortsätta framåt och att utvecklas. Digitalisering är en självklarhet att haka på om ett företag ska överleva i en snabbt föränderlig teknisk värld och i en konkurrenskänslig bransch. Johan tror att Rådek 2030 genomgått ett generationsskifte och att ett urval av Rådeks yngre medarbetare är delägare och förvaltar företaget och för det vidare in i framtiden. Jag önskar att vi har klarat det tekniska språnget och har 20 fler anställda. Jag är ingen vän av att expandera för fort. Det är svårt att hålla sin värdegrund om man växer för snabbt, förklarar han.

- Det kommer att vara ett annat arbetssätt. Då kommer alla uppdrag att vara helt digitaliserade. De som inte kan anpassa sig till det digitala kommer inte att passa in. Det kommer säkert att bli mer rådgivning i framtiden, tror Robin Skagerdahl.

-Rådek är på, vi är med 2030. Vi har utvecklats digitalt, men samtidigt är vi kvar och kan erbjuda de kunder som vill ha pärmar samma tjänster som tidigare, säger Karoline Ettermark.

- Förändringstakten bara ökar vilket innebär att Rådek som företag i sin tur måste förändras i takt med sin omvärld. Det gäller att ständigt förbättra kundvärdet och kundrelationen samtidigt som man hänger med i tekniken. Detta genom att hela tiden arbeta med utveckling av medarbetarna säger Björn Medin, förändringscoach och styrelseordförande sedan 2017 i Rådek. Rådek ska inte få köpas upp av någon större byrå i framtiden.

Ägargruppen vill istället lämna över till nästa generation. Jag är inte VD 2030 - eller ägare heller för den delen. Men kanske sitter jag i styrelsen.... om jag har tur säger Johan med ett leende.



LOVAK

VARAKTIG FRAMGÅNG