



2014-06-18 14:00 CEST

Effektivare arbetsmöten

För att nå maximal effektivitet på en arbetsplats krävs två olika fokus. Medarbetare och ledning måste ha möjlighet att fokusera på utförande- och utvecklingsprocesser – var för sig.

Möten i och mellan arbetsgrupper säger mycket om hur effektivt ett företag är. Annika Engström, universitetsadjunkt vid Tekniska Högskolan i Jönköping och doktorand i pedagogik vid Helix vid Linköpings universitet, har i sin doktorsavhandling "[Lärande samspel för effektivitet. En studie av arbetsgrupper i ett mindre industriföretag](#)" tittat närmare på samspelet i olika arbetsgrupper vid ett mindre industriföretag avseende lärande, kommunikation och effektivitet.

– Men jag ser inte på effektivitet enbart som ekonomiska resultat. Jag har vidgat begreppet och menar att effektivitet måste innehålla en utvecklingsdimension som handlar om att organisationen också lär sig.

För att åstadkomma ett lyckat samspel som leder till effektivitet bör organisationen se till att ha två olika arenor för att hantera uppgiften. En som handlar om utförande, att göra jobbet, och leverera så bra som möjligt. Och en annan som handlar om utvecklingsprocesser – att förändra, omvandla och hantera grundläggande problem i verksamheten.

– Om man inte skiljer på dessa två så stör processerna varandra, säger Annika Engström.

Möten som handlar om utförandeprocesser ska hållas lösningsinriktade med styrande ledning och med kommunikation som gynnar att uppgiften utförs på ett effektivt sätt.

– Här handlar det om att se till att produktionen fungerar. Där är inte rätt forum för kritiska förhållningssätt och ifrågasättanden, säger Annika Engström.

Dessa luftas istället vid särskilda möten kring utvecklingsarbete. De ska vara problemorienterade med underlättande ledning och kommunikation som gynnar idégenerering.

– Där diskuteras grundläggande problem och om man gör rätt saker. Medarbetarna stimuleras i att ifrågasätta, komma med idéer och förslag på att göra nytt.

Motsättningar och konflikter som kommer upp till ytan ska ses som en utvecklingskraft. Om kraften inte tas om hand kommer den att störa utförandeprocesserna.

– Människor ifrågasätter och vill förändra, det är positivt. Om man som ledare inte är rädd, utan försöker fånga upp det som ligger och pyr så skapar man delaktighet och effektivitet, säger Annika Engström.

Men många har svårt att hantera konflikter, samarbetsproblem och missnöje på arbetsplatsen.

–Jag tror på vidareutbildning och träning i känslohantering och kommunikation. Jämför med hur ett fotbollslag tränar: de övar och nöter olika strategier för att klara olika situationer. Så behöver vi jobba med kommunikation också!

Annika Engström disputerade den 4 juni med avhandlingen ”Lärande samspel för effektivitet. En studie av arbetsgrupper i ett mindre industriföretag”.

Mer information och kontakt:

Annika Engström

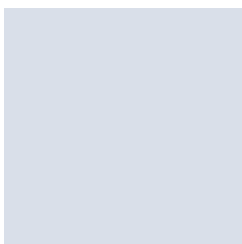
annika.engstrom@jth.hj.se

036-1016 44

0734-02 16 16

Tekniska Högskolan (JTH) är en av fyra fackhögskolor inom Högskolan i Jönköping. JTH är en av landets största utbildare av högskoleingenjörer. Forskningen är inriktad på industriell produktframtagning i samverkan, särskilt tillämpningar i och för små och medelstora tillverkande företag och närbeläggande tjänsteföretag. JTH har 2 000 registrerade studenter, cirka 150 anställda och omsätter cirka 200 mnkr.

Kontaktpersoner



Presstjänst

Presskontakt

Presstjänst, övergripande

press@ju.se

073- 910 17 53



Sophie Liljefall

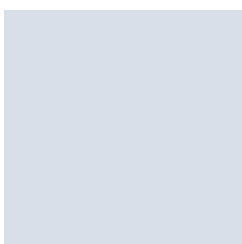
Presskontakt

Kommunikatör, pressansvarig

Press

sophie.liljefall@ju.se

+46 36-10 1816



Sofia Stenberg

Presskontakt

Ledningskommunikatör

Jönköping University, rektorskansli

sofia.stenberg@ju.se

036-101566