

TEMA ARBETSLIV – EN KOMPETENSMILJÖ FÖR ATTRAKTIVT ARBETE

Företag, organisationer och aktörer konstaterar att det blir allt viktigare att erbjuda Attraktiva Arbeten för att behålla, engagera och attrahera medarbetare. Vi forskar, utbildar och utvecklar metoder sedan 2001. Vi gör allt tillsammans med företag, organisationer, stödjande tjänsteföretag och andra intressenter. Nyttan står alltid i fokus. Tema Arbetsliv står för internationell spetskompetens och vardagsnära praktiskt arbete tillsammans med intressenter i Dalarna.

En utveckling av Attraktiva Arbeten innebär att arbeta "inifrån och ut" och därmed ta tillvara både medarbetarnas och organisationens kompetens och engagemang. Vi arbetar därför också med till exempel arbetsmiljö, motivation, verksamhetsutveckling, jämställdhet och samverkan. Vi ger högskolekurser för yrkesverksamma om olika frågor i arbetslivet i de så kallade KULA-kurserna, samt specifika utbildningstillfällen inom kompetensmiljön.

En investering för framtiden



AKK

AKK – Attraktiv konkurrenskraft syftar till en förstärkt samverkan för ökad konkurrenskraft och säkrad kompetensförsörjning genom utveckling av Attraktiva Arbeten. Projektet har tre övergripande mål:

- 1 Små och medelstora företag ska använda utvecklade metoder/arbetsätt för att engagera, behålla och attrahera kompetenta medarbetare.
- 2 Stödjande tjänsteföretag ska utveckla nya produkter och marknader för processer som stödjer företagens utveckling av Attraktivt Arbete.
- 3 Ett nationellt Kompetenscentrum för Attraktivt Arbete ska utvecklas för att skapa kontinuitet i samverkan.

Projektet genomförs i nära samverkan mellan regionens tillverknings- och tjänsteföretag, stödjande företag och aktörer samt andra nationella och internationella utvecklingsprojekt.

Projektet är finansierat av Europeiska Regionala Utvecklingsfonden, Region Dalarna och Högskolan Dalarna.



© TEMA ARBETSLIV, HÖGSKOLAN DALARNA, 2009-12. GRAFISK FORM: ÅSA SVENSSON



Attraktivt Arbete

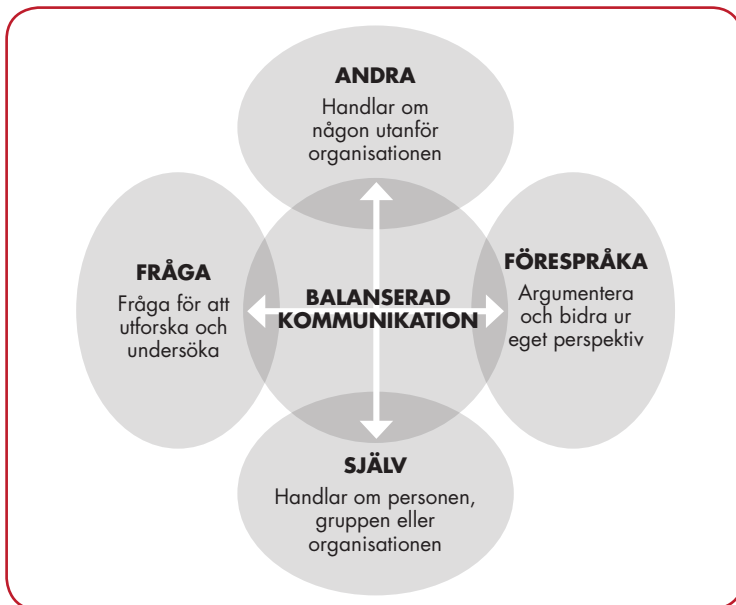
NYTTA #1: 2009

Balanserad kommunikation för Effektiva Team

Arbetsgruppers effektivitet har i forskning visat sig vara beroende av att kommunikationen är balanserad – dvs att alla bidrar till samtalen, att det ställs frågor så att alla förstår eller hjälper andra att utveckla sina tankar, att uttrycka vad man själv eller gruppen tycker, hur man förstår saker och ting, och att man tar hänsyn till t ex kunder, genom att ta in deras synsätt och behov.

»Allra viktigast är dock att det finns ett stort så kallat *känslomässigt utrymme* i samtalen. «

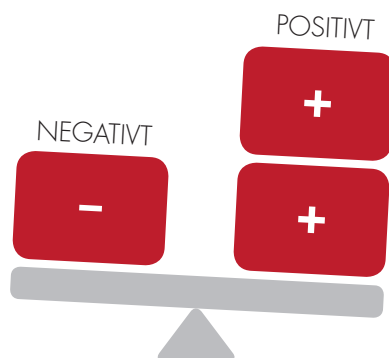




Grunder i balanserad kommunikation för effektiva team.

Allra viktigast är dock att det finns ett stort så kallat "känslomässigt utrymme" i samtalet. Det betyder att det finns en god balans mellan positiva uttryck och kommentarer å ena sidan, och mer negativa kommentarer och

invändningar å andra sidan. Balans innebär här att det känslomässiga utrymmet blir tillräckligt stort för att allas tankar och idéer kommer till uttryck – och då ska det positiva överväga!



Balanserad kommunikation med stort känslomässigt utrymme innebär övervikt av positiva uttryck och uppmuntran.

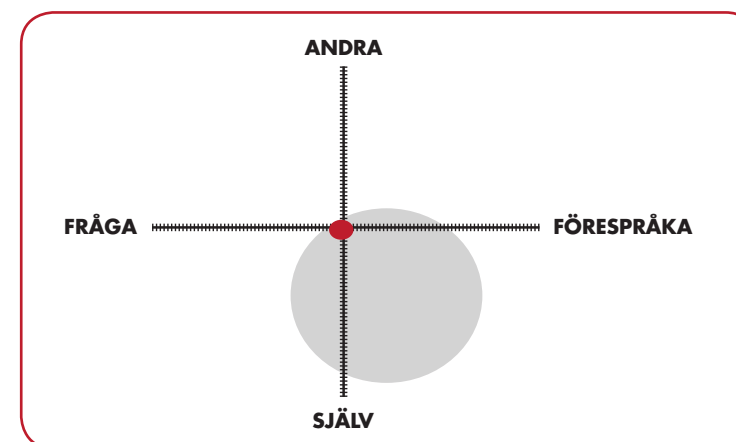
För att öka det känslomässiga utrymmet är det viktigt att vara tydlig att ge positiv feedback: "det var ett bra förslag!" istället för att låta tystnad betyda att man håller med. Men också invändningar behöver vara tydliga, eftersom ett argument bäst testas när det ifrågasätts.

Balanserad kommunikation används i delprojektet Registrerad Kompetensutveckling. Syftet är att arbeta med chefer i workshops under ett år, för att de ska kunna skapa förutsättningar för utvecklad kommunikation och relationer i de arbetsgrupper som de ansvarar för. Utifrån forskning om balanserad kommunikation görs kartläggningar av kommunikationsmönster i arbetsgrupper. Både offentliga och privata organisationer –

stora och små – ingår. Kartläggningen genomförs genom observationer av videofilmade arbetsgruppsmöten. Alla arbetsgrupper får en uppgift att arbeta med. På mötet pratas det om vilka kontakter arbetsgruppen har – och vilka kontakter de saknar.

Resultaten ger underlag för utvecklingsarbete i arbetsgrupperna. Därigenom kan vi tillsammans med chefer och arbetsplatser lära mer om hur man kan påverka och förbättra balansen i gruppernas kommunikation.

Genom att studera arbetsgruppernas kommunikation får vi möjlighet att lära mer om hur balanserad kommunikation kan fungera i praktiken, och vad som behövs för att arbetsgrupper ska utvecklas vidare.



Figuren visar att gruppen kan bli bättre på att ta in andras synsätt och fråga för att förstå och utveckla tankar.