

JOBBA I VÄSTERÅS

EN MODERN AFFÄRSIDÉ

Grupp 27
Handledare: Johan Grinbergs
Mälardalens Högskola
FOA151
2018-11-07

Sammanfattning

Jobba i Västerås är en ekonomisk förening som startade år 2000. Föreningen har inget vinstintresse utan styrs av deras syfte att öka kompetensförsörjningen. De har även flera koncept i verksamheten.

Syftet som har tagits fram är att analysera Jobba i Västerås organisationsstruktur. En analys har utförts av hur organisationsstrukturen ska komma att effektiviseras. Empirin har främst tagit fram genom abduktiv metod, som exempelvis intervju samt sekundära källor.

Arbetet inleds med en bakgrund över hur företaget ser ut samt en undersökning från externa länkar som ska senare komma att stärka analysen. En teoridel redovisas senare där olika relevanta teorier har undersökts från böcker och vetenskapliga artiklar. I arbetet redovisas hur den nuvarande organisationsstrukturen ser ut och de olika konsekvenserna som medför med den.

Utifrån analysen har en slutsats tagits fram. I den här presenteras ett förslag på en mer effektiv organisationsstruktur. Tanken är att kommunikationen är viktig i en sådan här typ av organisation, som arbetar med kompetens.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning	2
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Organisationen	4
1.3 Syfte	4
1.4 Frågeställningar	4
1.5 Problematisering	5
2. Metod	5
2.1 Vetenskapliga artiklar	5
2.2 Upplägg av intervju	5
2.2.1 Respondent	5
2.3 Reliabilitet	6
3. Teori avsnitt	6
3.1 Organisationsschema	6
3.2 Designparametrar	6
3.2.1 Design av position	7
3.2.2 Design av enhet	7
3.2.3 Design av laterala länkar	7
3.2.4 Design av beslutsfattande	7
3.3 Nätverksorganisation	7
3.4 Grundläggande för organisationsstrukturer	8
3.4.1 Utmaning med uppbyggnad av struktur	9
4. Empiri-insamling	9
4.1 Nuvarande struktur	9
4.1.1 Samarbete med företag	10
4.1.2 Samarbete med kommuner	11
4.1.3 Beslutsfattande	11
4.2 Problematik med att förse kompetens	11
4.2.1 Problematik mellan externa parter	11
5. Analys	12

5.1 Analys av nuvarande struktur	12
5.2 Analys av problematisering	13
5.3 Analys av effektivisering	14
6. Slutsats	14
6.1 Rekommendationer	15
6.2 Konsekvenser	15
Källförteckning	17
Personlig intervju	17
Vetenskapliga artiklar	17
Webbsidor	17
Bilaga 1	17
Bilaga 2	18

1. Inledning

Jobba i Västerås har en unik struktur i organisationen med flera olika koncept som samverkar på ett intressant sätt. Under framtagningen av empiri kom nya frågeställningar upp om hur strukturen i organisationen är upplagd. Organisationsstrukturen är eventuellt inte ett problem i sig men snarare en möjlighet att utveckla den. Utifrån den aspekten har vi baserat vårt val av organisation.

1.1 Bakgrund

Jobba i Västerås är en ekonomisk förening som startade år 2000. Föreningen har inget vinstintresse utan styrs av deras syfte att öka kompetensförsörjningen. Deras vision är även att skapa den bästa lokala arbetsmarknaden i Sverige (JIV, u.å.). Jobba i Västerås har omkring 35 medlemmar och har tre lokaler i Västerås. Verksamheten har flera olika koncept och samarbetspartners. Ett exempel på ett koncept är Arbetsmarknadskunskap (arbetsmarknadskunskap, u.å.). Det konceptet fokuserar på ungdomar som ska ge sig ut i arbetslivet och den sekundära målgruppen är andra som är arbetssökande. I den senare målgruppen ingår individer i olika åldrar samt nyanlända invandrare som är ute efter ett jobb. Jobba i Västerås använder främst föreläsningar som medel när det kommer att nå ut till sin målgrupp (Nordén, 2018-10-03).

1.2 Organisationen

Jobba i Västerås är en organisation som har kompetensförsörjning som syfte och arbetar för en hållbar arbetsmarknad (JIV, u.å.). Arbetsmarknadskunskapskonceptet är en del av Jobba i Västerås och har en egen affärsidé. Den består av att arbetsmarknaden ska styra vilka yrken som ska attraheras för den yngre generationen. Det innebär att de jobb som kommer behöva mer kompetens och personal i framtiden, ska uppmärksammas för de som står inför ett val av utbildning (arbetsmarknadskunskap, u.å.).

1.3 Syfte

Syftet är att analysera Jobba i Västerås organisationsstruktur för att därefter utföra en analys om hur organisationsstrukturen skulle kunna effektiviseras.

1.4 Frågeställningar

- Hur ser den nuvarande organisationsstrukturen ut?
- Innebär organisationsstrukturen någon problematik för organisationen?
- Vilken uppbyggnad av organisationsstrukturen är den mest effektiva för Jobba i Västerås?

1.5 Problematisering

För någon som undersöker företagets struktur kan det finnas svårigheter med att förstå organisationsstrukturen. En undersökning har gjorts över strukturen för att få en förståelse över hur en sådan typ av struktur fungerar i praktiken.

2. Metod

Inhämtning av empiri har tagits fram genom abduktiv metod. Abduktion betyder att både idéer och teorier har tillämpats för att ta fram empiriskt material (Blomkvist, Hallin & Lindell, 2018). Primärdata har samlats in genom intervju. Sekundärdata har tagits fram främst av kurslitteratur samt stöd av vetenskapliga artiklar och tillförlitliga hemsidor på internet.

2.1 Vetenskapliga artiklar

I det här PM:et har två vetenskapliga artiklar kommit att användas för ytterligare empiriinsamling. Genom Mälardalens Högskolas databas har de här artiklarna tagits fram via Discovery. Genom väl använda sökord och ifyllnad av "peer reviewed" och "full text" har artiklarna kommit att väljas. De två artiklarna är *Providing an Efficient Organization Structure and Company Culture by Embedding Group Dynamic Consciousness* (Mehmet Saim, 2016) och *Knowledge criteria for organization design* (Mahesh & Suresh, 2009). Urval av artiklar har baserats på information som är relevanta och kan stödja vårt undersökningsproblem.

2.2 Upplägg av intervju

Kontakt med verkställande direktör Björn Nordén på Jobba i Västerås skedde genom kontakt på messenger. Upplägget av intervjun var till största del ostrukturerad intervju. Med ostrukturerad intervju menas det att vi på förhand inte har bestämt vilken inriktning vi skulle ha på arbetet (Blomkvist, Hallin & Lindell 2018). Breda frågeställningar har dock utförts innan intervju för att få en någorlunda struktur på intervjun (se bifogad bilaga).

Syftet med intervjun var att få ut information om företaget som uppfattades som intressant att undersöka vidare. Efter intervjun som var 1 timme och 39 minuter lång har en transkribering utförts. Tidsintervallet och den ostrukturerade intervju-typen gjorde att ett beslut togs att transkribera delar av innehållet som var relevant för ämnet, vilket kommer att presenteras i empiri-avsnittet.

2.2.1 Respondent

Val av respondent baserades på att vi ansåg att en verkställande direktör besitter god övergripande kunskap om organisationen. Information som exempelvis hur organisationsstrukturen är uppbyggd samt hur företagets målsättning ser ut.

2.3 Reliabilitet

Reliabiliteten i undersökningen kan komma att påverkas av olika faktorer. Begreppet reliabilitet används för övrigt i vetenskapliga arbeten för att bedöma kvaliteten (Blomkvist, Hallin & Eva, 2018). De olika faktorerna är dels översättning av vetenskapliga artiklar från engelska till svenska. Där kan missförstånd och olika tolkningar av översättningen komma att påverka empirin. En annan faktor kan vara för få respondenter. Materialet hade kunna stärkts ytterligare genom fler respondenter från olika avdelningar.

3. Teori avsnitt

Utifrån vårt syfte och frågeställningar har vi valt att använda oss av teorier och begrepp från Forslunds (2016) *Organisation och ledning* i kapitel fem som handlar om organisationsstrukturer.

3.1 Organisationsschema

Forslund (2016) påstår att organisationsschema beskriver fyra olika aspekter:

1. Hur fördelningen har gjorts av formell auktoritet
2. Samordningen av arbetet och hur det sker
3. Hur arbetet fördelas
4. Hur hierarkin ser ut i organisationen

Ett organisationsschema är ett tydligt och enkelt sätt att beskriva hur organisationen ser ut. "Schemat visar att vi skiljt på arbetsuppgifterna Inköp, Ekonomi, Personal, Tillverkning och Försäljning" (Forslund, 2016, s.86). Enligt Forslund (2016) finns olika varianter av strukturer i en organisation, därmed kan en avbildning av ett organisationsschema se olika ut.

3.2 Designparametrar

Enligt Henry Mintzberg (1979) finns det nio designparametrar som bör finnas i åtanke vid strukturering av en organisation (Forslund, 2016). Nedan kommer det presenteras övergripande vad de olika grupperna innebär, se figur 3.2.

Grupp	Designparametrar
Design av position	<ol style="list-style-type: none">1. Specialisering2. Beteendeformalisering3. Träning och indoktrinering
Design av enhet	<ol style="list-style-type: none">1. Enhetsgruppering2. Enhetsstorlek
Design av laterala länkar	<ol style="list-style-type: none">1. Planerings- och kontrollsystem

	2. Samverkansmekanismer
Design av beslutsfattande	1. Vertikal decentralisering 2. Horisontell decentralisering

Figur 3.2 Egen modell av Mintzbergs (1979) designparametrar (Forslund, 2016, s.90).

3.2.1 Design av position

En position innebär i det här sammanhanget att ha en roll, exempelvis en anställning. Det finns olika positioner där det är klarlagt vad individens position innebär (Forslund, 2016).

3.2.2 Design av enhet

I enhet sätts positionerna ihop och utformar enhetsgruppering. “Det är viktigt att komma ihåg att det i sig inte handlar om vilka personer som ska arbeta ihop, utan vilken *logik* det finns mellan att låta vissa *positioner* vara placerade tillsammans i enheter” (Forslund, 2016, s.95). Med enhet innebär det att de anställda arbetar under samma chef (Forslund, 2016).

3.2.3 Design av laterala länkar

Laterala länkar betyder interaktion. Det krävs i de flesta fall interaktion i organisationer mellan de olika enheterna, vilket kan ske på alla plan i enheterna och inte endast de närliggande (Forslund, 2016).

3.2.4 Design av beslutsfattande

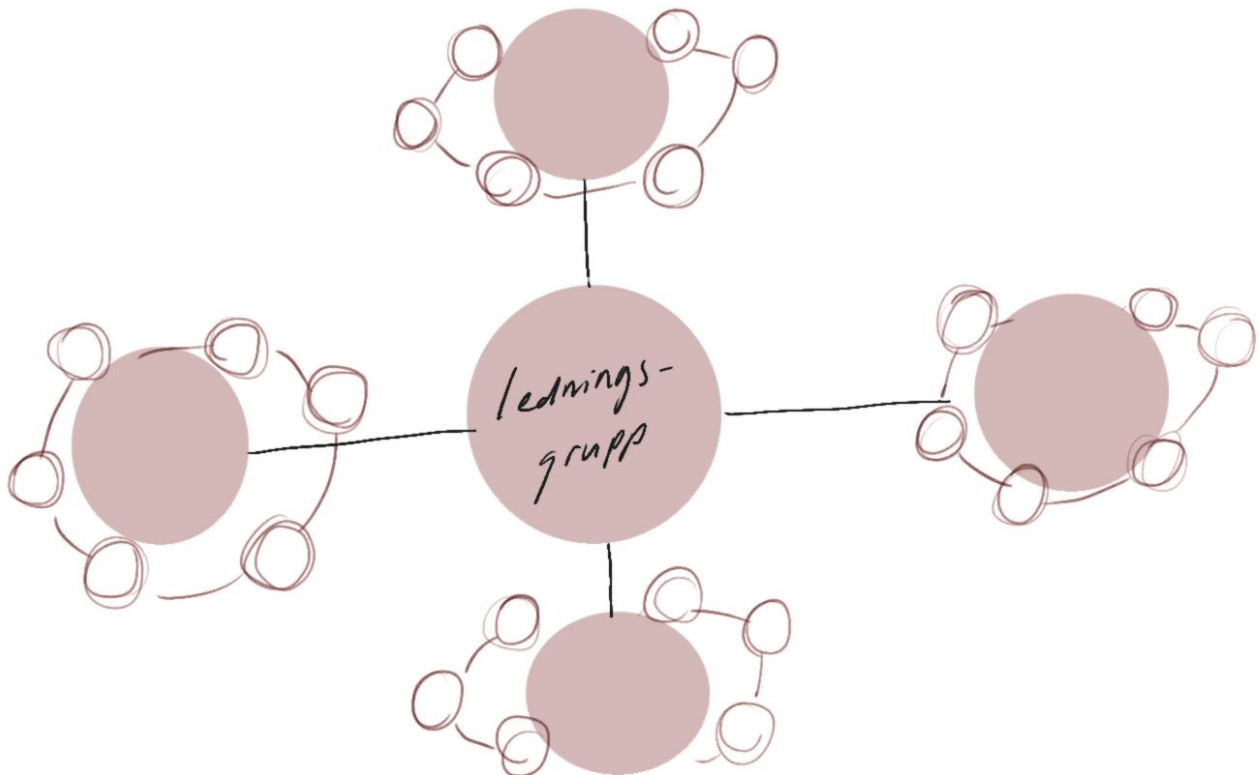
Den sista grupperingen av parametrarna är beslutsfattande. Det tas många beslut i en organisation och det behövs bestämmas vart och vilka som ska ta beslut. Centraliseras betyder att färre personer är med i beslutsfattandet medan decentraliseras betyder att flera personer är med. Genom att en organisation tillämpar decentralisering kan viss motivation bland de anställda öka. Snabbhet och kunskap kan även öka genom att flera parter är involverade i beslutsfattande (Forslund, 2016).

3.3 Nätverksorganisation

Nätverksorganisationen är som ett motstånd mot den hierarkiska organisationsmodellen. Ett exempel på organisationer som förhåller sig på ett mer hierarkiskt synsätt är när ett organisationsschema formas i form av en pyramid (Forslund, 2016). Nätverksorganisationer delas istället upp i flera små enheter, se figur 3.3. Syftet med en sådan organisation är att få de anställda att medverka i framtagandet av de olika målen som företaget består av. Företaget ska bestå av flera mindre enheter som ska kunna genomföra mycket beslutsfattande på egen hand, istället för att endast en övre enhet fattar alla beslut. Företaget ska decentralisera sig till mindre enheter (Forslund, 2016).

Det beskrivs av Forslund (2016) hur en nätverksorganisationsbyggnad skulle kunna vara till nytta för mindre företag. Det kan underlätta för de mindre företagen att konkurrera gentemot de

större företagen på marknaden. Det finns olika anledningar som styrker det här argumentet. Företagets storlek kan vara en fördel eftersom de kan vara väldigt effektiva gentemot andra. Det kan även vara svårt att ändra på ett företag med stora block än de företag som består av mindre delar (Forslund, 2016).



Figur 3.3 Egen bild av nätverksorganisation (Forslund, 2016, s.117)

3.4 Grundläggande för organisationsstrukturer

För att kunna definiera en organisationsstruktur krävs det att veta vilka aspekter som ska vara inkluderade. I den vetenskapliga artikeln *Providing an Efficient Organization Structure and Company Culture by Embedding Group Dynamic Consciousness* (Mehmet Saim, 2016) radas fyra olika punkter upp för vad som kännetecknar en organisation:

- Ett system som är gjort av koordinerade aktiviteter:

I alla organisationer existerar det olika delar och relationer. Organisationer innehåller funktionerade aktiviteter och de här aktiviteterna kan ses som relationer till varandra.

- En praktisk grupp av personer:

En organisation besitter en grupp personer som inspekterar och analyserar aktiviteter i organisationen.

- Det är en grupp som strävar efter att nå ett specifikt mål:

Gruppen handlar om mänskliga beteenden och har alltid ett syfte. Organisationen måste på grund av det här alltid sträva efter mål att nå, för att skapa mening till personal som ska utföra en viss arbetsuppgift.

- Auktoritet och ledarskap

Organisationer är skapta genom hierarki och det resulterar till att auktoritet existerar i alla organisationer, både nationellt och internationellt. Ledarskap är ett personlighetsdrag som ska motivera underordnade att nå organisationens mål.

3.4.1 Utmaning med uppbyggnad av struktur

En utmaning för förvaltningar i organisationer är uppbyggandet av strukturer som är lyhörda till komplexiteten kring efterfråga och behov (Mehmet Saim, 2016). Vid skapande av strukturer bör det finnas i åtanke vilka organisationens drivkrafter är och hur processerna i organisationen ska se ut.

4. Empiri-insamling

I det här avsnittet ska den insamlade empirin komma att presenteras.

4.1 Nuvarande struktur

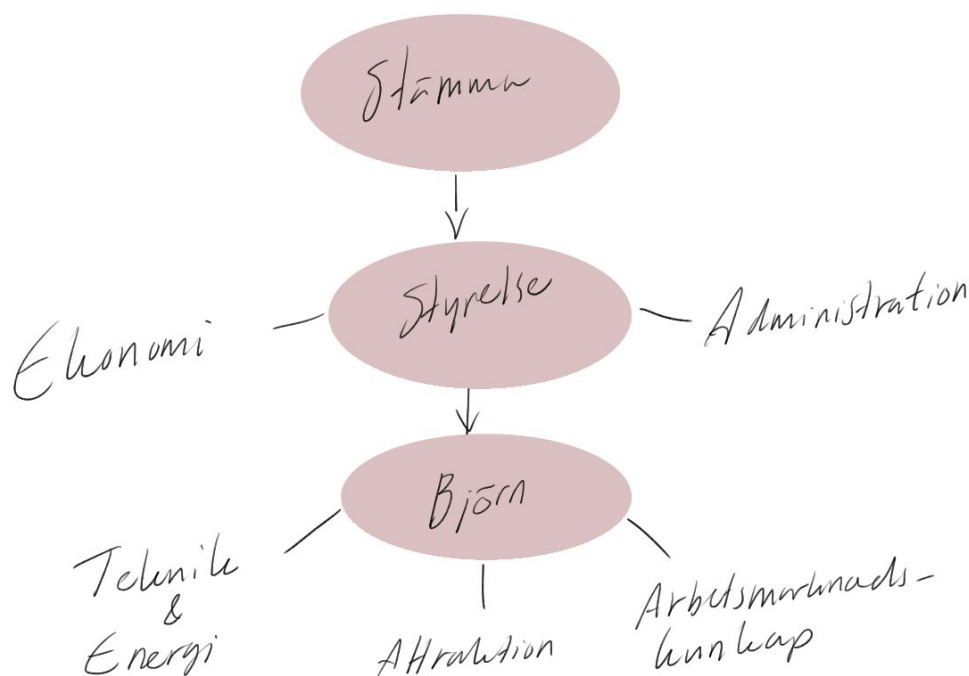
För att förstå den nuvarande organisationsstrukturen kommer den att brytas ner. Genom att bryta ner strukturen blir det lättare att analysera de olika delarna och förstå hur det hänger samman.

Verksamheten startade år 2000 och nivåer fanns inte tillgängliga. Med företagets framväxt har strukturen kommit att växa av naturliga skäl. Verksamheten har växt i landet, geografiskt samt i själva uppdragen. För några år sedan formades den nuvarande enklare organisationsstrukturen figur 4.2 (Nordén, 2018-10-03). I intervjun sades det att företagets struktur är lik andra företag. Den stora skillnaden med verksamheten är att de använder sig av föreningsstämma. I föreningsstämman möts alla medlemmar och utser en styrelse. Den styrelsen blir i sin tur Björns arbetsgivare. Styrelsen består av både privata och offentliga arbetsgivare. Det nämns i intervjun att styrelsen kan ses som hans chef trots att han egentligen inte har en chef på ett formellt plan. Under styrelsen har Björn sin position i organisationsstrukturen. Där ansvarar han för verkställande chefsansvar och i den här positionen kan han på ett flexibelt sätt bygga strukturen. Bredvid Björns position finns ekonomi och administration. Längre ner i modellen finns en liten del och två större delar som kallas för avdelningar.

Den ena större avdelningen arbetar med teknik och energi. Där arbetar det fem till sex anställda och i den avdelningen finns en energikonferens - HUB 2018. I den konferensen arbetas det med att ta fram siffror i branschens kommande år i Sverige.

Den andra stora avdelningen arbetar med att rekrytera potentiell arbetskraft till arbetsgivare via utbildning. Via utbildning kan de rekryteras till arbetsgivare som söker en viss kompetens. Den största och primära gruppen de arbetar med är ungdomar som tidigare är nämnt. De vänder sig även till arbetssökande men inte i lika stor utsträckning som den primära gruppen. Den minsta gruppen är nyanlända. De här olika avdelningarna är Jobba i Västerås primära uppdrag.

Den minsta avdelningen arbetar med att attrahera potentiell arbetskraft till Västerås från andra regioner i Sverige och på ett internationellt plan. Med andra ord arbetar de med att marknadsföra Västerås på ett attraktivt sätt och skapar konkurrensfördelar för att skapa arbetskraft till offentliga och privata företag. Sammanfattningsvis arbetar de två stora avdelningarna med Arbetsmarknadskunskap medan den mindre delen arbetar med attraktion (Nordén, 2018-10-03).



Figur 4.2 Egen ritning av Jobba i Västerås organisationsstruktur.

4.1.1 Samarbete med företag

I intervjun nämns det även att företagen är deras beställare medan Jobba i Västerås besitter kompetensen samt kontakterna. Det är företagen själva som kan ta kontakt. Jobba i Västerås existens är till för att företag ska lyckas bättre och förses med kompetent personal till

produktionen. De kan även förses med personal som har tagit examen på yrkeshögskolan som också behöver få ut folk i arbetslivet.

För tillfället har Jobba i Västerås koncept Arbetsmarknadskunskap flera nationella samt regionala samarbetspartners. Några exempel på nationella är Europeiska Unionen, Volvo och Adecco (arbetsmarknadskunskap, u.å.).

4.1.2 Samarbete med kommuner

Avdelningen Arbetsmarknadskunskap har expanderat till flera olika kommuner (Nordén, 2018-10-03). Närmare bestämt 100 kommuner och regioner samt 70 stycken kommuner till som är på ingång. I intervjun nämns det att konceptet kommer förhoppningsvis finnas i hela Sverige inom ett par år. Några regionala samarbetspartners som Arbetsmarknadskunskap har för tillfället är bland annat ABB, Bombardier och Ikea (arbetsmarknadskunskap, u.å.).

4.1.3 Beslutsfattande

Verkställande direktör Björn har varit med från början av Jobba i Västerås framväxt. Sedan dess har det skett en förändring av fördelningen av hur beslutsfattandet går tillväga inom företaget. År 2000 togs alla beslut av Björn själv, nämner han i intervjun. Tillsammans med företagets tillväxt har företagsstrukturen vuxit fram och därmed ett behov av fler som är med i beslutsfattandet. Han har därmed delegerat en del av ansvaret till de olika avdelningarna genom att ge ett godkännande till varje avdelningschef (Nordén, 2018-10-03).

4.2 Problematik med att förse kompetens

Jobba i Västerås arbetar främst med att förse företag med kompetens. Vilket resulterar till att företaget kan placeras i kategorin inom "knowledge management" även kallat "KM" (Mahesh & Suresh, 2009). Det som är centralt i en sådan organisation är skapandet av en organisationskultur som främjar kunskapsutbyte. I organisationens sociala miljö läggs det stor vikt på kommunikation bland de anställda, en samverkande problemlösning, processanpassning, arbete av human resource management (HRM) och liknande. Med tanke på det stora immateriella kapitalet i organisationen är det viktigt att det finns en god kommunikation i flödena i organisationsstrukturen (Mahesh & Suresh, 2009 se Sveiby, 1997, s.43). Enligt Mahesh och Suresh (2009) krävs det effektiva strukturer för att underlätta bättre förvaltning av kunskapen. Det kan dock uppstå svårigheter vid mätning av det immateriella.

För att möjliggöra integration i värdeförsörjningskedjan kan det vara möjligt att forma en social organisationsstruktur som stödjer kunskap (Mehmet Saim, 2016). Åtgärder skulle exempelvis kunna vara att skapa metoder där utbyte av kunskap kan ske snabbt och effektivt.

4.2.1 Problematik mellan externa parter

Under intervjun togs det upp att det kan uppstå problematik mellan företaget och yrkesvägledare. Den problematiken är olika värderingar. Som tidigare nämnt är Jobba i Västerås som företag präglad av "knowledge management" och arbetar med kompetens och information. Vilket

yrkesvägledare också gör i visst anseende. De har skilda tillvägagångssätt vilket gör att de arbetar på olika sätt. Björn menade att yrkesvägledare vill ge råd efter olika individers egna preferenser, medan arbetsmarknadskunskap vill påverka de olika valen med att uppmärksamma om vart det är lättast att få jobb.

Ett annat problem som kan uppstå är när nya projekt startas upp med exempelvis Europeiska Unionen. Där kan problem uppstå som exempelvis vart resurserna ska komma ifrån, om vissa arbeten ska fortgå och hur den ekonomiska aspekten ska se ut.

5. Analys

En analys ska komma att presenteras för att få svar på den andra och tredje frågeställningen, eftersom att den första har kommit att besvaras i empiridelen. Analysen kommer att baseras på teori- och empiri-avsnittet.

5.1 Analys av nuvarande struktur

Utifrån teoriavsnittet kan vi konstatera att Jobba i Västerås nuvarande struktur besitter de olika grupperingarna i Mintzbergs designparametrar. Verksamheten har flera enheter med olika positioner, med andra ord anställda, som redovisades i figur 4.1. De ingår i olika enheter som jobbar med olika kompetenser. Det förs även en interaktion mellan de olika enheterna, de olika laterala länkarna kan ses vid förbindelsen i figuren. Den sista grupperingen i parametrarna är vart beslutsfattandet ska ta. I den interna organisationen tas beslut i olika enheter, som exempelvis i föreningsstämman tas ett beslut om en styrelse som i sin tur blir i viss mån chef över Björn. Det tas därefter beslut av Björn eftersom han är centrerad till de olika interna enheterna men beslutsfattande kan även tas i avdelningarna i viss mån. Med andra ord använder sig Jobba i Västerås av decentralisering trots att det är den verkställande direktören som tar de flesta.

Det kan även konstateras att Mehmet Saim (2016) fyra punkter om viktiga delar i en organisationsstruktur finns med i den nuvarande strukturen. Jobba i Västerås struktur har ett system med koordinerade aktiviteter samt en grupp av personer som analyserar olika aktiviteter i organisationen. Organisationen har specifika mål och det största, som de strävar mot, är att förse kompetens. Slutligen har företaget en auktoritet, som en ledare av ett slag.

Idag har Jobba i Västerås även en tendens på nätverksstruktur. Organisationen är uppdelad i olika enheter eller koncept som i sig har en ledning och personer som har eget ansvar att fatta egna beslut. Det är idag en mindre organisation och en sådan struktur är till företagets fördel i vissa fall. Det kan anses vara lätt för företaget att anpassa sig lättare efter sina samarbetspartners viljor och önskemål. En mindre organisation som består av mindre enheter kan lättare förändra arbetet och vara mer flexibla. Idag kan det ses som en fungerande struktur för företaget eftersom varje koncept fokuserar på sin ensak och kan fatta beslut anpassade efter vilka åtgärder som behövs ta inom den här sektorn.

Strukturen kan vara ganska komplex och det kan behövas en effektivisering. Det krävs en mer omfattande kommunikation i organisationen. I varje enhet jobbar alla med olika kompetenser. Det kan vara svårt att arbeta med många olika kompetenser under samma organisation. Kompetensen styr de olika enheternas arbete. Det krävs en god kommunikation för att organisationen ska verka tillsammans under samma enhet. Det kan komma att bli väldigt splittrat i den egna organisationen. Hur ska organisationen kunna verka på ett enhetligt sätt?

Målen som skapas i organisationen behövs formas efter det generella företaget samt även ta hänsyn till alla de olika kompetenserna som utnyttjas. Det kan komma att bli rörigt när de alla målen ska följas baserat på olika kompetenser. Ur en annan synvinkel kan organisationen behöva dela upp sig på det här sättet med tanke på de olika koncepten och målgrupperna som riktas in mot. Som Björn Nordén nämnde själv är det svårt att fatta alla beslut för många olika avdelningar. Det finns utnämnda ledarroller som fattar beslut för att underlätta processen för den verkställande direktören. Det måste dock lyftas fram i det här att om processen av arbetet effektiviseras i och med det här. Det kan vara svårt med kommunikation mellan de olika kompetenserna.

Utifrån analysen av den nuvarande strukturen kan det tillämpas en proaktiv syn på den. Strukturen i sig innefattar fler aspekter av hur en organisationsstruktur brukar vara uppbyggd. Vilket har konstaterats med parametrar, nätverksstruktur och så vidare. Det är nödvändigtvis inget problem med den nuvarande strukturen men det kan finnas goda möjligheter till effektivisering av den.

5.2 Analys av problematisering

Vid en utformning av en organisationsstruktur är det som tidigare nämnt viktigt att vara medveten om vad som ska uppnås. En struktur är komplicerad och det är viktigt att organisationen bejakar en effektiv struktur. Hela Jobba i Västerås har ett syfte och det är att förse kompetens till sina samarbetspartner i första hand. Det finns flera enheter som arbetar med olika områden för att det ska uppnås. Med andra ord strävar alla efter samma grundidé men arbetar med olika ting för att åstadkomma det på olika vägar. Exempelvis vill teknik och energi avdelningen förse kompetent personal till samarbetspartners inom den branschen. Arbetsmarknadskunskap avdelning vill förse kunskap till samarbetspartnerna genom att arbeta med unga, arbetssökande och nyanlända. Med det sagt kan det uppkomma problematik att en avdelning fokuserar på "sina" mål i större utsträckning och de andra enheterna märks inte av i samma mån. Genom laterala länkar kan kommunikation och dialog uppstå. Resurserna och organisationen som helhet måste samverka för att kunna uppnå målen som finns i de olika enheterna. Problem som kvarstår är hur den kommunikationen ska ske. Hur ska de olika avdelningarna interagera med varandra på ett smidigt vis som inte belastar avdelningarna mer än det gör nytta? Ska verkställande direktören vara delaktig i all kommunikation mellan avdelningarna? Hur ska det gå tillväga? Det är komplext att få en hel organisation att samverka och det krävs att ha det i åtanke vid uppbyggnad av struktur för att lyckas effektivisera i någon mån.

5.3 Analys av effektivisering

Som det har framgått i undersökningen förser Jobba i Västerås kompetens som sitt huvudsakliga syfte. I en organisation som arbetar med främst immateriella ting kan det uppstå svårigheter med mätning av mål och att alla enheter får ta del av viktig information. Det krävs en god kommunikation och en uppbyggnad av en struktur som kan förse det. Jobba i Västerås använder sig redan av en viss form av decentralisering och det kan som tidigare nämnt i teoriavsnittet öka motivationen hos de anställda. Genom att flera enheter får vara med i beslutsfattandet kan även kunskap och snabbhet träda in. Här kan det finnas god möjlighet att effektivisera strukturen ytterligare. Genom att öka kontakten med enheterna genom flera laterala länkar kan information få ett snabbare flöde i strukturen. Idag är alla enheter i kontakt med verkställande direktör Björn av naturliga skäl. För att öka kommunikationen i de olika enheterna skulle en idé vara att införa representanter i varje enhet som får vara delaktig i styrelsen eller åtminstone närvara. Genom att alla enheter är delaktiga vid styrelsen kan representanterna i sin tur ta del av information som diskuteras där och sedan föra vidare det till sin avdelning. På det här sättet har alla olika delar av företaget en chans att påverka sin egen enhet, samt organisationen som helhet. Det kan komma att kompliceras i processen av kommunikationen. Idag sker de flesta stegen genom den verkställande direktören. En mer effektiv kommunikation skulle kunna vara att det inte behöver ske på ett personligt plan. Idag är inte företaget stort vilket kan vara en förmån eftersom det består av ett färre antal personer. Idag besitter Björn den makten att kunna styra strukturen som formar företaget. Det är viktigt att det interna företaget fungerar eftersom de har svårare att påverka sina samarbetspartner.

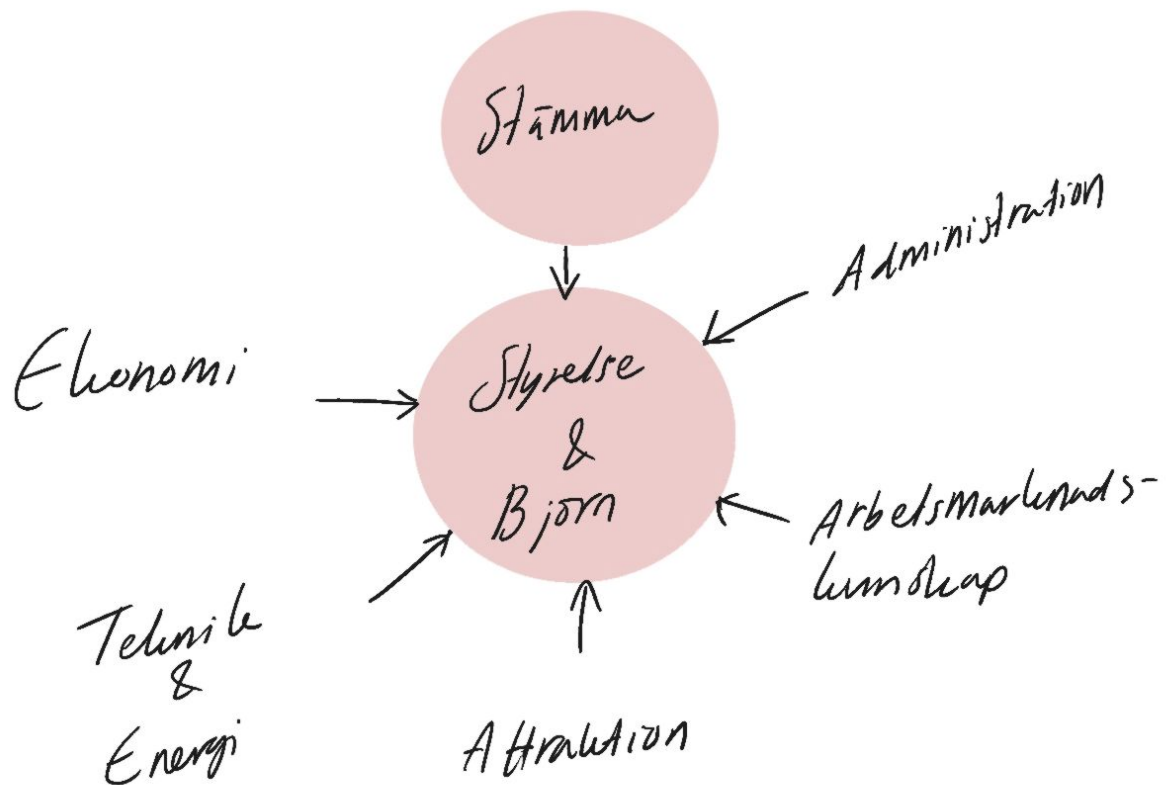
6. Slutsats

En analys har genomförts utifrån vår empiri samt teori. Utifrån de här analyserna kan vi konstatera att Jobba i Västerås använder sig av en nätverksorganisationsstruktur. Mintzbergs designparametrarna används, det förekommer även olika enheter samt olika positioner. Enheterna mellan varandra integreras via latera länkar. Som tidigare nämnt i analysen finns det inga större problem med organisationens uppbyggnad men det skulle vara till deras fördel att effektivisera den.

Det som vi kom fram till i analysen av problematiseringen var att det måste på ett effektivt vis hittas ett sätt för hur en tydlig kommunikation ska uppstå. Med det skapas en bättre samverkan mellan de aktuella enheter och kan därmed uppnå lättare till de satta målen. Frågan om hur kommunikationen ska uppstå mellan de olika enheterna kan lösas på olika vis. Med stöd från vår empiri är det lämpligt för Jobba i Västerås att utnämna en ansvarig i varje enhet. Det kan i sin tur föra viktigt information vidare till sin enhetsgrupp. Det här kommer tillföra en effektivisering. Jobba i Västerås jobbar redan med en viss form av decentralisering, vilket skulle kunna vara till dess fördel att tillämpa det ännu mer.

6.1 Rekommendationer

Som nämnt tidigare präglar en nätverksorganisation JIV:s nuvarande struktur. Syftet med arbetet var att framta en ny struktur som skulle kunna komma att effektivisera företagets arbete. Inspiration har tagits från nätverksorganisationen men ändringar har gjorts. Vår tanke är att organisationsstrukturen inte ska ändras allt för mycket men förbättras. Istället för att kommunikationen ska föras fram till verkställande direktören, ska kommunikationen prägla helheten på ett mer effektivt sätt. De olika enheterna ska kunna påverka sitt arbete samt ha möjlighet att påverka organisationen i sig. Styrelsen ska ha kontinuerliga möten där Björn Nordén har sista ordet, där alla kan rösta om frågor som kan vara relevanta.



Figur 6.1 Egen bild av ny organisationsstruktur för Jobba i Västerås

6.2 Konsekvenser

Konsekvenser med den nya organisationsstrukturen kan uppstå när verksamheten utvecklas. Jobba i Västerås expanderar vilket kan göra att det kan uppstå problematik med att alla enheter ska mötas personligen med verkställande direktör och styrelse. Om fler avdelningar tillkommer och anställda som arbetar i företaget kan företaget bli mer trögrörligt. En lösning kan vara att det inte behöver vara personlig kontakt, utan kontakt genom teknologi.

Det kan även komma att uppstå konflikter om företaget ska jobba som en hel enhet. Det kan behövas arbeta enskilt på många sätt också eftersom varje enhet har egna uppsatta mål. Det kan vara värdefullt att klargöra att den nya organisationsstrukturen inte innebär att alla enheter ska arbeta tillsammans hela tiden. De olika enheterna kommer fortfarande arbeta i enheter men skillnaden kommer främst vara att kommunikationen effektiviseras.

Källförteckning

Blomkvist, P., Hallin, A. & Lindell, E. (2018), *Metod för företagsekonomer*: Lund, Studentlitteratur AB

Forslund, M. (2016), *Organisation och ledning* (Upplaga 2), Malmö: Liber

Personlig intervju

Nordén, Björn, Verkställande direktör för Jobba i Västerås (2018-10-03)

Vetenskapliga artiklar

Mahesh, K. & Suresh, J.K. (2009), *Knowledge criteria for organization design* (Vol 13) s.41-51. Tillgänglig:
<https://search.proquest.com/abiglobal/docview/230310005/fulltextPDF/3CFBC94264874B9FPQ/4?accountid=12245> (hämtad 2018-10-19)

Mehmet Saim, A. (2016), *Providing an Efficient Organization Structure and Company Culture by Embedding Group Dynamic Consciousness* (Vol 5) s.62-69. Tillgänglig:
<https://search.proquest.com/abiglobal/docview/1833924212/fulltextPDF/3CFBC94264874B9FPQ/1?accountid=12245> (hämtad 2018-10-19)

Webbsidor

Arbetsmarknadskunskap (u.å.), hämtad 2018-10-04 från
<http://arbetsmarknadskunskap.se/om-oss/>

Jiv (u.å.), hämtad 2018-10-08 från <http://www.jiv.se/om-jiv/>

Bilaga 1

http://www.mynewsdesk.com/se/vasteras_stad/images/logga-jobba-i-vaesteraas-191411 (Hämtad 2018-10-17)

Bilaga 2

Intervju med verkställande direktör Björn Nordén, 2018-10-03

Frågeställningar:

- Vad har företaget för struktur?
- Hur ser er organisationsmodell ut?
- Kan du förklara de olika koncepten som företaget använder sig av?
- Samarbetspartner? Hur fungerar processen i praktiken för att bli en samarbetspartner?
- Målsättning, vad har ni för mål och visioner?
- Vilka olika aktörer finns?
- Hur många anställda finns det inom företaget?
- Vilka är de mest vanliga problemen ni stöter på i vardagen i ert arbete?
- Stöter ni på några mer omfattande problem?
- Vilka metoder används i arbetet?