

FAKTA

WENCHE STRØMSNES

Er tidligere medlem af direktionen, CEO i ledelseshuset CFL.

Er i dag leder af virksomheden BetterMeetings, som udbyder IT, der understøtter ledergrupper.

Har du kommentarer til denne klumme, kan du kontakte klummeskribenten direkte på wst@BetterMeetings.as

Wenche Strømsnes. Foto: Kim Hauqaard



Mange ledere fravælger oplagt konkurrencefordel

Ikke nok med at interne møder er den enkleste måde at bedrive fremragende ledelse på. Det er også et redskab, som alle ledere allerede har og anvender. Selv meget små justeringer i mødekulturen vil have enorm effekt på virksomhedens konkurrencekraft og produktivitet. Alligevel stiller mange sig tilfreds med 'godt nok'.

MØDER

Wenche Strømsnes
stifter og leder af BetterMeetings

I samme øjeblik der er mere end én person om en opgave, opstår behovet for at mødes. Møderne er med til at holde fremdrift i den aftalte opgave. Det er også her, man koordinerer, videndeler og afstemmer.

Møder kan holdes fysisk, virtuelt eller asynkront. Det vil sige, at man kan mødes samme tid og sted i et mødelokale.

Man kan mødes samme tid, men forskellige steder over en videolinje, eller man kan 'mødes' på forskellige tider og steder ved digitale platforme.

For at man kan tale om møder i videnskabelig forstand, skal der være tale om en 'arbejdsrelateret interaktion'. Der skal med andre ord være en fælles opgave.

Tag ledermøder som eksempel: Som en virksomhed udvikler sig, vil dens møder også ændre sig. For meget unge virksomheder er tilgængelighed altafgørende, og møderne former sig med driften. Man mødes typisk ad hoc.

Når en virksomhed når en vis størrelse, vil ad hoc møderne vise sig at være en tidsrøver med alt for meget spildtid og alt for dårlig koordinering. Der vil komme lidt mere struktur på møderne, som ligger fast og får fa-

de faste punkter og årshjul. I mange meget store virksomheder bliver møder så omfattende, at de bliver en vane. Nogle steder har man ligefrem mennesker ansat alene til at drive møderne.

Pointen her er, at alle mødes! Og et møde er et ledelsesredskab.

Møder og præstationer

Måden, man afvikler sine møder på, har en stærk og direkte sammenhæng med en organisations økonomi, handlekraft, jobtilfredshed og stress-niveau. Alle disse fire sammenhænge er dokumenteret grundigt, og de fleste ledere er allerede klar over dette.

I hvert fald er den økonomisk byrde tydelig for de fleste. Man kan roligt regne med, at mindst 15 procent af lønsummen 'brændes af' i møder, og kan man optimere bare 10 procent bedre end konkurrenterne, er der meget at hente.

Undersøgelser viser, at virksomheder har potentiale til at optimere endnu mere: helt op til halvdelen af interne møder indkaldes kun fordi kvaliteten af et tidligere møde var for ringe.

Men møders potentiale til at skabe handlekraft, gejst og ejerskab vægter endnu tungere. Der skal så lidt til.

Brug din dømmekraft

Her er to sande påstande, som stritter i hver sin retning.

Det er ikke, når vi sidder i møde, at vi får noget lavet.

Dermed fremstår mere energifyldte. Men man blot det tidskrævende fra det synlige synlige: Nemlig masser af bilaterale møder, hvor man burde få noget lavet, der bliver nødvendig, fordi der fortsat er behov for klarlægning.

Design og involvering

Der er kun én dokumenteret vej til færre møder: Design og involvering.

Design handler om, at mødelederen planlægger en plan for, hvordan samtalen skal forløbe. dens fokus er (beslutning, drøftelse, orientering) handler om, at mødelederen skal sikre, at den enkelte at tage stilling og byde ind.

Det betyder, at en stor del af arbejdet overhovedet er gået i gang. Både hos mødelederen og deltagerne. Det gælder for alle typer af møder, og kræver bevidst handling hver eneste gang.

Selv meget erfarne mødeledere må løbende med design af deres møder for at sikre sesværdige resultater. Fordelen er, at det giver fremdrift, at møderne automatisk bliver færre, fordi behovet for efterfølgende klargøring svinder.

Her er konkurrencefordelen

Fem ud af fem ledere ved det. To ud af fem mener, at man får noget ved det.

ste dagsordenspunkter.

Som virksomheden modnes, vil der opstå behov for at drøfte ting som prioritering i strategiske initiativer, forbedret samarbejde på tværs, fjerne barrierer for fremdrift, skabe forenkling og fokus, sørge for at de rette mennesker er på holdet og så videre.

Møderne vil blive mere involverende og styret af båd-

Møder er motoren i forretningens udvikling.

Mødeleder skal kunne navigere i dette. Det kræver dømmekraft.

Mange sætter fokus på færre og kortere møder. Indsætterne vil typisk være regler for, hvor langt et møde må vare, stående møder med videre.

Det virker umiddelbart, fordi møderne er korte og

Det viser internationale studier. Det gælder Danmark.

I 2017 viste organisationen Lederne, at man bruger mere tid i møder end i 2015, men mindre på forberedelse. Forklaringen på det kan være mange øje på. Men det giver en fordel til dem, der bruger tiden på at gøre det rigtige.

Og denne vinderstrategi er lige til at p

lskab,
på

n ofte slubber
ge til det min-
forstyrrelser i
Koordinering,
r behov for af-

e og kortere

på forhånd har
øbe, og hvad
entering). Invol-
l gøre det let for

sker, før mødet
ødelederen og
møder, og det
ng.

bende arbej-
be bemærkel-
g giver så me-
liver kortere og
ordinering for-

em ledere gør

leder også i

t danske ledere
n mindre tid på
mere svær at få
der vil.
lukke!