

Klumme.

Efter corona er målet mødefri dage



Wenche Strømsnes,
Stifter og leder af
BetterMeetings A/S

bruger man møder til problemløsning, men en tredjedel er ganske meget. Jeg har været med til at dykke ned i dette i mange virksomheder. Det viser sig, at det ofte er endnu mere, og at en stor del har karakter af brand-slukning!

Det er her, man skal have fat, hvis man vil forbedre sin mødekultur. Det bedste sted at begynde er at analysere, hvilke typer af hoc møder man egentlig har. Det kan være svært, fordi de er mindre synlige end de formelle møder. Derfor begynder mange desværre det forkerte sted i deres analyse.

Selv om ad hoc-møder mange steder opleveres som handlekraftige og energifyldte, så må man spørge sig selv om, hvorfor man er kommet på bagkant. For mange ad hoc-møder indikerer nemlig, at man ikke har organiseret sig på en måde, der giver et optimalt og effektivt arbejdsmiljø. Kan man give den enkelte et større mandat til at tage beslutninger selv? Kan man skabe arbejdsrum, hvor småtteri kan klares uden en forstyrrende mødeindkaldelse? Kan man skabe en kultur uden den falske oplevelse af at ting haster fra det øjeblik, ideen er opstået.

Ad hoc-møder er godt i helt nye enheder, der endnu ikke har fundet sin form. Men i etablerede organisationer er de kun på sin plads, når der er behov for ægte problemløsning.

Faste møder stabiliserer. De giver et roligt og genkendeligt arbejdsflow. Hvert team i en organisation, uanset om det er i samme enhed eller på tværs, bør have en fast mødestruktur, som er booket i kalenderen så langt frem som muligt. Det sikrer:

- 1) Fremdrift, idet næste møde er en naturlig deadline for aftalte opgaver.
- 2) Koordinering, så hele teamet tænkes ind både i drøftelse og beslutning.
- 3) Videndeling, så vi får de vinkler ind i vores daglige arbejde, som vi ellers let overser.



I 2015 lavede organisationen Lederne den første af en række undersøgelser af lederes mødevaner. Den viste, at en tredjedel af de interne møder er problemløsningsmøder. Selvfølgelig bruger man møder til problemløsning, men en tredjedel er ganske meget.

4) Afstemning, så vi undgår dobbeltarbejde.

5) Arbejdsro, fordi vi kan udskyde emner, der opstår, til vi alligevel mødes.

Men de faste møder mister deres effekt, hvis vi mødes samme sted, sidder på samme plads og præcis i den samme antal minutter hver eneste gang. Så bliver det vanemøder.

BRYD VANEN MED omtanke: Metoder til vanebrud er uanede, og de dukker op som 'geniale løsninger' overall. F.eks. laver nogle virksomheder klare regler for møder og hænger dem op i mødelokalerne. Skabeloner for dagsorden og referat. Nogle indfører, at et møde max. må vare et bestemt antal minutter, nogle bruger stopure, ståborde og digitale whiteboards til at bryde op med gamle indgroede metoder.

Alle disse ting er kun artefakter. Symboler, som kan være med til at understøtte arbejdet mod en bedre mødekultur. Og som artefakter tjener de et afgørende formål. Men det er ikke 20 minutters default i kalenderen eller stopure på mødebordet, der skaber en bedre mødekultur. Det gør alene kvaliteten af den samtale, der foregår på mødet. Og

den kvalitet bliver kun høj, hvis mødeleder designer hvert møde med omtanke ud fra, hvad der konkret er på dagsorden. Og på den måde varierer fra gang til gang.

EN GOD MØDEKULTUR giver dage helt uden møder: Møder er motoren i enhver organisations fremdrift. Men det er udenfor møderne, at arbejdet bliver gjort. Derfor er det nødvendigt, at der er mødefri perioder gerne med så få forstyrrelser som muligt. Måske er det sådan, hjemmearbejdsdagene skal bruges fremover? Så man kan fokusere og arbejde på den måde, det er optimalt for den enkelte. Nogle organisationer lykkes med at lave helt mødefri uger. Andre laver mødefri formiddage eller bestemte ugedage. Jo længere oppe i hierarkiet, man er placeret, jo sværere er det, men sigtepunktet om at have faste perioder helt uden møder er den bedste måde at måle, om man har en sund og effektiv mødekultur.

Bedre møder - det vil sige møder, der er designet konkret til det, der er på dagsorden - giver færre møder. Indsatsen er at analysere ad hoc møder. Resultatet er mødefri dage.

Jeg kender ikke en eneste leder, der ikke lige nu er optaget af, hvordan vi kommer godt tilbage til 'normal' arbejdsdag. Hvad har vi lært om at arbejde virtuelt og hjemmearbejde i det seneste år under nedlukning, og hvordan får vi det bedste ud af det i en ny arbejdsrytme?

Jeg håber - med tanke på resultatskabelse, handlekraft og fremdrift - at det nye bliver, at mødeledere tænker meget mere i at variere, når de planlægger møder. Så digitale platforme sidestilles med et fysisk mødelokale og anvendes, når det er passende ift. dagsorden. Så det samme team måske nok er indkaldt fast i kalenderen f.eks. tre timer hver måned, men i nogle måneder er det digitalt og varer kun halvdagen, i andre fysisk og varer to timer - og indimellem anvendes den fulde tid tre timer. Jeg har stadig til gode at møde den mødeleder, der hader at et møde løser for tid og ikke ved, hvad han skal bruge de ekstra minutter til.

Møder er et ledelsesredskab, og derfor skal hvert møde planlægges med omtanke i forhold til, hvad der er på dagsordenen. Den kommer først. Metode og teknologi kommer sidst! Det er mit håb!

DER ER ET sikkert tegn på, at mødekulturen trænger til at blive repareret. I 2015 lavede organisationen Lederne den første af en række undersøgelser af lederes mødevaner. Den viste, at en tredjedel af de interne møder er problemløsningsmøder. Selvfølgelig

Forberedende voksenundervisning (FVU) - et GRATIS tilbud til virksomheder

” Det handler om at give vores medarbejdere nye værktøjer og om at engagere dem. Det er vigtigt at kunne være med, for der stilles hele tiden nye krav. Siggaa Bak og Freddy Nielsen, afdelingsleder og tillidsmand i Havneservice, Aarhus Havn.

Vi tilbyder også online undervisning

Undervisning i:

- ENGELSK
- DIGITAL
- MATEMATIK
- DANSK

Vil du vide mere - så kontakt FOF Aarhus på tlf. 8612 2955 www.fof-aarhus.dk

THERMOBETON®.DK

SLOT ApS

Udergulve med Thermobeton og flydemørtel
Let at bruge - Let at bestille
Tlf. 40 27 90 63

GÅR DU MED PLANER OM AT RESTAURERE DIT HUS???

Mit navn er Niels Larsen, og for mig handler det om at have det godt med det, man laver. derfor er det vigtigt, at jeg selv, mine ansatte samt ikke mindst vores kunder alle har en positiv oplevelse med det, vi foretager os.

Jeg har 45 års erfaring som tømrer/snedker... og har prøvet lidt af hvert, det kommer mine kunder til gode. Når vi laver noget, kan du være sikker på, at det bliver lavet ordentligt.

- og en vigtig ting - vi holder hvad vi lover

Vi laver individuelle paller og transportkasser

Gl. Randersvej 41
8362 Horning
Tlf: 21 93 25 52

Tømrerfirmaet Niels Larsen ApS
Tlf +45 2193 2552

niels@tmlarsen.dk
www.tmlarsen.dk

Valgt af brugere
RING OG FÅ EN PRIS!!
Håndværker.dk
Prisen 2019