

## 2: Den enkeltes mandat

***For at anvende dette redskab skal I først have gennemført 'et godt grundlag for mødekulturanalyse'***

Studer alle ad hoc møder (markeret med B) fra den liste, I lavede under 'et godt grundlag'.<sup>1</sup>

Stil møde for møde følgende spørgsmål

1. Kunne dette møde have været undgået, hvis den, der indkaldte til mødet, havde et bredere mandat? Hvis svaret er ja, udfyldes det øverste skema. Hvis svaret er nej, er dette et godt og værdifuldt ad hoc møde for jer. Udfyld da det nederste skema og brug det som eksempel på, hvornår ad hoc møder er på sin plads. (skal anvendes i en senere fase)

<b><i>Ad hoc møde</i></b>	<b><i>Årsag til indkaldelse til mødet?</i></b>	<b><i>Behov for ændret mandat eller tydeligere aftaler? Hvem skal afklare dette?</i></b>

<b><i>Gode adhoc møder</i></b>	<b><i>Dette er et eksempel på et godt ad hoc møde fordi</i></b>

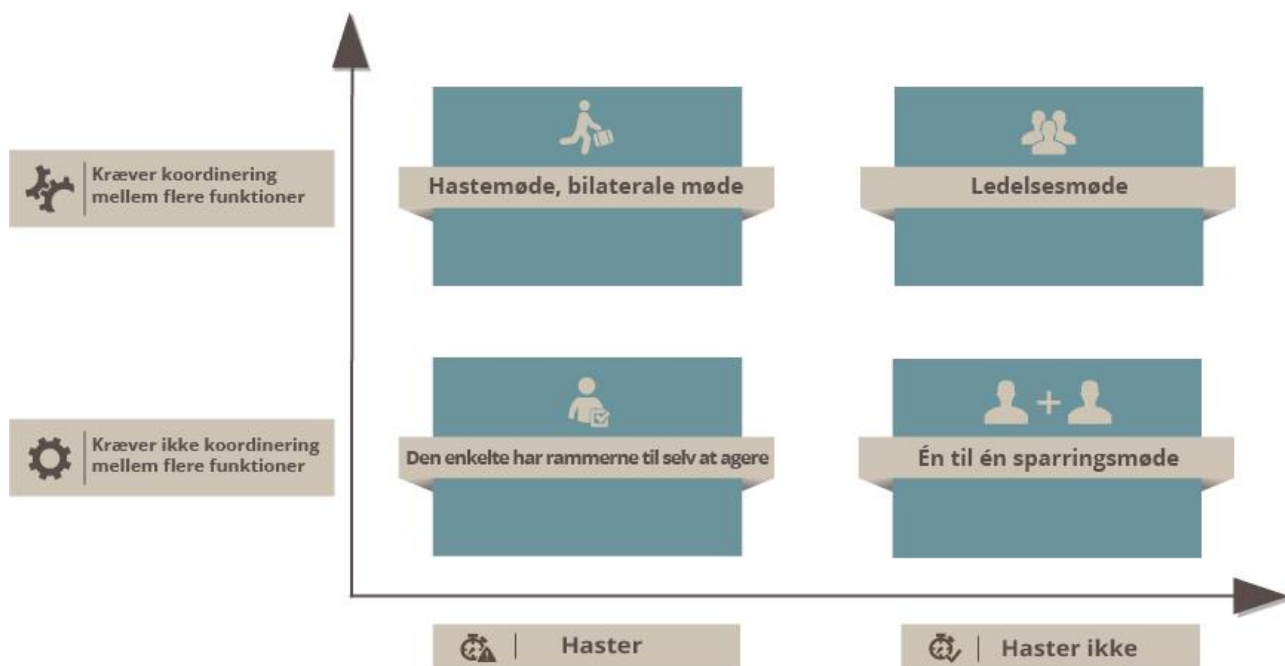
---

<sup>1</sup> Det er ikke afgørende, at listen er opdateret og komplet. Da I lavede datagrundlag, gav I et øjebliksbillede af jeres møder, og det er erfaringsmæssigt tilstrækkeligt til at afdække kilden til uhensigtsmæssig mødekultur.

Møder er til emner, der skal koordineres. Figuren nedenfor er udviklet til lederteams for at illustrere de arenaer, en leder typisk anvender. Det kan du læse mere om på dette link <http://bettermeetings.as/inspiration/forskellige-moedetyper/>

Men for denne øvelse er pointen, at hovedparten af en leders tid bør tilbringes i nederste venstre hjørne, hvor han selv har mandat til at agere uden at skulle koordinere med nogen opad eller til siden. Møder internt i egen organisation er en del af denne arena. Ordet haster skal ikke opfattes negativt, men som handlinger, der har her-og-nu betydning for kunder, borgere, brugere. Altså hverdagens kerneopgaver.

Hvis for mange af hverdagens kerneopgaver kræver koordinering i form af møder udenfor egen enhed, vil man med stor sandsynlighed kunne optimere ved at organisere sig anderledes. Det er klart, at der i alle organisationer opstår sager, der kræver tværgående hastemøder, men for mange af dem er tegn på dårlig ledelse og et usundt arbejdsmiljø, hvor man for ofte er på bagkant.



© Bettermeetings.as