


NÅGRA TANKAR

OM MÖTEN






En organisations möten är dess största potential för utveckling och lönsamhet!

Vad är ett bra möte för dig?

Vad är det som ska ha hänt i mötet när du går därifrån med en stor känsla av entusiasm och stark vilja till att genomföra det som mötet handlade om?



När jag ställer den här frågan så får jag alltid svaret att det är när det har funnits struktur i mötet och en tydlighet om vad som förväntas av oss som mötesdeltagare. Att det finns en tydlig koppling till verksamhetens övergripande affärsidé. Att ha blivit inbjuden till att bidra, blivit sedd för sina synpunkter, lyssnad på och uppskattad. När jag fått känslan av att det jag säger har en betydelse och att det jag gör, gör skillnad.

Möten pågår hela tiden. Möteskostnaden i en medelstor organisation med 100 anställda som sitter i möten 2 tim/dag uppgår till ca 17 miljoner/år! Vi vet alla hur ett bra möte bör vara men vi sitter i få sådana möten. De flesta mötena upplevs som tråkiga och meningslösa. I en av många undersökningar kring möten konstaterades att cheferna hellre går till tandläkaren än sitter i sin egen organisations möten!

Varför går vi på möten?

Enligt all forskning så går vi på möten för att bli sedda? Inte för att bidra eller lära. När vi blir sedda kan vårt bidrag komma och vårt lärande börja.

Varför kallar vi till möten?

För att informera. För att få tillgång till mer kunskap och kompetens än vad en enskild person har. För att tänka tillsammans – utveckla tillsammans, för att skapa delaktighet och gemensamt ansvarstagande.

Vad är det vi vill vi ska hända när mötet är över?

Vi vill att de som varit delaktiga i mötet ska ta ett ansvar för att leva det budskap som förmedlades och genomföra de beslut som tagits.



Om syftet med mötet är delaktighet, engagemang och ökat ansvarstagande då behöver vi även utforma våra möten så att mötesprocessen stöder vårt syfte. Vi kan inte sitta runt samma bord som vi alltid suttit och prata oss till ökad delaktighet och ansvarstagande. Det fungerar inte! För att få något nytt så behöver vi även tillföra och göra något nytt!

Möten är självklara!

Vi reflekterar inte över den stora potential som vi har framför oss i våra möten. Kan det bero på att det är för enkelt, för självklart? Möten är oerhört starka bärare av företagskulturen vilket kanske är en av anledningarna att de också är svåra att förändra eftersom "culture beats strategy every time".

Här ligger den stora utmaningen – att utveckla det självklara, att utmana den befintliga möteskulturen, att våga bryta mötesformer och mötesmönster och att designa dina möten så att de utgår ifrån verksamhetens övergripande affärsstrategi och stöder utvecklingen av den kultur du vill ha och det varumärke du vill bygga.



Vad mer skulle våra möten kunna vara?

Möten som navet i organisationens kommunikationssystem.

För att skapa ett effektivt fungerande kommunikationssystem behövs en mötesstrategi som stöder verksamhetens övergripande affärsstrategi. Vi behöver gå från informationsspridning till meningsskapande i våra möten. Vi behöver ge våra medarbetare stöd och tid för reflektion, för att bättre förstå sin egen roll i helheten och hur affärsstrategiska beslut påverkar deras vardag. Då ökar möjligheten till värdeskapande för verksamheten, för oss själva och för verksamhetens olika intressenter.

Möten för att lära, samverka och tänka tillsammans.

Att öka vår förmåga att tänka tillsammans, att samverka, att lära av och med varandra är processer som vi vet ökar värdeskapande i våra organisationer. Att utveckla gemensamma regler för hur vi förhåller oss,

att hitta pedagogiska verktyg för att byta bilder med varandra och våga ifrågasätta våra egna tankemodeller och utforska nya gemensamma tankar skapar konkurrensfördelar som är svåra att kopiera.

Möten som kontinuerligt stöd i förändringsprocesser.

All förändring bärs av medarbetarna. Utan medarbetarnas engagemang sker ingen förändring. Vi behöver utforma våra möten så att förändringsprocessen blir mer transparent. Vi behöver bättre synliggöra förändringens förutsättningar och mål. Och vi behöver framförallt bjuda in våra medarbetare för att tillsammans kontinuerligt identifiera och genomföra förändringar. De små vardagliga förändringarna som vi vet kommer att lyckas, som ger oss stöd att ta nästa steg, och nästa...

Hur kan vi då utveckla det självklara – hur kan vi göra våra möten mer effektiva?

Genom att gå från prat till görande!

Genom att börja arbeta med våra möten.

Genom att i våra möten tillsammans utveckla former för hur vi ska samverka.

Former för hur ledarskapet ska stöttas av

medarbetarskapet och tvärtom! Genom

att synliggöra den struktur som vi behöver

för att förstå vad det är som vi förväntas

vara delaktiga i. Genom att ”byta bilder”

med varandra. Genom att fråga!

När vi tillsammans skapar mallar för våra

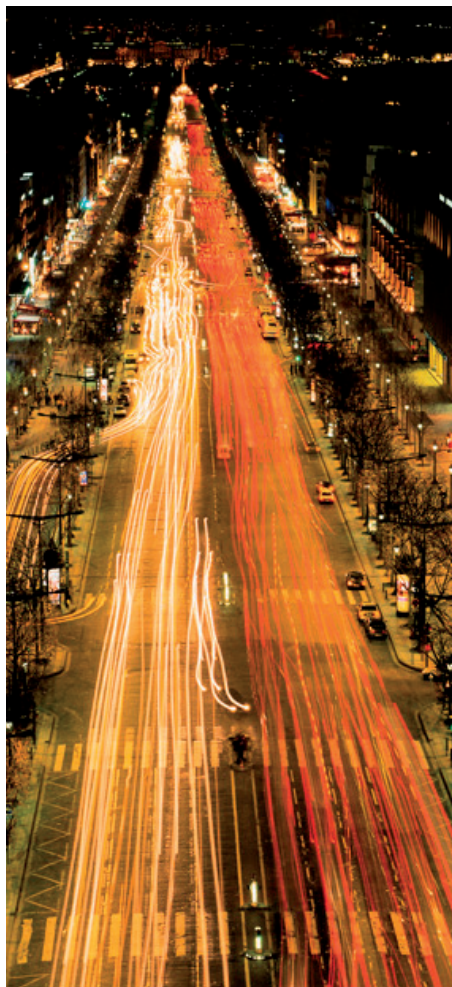
möten, spelregler för hur vi ska förhålla

oss till varandra, tydlighet i roller och

ansvar – då kommer vi att ta ett ökat ansvar

för att genomföra det vi deltagit i att ut-

veckla.



Sluta tala om

– börja ställa frågor!

Det absolut viktigaste verktyget som står till vårt förfogande är vår förmåga att ställa frågor.

- **Frågor synliggör!**
- **Frågor bjuder in!**
- **Frågor skapar delaktighet!**
- **Delaktighet skapar engagemang och leder till ansvarstagande!**

Vilken möteskultur vill ni skapa?

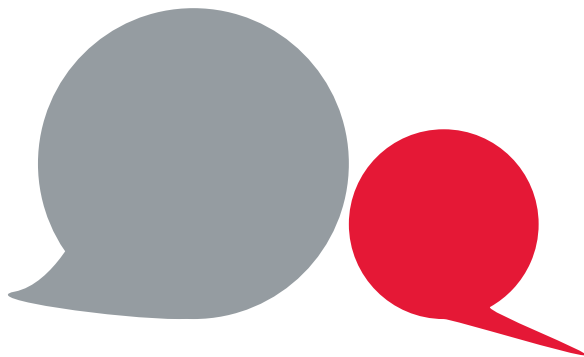
På vilket sätt stöttar er mötesstrategi er övergripande affärsidé?

Hur tar ni tillvara på den kompetens som finns i era möten?

Hur skapar ni interaktiva, lärande och roliga möten?

Vill du veta mer kontakta oss på **Mötesverkstan** • info@motesverkstan.se 0709-82 19 83





Vill du veta mer kontakta oss på
info@motesverkstan.se • 0709-821983
www.motesverkstan.se