



🕒 4 min. 👁️ 📌 08-05-2023

# Kreativ mødeledelse

Mødeformen har betydning for udbyttet af mødet. Eksperimenter med alternativ mødeledelse har givet gode resultater for tre deltagere på Væksthusets projekt: "Innovative ledere".

## Skribentinfo

[Lotte Winkler](#)

Journalist

**P**oesi, sang, klip & klister og små, gule lapper på store papirsduge. Kun fantasien sætter grænser for, hvordan traditionelle møder kan forvandles til kreative og idéudviklende processer, hvor deltagerne får mulighed for at bidrage med mindre forudsigelighed og større engagementet.

Resultatet er en mangfoldighed af ideer og dermed et bedre beslutningsgrundlag.

Den erfaring har tre af deltagerne i Væksthus for Ledelses projekt "Innovative ledere" gjort sig. Hver især har arbejdet med alternative mødeformer, som en del af deres projektdeltagelse.

Udviklingschef i Silkeborg Kommune, Gregers Pilgaard, har i sit projekt fokuseret på "det sublime værtsskab". Hans ambition er at vælge mødeform efter mødets formål og fungere som en facilitator, der får det bedste ud af alle mødedeltagere. Inspirationen fik han bl.a. fra Kaospiloternes mødeledelse i Væksthus for Ledelse.

- I mine 15 år i den offentlige administration har jeg nok været med til 1000 møder. Og de 970 har kørt efter samme skabelon med mig eller en anden som mødeleder for bordenden. Det må kunne gøres på en anden måde, og nu starter jeg med mig selv og min afdeling, siger han.

## Mere fortrolighed med få deltagere

Silkeborg Kommunes aktuelle arbejde med at lægge en ny strategi for erhvervsudviklingen er afsæt for Gregers Pilgaards innovationsprojekt. Allerede i det indledende arbejde valgte han at gå ad nye veje.

I stedet for at indkalde alle relevante aktører i kommunen til et stormøde som start på strategiudviklingen, inviterede han og udvalgsformanden kun en eller to aktører ad gangen til mindre og mere intime møder.

- Vi etablerede et "fortrolighedsrum", hvor udvalgsformand og de forskellige repræsentanter for erhvervslivet fik mulighed for at tale sammen under mere hyggelige former. Det tog væsentligt længere tid, men vores prioritering resulterede i en dybere snak og dermed et større kendskab til hver enkelt aktørs holdning, siger han.

Derefter indkaldte Udviklingsafdelingen de relevante aktører til fem sessioner med 10-15 deltagere på hvert hold. Hver deltager fik bl.a. til opgave at skrive sine ideer til handlinger, der kunne realisere erhvervsstrategien, ned på gule papirlapper, som holdet derefter i fællesskab skulle klæbe på en papirsdug, så alle ideer blev grupperet efter emner.

Stolene blev sat ud i siderne af lokalet, så deltagerne frit kunne blande sig mellem hinanden, mens de hver især forsøgte at placere deres ti sedler med bud til kommunens erhvervsudvikling det rigtige sted.

## **Mange nye ideer kom frem**

Resultatet blev til 400 gode ideer, som politikerne nu kan arbejde videre med i strategiudviklingen. Langt flere end Udviklingsafdelingen havde håbet på.

- Og fordi processen var kreativ og idégenererende, så fik vi ikke alene ideer fra alle mødedeltagerne, men også nye ideer. Det var ikke de sædvanlige kæpheste eller de hjemmefra forberedte indlæg og holdninger, som kom frem, men derimod spontane og nye tanker, siger Gregers Pilgaard.

Han vil nu arbejde videre med bevidst at planlægge mødeform efter mødernes formål og derigennem få bedre resultater og et image som en spændende samarbejdspartner.

- Jeg mener, at jeg permanent kan blive en mere innovativ leder ved at ændre min egen adfærd som mødeleder og dermed åbne for et større kreativt potentiale hos mine mødedeltagere. Det er mit mål fremover, siger han.

## **Masser af energi og sjov**

Merete Fredslund og Charlotte Plenge har også begge arbejdet med alternative mødeformer i projektet "Innovative ledere" som en del af deres projektbeskrivelser. Begge har som Gregers Pilgaard oplevet et større engagement hos mødedeltagerne og et anderledes og bedre udbytte.

Merete Fredslund er forstander på ASV Kolding-Fredericia, og hun har i de seneste fem år arbejdet på at fremme en anerkende kultur som er løsningsorienteret frem for problemorienteret.

Innovationsprojektet handler bl.a. om at synliggøre medarbejdernes kompetencer og styrker og er startet i

lederkonsulent-gruppen, hvor Merete Fredslund bad sine medarbejdere forberede en præsentation på tre minutter af sig selv. Formen var helt op til deres egen fantasi.

- Det var helt fantastisk. Folk lagde rigtig meget energi i mødet og selve præsentationen, som blev en utrolig kreativ proces. Vi har længe efter mødet nydt godt af den gode energi og latteren, fortæller Merete Fredslund.

Bl.a. havde en medarbejder lavet en konfirmationssang om sig selv, en havde skrevet et Dan Turell-inspireret digt om sig selv og en anden havde lavet et power-point oplæg om sine børn.

- En meget konstruktiv kvindelig medarbejder delte små puslespil ud til os alle, mens hun fortalte, at det er vigtigt for hende, at arbejdet har sammenhæng og tingene falder i hak. Vi vil aldrig glemme den oplysning om hende pga. puslespillene, fortæller Merete Fredslund.

Hun føler sig overbevist om, at den anderledes måde at præsentere sig for hinanden på, har haft en langt større effekt, end hvis alle blot havde læst en række punkter op om sig selv og deres forventninger til arbejdet.

- Vi er kommet tættere på hinanden. Vi er blevet dygtigere til at rumme hinanden og fornemme hinanden, og vi har fået et mere nuanceret billede af hinanden, siger Merete Fredslund.

## **Billeder i stedet for ord**

Bibliotekschef Charlotte Plenge fra Gladsaxe Kommune er gået ind i projektet "Innovative ledere" med et ønske om at gøre sine medarbejdere dygtigere til at tage afsæt i brugernes ønsker frem bibliotekets rammer. I den forbindelse har hun også ladet sig inspirere af Kaospiloterne, som bl.a. bad projektdeltagerne klippe og klistre.

Hjemme på biblioteket lagde hun en stor stak blade og magasiner på mødebordet og bad 60 af sine medarbejdere om at lave en collage om deres visioner fra biblioteket. Der gik lige to minutter, hvor folk tøvede lidt. Men så kastede de sig over opgaven.

- Det var rigtig sjovt, og der kom nogle fantastiske collager ud af det. Folk tænkte virkeligt kreativt og fik sat billeder på deres tanker i stedet for ord, siger Charlotte Plenge.

En af de største gevinster ved den kreative proces i følge Charlotte Plenge var, at det lykkedes for flere af medarbejderne at frigøre sig fra det meget konkrete og driftsorienterede tænkning til i stedet at tænke abstrakt og visionært.

- Nogle af medarbejderne fandt et foto af en dør, som åbner ud ad, og det gav dem ideen til et flot billede af deres vision: At vi skal åbne vores døre ud til brugernes verden – ikke omvendt, fortæller Charlotte Plenge om en af de konklusioner, som hun især sætter pris på fra klippe-klistre-mødet.

- Selvfølgelig var jeg da spændt på, hvordan folk ville tage ideen op, men heldigvis syntes alle bagefter, at det havde været rigtigt sjovt, siger hun og tilføjer:

- Næste gang tror jeg, at jeg vil have dem til at bygge noget i legoklodser...

**Læs mere**

[Væksthusets projekt: Innovative ledere](#)

[Effektive møder](#)

[God mødeledelse](#)

Artiklen er oprindeligt bragt på Lederweb i 2007.