



🕒 2 min. 👁️ 📌 14-01-2023

Stram op på mødekulturen og få større effektivitet og arbejdsglæde

Møder uden mål, møder af gammel vane, møder med overskredne tidsrammer og med beslutninger, der aldrig følges op. De fleste ledere har oplevet frustrationen af for mange møder uden mening. Få råd til, hvordan du skaber bedre mødekultur i din organisation eller afdeling.

Skribentinfo



[Anders Rosenlund](#)

Hvor mange gange har du ikke siddet i et møde og tænkt, at du spildte din tid? Undersøgelse viser at 9 ud af 10 oplever spildtid ved møder. I snit spildes 15 % af tiden i et møde. Ineffektive møder har også en anden negativ følgevirkning: Medarbejderne bliver negative, trætte og frustrerede, når de føler, at de spilder deres tid. Desuden bidrager dårligt styrede møder til tvivl og usikkerhed blandt medarbejderne.

Seks syndere ift. ineffektive møder

Der er mange måder, et møde kan gå i vasken på:

- Manglende formål med mødet
- Dårlig forberedelse af mødet
- Ikke-strukturerede diskussioner
- Ingen overholdelse af tidsplanen
- Uklare konklusioner og ukonkret opsummering
- Manglende stringens i opfølgningen

Det gode møde forudsætter en god mødeindkaldelse, og mødelederen skal være klar på mødets formål.

Mødes vi blot, fordi vi plejer at gøre det, eller skal vi diskutere et emne, der kræver forberedelse? Hvor lang tid er det rimeligt at bruge på det pågældende emne?

Mødeindkaldelsen og agendaen er vigtige elementer til effektivisering af møderne.

Der er ikke noget galt med lange møder – hvis blot der kommer noget konstruktivt ud af det. Et brainstorming-møde kan godt vare flere timer, men som regel er det helt unødvendigt med lange møder.

Det er ikke nemt at bede chefen om at holde igen

At lede et møde er en svær disciplin, og især kan det være svært at få de meget talende til at holde inde, ikke mindst hvis den meget talende er lederen. Man kan lære nogle teknikker til på en pæn måde at få stoppet den meget talende person – og også få den tilbageholdende, men vidende person, til at bidrage mere. For eksempel ved at bede den tilbageholdende om at forberede et indlæg; ved at lave runder, hvor alle synspunkter kommer på bordet.

Tag referat – og husk at følge op!

Det er mødelederens rolle at opsummere og konkludere på hvert punkt efter diskussionen, og konklusionerne skal gengives i referatet. Et referat bør udsendes kort tid efter selve mødet, højst 2-3 dage efter. Især ved afdelingsmøder med forholdsvis korte intervaller er det vigtigt hurtigt at få udsendt et mødereferat.

Når konklusionerne er krystalklare og nedskrevet i et referat med ansvarlige personer, er det også nemmere at følge op på det ved det næste møde.

Stram op på de regelmæssige afdelingsmøder!

Især interne afdelingsmøder, der afholdes med faste intervaller, har en tendens til at have en alt for løs struktur. Folk kommer for sent (det er jo bare det ugentlige afdelingsmøde...), agendaen bliver ofte ikke fulgt (hvis der overhovedet er en agenda), og der bliver snakket løst og fast (især fra Ole, der elsker at høre sig selv tale og mindre fra Lise, der faktisk ved noget om emnet). Og referat med actionpunkter prioriteres ikke. Overvej om møderne kunne klares på den halve tid, eller I kunne nøjes med at mødes hver anden gang af, hvad I gør nu.

Alle skal bidrage til effektive møder

Alle medarbejdere kan bidrage til bedre og mere effektive møder. I organisationen bør man tale om, hvad der bidrager til en god mødekultur. F.eks.:

- Kom til tiden (vi lukker døren kl. 14.00)
- Hold dig til agendaen
- Sig kun noget, når du mener, det kan bidrage til diskussionen. For at vurdere om det bidrager, kan du vende den i hovedet; ville du synes, det var et godt bidrag, hvis én af dine kolleger sagde det?
- Vær åben og positiv
- Vær konstruktiv, gå efter bolden og ikke manden

Mødelederen kan tage initiativ til en snak om mødekulturen, men det kan også komme fra HR-afdelingen eller den øverste ledelse, så alle er klar over, at det er et område, der prioriteres og har ledelsens bevågenhed.

Enormt potentiale i bedre møder

Der er et helt enormt potentiale i at være mere bevidst om møderne og at arbejde målrettet med at få en bedre mødekultur. Økonomisk krise eller ej, så er møderne et helt oplagt sted at kigge efter forbedret bundlinje og tilfredse medarbejdere.

Prøv ved næste møde at stoppe 10 minutter før og se hvilken positiv effekt, det har!

Artiklen har tidligere været bragt på Lederweb i 2010.