

Den enkeltes mandat

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

Studer alle ad hoc møder (markeret med B) fra den liste, I lavede i redskabet under trin 1 'et godt grundlag for mødekulturanalysen' (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.).

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).

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

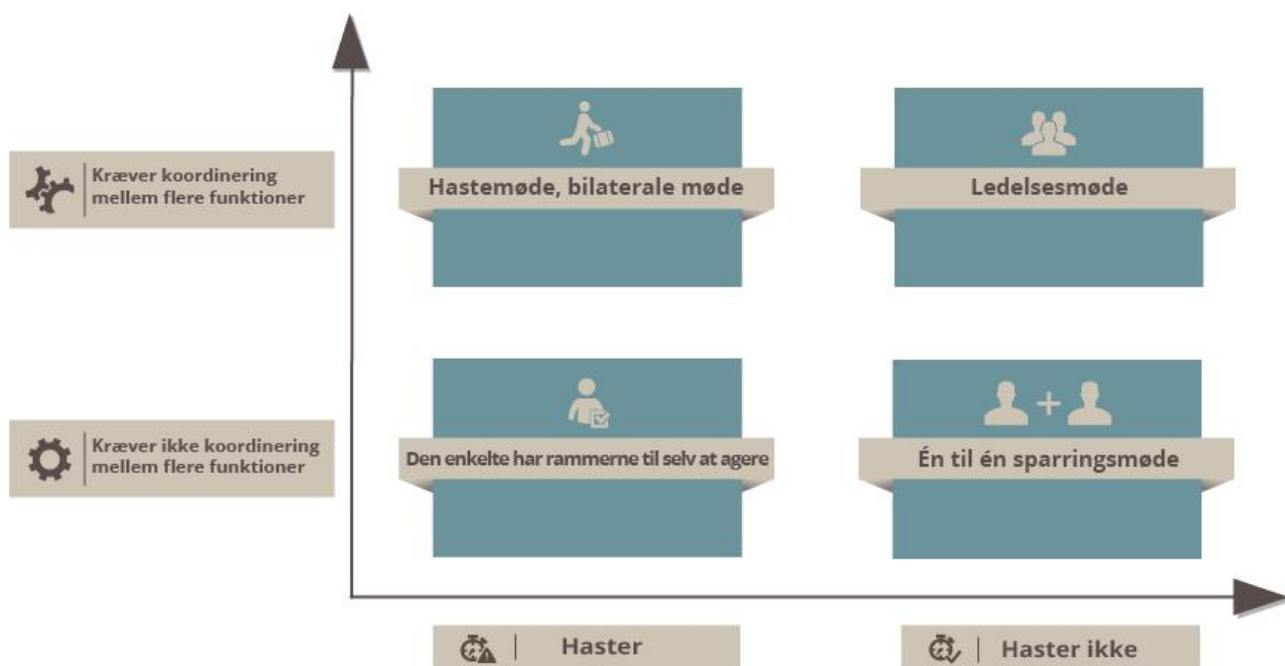
<i>Gode adhoc møder</i>	<i>Dette er et eksempel på et godt ad hoc møde fordi</i>

I artikelserien [Mødekultur analyse](#) får du input og skabeloner til hvert af de 8 trin i processen. Dette redskab hører til trin 2.

Møder er tit 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 her](#).

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.



Dette værktøj er udarbejdet af Wenche Strømsnes for DANSK HR

Wenche Strømsnes er stifter og leder af BetterMeetings, der udbyder et digitalt mødesystem til toplederegrupper. Hun er tidligere adm. direktør for ledelseshuset CfL og har beskæftiget sig med strategi, økonomi og ledelse i snart 25 år.

BetterMeetings har udviklet en webplatform, der hedder WhatGoesUp. Systemet digitaliserer de gode mødevaner, og sikrer på den måde, at de enkle greb, der er garant for gode møder, anvendes af alle organisationens mødeledere.

Systemet bruges af direktioner, bestyrelser og ledergrupper. Det er med til at forankre en god og ensartet mødekultur og har hertil tre klare benefits: Der spares store mængder administrativ tid, lederudvikling bliver en naturlig del af gruppens hverdag og leder modtager statistik og data, hun kan bruge til at optimere handlekraften i sin gruppe.

what goes up™
better meetings - better leadership