

Møder uden mødeleder duer bare ikke!

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



For et stykke tid havde jeg lejlighed til at observere en møderække i en gruppe af ledere. Gruppen var midlertidigt sammensat for at løse et konkret problem. Gruppen bestod af stærke personligheder, der alle havde både meninger og holdninger til det problem, man var blevet sat sammen for at løse.

Der var ikke udpeget nogen mødeleder for gruppen, hvilket gav rigtig mange udfordringer for gruppens arbejde. Der var til en start ikke nogen, der tog det formelle lederskab for gruppen. Men som det ofte går, vil der på et tidspunkt være en der tager uformelt lederskab. Det uformelle lederskab kan tages på mange måder. En af måderne kan være at tage taletid, hvilket var præcist, hvad en af gruppens deltagere gjorde. Han tog ordet, talte meget og længe. Til en start lyttede alle høfligt. Men irritationsniveauet og stressniveauet steg. Man begyndte at afbryde hinanden. Der var hverken mål eller retning for møderne. Frustrationen blandt deltagerne var stor.

Der kom ikke rigtig nogen resultater og alle sad med en fornemmelse af at spille tiden.

Ingen i gruppen satte spørgsmålet om mødeafviklingen på dagsordenen eller foreslog, at der blev udpeget en formel mødeleder. På et tidspunkt forsøgte en anden af gruppens deltagere at tage det uformelle lederskab. Han sendte en dagsorden ud til mødet og tog på det kommende møde styringen af mødets gennemførelse. Det var jo interessant at se, om gruppens deltagere, ville acceptere den selvbestaltede mødeleder. Men gruppens deltagere kunne meget hurtigt registrere, at der kom langt mere fremdrift på møderne, frustrationsniveauet faldt og alle kunne i virkeligheden slappe af, fordi de ikke skulle kæmpe om taletid og i øvrigt om mødelederrollen. Det uformelle lederskab blev accepteret af alle.

Denne oplevelse var interessant både ud fra et gruppedynamisk perspektiv og ud fra et mere jordnært perspektiv: hvor meget det betyder at have en mødeleder. En god mødeleder skaber fremdrift, holder retning og sikrer at alle komme til orde og at ingen tager hele taletiden.

Jeg har oplevet mange andre sammenhænge, hvor der ikke har været udpeget en formel mødeleder. Som regel er der hurtigt en, der bliver udpeget af de øvrige i gruppen eller selv tager mødelederrollen. Og min oplevelse er, at det letter gruppens arbejde betydeligt. Der hvor det

kan trække ud med at få udpeget en mødeleder, sker der enten det, at der bliver rigtig meget snak og meget få resultater eller at der kommer kamp om positionerne i gruppen. Begge dele er sjældent særligt effektivt.

Anbefalinger

På baggrund af mine observationer og mine erfaringer i øvrigt kan jeg derfor anbefale følgende:

Udpeg en mødeleder

Hvis der ikke er udpeget en mødeleder, så sørg for at udpege en. Det behøver ikke nødvendigvis at være den samme mødeleder fra gang til gang. Det vigtigste er, at mødelederen tager opgaven alvorligt og rent faktisk kan og vil lede mødet.

Og husk i øvrigt, at en mødeleder ikke behøver at være den, der "har flest stjerner på skulderen". En mødeleders fornemteste opgave er at sikre en god mødeafvikling. Mødelederen behøver ikke at have beslutningskompetence udover selve afviklingen af mødet.

Definer behovet for mødeledelse

Find ud af hvor meget eller hvor lidt mødeledelse, I har brug for. Det er ikke alle grupper, der har brug for en meget stram mødestyring, det kommer meget an på hvilke opgaver gruppen skal løse og gruppens medlemmer i øvrigt.

Evaluer mødeledelsen

Skab Jer en god vane, hvor I bruger 5 minutter sidst på mødet til at evaluere, hvordan mødet er gået. Har der været for meget eller for lidt mødeledelse? Skal strukturen være anderledes næste gang?

Tilmeld dig vores nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk

Har du også lyst til at deltage i diskussionen eller se kommentarerne til denne artikel? Så kom med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**
<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>