



Hur mycket energi, tid och produktivitet spills på varje arbetsplats på grund av alla möten?

Att mötas eller icke mötas

Att människan är en social varelse lär det inte finnas någon som betvivlar. Psykologer, sociologer och många andra har försökt få bevis för detta genom otaliga studier och ihärdig forskning. Vi kan också själva konstatera att så är fallet i vårt dagliga umgänge med kollegor, vänner och familj – inte minst genom vårt eget agerande.

I arbetslivet har mötet alltid varit ett självklart sätt att utveckla processer, projekt och arbetsuppgifter, för att få gjort det vi förväntas göra tillsammans och skapa det resultat som vi eller våra chefer har satt upp som mål.

Det finns inget tvivel om att möten på arbetsplatsen är viktiga redskap för att kunna komma överens om vad man ska göra tillsammans och hur det ska göras. Men är alla möten nödvändiga för att klara av jobbet? Träffas vi inte ibland – om än omedvetet – för att tillfredsställa vårt ständiga behov av att jämföras med andra och att skapa social acceptans på arbetsplatsen?

Möten är en viktig del i ledarskapet. Att stödja medarbetarna att planera sin arbetstid och använda den till att fokusera på rätt saker är en annan. Chefen bör använda en stor del av sin arbetstid i möten, men hur mycket tid ska medarbetarna använda för möten för att klara av sina uppgifter? Hur mycket energi, tid och produktivitet spills på varje arbetsplats på grund av alla möten? Hur viktigt för resultatet är den tid en medarbetare disponerar för att analysera, reflektera och praktiskt genomföra det som blev bestämt på mötet?

Det amerikanska analysinstitutet

NFI Research har nyligen gjort en undersökning om affärsmöten och fann att 57 % av de intervjuade cheferna använder mellan 21 och 60 % av sin arbetstid varje vecka åt interna möten. 56 % av cheferna tyckte att hälften av deras möten var produktiva.

Av detta drar jag slutsatsen att hälften av mötena kostade dyrbar energi och arbetstid och inte ledde till något. Om

hälften av cheferns möten är improduktiva – hur är det då ställt för medarbetarna?

Värdet av att ansikte mot ansikte diskutera ett problem och komma fram till en lösning ska inte ifrågasättas. Att mötestekniken, formen och de fysiska ramarna behöver utvecklas för att mötet ska vara effektivt och leda till förväntat resultat, tror jag de flesta är överens om i dag. Då återstår frågan om hur viktigt det är att cheferna på olika nivåer tar tag i ledarskapet när det gäller företagets interna möten. Hur ska chefen arbeta för att skapa balans mellan olika samarbetsformer och stödja medarbetarna med att välja rätt möten?

Isabel Andersson arbetar genom sitt företag Meetings Öresund med affärs- och projektutveckling och internationalisering. Bland annat driver Isabel nätverket Skånska Möten och är aktiv medlem i MPI Denmark.

