

Med mötet som verktyg

Effektivare möten, nöjdare medarbetare och nästan 1 miljon sparade kronor om året. Det blev resultatet av hotelldirektören Heléne Arvidsson jobb med den interna möteskulturen på Scandic Star i Lund. Nu ska hon ta tag i mötena på sin nya arbetsplats.

LEDARSKAP Heléne Arvidsson är en varm förespråkare för en mer genomtänkt syn på interna möten. De ska vara i dialogform, bara de som berörs ska delta, syftet ska vara tydligt och resultatet av varje möte måste kunna kopplas direkt till företagets mål. Heléne Arvidssons engagemang för möten gjorde henne till finalist i Årets Framtidschef 2010.

Men låt oss gå tillbaka sju år i tiden. Heléne Arvidsson var nybliven hotelldirektör på Scandic Star och hade med sig idéer kring möteskultur från ett tidigare jobb.

– Där hade jag en chef som använde mötena som ett verktyg. Alla företag har möten, men få vet egentligen varför. Min chef hade en förenklad men självklar idé. Han ställde frågorna: Varför har vi möten? Vilka ska vara med på mötena? Och vad ska mötena leda till? säger Heléne Arvidsson.

Strategi för internmötena

Övertygad om att internmötena på Scandic Star kunde bli bättre, ordnade hon en träff för hela chefsgruppen där de tillsammans satte upp en strategi för möten på företaget. Alla chefer var snabbt med på noterna och idéerna förankrades hos hela personalen. Mötena blev färre och bättre, men Heléne Arvidsson kände att det fanns mer att göra.

Ungefär ett år senare kom hon i kontakt med möteskulturkonsulten Micke Dar-mell på Gr8 Meetings. Tillsammans bestämde de sig för att anläta 3S, ett företag som har utvecklat en modell för att nå möteseffektivitet. De gjorde en mätning av utgångsläget. Åtta månader senare hade den totala mötestiden för medarbetarna på Scandic Star minskat med 30 procent.

Mejlikulturen nästa punkt

Av bara farten fortsatte Heléne Arvidsson med att ta ett grepp om företagets mejlikultur. Tiden som medarbetare hade ner på att hantera mejl från och till kollegor och che-

Välanvänd mötestid

Heléne Arvidsson framhåller att den största vinsten inte är den insparade mötes- och mejltiden, motsvarande nära 900 000 kronor om året i löner, utan att 90 procent av medarbetarna numera upplever att den tid de tillbringar i möten är väl använd. Innan processen startade var det bara 60 procent som tyckte så.

– Medarbetare som tvingas sitta med i dåliga möten blir extremt stressade. Anledningen för att de inte förstår vad de gör där överhuvudtaget, eller för att de känner att de har mycket att bidra med men inte får chansen.

Viktigt att fortsätta mötas

Hon oroas av att många företag försöker lösa problemet med dålig intern möteskultur genom att helt stuta med möten.

– Då dödar man all kommunikation. Ett fysiskt möte, där varje mötesdeltagare får vara med och prata, är det absolut bästa sättet att ta vara på kreativitet och synliggöra hur vi tillsammans når våra mål i företaget.

Sedan i höstas är Heléne Arvidsson direktör för Scandic Triangeln. Där påbörjar hon sitt möteskulturarbete med en kick-off för cheferna i nästa vecka. Aven nu ska utgångsläget mätas i början av processen. Den här gången tänker Heléne Arvidsson koppla arbetet med mötena ännu tydligare till företagets mål och affärsplan.

Feedback sprider sig

Heléne Arvidsson hoppas att det lyckade resultatet på den förra arbetsplatsen får leva vidare även under ny ledning. Hotelllets personal har autوماتiskt skapat en god feedbackkultur som genomsyrar företaget, i och med att alla möten avslutas med en liten utvärdering.

– Det sättet att ge feedback överförs på resten av verksamheten, så att man ständigt utvecklar organisationen utan att man tänker på det, säger Heléne Arvidsson.

Hon har blivit något av en förebild för andra hotellledning-ar. Många söker inspiration hos Heléne Arvidsson genom telefonsamtal, mejl och studiebesök. Hon tycker att det är märkligt att konsten att leda möten inte finns med i några managementutbildningar. – Trots att jag själv fått mas-



foto ANDRÉ DE LOISTED

Heléne Arvidsson är hotelldirektör på Scandic Triangeln. På sin förra arbetsplats Scandic Star i Lund skapade hon en ny kultur för interna möten, en kultur som bättre tog till vara medarbetarnas engagemang och kompetens. Nu är det Triangelns tur att sätta fokus på internmötena.

sor av kompetensutveckling genom Scandic har jag aldrig stött på någon utbildning i mötesteknik. Det är ju gallet! Som chef förväntas man bara kunna det, trots att det är ett helt jävla företag i sig att kunna hålla riktigt bra möten. Men jag tror att ledare och organisationer som har bra möten kommer att kunna attrahera de verkliga talangerna i framtidens arbetsliv.



LINDA SWARTZ
Lswartz
@besoksliv.se

Vägen till bättre möteskultur

MICKE DARMELL på Gr8 Meetings beskriver de steg ett företag måste ta för att nå en smartare intern möteskultur:

- MÅT NULÄGET.** Hur mycket tid lägger vi på möten och vad tycker chefer och medarbetare om mötena?
- PRESENTERA RESULTATET** för ledningsgruppen och prata igenom företagets strategi för möteskulturen. Sätt upp ett önskat läge om fem år (tidsbesparing och nöjdhet).
- FÖRANKRA OCH IMPLEMENTERA** i hela organisationen.

Detta får inte bara bli ett dokument på intranätet.

- GÖR EN KOMPETENSPLAN.** Vilka chefer och mötesledare har vi och vad behöver de för utbildning för att kunna hålla bättre möten?
- FÖLJ UPP REGELBUNDET.** På så sätt har ni fokus på ständiga förbättringar. Någon i ledningen måste äga frågan. Till sist: Tänk på att den interna möteskulturen är som ett kitt i företaget. Den förenklar och snabbar upp alla andra processer.