

Fler vill utveckla sina färdigheter att leda workshops och arbetsmöten

Grupper verkar alltmer i komplexa och multikulturella miljöer. Den ökade förändringstakten gör det nödvändigt att ha fler möten för att ventilera svåra frågor. För att kunna lösa komplexa uppgifter och ta beslut som är vitala i förändringsarbetet krävs utvecklade färdigheter att leda workshops och arbetsmöten. Fler och fler upplever att de vill bli bättre på att leda en grupp mötesdeltagare. Som ledare vill du slippa hamna i situationer där resultatet från arbetsmötet inte går att använda.

Kraftfulla verktyg för att lösa komplexa uppgifter har funnits sedan länge. Att de inte har används i någon större utsträckning, beror främst på att kunskaper om verktygen och färdigheter att kunna tillämpa dessa i workshops saknats. Här finns en stor outnyttjad potential som bättre borde komma förändrings- och förbättringsarbetet tillgodo.

Facilitering är en allt vanligare term som används för att beskriva den nyckelkompetens som behövs för att på bästa sätt utnyttja individen, gruppens och verktygens samlade potential. Denna viktiga kompetens har allt det som kännetecknar ett modernt ledarskap. Dit hör förmågorna att lyssna aktivt, att ställa de viktiga frågorna, att få andra att visa respekt, att skapa engagemang, att skapa konsensus kring resultatet, att förhindra negativa beteenden. Facilitering utövas utifrån en positiv människosyn där styra har ersatts med att engagera.

Som ledare av en workshop eller arbetsmöte hjälper du gruppen att ta rätt beslut av hög kvalitet. Genom att använda rätt verktyg vid rätt tillfälle, under mötet, maximerar du utnyttjandet av gruppens samlade erfarenhet och kunnande (gruppens samlade intelligens). En bra ledare som har färdigheter i facilitering bidrar till både god laganda och till gruppens utveckling.

En viktig förutsättning för att skapa effektiva och meningsfulla möten är det finns tydliga roller. I din roll som ledare äger du processen. Det innebär att du ska kunna hantera verktygen, skapa och bevara ett gott mötesklimat och skapa konsensus kring resultatet. Om du som ledare äger processen, äger gruppen innehållet. Dit hör uppgiften, besluten och resultatet.

Dålig möteskultur kan vara ett hinder i genomförandet av arbetsmötet. Till ledarrollen hör att tillsammans med gruppen skapa spelregler för mötet. De kan handla om; att vi under mötet bjuder på vår fullständiga närvaro, möter varandra med respekt och tar ansvar för mötets resultat. Många av de beteenden som kan få oönskade konsekvenser för mötets resultat, kan undvikas, om du har en tydlig mötesstruktur och använder mötestekniker rätt.

För dig som vill lära sig mer om hur du släpper loss kraften i gruppen och skapar meningsfulla möten kan du läsa min bok *Workshops och arbetsmöten*.