

Att skapa meningsfulla möten och en tänkande miljö

Gunnar Wallin, Lyhra



Jag sitter i möten hela dagarna så jag hinner knappt jobba! Har du hört det förr? Samtidigt som behovet av samarbete och samskapande ökar är många frustrerade över att möten tar så stor del av arbetsdagen. Hur kan man maximera värdet av det gemensamma arbetet under de stunder man träffas? Hur kan man skapa en lärande och utvecklande möteskultur där allas röster hörs? Ett sätt är att skapa förutsättningar för en tänkande miljö.

I många organisationer verkar det finnas en utbredd frustration kring möteskulturen. Det kan handla om oklarhet kring mötets syfte och vad deltagarna förväntas bidra med. Andra orsaker är ineffektivitet och brist på information som gör att man bara lyckas förflytta ett ärende en liten bit, för att sedan behöva planera in ett nytt möte i samma fråga.

Det som jag vill fokusera på i denna text är möteskvaliteten – hur man kan maximera värdet av det gemensamma arbetet under de stunder man träffas, så att erfarenheter, perspektiv och kreativitet hos var och en kommer fram och bidrar till lärande och nytänkande. Med rätt verktyg, kunskap och träning kan man vända möten till att ge energi snarare än att ta energi från mötesdeltagarna.

Jag vill propagera för en metodik som visat sig effektiv för det, som kallas Time To Think eller en konsten att skapa en tänkande miljö.



Grundstenar för en tänkande miljö

Författaren och ledarutvecklaren Nancy Klein har blivit uppmärksammad för sina metoder för att skapa en tänkande miljö (The Thinking Environment). I en sådan miljö finns det tid och utrymme att tänka nya tankar, vara innovativ och utforska olika perspektiv. Hon har identifierat tio komponenter som viktiga grundstenar för en tänkande miljö, varav jag här tar upp fyra stycken.

Uppmärksamhet

Graden av uppmärksamhet hos dem som lyssnar påverkar i stor grad en människors förmåga att tänka nytt och att uttrycka sina tankar. De flesta är känsliga för signaler av ointresse. När någon tittar bort eller sneglar på mobilen begränsar vi oss omedvetet. Signaler som i stället visar "du är viktig" ger helt andra förutsättningar. Att formulera nya tankar är som att bana ny väg i okänt territorium. En odelad uppmärksamheten från kollegor ger oss tryggheten att göra det.

Likvärdighet

Det är ofta från oväntat håll som de mest innovativa idéerna kommer. Det som dock är vanligt på möten är att personer som är snabba i tanken, har talets gåva, eller en stark vilja och självförtroende är de som är mest tongivande. Då begränsas tänkandet till ett fåtal, vilket inte ger gruppen tillgång till alla idéer och perspektiv som finns. Det är viktigt att energin och ansvarigheten i dialogen blir någorlunda jämnt fördelad och att alla betraktas som betydelsefulla i samtalet.

Lugn

Känslor av stress leder till att vi inte får tillgång till de delar av hjärnan som står för kreativitet, nyfikenhet, empati, logik mm. I stället fokuserar vi då på kortsiktiga problem och på självbevarelse. Otålighet och otrygghet i en grupp, även i liten skala, påverkar individers förmåga att tänka nytt och samtala om komplexa och utmanande frågor.

Olikhet

Individuella olikheter, kompetenser och erfarenheter berikar, och gör att många aspekter av en fråga blir belysta i ett samtal. En insikt om att man som individ bara ser en del av sanningen skapar förutsättningar för nyfikenhet och aktivt lyssnande, vilket innebär att vara beredd att förändras av det man hör.



Ett praktiskt exempel

Det finns många tillämpningar på hur man kan lägga upp ett tänkande möte. Här är ett exempel på en process där man kombinerar samtal i par med samtal i helgrupp, utifrån en gemensam frågeställning som det kan finnas olika perspektiv på.

- a. Börja det "tänkande mötet" med att klargöra några grundläggande principer, förslagsvis:
 - Man avbryter inte varandra. När man uttryckt sig färdigt så låter man turen gå till nästa person
 - Tystnad är en del av tänkandet, inte en signal för någon annan att ta över
- b. Formulera den frågeställning som gruppen ska jobba med. Se till att den blir tydlig och klar och att alla förstår den.
- c. Dela in gruppen i par. Låt en person i taget fritt uttrycka vad man tänker kopplat till frågan medan den andra lyssnar. Lita på vad uppmärksamheten och lugnet i mötet genererar. Den som lyssnar undviker att respondera utan ställer bara en fråga då och då om det behövs, till exempel Vad mer tänker du, eller känner du, eller vill du säga?
- d. När alla fått uttrycka sig i det mindre sammanhanget gör man en runda i helgrupp där var och en får uttrycka det man tänker kring frågeställningen. Grundfrågan är "vad tänker du nu?" i stället för en upprepning av det man tänkte när man tidigare satt i paren. Man har sannolikt fått nya perspektiv när man fått tänka högt och lyssnat på en eller ett par kollegor. Alla lyssnar uppmärksamt på varandra.
- e. När alla hört varandra gör man en runda till: "Vad tänker du nu när du hört alla andras perspektiv på frågan?"
- f. Därefter lämnas ordet fritt för en dialog eller diskussion, om prioriteringar kring lösningsförslag och nästa steg.

Som en konsultkollega sa till mig häromdagen – "det finns ingen surdeg eller konflikt i de ledningsgrupper jag jobbat med, som inte fått sin lösning genom att tillämpa principerna för en tänkande miljö".

För mer information och tips på böcker av Nancy Kline besök hennes webbsida timetothink.com. Jag vill även tipsa dig om den nyutkomna boken Genialiskt! av My Schuldt som finns i bokhandeln.



Välkommen att kontakta oss på Lyhra

Vi är organisationskonsulter som stödjer, utmanar, utbildar och skapar förutsättningar för utveckling och förändring i organisation och arbetsliv. Kanske vill du skapa förutsättningar för att utveckla er möteskultur, grupputveckling

Lyhra Kommunikation och Förändring AB

www.lyha.se

lyhra@lyhra.se