



MED MÅLET  
I SIKTE 

## Avsnitt 107 av Med målet i sikte: Tips för effektiva möten – Så sparar du tid och får mer gjort med Micke Darmell

s10e09\_V.2

**Micke:** [00:00:00] Det vill säga det vi gör i möten idag- Det är det vi inte tycker är ett bra möte och därför är det ett arbetssätt. Vi måste ändra våra arbetssätt och för att få bort det vi gör idag i möten så måste vi använda andra kanaler och då kommer vi tillbaka till kommunikationsstrukturen att den är avgörande så att vi kan använda mötena där vi tar kraften ur varann och det blir så mycket roligare.

**Charlotte:** Jag vet inte hur det är med dig Lisa. Upplever du att du får lägga för mycket tid i möten som kanske känns

**Lisa:** oeffektiva? Absolut. Ibland så kan man känna... Skulle det här mötet egentligen varit ett mejl? Och skulle alla de här ha varit med? Det är någonting som vi ska prata lite mer om idag. Idag

**Charlotte:** har vi [00:01:00] Micke Darnell med oss och han är ett proffs på möten och hur vi kan effektivisera vår tid.

Välkommen hit, Micke. Tack

**Micke:** så mycket. Jättekul att vara här.

**Lisa:** Ja, underbart. Vi vet ju att vi ska prata om möten och möteskultur och tidseffektivitet. Hur hamnade du På det spåret? Ja,

**Micke:** det är alltid lättare. Nu har jag några år på nacken. Jag var sjuksköterska på början av 80-talet och mitten av 80-talet. Och fick en fri roll på en långvårdsklinik.

Och det kom in en klinikchef som inte visade sig ha någon respekt för hierarkier. Och i vården finns det ju väldigt starka hierarkier. Det gör man inte som man hittar på själv utan det är tydliga ramar. Vadå åtminstone? Och jag har inte heller respekt för hierarkier. Så helt plötsligt träffades vi två i en bastu på den här långvårdskliniken.

Och bara det att vi bastade ihop satte igång massa diskussioner på den här långvårdskliniken. Vad gör de i bastun? Ja, det har varit väldigt [00:02:00] mycket. Och framförallt att jag inte stod närmast. Det fanns lager emellan i hierarkin. Men så till slut så frågade han mig i alla fall. Micke, om du fick göra vad du ville med den här långvårdskliniken, vad skulle du göra?

Jag var 23 år. Jag tyckte inte det var en konstig fråga, så här efteråt är det ju en jättekonstig fråga. Och så skrev jag en A4, det här tycker jag, vilket då i efterhand var någon form av handlingsplan. Först måste vi satsa på personalen så att de mår bra. Skämdes att jobba på långvården men alla älskade sitt jobb men när man kom till jobbet på morgonen då sa man åtta timmar innan man får gå hem för att det hördes

**Charlotte:** till att man skulle klaga lite på

**Micke:** den tiden var det den perioden när kvinnor kom ut i arbetslivet som hade varit hemmafruar Och då hamnar de oftast inom hemtjänsten eller långvården som det heter då.

**Charlotte:** Och det är nuvarande äldreomsorg eller äldreboende? Ja, det

**Micke:** kan man säga. Fast det var svårare. Blandning av sjukhus? Ja, och geriatrik. Mycket demens. Första demensboenden. [00:03:00] Så satte vi fokus på det och sen satte vi fokus på de boende såklart. Så att det vart restaurang och i det så kom vi på att vi kanske ska ha får på området.

Det här var mitt djävla men det fanns grönområden. Vi kanske ska ha får. Ja då tog vi dit får. Vad händer då? Då kommer alla förskolor eller dagis som det hette då. Då kom ju de dit va? Ja. Och då födde det en tanke men alla dagis? Jag ringer till ett dagis för varje avdelning. Vi hade 20 avdelningar. Vi behövde ringa 21 samtal.

Det var en som tackade nej. Alla andra sa ja, vi vill gärna vara fadder dagis. Och de kom en dag i veckan då och satt på golvet i det stora rummet och ritade och tecknade och grejer. Bland de gamla. Åh vad fint. Och så hade vi, det var inte så krångligt då heller. Vi hade katt Katter och hundar. Och då var det ju två avdelningar då.

Där fick allergikerna jobba. Det var inte så konstigt. Då var det så enkelt. Då gjorde man, ja men då jobbar vi där. Och där har vi ingen hund eller katt. Ja, det var roligt. Men så kom vi på också, men skulle vi inte ha [00:04:00] några påfåglar?

**Charlotte:** Just det, för... –Just på fåglar. –Nej, på vackra

**Micke:** ljus som jag kunde sitta och titta på ute i parken.

För det var en otroligt fin park där. Och så säger jag det till Rutger, och Rutger hade då ett och ett halvt år till bara bejakat allt. Sagt ja, ja, bra Micke. Bra Micke. Och det jag inte fattade var ju att han var ett jättelager. Så mycket skit som han fick höra och ta emot av sjukhusledning och direktion och politiker och allting.

Vad gör de där? Ska de bygga ett NOAC-sark? Vad håller de på med? Och det gick så bra dessutom för att det var inga killar knappt som jobbade på långvården och efter två år så hade vi en tredjedel som var killar så man fick inte dem till akutvården som alltid gick tidigare för då hörde ju ambulanserna på den tiden var det så, nej de kom till långvården.

Och så sa han, ja men vi måste nog kolla. Och då var det första gången han sa, men vi måste kolla det här. Jaha, vem ska vi kolla med? Ja, direktionen. Och det var politikerna då. Och då var vi påfåglarna. Ja, varför det sa jag? Det är våran budget. Jag gör väl vad jag vill med mina pengar. [00:05:00] Ja, nej vi ska göra det.

Och så fick jag skriva en skrivelse att vi skulle ha påfåglar. Och då bordlades det där beslutet på de här två påfåglarna tio gånger. Och tre månader senare... Då kommer det då ett brunt internt kuvert och det stod på en krånglig svenska att det var ett avslag. Men fortsatt göra det goda arbetet ni håller på med.

Och då räknade jag ut vad de här mötena hade kostat. Och de hade kostat 20 000, lågt räknat. Sen förstår jag att man pratar om andra saker

också. Men jag var lite naiv och lite för kaxig kanske. Så då ringde jag till Furevik som ligger utanför Gävle. Och. Beställde två påfåglar och de skulle inte vinklippas heller.

Döpte dem efter de två klinikföreståndarna som vi inte alltid var helt överens med. Ulla och Kristina. Rest in peace. Och köpte dem och så skickade jag bara tillbaka ett svar i det här internt kuvertet. Ja nu köpte de för de kostar 10 000 och era möten kostar 20 000. Och jag vill att ni ringer mig om det är [00:06:00] någonting.

De hörde ingenting. Men Men nästa gång vi bastade Rutger- och gjorde det varannan fredag och stämde av det- han alltid sa ja, förutom den här gången. Och då sa han- Micke, gör inte sådär något. Och därför tror jag- att jag jobbar med möten idag. Ja,

**Lisa:** för du insåg

**Charlotte:** att du vill att fler- Ska kunna få de här påfågelmöjligheterna.

**Micke:** Ja, och att man kan inte bordägga en fråga tio gånger om vi ska köpa ett par påfåglar. Jag hade respekterat om det hade kommit första veckan, tror jag. Då hade jag inte gjort någonting.

**Lisa:** Precis, det var lite oklarheter där. Det var vissa meningsskildaktigheter. Jag tror att det har varit lite för mycket.

**Micke:** Ska man ha påfåglar också?

**Charlotte:** Vi börjar lite med pärlhöns utan vi kör påfåglar. Det här ska jag ta upp på min mammas boende i Sorunda. De är snabba påfåglar, de har

**Lisa:** katt. Men nu när vi ändå är i det här retroperspektivet, hur ser möteskulturen ut om vi tittar bakåt historiskt sett? Tidigare i 80-talet kanske. Cesar,

**Micke:** [00:07:00] om vi tar Cesar, han stod ju där framme och informerade kolonnerna och sen åkte de ut och ger det över världen.

De här kolonnerna, det var ett biosittning. Fältherrarna lade ut sina kartor på borden, det var ett styrelsebord hade vi nu, vi tre som sitter här, kommit på vi borde ha börjat ha möten där vi samverkar och liksom

skapar tillsammans, så hade vi ju inte kommit på biosittning eller styrelsebord, eller ett ubord vi hade ju kommit på helt andra miljöer för det här är

**Lisa:** ju tre vi som är i konferensvärlden vi vet ju att det här är ju typiska Möbleringar för konferenser och möten.

Ska du ha utbord eller styrelsesittning? Ja,

**Micke:** och det står ju fortfarande kvar en kateder i de flesta mötesrummen. En kateder, alltså vem regrederar inte tillbaka? Då ska vi veta, det är så få som är utbildade. Så de här cheferna som kommer och ska hålla de här mötena de kanske sätter sig i den där kateden.

Och så dör ju mötet, fullständigt. Ja, totalt. Så det kom ju från oss. Men [00:08:00] om vi spolar fram en bra bit, alltså... 1976 kom ju medbestämmande lagen i Sverige. Och då skulle ju alla få komma till tal. Så det var första gången medarbetare fick börja gå på möten. Och det är en fantastisk lag att leva i ett land där alla får komma till tal som det ser ut i världen idag med ett annat.

Det är ju en oerhört vacker lag som vi har. Men det var det att de mötena som vi hade då då var det ju ändå chefen, hierkin, som informerade lagen. Och vi medarbetare satt passiva på de här mötena. Och då hette ju de här mötena arbetsplatsträffar. Idag heter de arbetsplatsmöten, APT-möten. Och när vi tittar på agender från 70-talet och så spolar vi fram 50 år så ser det rätt lika ut.

Det enda skillnaden är att det är mer punkter. Och ändå mer information och då brukar vi säga, varför har ni dem här? vi måste ha dem, varför måste ni det? jo men vi måste ha dem, men varför? jo det ligger ett samverkansavtal där bakom [00:09:00] jo men det finns ju ingen samverkan på de här tre A4 sidorna med agendapunkter, det måste vara ett informationsavtal, det kan ju inte vara ett samverkansavtal Gå och sätta mig i facket brukar vi uppmana våra kunder och så redan ut det här, varför har vi det här mötet och så kommer de alltid tillbaka, ja men det är för att alla ska få komma till tal så att vi samverkar och allting då blir ju syftet någonting helt annat och så skapar vi ett möte ut efter det för informationen som arbetsgivaren ålagde att göra, den har vi ju andra kanaler till idag, men vi gör som vi gjorde på 70-talet fast vi har alla andra kanaler idag som vi kan ha information i Så det är en liten snabb återspeglning.

Vi ser att möten går till på ett stort sätt, samma sätt. Sen har vi fått det digitala och så vidare. Men själva grunden, hur vi handskas med mötena, det är samma sättet då. Men övriga

**Charlotte:** punkter som kommer jämt sist, det är där de som sitter där som verkligen kan få. Där har man fem minuter. Nej, då hindrar vi inte mer.

Ja, max. [00:10:00]

**Micke:** Istället för att få skicka in de punkterna innan. Och där kan mötesledaren avgöra om det passar till det här syftet eller är det här ett annat möte? Och så lägga in det så att alla kan förbereda sig på det. För hur ska vi kunna hålla en tid om vi har övriga punkter? Vi vet inte ens vad som ska tas upp.

Vem ska ta upp det? Vad tar det vägen någonstans? Men om

**Lisa:** vi backar till det som... Som ofta tar upp halva mötet då, de här informationspunkterna. För alla de som säger, men vadå, det är jätteviktigt. Vi måste ju berätta om vad ledningen har beslutat sen förra mötet. Och nya saker som händer i företaget och där, där, där.

Vad tycker du är det bästa sättet att presentera dem på för att slippa ta dem på ett APT? Att bestämma

**Micke:** sig vilken kanal det här ska finnas i. Och sen beroende på verksamhet och organisation. Men det är väl trevligt om... Ändå vdn eller högste chefen spelar in en trevlig fredagsfilm på några minuter med mobilen där hen kan hälsa [00:11:00] alla trevlig helg och by the way så har det här kommit också.

Lätt tillgängligt för alla och skapar en känsla också. Så att information, det är så 70-tal på möten, att uppta mötets tid till information. Sen kanske vi behöver det, som när pandemin slog till One Voice, skapa trygghet och så vidare va. Men det här vanliga, det vi håller på med, informerar, monolog, det är någon som står och matar, det är ingen som vill ha det.

Och det är bara waste of time. Vad tycker du

**Charlotte:** man ska använda mötena till? Eller vad är det för möten man ska ha

**Micke:** då? Möten är ju till för att vi ska samverka, åstadkomma någonting. Vi har en affärsplan eller verksamhetsplan, hur ska vi uppnå den? Ja men möten är oftast kontrollpunkten att vi är på rätt väg och kommer dit.

Ja. Men det är en avrapportering och statusuppdatering, om vi använder Teams då har vi en massa kanaler till det. Så att kommunikationsstrukturen som saknas [00:12:00] ofta är ju otroligt viktigt, att vi vet vad, när, hur kommunicerar vi vad. Och så kan vi använda mötena till det de är till för och skapa de här bra mötena som alla egentligen vet vad det är.

**Lisa:** Ja alltså det är så mycket större för när man tänker då att vi är dåliga på att ha möten eller vi har för mycket möten men det handlar ju egentligen om att vi behöver backa och bara liksom vi är dåliga på kommunikation för att vi använder en och samma kanal till att vi informerar och vi Statusuppdaterar, det är typ det vi gör på våra möten.

Och

**Micke:** det vi ska göra, ta kraften ur varandra ta kraft ur den här gruppen om vi tar ett APT-möte det är till för att vi ska få en bättre arbetsplats vem vill inte det? Facket vill det, arbetsgivaren vill det, vi medarbetare vill det, alla vill det det är ju ett möte vi lätt skulle springa till eller öppna locket till datorn och vara med på för att kunna bidra Och ändå blir det då APT-möten.

[00:13:00] Suger kraft, energi. Kostar en jäkla

**Lisa:** massa pengar. Man måste hålla upp ögonen för

**Micke:** det är så långt tråkigt. Istället för att vi tillsammans. Vi tar ju inte kraften ur de som sitter i rummet. Det är någon som står och informerar. Snacka om waste.

**Charlotte:** Förut hade vi bara fysiska möten. Kanske något möte på Teams innan pandemin.



Nu Jag minns inte att jag har varit på ett fysiskt möte sen dess. Vi kör bara via Teams. Vad är vanligast att man gör?

**Micke:** Det är väldigt olika beroende på verksamhet. Jag tycker att vi människor verkar hela tiden vilja ha den där quick fixen. Om vi kommer ihåg under pandemin... Work Everywhere har väl Spotify.

Hon som är en jätteduktig HR-chef, det är ingen negativ. Men hon var ut överallt och stod i Aktuellt varann och berättade hur de gjorde. Och sen skulle alla göra som Spotify. Men det är ju Spotify. Postnord, de delar ut post. De gör någonting annat. Vi måste gå ner i [00:14:00] djupet på det här. Hur ska vi jobba? Hur ska vår arbetssätt vara?

Och bestämma det här tillsammans. Min kollega var inne... En kommun och de hade ett distansarbetaravtal av 40-60 som är rätt vanligt. 40% hemma och 60% på jobbet. Men så slidade då kommundirektören in från höger och sa men alla möten ska vara fysiskt. Ja, en chefs arbetsvecka är ungefär 30 timmars mötestid.

När ska den vara hemma då? Ska den liksom åka in och ha ett möte på morgonen och sen åka hem och sätta sig? Alltså man misstyr hela kraften i det här utan vi måste våga reda ut det här en gång för alla. Och det kommer att passa olika verksamheter, olika, det kommer att passa ett och samma företag eller ett och samma kommun, olika på avdelningsnivå till och med.

Men vi måste prata om det här och bestämma oss och ha en riktning. Men vi ser att det finns en rädsla att styra också. Man blandar ihop involvering med att styra. Vi måste ju ha en styrning vad vi ska ha någonstans. Sen ska vi involvera och [00:15:00] alla får vara med såklart. Men det där blandar man ihop tycker jag.

Och då blir det bara en våt filt. Det händer ingenting.

**Lisa:** Nej, och man gör bara så som man... Senast har beslutat eller som det har blivit. Vi hade ju för några år sedan kunde jag uppleva att vi hade för mycket fysiska möten. Där fanns det många gånger där man kände att nu kanske inte flög men tågade in medarbetare som vi hade inte behövt Ha dem på plats.

Men då var ju problemet att då satt vi fyra stycken på plats för att man jobbade alltid på kontoret. Och så var det en som var med digitalt vilket



är jättesvårt att liksom Hallå, ursäkta, nu hör inte jag er där borta igen när ni pratar. Oj, gick ni ut och fikar nu? Jaha. Så. Men att då istället köra dem helt digitala skulle ju funka.

Medan nu så har vi liksom Fastnat i det digitala och ses nästan aldrig så att det är ju alltid en balansgång känner jag av att det är så lätt att göra så som vi gjorde senast

**Micke:** [00:16:00] För att svara an lite grann på det så tänker jag för några år sedan då när pandemin var på väg och man visste att nu finns det något hopp där framme då var det väldigt många som ringde och sa kan ni utbilda oss i hybridmöten?

Ja det kan vi men

**Charlotte:** varför då? Men nu måste jag då fråga för de som inte vet riktigt, vad är ett hybrid? Vad är skillnaden mot ett digitalt och en hybrid?

**Micke:** Digitalt, i min värld då sitter var och en vid en egen skärm. Och hybrid, då har vi med några på länk som sitter på andra ställen i Sverige. Och så sitter vi ett gäng i rummet.

Allting blir ju hybrid, hur vet du det? Jo men det blir det väl. Vart det lite osäker fråga tillbaks. Ja jag är inte så säker sa jag. Att ha ett bra fysiskt möte, då spelar vi allsvenskan om vi ska ha en sportmetafor på det här. Ett bra digitalt möte, då spelar vi... I Nordiska ligan [00:17:00] eller Champions League eller någonting.

Men att ha ett hybridmöte, då måste vi vara världsmäst, då är vi bäst. För det kräver så mycket mer också. Att vi kan göra det, ja. Men är vi beredda att lägga den tiden som krävs? När tiden inte ens räcker till för att förbereda sig för de fysiska mötena. Det är ju någonting helt annat och det här måste man landa i och då gör man det i en mötestruktur när man tar fram en mötestruktur för kommande år.

Vi har en verksamhetsplan, vilka möten behöver vi för att säkerställa den här? Och bara där kan man ta bort en tredjedel av mötena som har uppkommit av kontroll eller något enskilda chefsbehov. Men sen också, vilka möten har vi digitalt? Vilka har vi fysiskt? Och om vi ska ha hybrid, vilka är det? Men då landar ju, och det ser vi ju jättevanligt nu, allt fler landar ju i helt digitala möten istället.

Och det visar ju också, vi har inte sett en forskning på det här, det var med i något P1-program här där det var en forskare från KTH med som hade tittat på det här. Och det var [00:18:00] väldigt tydligt, hybridmötena, att där chefen är digitalt och det blir fokuset digitalt, där sitter chefen i rummet och det blir fokus på dem i rummet.

Och det är klart att det blir ett vi och ni, bara vi delar upp det så. Om vi skulle ha med oss några på länk nu, här sitter ju vi och ser varandra i ögonen och kan skratta och ha kroppsspråket med oss. Det blir ju någonting helt annat. Men sen finns det de som gör jättebra hybridnyheter. I arbetsgrupper där man kanske ses varje dag, man känner varandra, det är inga nyanställda.

Vi känner varandra, vi hör på rösten och allting, då funkar det. Men det är sällan det är så och därför behöver man bestämma vilka möten, vilka är det då? Funkar det då? Eller är det bättre att vi alla är digitalt? Sen kan vi ju fika tillsammans ändå digitalt eller sådär. Och de som är på arbetsplatsen kan ju gå till fikarummet och ses där då.

**Charlotte:** Ja för en del möten kan ju ha en tendens att bli fika pauser eller att det blir utdraget. Säg att man kallar till [00:19:00] ett teams möte och sen klickar alla in sig och så börjar det med att stämma av lite så har det gått plötsligt så här. Tio minuter när alla pratar om hur det är på olika orter och det är ju trevligt och fint och man har bestämt det ja och att man har tio minuter till det men annars tycker jag kanske att det kan stå inbjudan att logga gärna in tio minuter innan för bara lite social häng eller vad tycker du om det?

Absolut, för

**Micke:** här kommer ju våra personligheter också nu har ju inte vi setts tidigare men du är effektivitet Eller? Ja,

**Charlotte:** det tycker jag. Och också väldigt socialt.

**Micke:** Du är social också, ja. Om jag tar min kollega, vi kan ju göra en övning när vi kör workshoppa. Så sätter vi upp ordet energi på ena sidan av blädderblocket och så effektivitet på den andra sidan.

Och så gör vi ett streck emellan där. Och Helene är då Ybereffektiv. Hon behöver inte ha så mycket socialt innan. Hon behöver inte babbla runt som hon uttrycker [00:20:00] det. Och

**Charlotte:** det vill ju jag.

**Micke:** Då är det en tydlig agenda och det ska fattas beslut och vi ska veta exakt. Medan jag då, tycker jag, tycker det är viktigt att jag får veta hur resten av teamet mår.

Är det ett längre möte så behöver vi ha någon energizer och få tillbaka energin i rummet. Ska vi fatta ett beslut då måste vi ha olika perspektiv och verkligen få komma till botten med det här. Om jag skulle då uppfinna ett möte ute efter min personlighet då skulle ju Helen fundera om det var ett möte hon var på eller om det var en fikastund du kanske till och med

**Charlotte:** bara lägga på efter en stund

**Micke:** och skulle jag gå på om Helen skulle uppfinna ett möte ute efter hennes personlighet, då skulle jag zooma ut efter två minuter, jag tycker det skulle vara tråkigt att klockorna stannade, jag skulle inte kunna bidra med någonting och där krockar vi oftast när vi inte har tydliggjort det här Det gör vi genom syfte och målet.

Varför? Vad är meningen och nyttan med det här mötet? Vi har själv, som alla småföretagare också, ett litet budgetmöte varannan vecka. [00:21:00] Jag är inte så speciellt triggad på det. Jag går inte igång överhuvudtaget på varken pengar eller det vi ska prata om. Men det står ju i syftet. Varför vi har det här, vad är meningen utan det här?

Jag vet, det kommer inte bli någon god fika. Det är över på 25 minuter, är det klart. Men då bjuder ändå Helene till. Så har det gått bra, vi har fått in några affärer. Då sätter hon på, det kan vara Kiki Daniels som bra vibrationer. Ja, men då vet jag, vad kul, roligt. Nu har det gått bra, liksom. Och så får jag lite av den energin jag behöver.

Lite babbel, lite lullu. Ja, exakt. Oftast när vi uppfinner ett möte utifrån vår egen personlighet, och så får jag inte med grupp Men då kan jag som mötesledare skylla på gruppen. Jag får inga engagemang. Vad är det med dem? Jo, men det är jag som har lagt upp mötet väl? Och de vet

**Charlotte:** inte vad som förväntas då?

Nej. Men hur tycker du att det ska se ut då i en sån inbjudan till exempel? För det är ju ändå viktigt att man får prata lite och så med varandra. När ska det ske i så fall? Efter eller innan? Eller är det optimala?

**Micke:** Det viktiga tycker [00:22:00] jag är att alla delar i en möteskultur, när man har satt vilka möten vi har, så att de i gruppen som då träffas om det är en gång i veckan eller varannan vecka, att de kommer överens om hur vi ska göra det här mötet.

Och då kommer det troligtvis att vi kopplar upp oss, vi som vill, tio minuter innan och snackar av oss. Vi sitter utspridda i Sverige. Det är jättetrevligt. Men sen är det tydligt i agendan vad som händer. Vi inleder med att läsa upp syftomålet. Vi kanske har tagit fram goda mötesspelregler. Okej, jag har väl stängt av telefonerna.

Vi är här för att bidra. Lyssna på varann. Några enkla saker vi har kommit överens om. Så läser man upp det. Då vet alla varför man är där. Vad vi ska prestera på de här 45 minuterna. Och vad som förväntas av mig.

**Charlotte:** Borde det också stå i inbjudan? Ja, i agendan.

**Micke:** Och det här tar ju liksom två minuter av mötetstiden, så vi kan inte skylla på att vi inte hinner det.

Och sen tydligt med agendapunkterna, om det är dialog [00:23:00] eller om det är beslutspunkt. När jag vet att nu ska jag vara på tårna, nu ska jag bidra också. Och sen att vi avslutar i agendan också med en summering. Vi hör ju olika saker. Ni har ju uppfattat mig, vi har ju inte setts förut. Ni har ju uppfattat mig på två olika sätt troligtvis.

Helt olika, vad vi har sagt. Och vi hör ju till och med saker som inte sägs. Så är det ju alltid. Om jag föreläser så är det ju de som kanske citerar mig när de kommer hem. Men jag har inte sagt det. Nej, just det. Nej, säger ju folk. Har ni inte varit med om det hemma någon gång? När man har sagt, du sa ju det.

Nej, det har jag aldrig sagt. Jo, men du sa ju det. Det är det som händer. Ja, jag har hört det tydligen. Ja, exakt. Och därför behöver vi summera det. Och sen då göra en reflektion. Vad gjorde vi bra på det här mötet?

Vi behöver inte nödvändigtvis komma till frågan vad kan vi göra bättre?  
Vi kan komma till det också.

Men det viktiga är, vad gjorde vi bra? Så vi får en positiv spiral på det vi gör bra. Det stärker oss. Och

**Lisa:** framförallt den här summeringen känner jag är ju superviktig. Därför att annars finns det en risk att man kanske [00:24:00] man kommer fram till bra saker, men... Man har inte gjort tydligt från början om det här är ett beslutande möte eller kasta upp bollar i luften möte.

Och man kanske inte heller har någon som skriver ner eller som ansvarar. Nu behöver man ju faktiskt inte ha någon som skriver ner utan nu kan man sätta igång AI. Eller rättare sagt man kan transkribera i alla fall i Teams. Så kan man spela in och transkribera. AI har tagits anteckningar. Ganska okej ändå.

För det är inte många som räcker

**Charlotte:** upp handen. Vem kan föra anteckningar? Och

**Lisa:** just den här- vad sa vi egentligen? Hur många möten har inte jag suttit i- där man mötat efter- Mötet efter är ett hoppсан, vi blev inte klaramöte. Och sen bara, vänta, vad bestämde vi förra gången? Nej, men skulle inte du göra...

Och så vet vi inte ens vad som blev beslutat. Och

**Micke:** i så länge tar man ju besluten. Vem är ansvarig för det? [00:25:00] När ska det vara klart? Så det finns någonting att följa upp också. Så att det händer saker emellan. För det säger vi i många organisationer som egentligen har rena arbetsmöten. Och så blir nästa möte om en vecka.

Och så fortsätter man där man slutade på det här mötet. Nej. Och det här är ju bara arbetssätt. Möte är ju bara ett arbetssätt. Det finns ju inget egenvärdigt möte. Det är arbetssätt.

**Lisa:** Vem är det som ansvarar för... För jag tänker att det handlar ju hela tiden... Faller tillbaka i... Vad har vi för inomorganisationen?

Att man behöver göra ett större jobb än att... Sen är det klart att man i varje möte kan... Ha ett ansvar och kan sätta agendan och så. Men... Det

**Micke:** här är jätteintressant. Det här är knäckfrågan för organisationer idag. Jag tror alla vet att det är för mycket möten. Vi förstår att vi investerar massor av lönekostnader i möten.

Det är en jätteinvestering vi har. Men vi har ingen [00:26:00] ägare. Jag jobbade med en kvinna för många år sedan, Åsa Lindell, hon hade varit en av Sveriges första miljöchefer och jobbat på något stort verkstadsföretag. Ett globalt företag i Göteborg. Och det här var början av 90-talet. Du, Åsa, hon satt i ledningsgruppen då.

Det här med miljö verkar bli viktigt framöver. Klassiskt på den tiden. Du som är kvinna, du kan väl ta tag i det här. Miljöfrågan. Och det fanns ju ingen stans att vända sig. Det fanns inga ISO-certificeringskurser eller utbildningar. Det fanns liksom ingenting. Vilken avdelning skulle det här ligga på? Är det någon speciell avdelning eller flera som ska liksom...

Vad var det? Och där någonstans har vi skvalpat med möteskulturen i år tionde nu. Det finns ingen ägare. Vi gör ju en dag som vi har gjort 18. året i år som heter Möteskulturdagen, det är den enda strategiska arenan för möteskultur. De tre sista åren har vi ställt frågan, det kommer ungefär tusen [00:27:00] deltagare.

Vem äger? Och det är 50% sitt i en ledningsgrupp och 80% är chefer så det är helt rätt publik. Vem äger möteskulturen i din organisation? Och 80% svarar alla. 10% svarar ingen. Och 10% har det lite spridda skurar av HR eller kommunikation eller vad det nu kan ligga någonstans.

**Lisa:** Allt som alla äger känner jag att jag blir lite oroad över.

**Micke:** Och det är ju ingen. Nej, nej. Och då brukar vi fråga när vi har chefer med oss då. Men... Kan era anställda påverka vilken digital plattform ni jobbar i era digitala möten? Jaha, nej det kan de ju inte. Kan de påverka kompetensplanen när det gäller möteskultur? Nej, det kan de ju inte. Kan de påverka vilka möten de tackar nej till om man blir kallad av chef?

Kan de verkligen säga nej då? Det är klart de inte kan om det är en hierarkisk organisation och så vidare. För chefer ser man oftast på

LinkedIn, ja men mina tips. Ja jag tackar nej till möten, jag inte känner att jag kan bidra till. Ja men det är ju lätt för dig som är [00:28:00] chef, men som medarbetare.

**Charlotte:** Ja om man inte har fått en agenda heller så kanske man inte vet om man kan bidra eller inte.

Eller vad som förväntas av en. Och kan

**Micke:** en medarbetare påverka vilka möten vi har som ska nå affärsplanen eller verksamhetsplanen? Nej. Och det här är ju okunskap. Man vet ju inte om det här. Min kollega var inne på ett vd-nätverk och det var bara vd från börsnoterade företag. Det var ju miljardföretag bara.

Och hon sa att de satt och gnällde på mötena och det var för mycket möten och jag går inte på alla och jag säger nej. Och så ställer hon frågan då, vem äger möteskulturen i din organisation? Det är ändå ett börsnoterat företag. Det var alldeles tyst och hon stod tyst. I två minuter. Och det är lång tid.

Det är ju vansinnigt lång tid. Och det börjar bli pinsamt där inne. Till slut är det en som räcker upp handen. Ja, jag antar att det borde vara jag. Ja, precis. Vem annars? För om inte ledningen går före i det här och bestämmer [00:29:00] hur vi ska ha vårans möteskultur vem ska göra det då? Och därför ser det ut som det gör lite grann då.

Vad

**Lisa:** är ett bra möte då? Vi har varit inne på många delar.

**Charlotte:** Jo, men

**Micke:** det vet alla. Om vi skulle ha en chattfunktion med alla som lyssnar på podden nu så skulle vi få in tusentals svar. Vi har frågat över 15 000 pers sedan pandemin slog till för att fråga vad alla i chatten... Möten. Man skriver ju en 5-6-7 ord vad som gör ett bra möte.

Så det var ju hundratusen svar. Det måste vara världens största studie. Och alla tycker lika. Det ska vara tyftemål. Det ska både vara engagerande och det ska vara effektivt. Vi ska lyssna och det ska vara respekt. Allt det här vi vill. Men det vi inte har sett på alla de här svaren är ordet information, avrapportering, statusuppdatering, långa



powerpoints, inte ens ordet powerpoints, monolog, det vill säga det vi gör i möten idag.

Det är det vi inte tycker är ett bra möte och därför är det ett arbetssätt. Vi måste ändra våra arbetssätt och för att få bort det vi gör idag i [00:30:00] möten så måste vi använda andra kanaler och då kommer vi tillbaka till kommunikationsstrukturen att den är avgörande så att vi kan använda mötena där vi tar kraften ur varann och det blir så mycket roligare.

**Lisa:** Jag vet att det finns mötesfria dagar, att det kan vara en grej att ha i en organisation att nej, aldrig någonsin möten på måndagar. Vad tycker du om den?

**Micke:** Det är återigen den här quick fixen och tillbaka till okunskap tänker jag. Om vi skulle resonera på samma sätt om vi är stressade. Vi ser på medarbetarundersökningarna väldigt mycket stress.

Okej, vi köper ut en Alvedon till alla. Alla får en alvedon så går huvudvärken över. Och det är ju samma sak. Vi gör ingenting åt varför man blir stressad. Men vi hjälper dem med en alvidån så slipper de ha ont i huvudet. Och det tycker jag är mötesfria onsdagar som varit på tapeten väldigt mycket. Om vi inte [00:31:00] tar tag i roten till det onda.

Då blir det bara ännu tajtare med möten resten av. De andra dagarna, ja såklart. Många amerikanska bolag har ju mejlfria fredagar. Vad händer då? Det mejlas ju bara mer de andra dagarna. Det är inte så att vi inte behöver mejla den där. Då kanske man tänker till lite till. Men däremot man tar det i rätt ordning.

Att vi tar fram goda mötesvanor. Det här gäller på våra möten. Det här spelet ska vi spela. Det här är okej. Så här ska vi vara mot varandra. Och sen tar vi mötesstrukturen och tittar på vilka möten vi behöver för att uppnå. Det vi vill. Därefter då kan vi titta på, vi kanske behöver ha fokustid på förmiddagarna Mellan 9 och 11 eller sådär och sen på fredagar behöver vi inte ha någon möten för då har vi kapat så mycket möten också så då blir det mindre möten, men då är det rätt ordning men bara att införa en mötesfri dag utan att ta tag i det jag fick en förfrågan nu av en kund som sa att Ja, de vill ha en mötespost.

Ja, absolut. Ska ni göra någonting efteråt? Vad menar du då? [00:32:00] Ska ni ta tag i det på riktigt sen? Eller så, ja, det har vi inte bestämt oss för. Nej, men hoppas då att ni kan få inspiration så att ni vill fortsätta.

Och vet hur man ska ta tag i det. Ja, precis, exakt. På en lunch. Varför tar ni på lunchen? Jag vill hinna inte annars.

Jaha.

Och så tänkte vi lansera en mötesfri dag samtidigt när du ska föreläsa. Ja, jag kommer ju säga att det inte är någon bra idé, sa jag. Vi måste ju ändå våga uttrycka det jag har sett i så många organisationer, deras framgångsfaktorer. Och då blev det ju lite jobbigt helt plötsligt. För man tänker, vi inför en mötesfri dag och så checkar vi av den med en liten mötesbos på lunchen.

Ja, det var väldigt skönt

**Charlotte:** för då fick hon eller han ju ändå någonting att jobba med sen. Ja, och det är ju det man

**Micke:** hoppas att det blir

**Charlotte:** så. Men om man pratar möteskultur och bara sådana här... Lite vett och etikett som brukar poppa upp i mitt huvud [00:33:00] och som också kan störa mig jättemycket när folk inte har mötesvett och etikett.

Det här scenariet, en medarbetare kommer in sju minuter för sent och säger, vad har ni pratat om? Kan någon återberätta? Vad ska mötesledaren säga då? Om man tar

**Micke:** fram goda mötesvanor eller spelregler, riktlinjer, vad vi kallar det. Om man inte följer det sen, för att komma i tid vill ju alla. Sen kan det ju hända saker.

Ja, men om man har sådana som... Ja, men det är ofta samma personer som kommer. Det blir ju inte ett mötesproblem, för det är ett ledarskapsproblem. Att man inte gör, om man inte kommer förberedd, fast vi har kommit överens om i gruppen att vi ska komma förberedda, så kommer jag ännu inte förberedd. Ja, men då är det ett ledarskapsproblem.

Då är det inte ett mötesproblem. Men utan att ta fram de här goda mötesvanorna, och det där kan jag få höra framförallt från män i min ålder. Det är väl självklart eller sunt förnuft. Finns det något sunt förnuft?

Kanske inte världen såg ut som den gjorde idag. Det finns ju inte det och då skulle det [00:34:00] inte behövas ta tag i det här heller.

Att så många är less på alla dåliga möten. För att vi har inte tagit fram det här. Återigen tror jag att man är lite rädd och styr det här. Ja, det är självklart. Självklart är bara klart för mig själv. Det står i ordet självklart. Klart för mig själv. Inte för de andra. Nej,

**Charlotte:** för

**Lisa:** det

**Charlotte:** tar ju tid av mötet då också att man ska hålla på och återberätta.

Plom, så kommer nästa. Hej, jag ursäktar er sen. Vad har ni tagit? Ja,

**Micke:** nej. Nej, och därför är det så viktigt att man tar tag i det här på riktigt, grundligt och tydliggör de goda mötesvanorna som jag gillar att kalla det för. Och det går rätt snabbt, vi vill ju ha det här allihopa. Vi gjorde det här, jag kommer ihåg att jag hade en event- och kommunikationsbyrå för många år sedan.

Och jag var en sån som var född fem minuter sent. Som kom för sent. Men det var ju inte min avsikt att vara dum. Jag vill inte vara elak. Men de som satt i rummet uppfattade det som att inte jag respekterade någon [00:35:00] chalangt eller så. Då tog vi fram spel det här många år sedan, 20 år sedan, 25 kanske. Och det tog två månader för mig att skärpa till mig.

Och då kan man ju tänka, är du korkad? Nej, normalbegåvad. Men jag hade ju det beteendet

**Charlotte:** i mig. Fick du möteskallelsen då? Du hade tio minuter tidigare än alla andra. Så kom du ungefär i tiderna.

**Micke:** Och det tog ju, för det är ju ett beteende som ska förändras. Man behöver vara lite tålmodig i det här också. En del är ju snabbare, en del är lite långsammare.

Så får man ju med glada ögon och klappa på axeln hjälpa någon som kommer lite efter. Precis. Ja, hjälpa

**Lisa:** lite med, och jag menar, själv är jag också, vilket är ett jättebra uttryck, jag är ju också född fem minuter för tid. För sent, men jag hade ju under en lång period så missade jag nästan tåget varje dag.

Men jag hoppade in sådär medan dörrarna stängde, eller lång period, hela mitt liv fram till för typ två år sedan. Det är en lång period. Ja, det är det faktiskt. Och då [00:36:00] märkte jag att det... Gick ut över min då 14-åring, 15-åring. Som var jättestressad över att säga- Mamma, när går ditt tåg? Du måste gå nu.

Och jag är såhär, oj! För då har jag börjat med något annat då. Och jag ska ju bara gå och kissa och sätta på mig skorna. Och var är min jacka nu? Ja, så. Så den senaste tiden har jag börjat ställa mitt larm. På typ en kvart innan. Gåborsta tänderna. Och sen så, typ tre minuter innan jag måste gå, då piper mitt larm och säger, åk!

Och det gör att jag har inte under det senaste året stressat en enda gång. Utan då är det liksom, ja men det är lugnt. Jag kommer igång. Jag kan till och med sitta i bilen en Stund på rutin. Precis, och det handlar ju väldigt mycket om det.

**Micke:** För det är beteenden vi pratar om. Och därför är det så mycket lättare också om man gör det här tillsammans i gruppen tar vi fram de här spelreglerna.

För då kan vi hjälpa varandra. Och alla andra bevittnande blir lite pinsamt att komma sent då, när vi har tagit fram det [00:37:00] här. Det

**Charlotte:** blir lite jobbigt. Och sen kan det ju vara så klart från gång till gång man blir fast med en klient eller något sånt där. Det är ju inte konstigt, det är ju ingen som säger något om det.

Men kameran på eller av? Och om det är en hel grupp som alltid sitter med den på och sen så är det typ två som aldrig sätter på den. Är det något som en chef kan bestämma?

**Micke:** Nej, att man tar fram spelregler tillsammans, för då får ju de gesa. För 90% kommer att tycka att den ska vara på. Och då gör vi så här.

Det är som med allt annat. Jag hade en kund som var otroligt duktig och drev det här internt så jäkla bra. De har verkligen en hållbar möteskultur.

Tyckte att, och då skyller man ju oftast på nätet att det inte funkar och så vidare och de få gånger det inte funkar då får man väl stänga av kameran och är man fler än 20-30 så kan man väl också göra det så att säga, men sätta på den åtminstone när man ska prata men jag gick in, [00:38:00] då min kollega jag körde för den här gruppen var 120 personer Så jag hade en påse på mig, så jag gick in så första tio minuter så hade jag en påse på huvudet bara.

Och ingen som sa något? Nej, det var det liksom. Alla satt ju och småfnissade och det var det liksom. Men alla fattade ju inte ändå, utan det var ju bara, har den där token en påse på huvudet för? Ja, nu sätter jag på kameran så efter tio minuter så tog jag av mig. Jag

**Charlotte:** kan tycka att det är svårt också är det någon där, lyssnar de finns de där om de stänger av kamera och det är lite nonchalant mot de som pratar tycker jag också.

**Micke:** Verkligen, vi kommer ju ändå sitta och göra andra saker i digitala möten fast vad kommer han på med har vi den avstängd, då kommer vi definitivt att sitta och jobba med annat under tiden. För hjärnan funkar ju så, sitter du bredvid datorn då, du kan ju inte låta bli det. Och

**Lisa:** där kommer ett mejl, jag ska bara svara på det.

Ja, exakt. Och

**Micke:** så är du borta och så bidrar du inte till gruppen liksom.

**Charlotte:** Vad är det för annat man kan tänka på då i möteskultur som man ofta [00:39:00] missar som gör att ett möte känns, blir bättre Det

**Micke:** vanligaste det vi kommer tillbaka till hela tiden när man skapar en hållbar möteskultur, det är syft och mål att det är helt avgörande hela tiden Och där kan man säga att det här går från omedveten inkompetent till medveten inkompetent.

Vi brukar fråga grupper om vi kör digitalt för dem. Första frågan efter en minut. Hur många av era möten har ett tydligt syfte som ni går på? Ja, 70-80% säger de flesta. Och så brukar vi fråga dem efter tre och en halv timme. Ska vi ta den här frågan igen. Hur många av era möten har ett tydligt syfte? 10%.

För man vet inte. Och vi blandar ihop syfte och mål. Vi har inte ens definitionen klar för oss. Och skillnaderna. För målet i ett möte, för vi har ju så otroligt många olika mål. Prestationsmål och det är målbilder och det är mål på allting liksom va. Medan målet på ett möte [00:40:00] det är vad vi ska prestera på de här 45 minuterna.

Eller två timmar eller hur långt det är. Vad ska vi göra här? Det ska vi kunna checka av när vi går därifrån. Okej, har vi tagit fram den här handlingsplanen? Ja, check. Ja, bara nu är det check. Jag tänker ni har ju båda haft Anna Tiberius och Lena Skogholm och så som är duktiga på hjärnan. Och det här är ju fantastiskt för hjärnan att kunna checka av någonting då kan vi lämna det för är det back to back möten som du sa liksom hela tiden och så kan vi inte lämna mötet då kommer det här bara snurra, det skapar ju bara stress men kan vi bara checka av två, tre enkla mål, inte mer Det är det här vi ska göra.

Check. För blir det fler mål, då är man oftast inne på agendapunkterna. Så syftet, det ska ju skapa mening. Varför har vi det här mötet? Varför, varför, varför? Mening är nyttan. Man ska vara som treåring, en fyraåring som ställer varför. Varför, varför, varför? Ja men då förstår jag meningen utan [00:41:00] APT-mötet, ja men det är ju för att vi ska bidra till en bättre arbetsplats.

Ah, det är därför vi har det här mötet. Vi ska skapa en bättre arbetsplats. Kanon! Kanske skulle

**Charlotte:** du kunna ta fram möteschecklista eller en mötes... Ja men för varje företag så man... Ja men att vi har såhär okej, våra de här mötena, då ska du innehålla det här. Har du gjort det här? Har du gjort en schysst inbjudan?

Är alla som är med ska vara med?

**Micke:** För då kommer man in på nu litegrann. Agendan. Missbrukas ju också otroligt mycket idag. För man tror man har en agenda. Vi har ju tittat på tusentals agender. Men det är ju mer en talarlista. Det är ju inte liksom, vad är det här för punkt? Finns det någon fråga, en öppen fråga?

Om vi ska prata om arbetsmiljö. Vilka delar tycker du vi behöver förbättra? Ska det vara en fråga? För då kan ju jag, utan att jag behöver förbereda mig en timme på det. Men den där frågan ligger ju i huvudet.

Så när jag kommer in på mötet, då kommer jag kunna bidra. Det skapar ju [00:42:00] då engagemang. Det gör det ju lättare.

Att göra rätt och här tycker ju vi då, vi försöker ju få förmå våra kunder att ta fram en mall en gemensam mall för alla möten och där får man ju skriva i då syft och målet man skickar med spelreglerna om Det kan ju vara ny personal eller extra personal eller vad det nu är. Så

**Lisa:** behöver man bara bli påmind i en

**Micke:** och i en.

Ja, absolut. Och sen då agendapunkterna. Och att det står summering och reflektion. För annars kommer vi inte hinna med det. Det måste avsättas tid, fyra minuter i slutet på mötet på det. För annars hinner vi inte. Ska vi tidsätta också? Ja, när vi gör det. Sen behöver vi inte följa det slaviskt. För det händer ju saker i en grupp.

Men det ger ju i alla fall en riktning om den här punkten har 15 minuter. Då förstår vi att här kommer vi upp och tålla oss en del. Och den här punkten är bara tre minuter. Så det ger ju en riktning. Sen är det ju upp till mötesledaren att styra det där som den vill.[00:43:00]

**Lisa:** Någon form av funktionsnedsättning, både kognitivt men även döva medarbetare, blinda medarbetare. Är det någonting som också ska finnas med i mötesstrukturen?

**Micke:** Definitivt. Du vet ju vilka människor vi har i våra möten, vilka behov av dem. Och så får vi ju då skapa möten utefter att alla får sina behov tillgodosedda.

Ja, men

**Lisa:** precis. Så att det också står så här, behöver någon tolk? Ja. Kom ihåg att syntolka. Ja. Särskilt om det är hörselslingor

**Micke:** på mötesanläggningen man väljer, om det är ett externt möte att man tittar på det, om det är externa möten, att man verkligen väljer mötesanläggning med omsorg som är bra på det här.

**Lisa:** Ja, helt sant. Och jag tänker att vi som jobbar oftast med digitala möten behöver ju bli... Men [00:44:00] framförallt tror jag duktigare på att



till exempel när någon tar ordet, säga att hej det är Lisa här, som säger. Och inte bara anta att alla ser att det är jag som pratar. Nu kanske vissa av våra kollegor är superduktiga på att känna igen röster ändå, men...

Inte anta det bara utan det kan väl vara kognitiv hjälp för

**Charlotte:** alla det är ansträngande med digitala möten också tycker jag på ett annat sätt än att sitta i ett rum när man har energi och då sitter man, man blir ju ganska trött och man zoomar ut och sådär vad är maktstiden för ett möte digitalt tycker du?

vi

**Micke:** har heldagsutbildning när vi har heldag är digitalt mellan 9 och 3 och en timmes lunch men då kör vi 50 minuters pass men bara att man lägger in Dels pauserna då såklart men också lägger in att man går ut i grupprummen och pratar, att man involverar för har vi inte gjort det, då har vi gjort fel, då får vi göra

**Charlotte:** om att det blir att man vaknar till blir interaktion och så får alla vara

**Micke:** med och det är också sådär, i början av ett möte om vi bara [00:45:00] ser och bekräftar alla då får vi en förmåga att leta rätt sen under det här mötet istället för att vi blir passiva och sitter och hit me eller upp till dig liksom

**Lisa:** Vet någon ens att jag var här?

Nej, då är det ingen mening. Då kan jag bara sova. Med

**Charlotte:** sin påse på huvudet och ingen säger hej. Nej, men exakt.

**Micke:** Apen och vi är ju så nära släkt med varandra. Vi är ju närmare släkt med varandra än den afrikanska och indiska elefanten är släkt med varandra. Så vi är ju väldigt nära varandra. Om man har varit på en djurpark någon gång och aporna springer runt och skriker. Om man tror att de är stressade så är det flockledaren som har gått ur gruppen.

Och gått någon annanstans i ett tag och sen när den kommer tillbaka, som inte den ser alla i ögonen då blir det oro i flocken då springer de runt och skriker för att visa upp sig då vi springer inte runt och skriker,

men vi blir passiva istället vi sätter oss ner och liksom armarna på bröstet och ja, nu är det upp till dig hur det ska gå eller blir

**Charlotte:** passivt aggressiva och missnöjda ja,

**Micke:** exakt Så att bli sedd och bekräftad i början av ett möte, det gör det väldigt enkelt för mötesledaren sen, det är en [00:46:00] förutsättning nästan för att det ska bli bra.

**Charlotte:** Jag tycker att det ska också vara lite roligt, eller när vi sitter och har möte så här så kanske någon hittar på något kul eller det händer något eller man har en fika eller det blir någon energi. Hur kan man göra för att göra, vad skulle man kunna lägga in för att göra ett Teams-möte roligare? Jo, men det finns

**Micke:** jättemycket.

Googla bara Energisys och Icebreakers, digitalt eller fysiskt. Det finns hur mycket roliga grejer. Vi har lärt oss otroligt mycket under pandemin när vi bara stod och sände från vår studio. En grej som vi snappade upp direkt som en berättelse som de hade gjort, de hade haft ett halvdagsmöte, ledningsgruppen och hon som var ansvarig för mötet hon bad alla att skicka in artisen som de hade på väggen i tonårsrummet och så lirade de en låt från den här artisen och sen fick de andra då gissa artisen.

Vilken artisen var eller vem som hade valt den [00:47:00] en annan rolig grej var att alla fick skicka in innan möte, öppna sitt kylskåp hemma och ta en bild på kylskåpet och hon sa att det var väldigt lätt att se vilka som var singlar Ketchup!

**Lisa:** Gud vad vilka bra!

**Charlotte:** Men jag

**Micke:** tror man behöver busa och leka lite mer i det digitala för det har ju en tendens att bli så stift och tråkigt ska vi få med oss alla?

Så behöver vi ha, beroende på vilket möte det är såklart, det kan ju vara ett möte som bara handlar om effektivitet, vi ska fatta två beslut, vi ska göra det här men då kommer vi tillbaka till syft och målet hela tiden, vad är syftet, vad är meningen vad är det vi ska göra, men väldigt många

möten är ju ändå relationsskapande vi ska göra saker ihop och så vidare så att våga göra det Jag var på den största banken vi har som sätter räntor och jobbade för många år sedan.

Du får inte göra det här, sa hårdchefen. Jag vet ju hur du jobbar mycket, men kom ihåg det. När jag skulle åka upp, jag bor i Malmö, jag skulle ta flyget upp på morgonen så hade jag kavaj på mig. Jag brukar aldrig ha kavaj. [00:48:00] Har du kavaj på dig? Ja. Ja. Det ska jag ändå på. Jaha, oj. Och så tänkte jag när hon sa oj, men vad håller jag på med?

Och så bara byter de direkt. Tar med mig bosöktalen, musiken, allting. Så när de kommer in. Blir det disk här? Jajamensan, det kan du räkna med. Och så bara skickar ut första frågan, första minuten. Pang, hörni, prata om det här nu. När ett möte blir bra, varför blir det bra? Och sen hade Exploderar det bara. Och jag har aldrig hört sån energinivå där man pratar med varandra.

Men alla hade ju naturligtvis fått samma regler innan. Gör så här. Och så gör alla sådär. Och så blir alla deras föreläsningar skittråkiga. Och de tyckte det var så bra. Och det var ju basic, precis det vi gör för alla, oavsett om det är på en YH-utbildning. Människor

**Charlotte:** också, tänker jag.

**Lisa:** Kanske ännu mer i behov av att få släppa lite på slipsan eller kavajen.

**Micke:** Jag har gjort hela havet [00:49:00] stormar med ledningsgrupper och alla alltså, vi är människor. Vad

**Lisa:** skulle du säga? Vad är det liksom... Finns det något annat sätt att spara tid?

**Micke:** Ja, jag tänker så här. Det har ju kommit en rörelse till Sverige äntligen nu, 4-Day Week, som har synts och pratats om i många medier de sista veckorna.

Att man bara har fyra dagars arbetsvecka. Och det har funnits i massor av länder och man har testat det här under ett tiotal år. Man har gjort studier på över 600 företag. Och då utgår man från en modell som heter 100-80-100. 100% lön, 80% tid och 100% resultat. Och så har man tittat på det här studiet.

93% fortsätter efter sex månader. Studierna är sex månader långa. 93%. För att det går så bra att göra sådär. Ja, resultatet blir bättre. Alltså man tjänar mer pengar om man nu ska tjäna pengar eller vem man ännu är till för. Resultatet blir bättre. Stressnivåerna sjunker när man går ner till fyra [00:50:00] dagar.

Såklart lättare att rekrytera. Samarbetet ökar. För Jag tror att alla vill frigöra tid, men det är ingen som tar tag i det. Vi fortsätter med våra arbetssätt och vi lägger på lite mer istället. Det blir en till kommunikationsplattform, det blir ett till system, det blir till allting. Vi bara lägger på, vi tar inte bort någonting.

Så alla resultat blir bättre och då tittar man på vad är de viktigaste beståndsdelarna för att lyckas med det här. Och det är klart att samarbetet blir bättre, för helt plötsligt... Alla vill ju jobba fyra dagar i veckan helt plötsligt måste vi börja lyfta på de här stenarna och ändra våra arbetssätt för nu blir det åtsinnet för mig nu blir det här intressant nu kan vi börja ta bort det som inte skapar värde helt plötsligt, och nu vågar vi göra det och det är så intressant tycker jag för nu har vi alla något fyra dagar i ledarfören, alltså vem vill inte det och så lyfter man på de här stenarna och så förbättrar man, och då ser man fyra saker framförallt det är att man har tagit med sig kulturen Kommunikationsstrukturen, och det där hänger ihop då.

[00:51:00] Att vi har fokustid, att vi ger varandra kanske två timmar på morgonen eller vilka timmar man nu bestämmer i gruppen, att då stör vi inte varandra utan då sitter vi bara och jobbar med det enskilda arbetet, det vi har. Och sen att vi blir en syftestriven organisation. Och genom att ta tag i möteskulturen och ha ett tydligt syfte på varje möte då blir vi en syftestriven organisation för vi vet meningen, nyttan, varje gång vi träffas Det är det här vi träffas för.

Och då blir vi mer... Då

**Lisa:** kommer det med i allt annat vi gör också. Att varför skickar jag det här mejlet? Varför ska jag skriva den här

**Micke:** offerten? Ja. Och det var så intressant att se de där resultaten. Det är över 600. Nu ska man ju starta... För de som är intresserade så finns det på LinkedIn, 4dayweeksverige heter det.

För nu söker man företag, organisationer och verksamheter som vill testa det här under sex månader. Och då kommer Lena Lidfalkman som är forskare på Handelshögskolan, hon kommer att följa den här studien. Och sen kommer man att mata in den i den här internationella [00:52:00] forskningsbanken. Gud, vad spännande.

Jättespännande.

**Lisa:** Nu tittar vi på varandra och bara, ja, vad säger ni? Ska vi räcka upp handen?

**Charlotte:** Jag har ju två och en halv days

**Lisa:** work week. Ja, just det. Jag jobbar ju halvtid

**Charlotte:** och det är ju perfekt. Ja, det är

**Micke:** just att stressnivån minskar dessutom. Och det handlar ju om att ändra arbetssättet. För vi kan göra det vi gör på fem dagar, på fyra dagar.

Effektivisera

**Charlotte:** på bra saker. Ja.

**Lisa:** Ja, och det märker man ju. När man måste få något gjort väldigt snabbt så går det ju superbra. Jag vet ju vad jag gör för fel. Och det är ju att jag har 17 mejl öppet och svarar överallt och väntar nu. Och nej, nu hade jag inte mejlat iväg det där. Och så har man... Alldeles för många möten som egentligen inte tillför jättemycket för att man inte har en tydlig agenda så kommer någon och pratar i dörren och jag tror också det här

**Micke:** för att återhämtningen då får vi tre dagars återhämtning och då kanske vi orkar jobba Mer fokuserat de andra [00:53:00] fyra dagarna också men vi kanske inte orkar göra det fem dagar för att det är så mycket skärm och dator idag som vi blir trötta av i hjärnan och då kanske vi orkar med fokustid rätt möten och liksom vi lägger upp arbetet på ett annat sätt så får vi återhämtningen i tre dagar det här ska bli jättespännande för er

**Lisa:** verkligen Ja, tack snälla.

Jag känner att jag vill ta tag i hela vår kommunikation. Nu kommer det bli jag som är ansvarig här tydligen. Var kommunicerar vi? I vilken kanal kommunicerar vi? Och Varför ska vi ha möten? Och vad är målet med mötena? Det är ju egentligen, det som du säger det är ju lätt. Men någon

**Micke:** måste ta

**Charlotte:** tag i det. Det är ett jobb som måste göras.

**Micke:** Men det går rätt snabbt. Så bara den där lilla investerade tiden har man ju med sig Varje år sen och att man liksom varje år tittar på ny verksamhetsplan ny mötestruktur är det någon möte vi kan ta bort för fina [00:54:00] frekvens, vilka bjuder vi in och så vidare så att det är hela tiden varje år här

**Charlotte:** Vi kallar det ett möte för det Ja jag tänker

**Lisa:** också det Det är ett viktigt möte Vi får ju ha ett tydligt syfte och mål med mötet bara och se till att sammanfatta på slutet så tror jag att det här kommer gå lysande.

Tack snälla Micke! Hur ska få syftet

**Micke:** då? Syftet blir för det mötet att frigöra tid genom en tydlig mötesstruktur ja, det var så den kommer ju alla bara älska det mötet

**Lisa:** visst tusen

**Micke:** tack tack för att jag fick komma

**Charlotte:** Jag älskar sådana avsnitt där man får handfasta tips på hur man faktiskt kan förbättra någonting. Så man får med sig någonting efter

**Lisa:** avsnittet. Ja, men verkligen. Och det här känns ju som... Det är nog inte en liten grej, även om det känns som att det borde vara [00:55:00] ganska enkelt att se till att varje möte har ett syfte och mål och att man ser till och sammanfattar.

Men jag tror att den stora saken för väldigt många... Organisationer och sammanhang är att kliva ett steg tillbaka och se ska det här ens vara ett möte? Eller ska det här vara en inspelad film? Eller ska det vara ett

meddelande på Teams? Eller ska det faktiskt vara ett mail? Så att ja, nej men det är bara att börja hugga in i det här känner jag.

Det är det och

**Charlotte:** vi ses ju, eller hörs igen om två veckor med nya spännande avsnitt.

**Lisa:** Det gör vi. Hej då! Hej

**Micke:** då!