

Møder og mødekultur



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet:

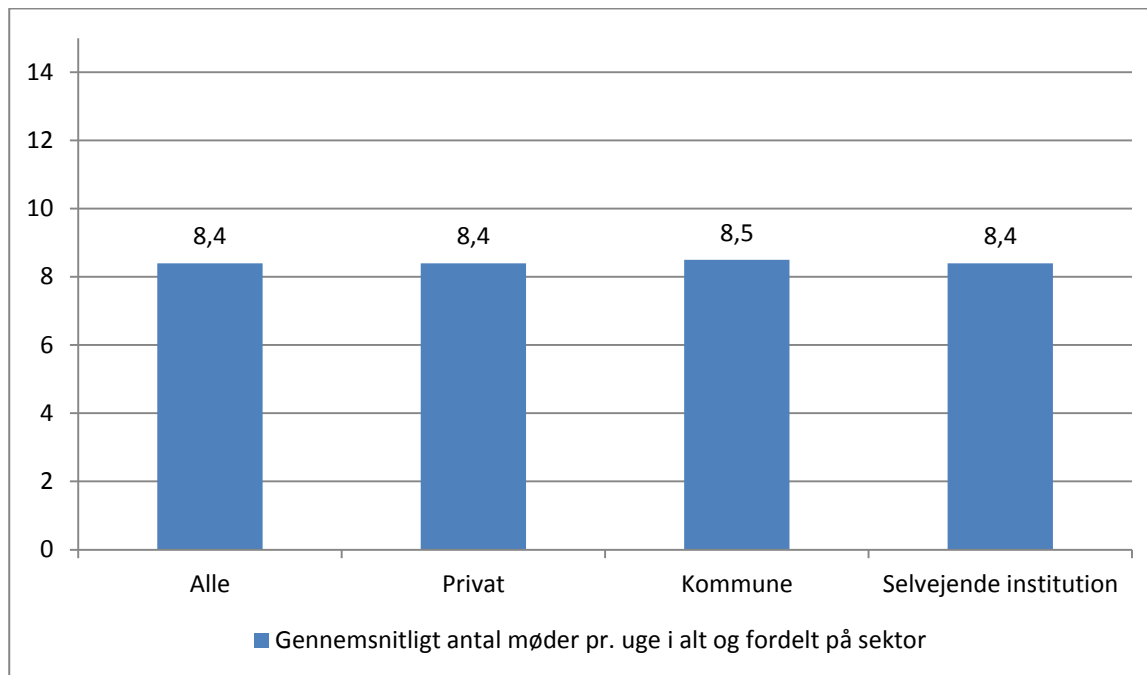
- Hvor mange møder og hvor meget tid respondenterne bruger på møder
- Mødekulturen på interne møder
- Respondenternes udbytte og værdi af de møder, de deltager i, og hvordan møderne kan forbedres, så der bliver bedre sammenhæng mellem ressourceforbrug og udbytte af møderne
- Om produktiviteten kan øges, hvis den interne mødeaktivitet reduceres
- Respondenternes tilfredshed med de møder de deltager i og forslag til forbedringer
- Respondenternes vurdering af udviklingen i omfang og indhold i møder
- Mødeledelseskompetencen, og hvad den gode mødeleder skal kunne ifølge respondenterne

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

Fire ud af ti deltager i ti eller flere møder om ugen

I gennemsnit deltager respondenterne i 8,4 møder om ugen. Tidsforbruget på møder samt tiden brugt på forberedelse og opfølgning på møder er højst i den kommunale sektor.

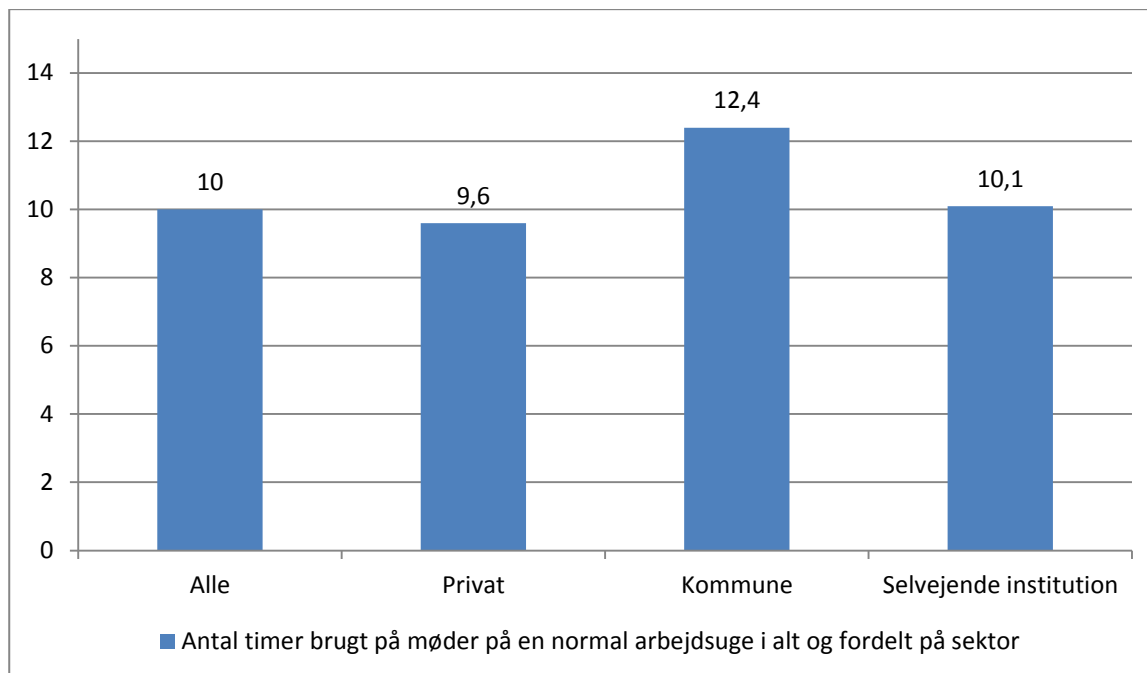
Figur 1. Hvor mange interne og eksterne møder deltager du gennemsnitligt i på en normal arbejdsuge, i alt og fordelt på sektor¹.



I gennemsnit bruger respondenterne 10 timer om ugen på møder. I den private sektor er gennemsnittet 9,6 timer, hvorimod det i den kommunale sektor er 12,4 timer, se figur 2.

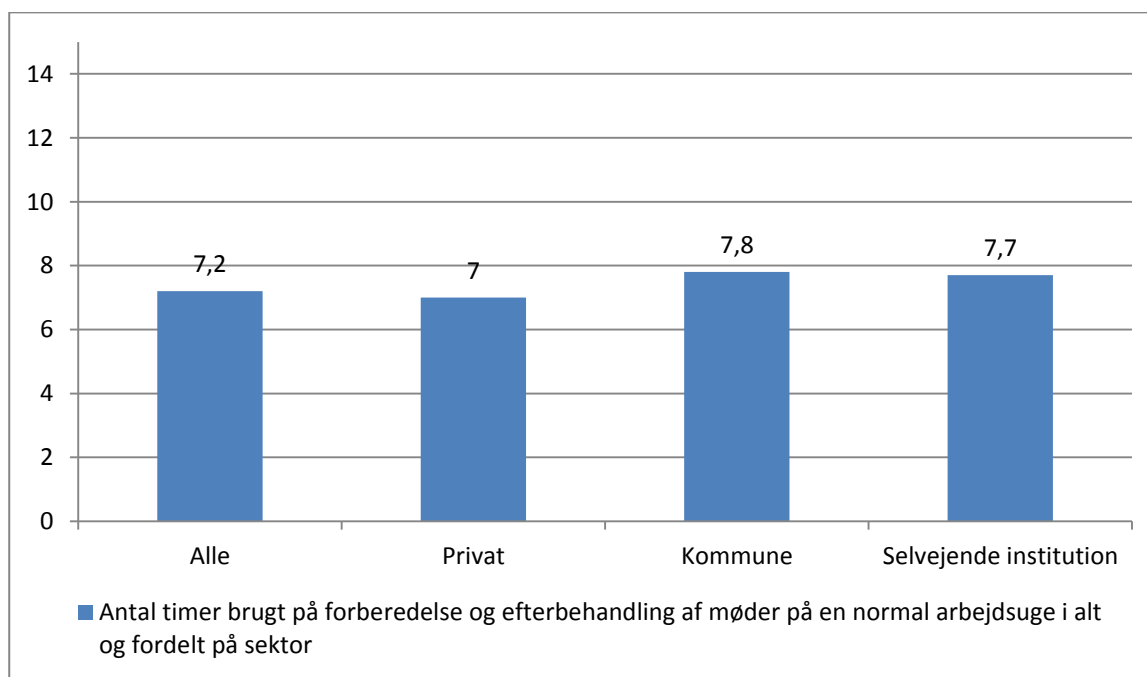
¹ Der er for få respondenter fra staten og regionerne til, at de kan indgå i sektorsammenligningen.

Figur 2. Hvor meget tid bruger du på deltagelse i interne og eksterne møder på en normal arbejdsuge? I alt og fordelt på sektor.



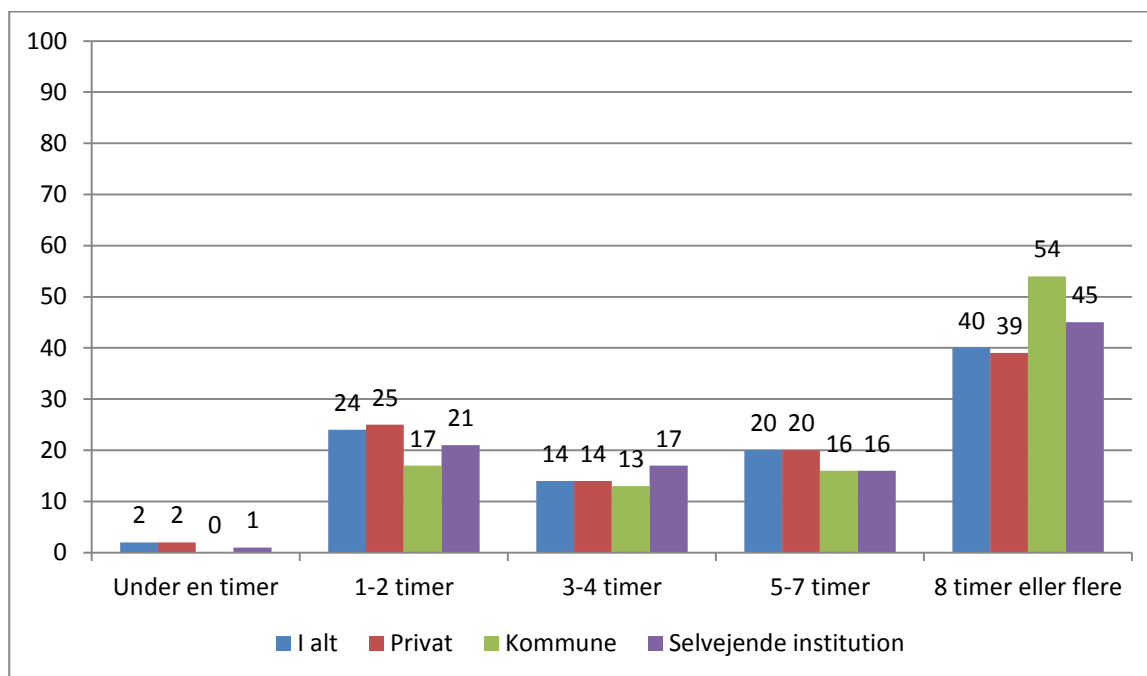
Når man bruger flere timer på møder, er det også naturligt, at man bruger flere timer på forberedelse og efterbehandling af møder, se figur 3. Gennemsnitligt er forskellen mellem den private sektor og den kommunale sektor dog langt mindre, når det gælder tid brugt på forberedelse og efterbehandling end når det gælder antal timer, man bruger på møder.

Figur 3. Hvor meget tid bruger du på forberedelse og efterbehandling af møder på en normal arbejdsuge? I alt og fordelt på sektor.



Til gengæld er der dog langt flere respondenter i den kommunale sektor, der bruger otte timer eller mere på forberedelse og efterbehandling af møder, se figur 4.

Figur 4. Hvor meget tid bruger du på forberedelse og efterbehandling af interne og eksterne møder på en normal arbejdsuge? I alt og fordelt på sektor. Procent.



Dem, der har den længste arbejdsuge, har flest møder

Seks ud af ti respondenter med en arbejdsuge på mere end 50 timer har i gennemsnit 10 eller flere møder om ugen. Det gælder 29 procent af de respondenter, der har en arbejdsuge på 35-40 timer.

Tabel 1. Antal interne og eksterne møder gennemsnitligt på en normal arbejdsuge i forhold til gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

	Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid			
	35-40 timer	41-45 timer	46-50 timer	Mere end 50 timer
Gennemsnitligt antal møder på en uge	6,8	8,4	10,1	11,4
Procent				
Under ét møde	2	0	1	1
1-2 møder	25	16	14	8
3-4 møder	17	18	12	9
5-9 møder	27	28	22	22
10 eller flere møder	29	38	51	60
Total	100	100	100	100

Tabel 2. Tid brugt på deltagelse i interne og eksterne møder på en normal arbejdsuge i forhold til gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

	Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid			
	35-40 timer	41-45 timer	46-50 timer	Mere end 50 timer
Hvor meget tid bruger du på deltagelse i interne og eksterne møder på en normal arbejdsuge?	7,8	10,0	12,7	13,9
Procent				
Under én time	3	0	1	1
1-3 timer	30	19	14	8
4-9 timer	32	31	25	22
10-14 timer	16	23	17	22
15 timer eller flere	19	27	43	47
Total	100	100	100	100

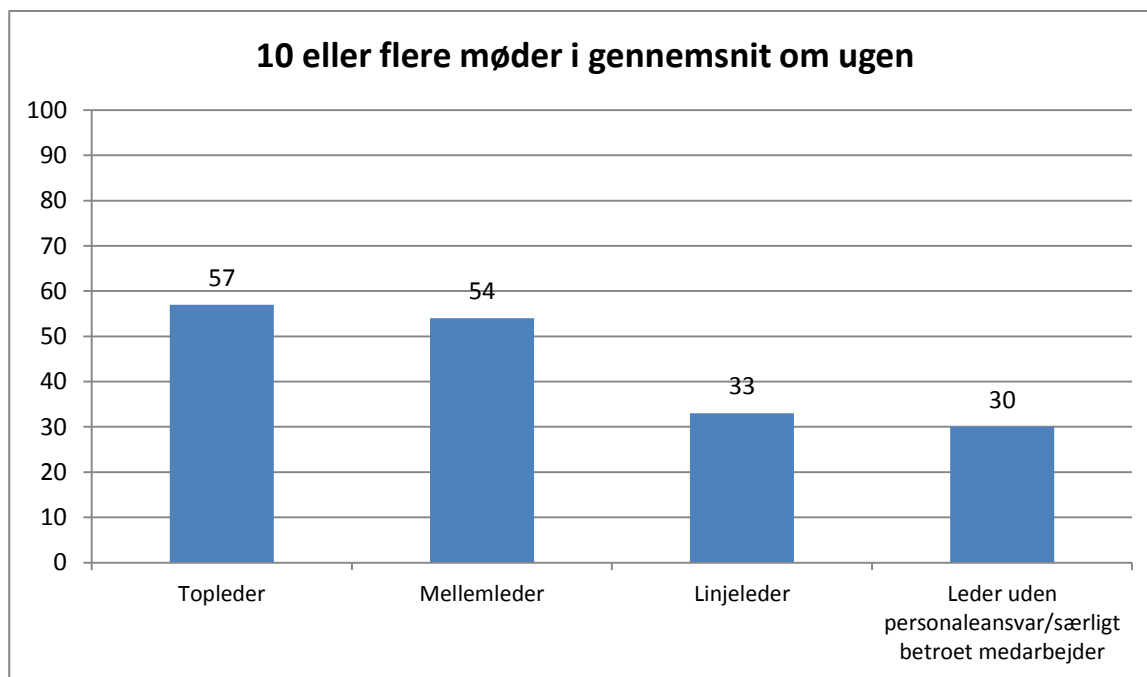
Og ikke overraskende bruger man mere tid på mødeforberedelse og efterbehandling af møder, jo flere møder man har.

Tabel 3. Antal interne og eksterne møder gennemsnitligt på en normal arbejdsuge i forhold til antal timer brugt på forberedelse og efterbehandling af interne og eksterne møder.

	Tid brugt på forberedelse og efterbehandling af møder				
	Under én time	1-2 timer	3-4 timer	5-7 timer	8 timer eller flere
Hvor mange interne og eksterne møder deltager du gennemsnitligt i på en normal arbejdsuge?					
Procent					
Under ét møde	51	1	0	0	0
1-2	36	51	23	7	2
3-4	6	22	27	14	9
5-9	4	18	26	35	28
10 eller flere	2	9	23	45	61
Total	100	100	100	100	100

Flest top- og mellemledere har ti eller flere møder om ugen

Figur 5. Hvor mange interne og eksterne møder deltager du gennemsnitligt i på en normal arbejdsuge. Andel af respondenter, der har ti eller flere møder på en uge fordelt på stillingsniveau. Procent.



Tabel 4. Hvor meget tid bruger du på deltagelse i interne og eksterne møder på en normal arbejdsuge? Fordelt på stillingsniveau.

	Topleder	Mellemleder	Linjeleder	Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder
Gennemsnitligt antal timer	13,1	12,7	8,8	8,2
Procent				
Under én time	1	0	2	2
1-3 timer	7	13	26	26
4-9 timer	22	24	31	34
10-14 timer	25	21	18	17
15 timer eller flere	46	41	23	21
Total	100	100	100	100

Flest på store virksomheder har ti eller flere møder om ugen

Tabel 5. Hvor mange interne og eksterne møder deltager du gennemsnitligt i på en normal arbejdsuge? Gennemsnit samt andel af respondenter, der har 10 eller flere møder på en uge fordelt på virksomhedsstørrelse.

	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250-499 ansatte	500 eller flere ansatte
Gennemsnitligt antal møder	4,3	5,5	7,9	9,6	10,7
Procent					
10 eller flere møder i gennemsnit om ugen	10	20	36	49	55

Mødeindhold

Møderne er primært problemløsningsmøder og beslutningsmøder og i langt mindre omfang idégenereringsmøder, se tabel 6.

Tabel 6. Hvordan vil du procentvis fordele den tid, du bruger på interne møder på følgende fire mødetyper?

	Procent
Problemløsningsmøder	32
Beslutningsmøder	29
Informationsmøder	24
Idégenereringsmøder	15
Total	100

Mødekulturen på interne møder

Det er i langt mindre omfang accepteret, men sker i langt højere grad enten ofte eller hele tiden på de interne møder, at en eller flere deltagere

- Kommer for sent til mødet
- Trækker mødet længere ud en aftalt
- Svarer på arbejdsrelaterede telefonopkald under mødet
- Svarer på e-mails/sms under mødet
- Udebliver fra mødet uden afbud

Tabel 7. I hvilket omfang er det accepteret i de interne møder, du deltager i, at...?

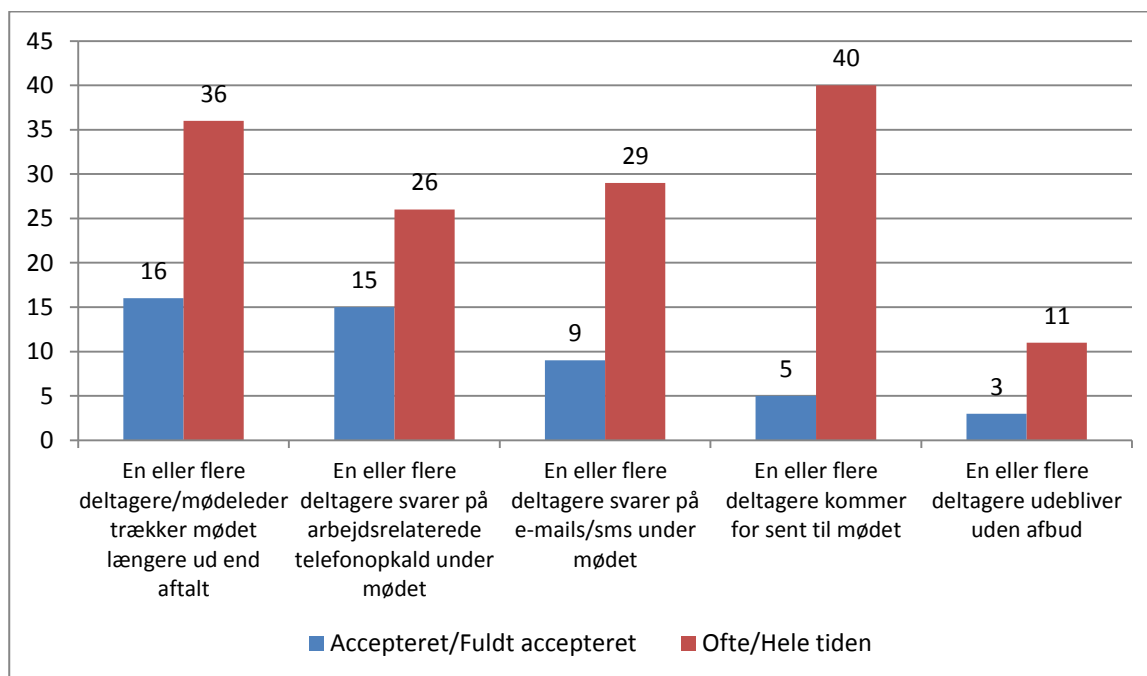
Procent	Ikke accepteret/ I mindre grad accepteret	Til dels accepteret	Accepteret/ Fuldt accepteret	Ved ikke	Total
Deltagere eller mødelederen trækker mødet længere ud end aftalt	51	32	16	1	100
Deltagere svarer på arbejdsrelaterede telefon-/mobilopkald under mødet	59	25	15	1	100
Deltagere svarer på e-mails/sms undervejs i mødet	70	19	9	2	100
Deltagere kommer for sent til mødet	75	19	5	1	100
Deltagere udebliver fra mødet uden afbud	89	7	3	1	100

Tabel 8. Hvor ofte sker følgende i de interne møder du deltager i...?

Procent	Aldrig/ Sjældent	Somme- tider	Ofte/ Hele tiden	Ved ikke	Total
En eller flere deltagere eller mødelederen trækker mødet længere ud end aftalt	26	38	36	0	100
En eller flere deltagere svarer på arbejdsrelaterede telefon-/mobilopkald under mødet	42	32	26	0	100
En eller flere deltagere svarer på e-mails/sms under mødet	43	27	29	1	100
En eller flere deltagere kommer for sent til mødet	29	31	40	0	100
En eller flere deltagere udebliver fra mødet uden afbud	66	23	11	0	100

Som figur 6 viser, er der således stor forskel på, hvor mange der svarer, at det er accepteret eller fuldt accepteret, og hvor mange der svarer, at det sker ofte eller hele tiden.

Figur 6. Accepteret/Fuldt accepteret i forhold til, om det sker ofte/hele tiden i de interne møder, respondenterne deltager i. Procent.



Sammenhæng mellem mødekultur, virksomhedsstørrelse og sektor

Det sker oftere på store end på mindre virksomheder, at mødedeltagere svarer på e-mails/sms under mødet, kommer for sent eller udebliver uden afbud, se tabel 9.

Tabel 9. Hvor ofte sker følgende i de interne møder, du deltager i? Fordelt på virksomhedsstørrelse. Andel, der svarer ofte/hele tiden.

Procent	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250-499 ansatte	500 eller flere ansatte
En eller flere deltagere svarer på e-mails/sms under mødet	19	20	24	31	39
En eller flere deltagere kommer for sent til mødet	16	32	38	41	49
En eller flere deltagere udebliver fra mødet uden afbud	3	6	8	14	15

Det er i et vist omfang også mere accepteret i de store virksomheder, at det sker, når drejer sig om at besvare e-mails/sms under mødet, men ikke når det drejer sig om at komme for sent eller udeblive uden afbud, se tabel 10.

Tabel 10. I hvilket omfang er det accepteret i de interne møder, du deltager i, at...? Fordelt på virksomhedsstørrelse. Andel, der svarer accepteret/fuldt accepteret

Procent	1-9 ansatte	10-49 ansatte	50-249 ansatte	250-499 ansatte	500 eller flere ansatte
Deltagere svarer på e-mails/sms undervejs i mødet	7	6	8	10	12
Deltagere kommer for sent til mødet	3	4	5	5	7
Deltagere udebliver fra mødet uden afbud	1	2	3	3	4

Ser man på sektorforskelle, sker det oftere i den private sektor, at deltagere besvarer arbejdsrelaterede telefon-/mobilopkald under mødet, kommer for sent, udebliver uden afbud eller trækker mødet længere ud end aftalt.

Tabel 11. Hvor ofte sker følgende i de interne møder, du deltager i? Fordelt på sektor. Andel, der svarer ofte/hele tiden.

Procent	Privat	Kommune	Selvejende institution
En eller flere deltagere svarer på arbejdsrelaterede telefon-/mobilopkald under mødet	27	21	24
En eller flere deltagere kommer for sent til mødet	42	29	29
En eller flere deltagere udebliver fra mødet uden afbud	11	5	5
En eller flere deltagere eller mødelederen trækker mødet længere ud end aftalt	37	25	34

Det er også – men kun en smule mere accepteret i den private end i den kommunale sektor.

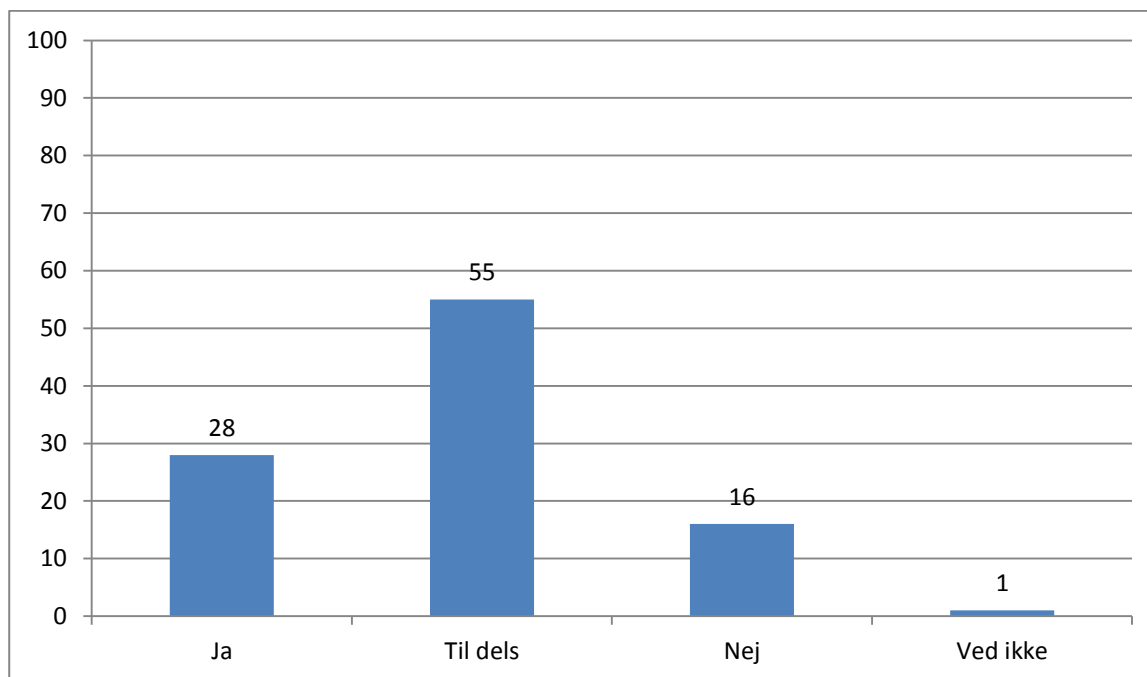
Tabel 12. I hvilket omfang er det accepteret i de interne møder, du deltager i, at...? Sektor. Andel, der svarer accepteret/fuldt accepteret

Procent	Privat	Kommune	Selvejende institution
Deltagerne svarer på arbejdsrelaterede telefon-/mobilopkald under mødet	16	11	14
Deltagerne kommer for sent til mødet	6	3	4
Deltagerne udebliver fra mødet uden afbud	3	1	0
Deltagerne eller mødelederen trækker mødet længere ud end aftalt	17	8	14

Knap hver tredje mener, at udbyttet af møderne står i fornuftigt forhold til de ressourcer, der bruges på møderne

16 procent mener ikke, at der er en fornuftig sammenhæng mellem udbyttet af de møder, de deltager i, og de ressourcer, der bruges på møderne, se figur 7.

Figur 7. Står udbyttet af de interne og eksterne møder, du deltager i, i fornuftigt forhold til de ressourcer, der bruges på møderne? Procent.



Der er en klar sammenhæng mellem, hvor mange møder man deltager i og vurderingen af værdien af dem, se tabel 13

Tabel 13. Står udbyttet af de interne og eksterne møder, du deltager i, i fornuftigt forhold til de ressourcer, der bruges på møderne i forhold til antallet af møder, man deltager i?

Procent	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Står udbyttet af de interne og eksterne møder, du deltager i, i fornuftigt forhold til de ressourcer, der bruges på møderne?				
Ja	38	34	27	22
Til dels	50	55	57	58
Nej	12	11	16	20
Ved ikke	1	1	0	0
Total	100	100	100	100

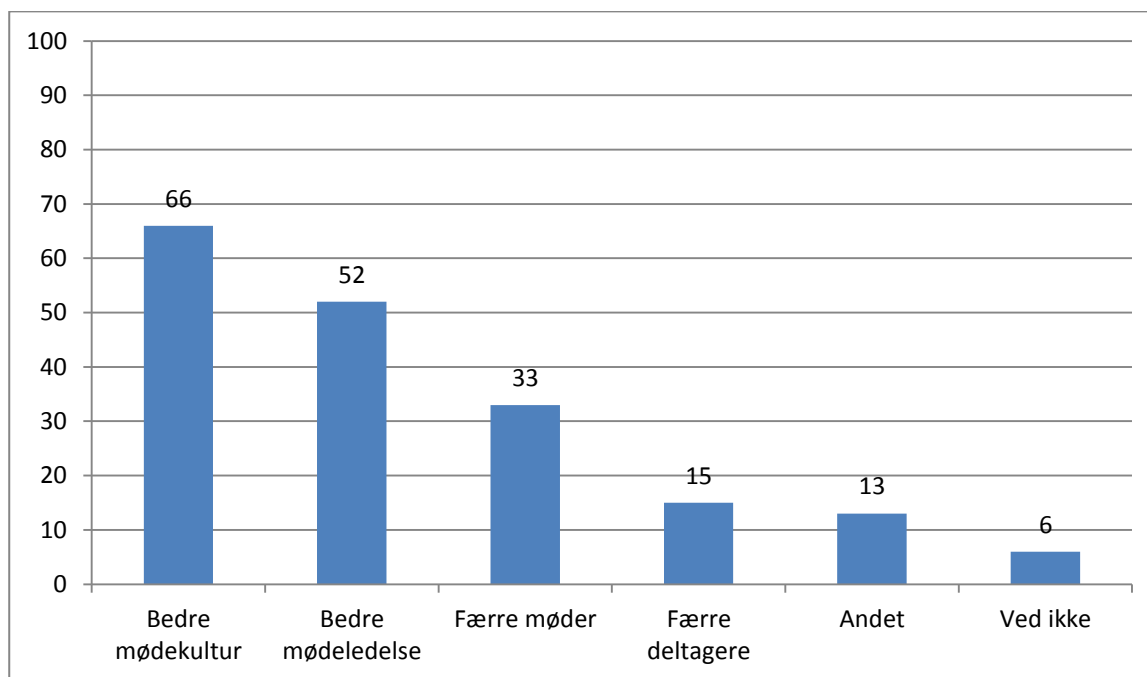
Hvordan skabes der bedre sammenhæng mellem ressourceforbrug og udbytte af møderne

De respondenter, som har svaret nej eller til dels på spørgsmålet, om der er et fornuftigt forhold mellem udbyttet af møderne og de ressourcer, som bruges på møderne, har svaret på, hvilke ændringer de vil foreslå for at skabe en bedre sammenhæng mellem udbytte og ressourceforbrug.

De fleste peger på bedre mødekultur og bedre mødeledelse, se figur 8.

Figur 8. Hvilke ændringer vil du foreslå med henblik på at skabe bedre sammenhæng mellem ressourceforbrug på de interne og eksterne møder og udbytte af møderne? Procent.

Mulighed for flere svar.



Helt naturligt er det flest blandt dem med mange møder, der svarer færre møder. Det er dog værd at bemærke, at uanset hvor mange møder man deltager i, er der flest, der peger på bedre mødekultur og bedre mødeledelse som den foretrukne ændring, se tabel 14.

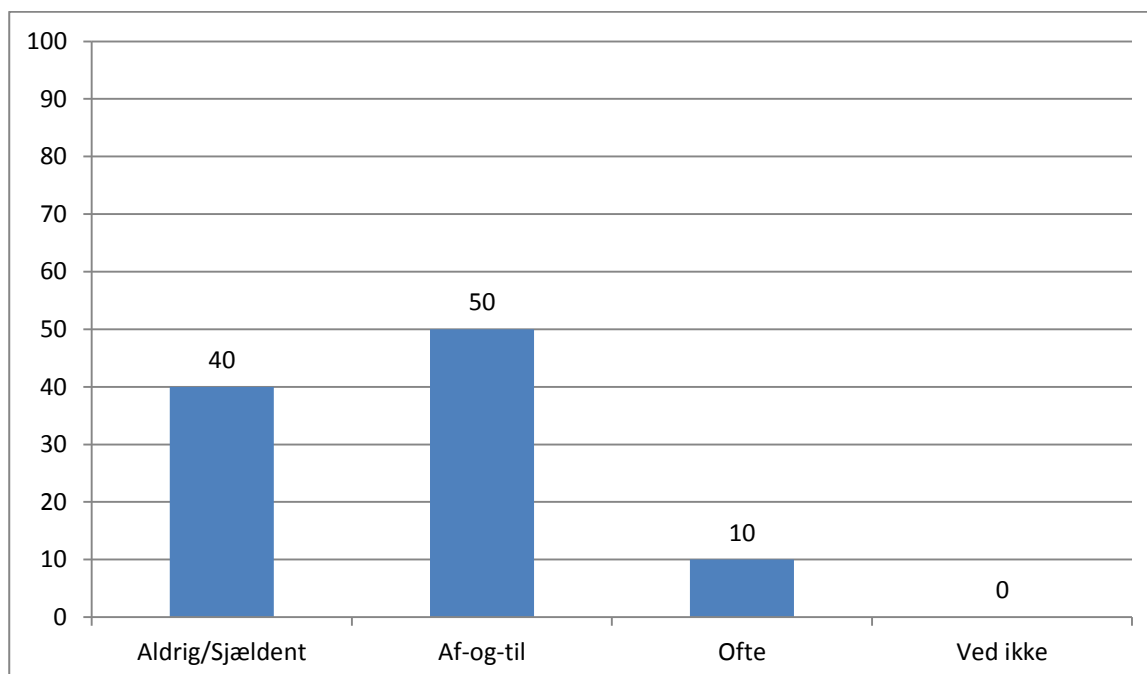
Tabel 14.. Ændringer med henblik på at skabe bedre sammenhæng mellem ressourceforbrug på de interne og eksterne møder og udbytte af møderne i forhold til antallet af møder man deltager i. Procent. *Mulighed for flere svar*

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Hvilke ændringer vil du foreslå med henblik på at skabe bedre sammenhæng mellem ressourceforbrug på de interne og eksterne møder og udbytte af møderne?				
Bedre mødekultur	53	66	66	71
Bedre mødeledelse	44	50	56	54
Færre møder	25	30	28	40
Færre deltagere	8	10	13	20
Andet	7	6	15	17
Ved ikke	11	7	6	3

Én ud af ti deltager ofte i overflødige møder

Fire ud af ti deltager aldrig eller sjældent i overflødige møder. Halvdelen gør det af og til, og en ud af ti gør det ofte, se figur 9.

Figur 9. Hvor ofte sker det, at du deltager i interne og eksterne møder, som i din vurdering er overflødige? Procent.



Jo flere møder man deltager i, jo oftere vurderer man, at man deltager i møder, der er overflødige. Således er det kun tre ud af ti respondenter med mere end ti møder om ugen, der aldrig eller sjældent deltager i overflødige møder. Det gælder mere end halvdelen af de respondenter, der deltager i 1-2 møder om ugen og knap halvdelen af dem, der deltager i 3-4 ugentlige møder, se tabel 15.

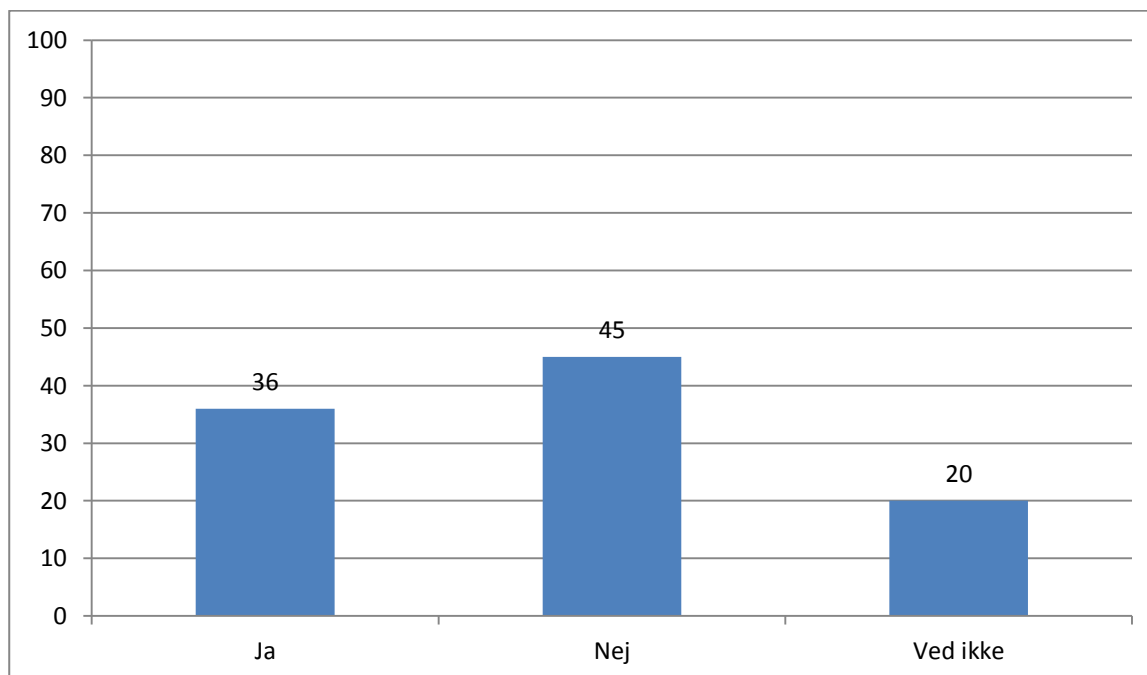
Tabel 15. Hvor ofte sker det, at du deltager i interne og eksterne møder, som i din vurdering er overflødige i forhold til antal møder? Procent.

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Hvor ofte sker det, at du deltager i interne og eksterne møder, som i din vurdering er overflødige?				
Aldrig/Sjældent	54	45	40	31
Af-og-til	39	47	52	56
Ofte	7	8	8	13
Total	100	100	100	100

Produktiviteten kan øges, hvis den interne mødeaktivitet reduceres

36 procent mener, at produktiviteten kan øges, hvis den interne mødeaktivitet reduceres. Under halvdelen svarer nej, se figur 10.

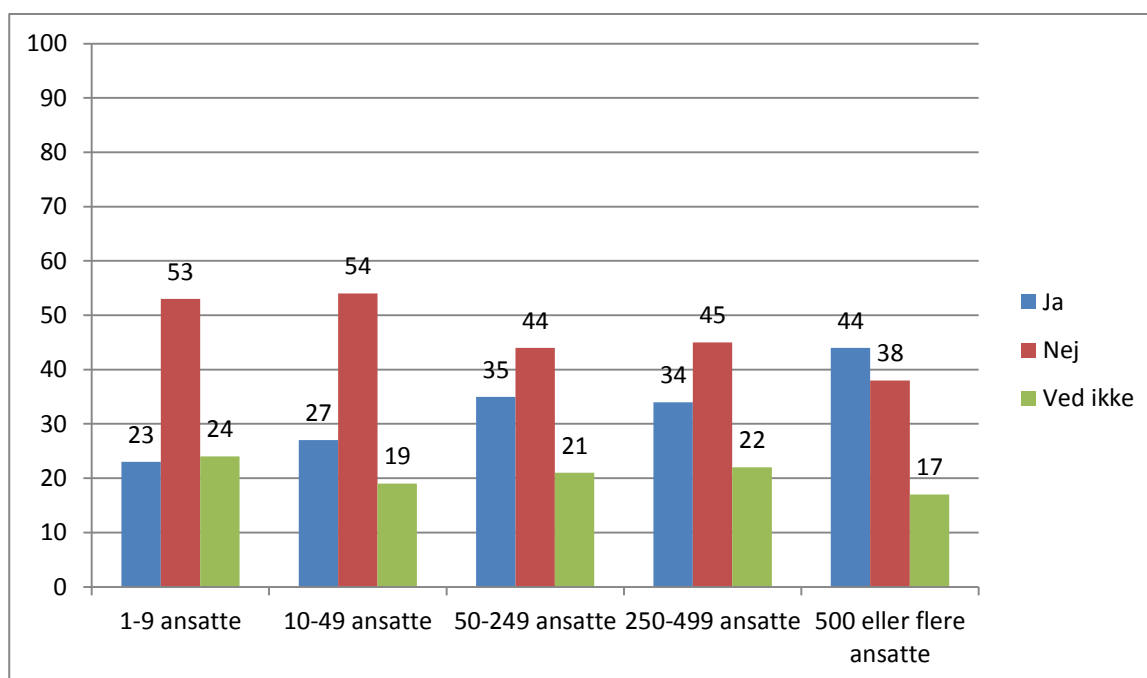
Figur 10. Er det din vurdering, at produktiviteten i din virksomhed forøges, såfremt den interne mødeaktivitet reduceres? Procent.



Jo flere møder man deltager i, jo flere synes, at produktiviteten kan forøges, hvis antallet af interne møder reduceres. Som det fremgår tidligere i denne rapport, deltager respondenter i større virksomheder i flere møder end respondenter i mindre virksomheder. Selv om der i den forbindelse ikke sondres mellem interne og eksterne møder, hvilket heller ikke gælder i forhold til det gennemsnitlige antal møder, respondenterne deltager i gennemsnit om ugen, må det antages, at jo flere møder man deltager i, jo flere interne møder deltager man i.

Det er i hvert fald signifikant, at langt flere respondenter fra store virksomheder mener, at produktiviteten kan øges, hvis den interne mødeaktivitet reduceres, se figur 11.

Figur 11. Er det din vurdering, at produktiviteten i din virksomhed forøges, såfremt den interne mødeaktivitet reduceres? Fordelt på virksomhedsstørrelse. Procent.



Ikke overraskende gælder det samme afhængigt af, hvor mange møder man deltager i om ugen, se tabel 16. Også her antages det, at jo flere møder, man deltager i, jo flere interne møder deltager man i.

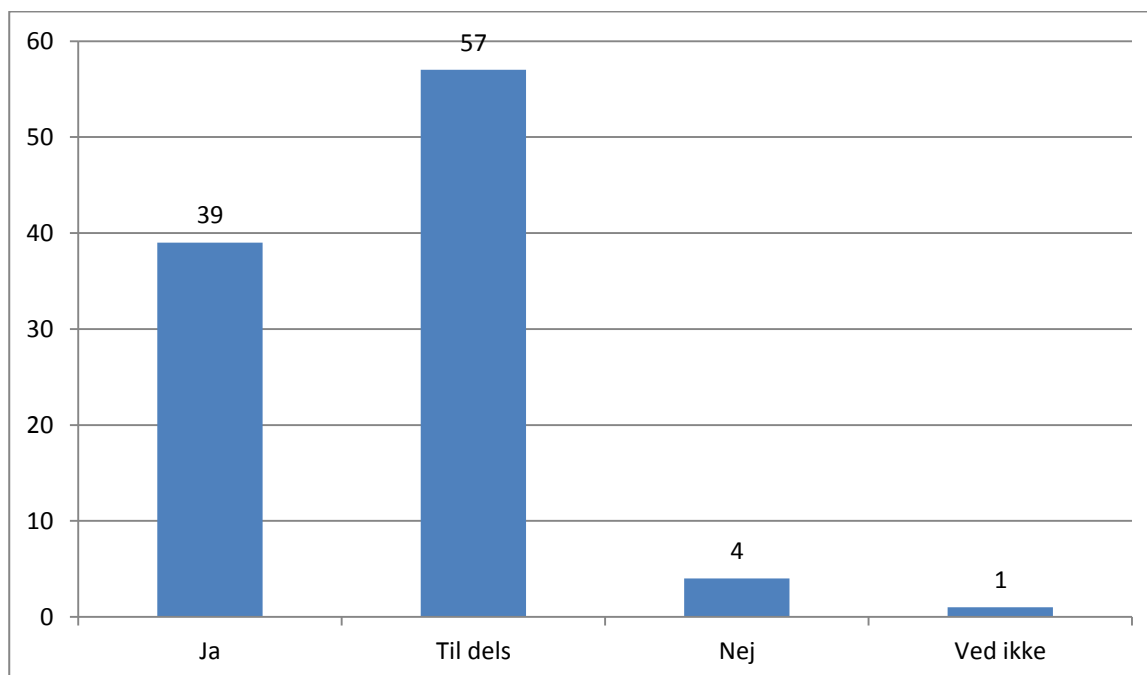
Tabel 16. Vurdering af om produktiviteten i virksomheden kan forøges, såfremt den interne mødeaktivitet reduceres i forhold til antal møder, man deltager i.

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Er det din vurdering, at produktiviteten i din virksomhed forøges, såfremt den interne mødeaktivitet reduceres?				
Ja	24	29	36	44
Nej	51	48	45	40
Ved ikke	25	23	19	16
Total	100	100	100	100

Fire ud af ti mener, at det alt i alt er gode møder, de deltager i

Kun fire procent svarer nej til, at de interne og eksterne møder, de deltager i, alt i alt er gode. 57 procent svarer til dels, se figur 12.

Figur 12. Vil du alt i alt karakterisere de interne og eksterne møder, du deltager i, som gode møder? Procent.



Også her er der en klar sammenhæng mellem antallet af møder man deltager i, og man alt i alt vurderer, at de er gode, se tabel 17. 36 procent af de respondenter, der deltager i mere end ti møder om ugen, mener, at møderne alt i alt er gode mod 43 procent af dem, som deltager i et til to møder om ugen.

Tabel 17. Vil du alt i alt karakterisere de interne og eksterne møder, du deltager i, som gode møder?

Procent	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Ja	43	39	41	36
Til dels	51	57	56	60
Nej	5	4	3	4
Ved ikke	0	0	1	0
Total	100	100	100	100

Forslag til forbedringer af møderne

De respondenter, der har svaret nej og til dels på spørgsmålet i figur 12, har svaret på, hvordan møderne kan forbedres. De fleste peger på

- bedre forberedelse hos mødedeltagerne
- bedre opsamling og konklusion
- bedre mødedisciplin
- bedre opfølgning
- strammere mødeledelse

Tabel 18. På hvilke områder mener du, at de interne og eksterne møder kunne forbedres?

Mulighed for flere svar.

	Procent
Bedre forberedelse hos mødedeltagere	53
Bedre opsamling og konklusion	50
Bedre mødedisciplin	50
Bedre opfølgning	44
Strammere mødeledelse	44
Dagsordenen skal give bedre forståelse for, hvad der skal udrettes	32
Dagsordenen skal give bedre forståelse for, hvad mødet handler om	32
Bedre forberedelse hos mødeleder	28
Større engagement	28
Større åbenhed og ærlighed	26
Udarbejde dagsorden	25
Mindre diskussion	16
Færre deltagere	16
Mere diskussion	7
Løsere mødeledelse	1
Andet	4
Ved ikke	2

Jo flere møder man deltager i, jo flere mener, at der skal ske forbedringer på de fem nævnte områder. Således peger 62 procent af de respondenter, der deltager i ti eller flere møder om ugen, at mødedeltagerne skal være bedre forberedte, se tabel 19.

Tabel 19. På hvilke områder mener du, at de interne og eksterne møder kunne forbedres?

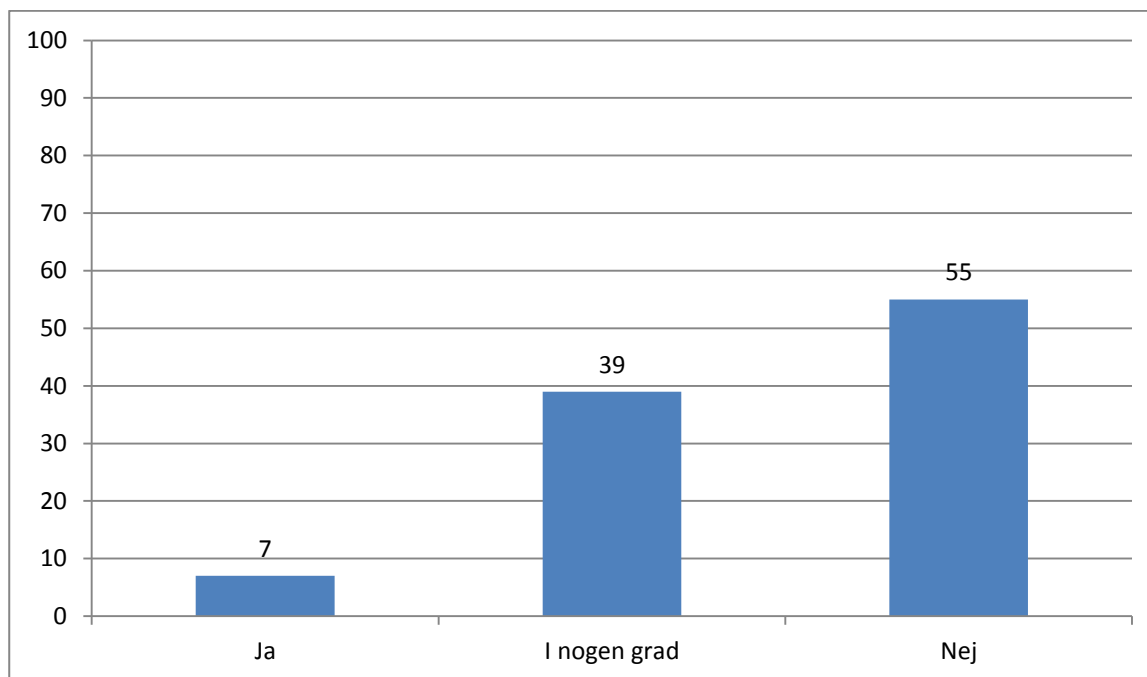
Top fem forslag til forbedringer. Procent. *Mulighed for flere svar.*

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Bedre forberedelse hos mødedeltagere	35	46	56	62
Bedre opsamling og konklusion	42	40	49	57
Bedre mødedisciplin	41	47	53	53
Bedre opfølgning	45	43	41	47
Strammere mødeledelse	33	42	47	47

Syv procent oplever generelt møder som unødvendige forstyrrelse i deres arbejdsdag

55 procent svarer nej til, at møder generelt opleves som unødvendige forstyrrelser i deres arbejdsdag. Knap fire ud af ti oplever det i nogen grad, se figur 13.

Figur 13. Oplever du generelt interne og eksterne møder som unødvendige forstyrrelser i din arbejdsdag? Procent.



Der er ikke signifikante forskelle på, om man deltager i mange eller få møder om ugen. Det er ikke således, at langt flere af de respondenter, der deltager i mange møder om ugen, svarer ja til, at møder generelt opleves som unødvendige forstyrrelser i arbejdsdagen, se tabel 20.

Tabel 20. Oplever du generelt interne og eksterne møder som unødvendige forstyrrelser i din arbejdsdag? Procent.

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Ja	7	5	6	7
I nogen grad	36	40	37	41
Nej	57	55	56	53
Total	100	100	100	100

Mødeledelsen ligger generelt midt i mellem en autoritær og en kollektiv mødeledelse

Respondenterne har på en skala fra 1 til 5 svaret på, om mødeledelsen på de møder, de deltager i, er autoritær (1) eller kollektiv (5). Gennemsnittet af svarene er 3,33, hvilket indebærer, at møderne generelt ligger midt i mellem den autoritære mødeledelse og den kollektive mødeledelse, se tabel 21.

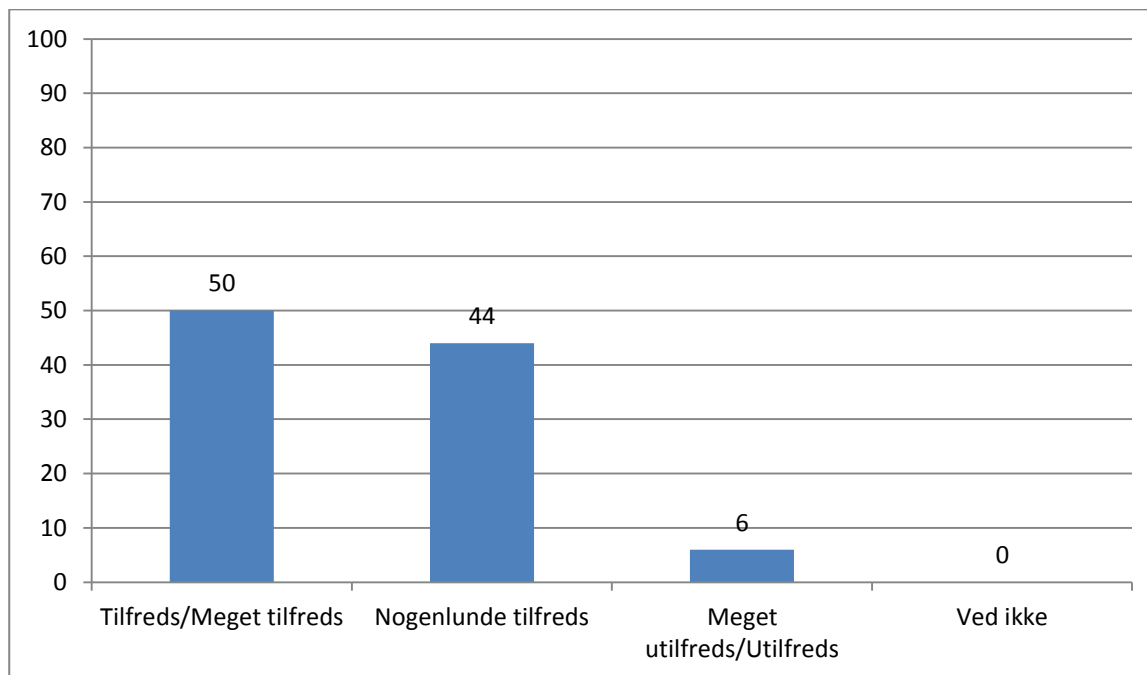
Tabel 21. På en skala fra udpræget autoritær til udpræget kollektiv, hvordan vil du generelt karakterisere mødeledelsen i de interne og eksterne møder, du deltager i?

	Procent
1. Autoritær mødeledelse (stram struktur, mødelederen styrer og taler)	3
2.	15
3.	41
4.	27
5. Kollektiv mødeledelse (løs struktur, involvering)	13
Ved ikke	2
Total	100
<i>Gennemsnit</i>	3,33

Halvdelen er alt i alt tilfredse eller meget tilfredse med de møder, de deltager i

6 procent er utilfredse med de møder, de deltager i, og 44 procent er nogenlunde tilfredse, se figur 14.

Figur 14. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med de interne og eksterne møder, du deltager i? Procent.



Signifikant færre, der deltager i ti eller flere møder, er tilfredse eller meget tilfredse, se tabel 22.

Tabel 22. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med de interne og eksterne møder, du deltager i? Procent.

	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Tilfreds/Meget tilfreds	56	52	51	45
Nogenlunde tilfreds	37	43	42	49
Utilfreds/Meget utilfreds	6	5	6	6
Ved ikke	0	0	0	0
Total	100	100	100	100

Knap halvdelen mener, at der holdes flere møder

Respondenterne har svaret på udviklingen i omfanget og indholdet af de møder de har deltaget i, i deres nuværende job.

63 procent mener, at møderne skaber større værdi. 12 procent mener, at de skaber mindre værdi. 48 procent mener, at møderne er blevet mere effektive. 23 procent, at de er blevet mindre effektive, se tabel 23.

Tabel 23. Hvor enig eller uenig er følgende udsagn om udviklingen i omfang og indhold af de interne og eksterne møder, du har deltaget i, for så vidt angår dit nuværende job?

Procent	Uenig/ Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig/ enig	Ved ikke	Total
Møder skaber større værdi	11	24	63	2	100
Møder er blevet mere effektive	22	29	48	2	100
Tilbøjeligheden til at holde møde er blevet større	28	24	46	2	100
Mødedisciplinen er blevet bedre	27	32	39	2	100
Mødedisciplinen er blevet ringere	45	27	26	2	100
Tilbøjeligheden til at holde møde er blevet mindre	47	27	23	2	100
Møder er blevet mindre effektive	48	26	23	2	100
Møder skaber mindre værdi	63	23	12	2	100

Jo flere møder man deltager i, jo flere mener, at

- tilbøjeligheden til at holde møder er blevet større
- møderne er blevet mindre effektive
- mødedisciplinen er blevet ringere

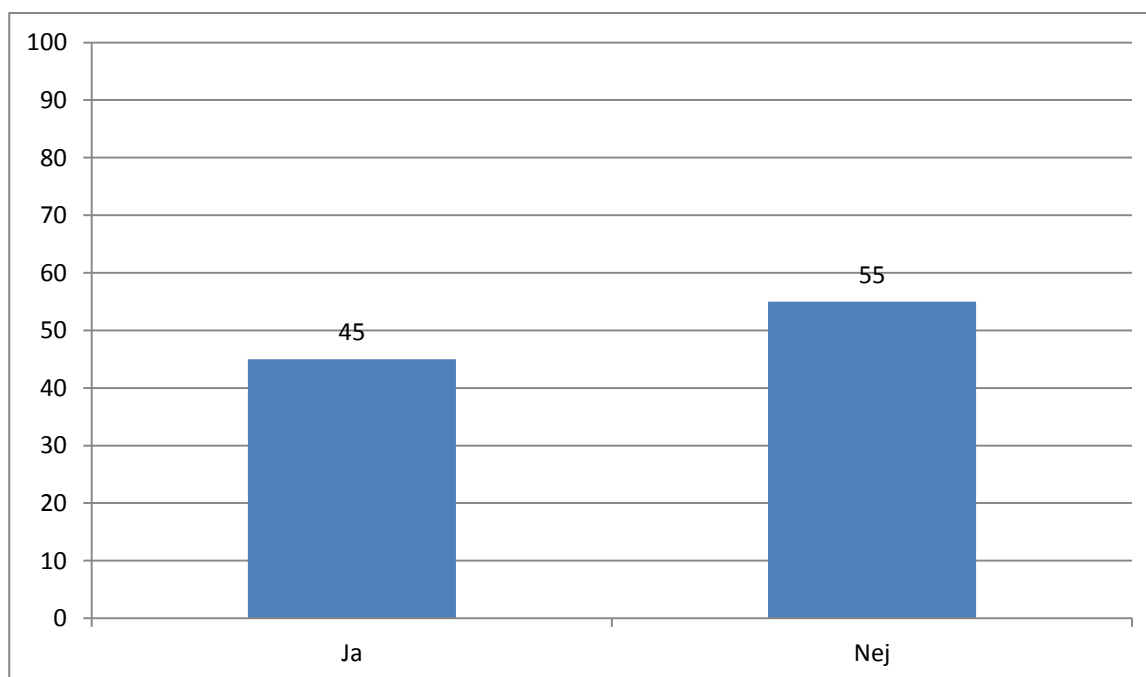
Tabel 24. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om udviklingen i omfang og indhold af de interne og eksterne møder, du har deltaget i, for så vidt angår dit nuværende job? Andel, der svarer delvis enig eller enig.

Procent	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
	1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Tilbøjeligheden til at holde møde er blevet større	32	43	46	54
Tilbøjeligheden til at holde møde er blevet mindre	33	27	21	18
Møder er blevet mere effektive	48	52	49	46
Møder er blevet mindre effektive	19	23	23	26
Mødedisciplinen er blevet bedre	43	38	38	38
Mødedisciplinen er blevet ringere	18	24	26	30
Møder skaber større værdi	65	67	63	62
Møder skaber mindre værdi	11	10	12	13

Kompetenceudvikling i mødeledelse

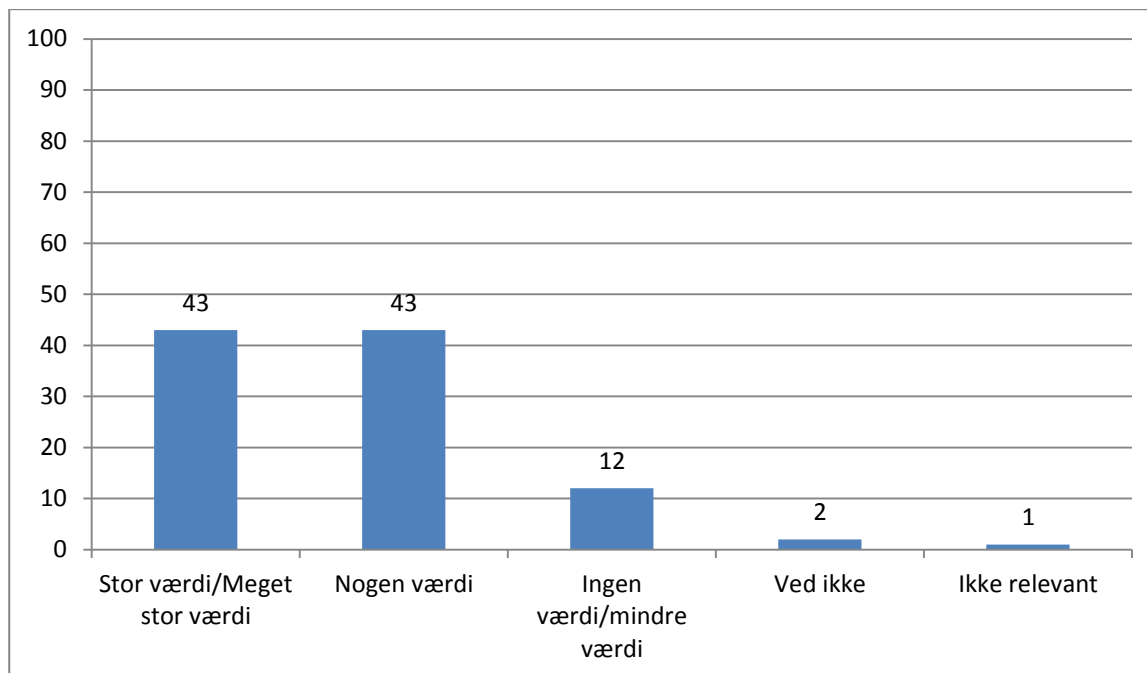
45 procent af respondenterne har deltaget i kompetenceudvikling i mødeledelse, se figur 15.

Figur 15. Har du i din tid som leder deltaget i kurser eller anden efteruddannelsesaktivitet vedrørende god mødeledelse? Procent.



43 procent her mener, at den efteruddannelse, de har deltaget i om mødeledelse, har stor eller meget stor værdi for dem i forhold til deres nuværende mødeledelseskompetencer, se figur 16.

Figur 16. Hvilken værdi har denne efteruddannelse i forhold til din nuværende kompetence som mødeleder? Procent.



50 procent optræder flere gange om ugen i rollen som mødeleder

Meget få respondenter optræder aldrig i rollen som mødeleder. 70 procent er mødeleder mindst én gang om ugen, se tabel 25.

Tabel 25. Hvor ofte optræder du selv i rollen som mødeleder ved interne og eksterne møder?

	Procent
Dagligt	19
Flere gange om ugen	31
Ugentligt	20
Hver 14. dag	7
En gang om måneden	7
Sjældnere	11
Aldrig	4
Ved ikke	1
Total	100

Den gode mødeleder skal først og fremmest være kunne kommunikere

Knap halvdelen af respondenterne svarer, at den gode mødeleder skal være god til at kunne kommunikere, se tabel 26.

Knap fire ud af ti peger dernæst på, at den gode mødeleder skal besidde evnen til at

- skære igennem
- skabe orden og struktur
- inspirere og motivere

Tabel 26. Hvilke kompetencer skal den gode mødeleder efter din mening besidde? Højest tre svar.

	Procent
God til at kommunikere	46
Evne til at skære igennem	39
Evne til at skabe orden og struktur	38
Evne til at inspirere og motivere	36
Resultatorienteret	26
Sikre at alle får ordet	16
Evne til at skabe mening	15
Evnen til at skabe en god stemning	14
Saglig	13
Evne til at påtage sig værtsrollen	13
Procesorienteret	11
Evne til at delegere	11
Erfaring	5
Humoristisk	5
Indlevelsessevne	5
Fleksibel	4
Ved ikke	0

Ti procent mener, at mødeledelseskompetencen i de møder de deltager i er dårlig

Lidt mere end halvdelen af respondenter mener, at mødeledelseskompetencen i de møder, de deltager i, er god eller meget god, se tabel 27. Også her har antallet af møder man deltager i, betydning for vurderingen. Således vurderer seks ud af ti, der deltager i 1-2 møder om ugen, at mødeledelseskompetencen er god eller meget god. Det gælder kun knap halvdelen af de respondenter, der deltager i ti eller flere møder om ugen.

Tabel 27. Hvordan vil du generelt vurdere mødeledelseskompetencen i de interne og eksterne møder, du deltager i? I alt og fordelt på det antal møder man deltager i om ugen. Procent.

	I alt	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
		1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Meget dårlig/Dårlig	10	7	8	10	11
Hverken god eller dårlig	37	32	35	36	40
God/Meget god	53	60	57	54	48
Ved ikke	1	1	0	0	0
Total	100	100	100	100	100

Mere end otte ud af ti opfatter mødeledelse som en særlig kompetence

Jo flere møder man deltager i, jo flere opfatter ikke overraskende mødeledelse som en særlig kompetence, se tabel 28.

Tabel 28. Opfatter du mødeledelse som en særlig kompetence? ? I alt og fordelt på det antal møder man deltager i om ugen. Procent.

	I alt	Gennemsnitligt antal møder om ugen			
		1-2	3-4	5-9	10 eller flere
Ja	82	77	81	84	85
Nej	18	23	19	16	15
Total	100	100	100	100	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 2.189 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 3. september til 10. september 2015. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	679	31
Mænd	1.510	69
Total	2.189	100

Alder	Antal	Procent
Under 35	106	5
35-39	159	7
40-44	342	16
45-49	414	19
50-54	546	25
55-59	384	18
60 og derover	238	11
Total	2.189	100

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	88	4
Almøn gymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	97	4
Erhvervsfaglig uddannelse	514	23
Kort videregående uddannelse	557	25
Mellemlang videregående uddannelse	653	30
Lang videregående uddannelse, master eller mere	280	13
Total	2.189	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Administrerende direktør/Øvrig direktion	179	8
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	526	24
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	891	41
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	575	26
Selvstændige	18	1
Total	2.189	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.813	83
Offentlig	243	11
- staten	56	
- regioner	36	
- kommuner	151	
Selvejende institution	133	6
Total	2.189	100

Virksomhedsstørrelse	Antal	Procent
1-9 ansatte	124	6
10-49 ansatte	467	21
50-249 ansatte	597	27
250-499 ansatte	186	8
500 eller flere ansatte	809	37
Ved ikke	6	0
Total	2.189	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1-2 point højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.