

Bragt i Business.dk mandag den 28/1-2008

## Mange chefmøder er ineffektive

Af [Sonny Wichmann](#) Mandag den 28. januar 2008, 06:15

**Møder er en væsentlig del af lederens dagligdag. Men mange ledermøder er ustrukturerede, der er dårlig disciplin blandt mødedeltagerne, og de enkelte ledes kompetencer kommer ikke tilstrækkeligt i spil.**

Det viser en helt ny undersøgelsen gennemført af konsulentfirmaet Teglkamp & Co., der har spurgt 267 ledere om deres oplevelse af arbejdet i ledergruppen.

Resultatet er på mange måder nedslående. Hver femte ledergruppes møder er ofte meget ustrukturerede, oplyser de medvirkende i undersøgelsen, og hver tiende ledergruppes møder opfattes direkte kaotiske.

Susanne Teglkamp, direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co., siger:

"Det er nedslående at se, hvor mange ledergrupper, der tilsyneladende ikke er tilstrækkeligt effektive. Det er klart, at hver enkelt medlem af ledergruppen har et ansvar for at bidrage til at ledergruppen fungerer optimalt, men meget falder tilbage på ham eller hende der sidder for bordenden".

Disciplinen må siges at være slap i ledergrupperne. Deltagerne i hver femte ledergruppe møder oftest dårligt forberedte, og i hver sjette ledergruppe kommer deltagerne oftest for sent eller går før mødet er slut, ligesom det tilsyneladende heller ikke er unormalt, at der er mødedeltagere, der sidder og beskæftiger sig med alt muligt andet under møderne.

"Når deltagerne prioriterer deres indsats sådan på ledermøderne, kan det være et udtryk for, at man beskæftiger sig med de forkerte ting på møderne, at det er de forkerte mennesker, der sidder med i ledergruppen, eller også at det er den forkerte chef, der sidder for bordenden og leder møderne," lyder en konklusion på undersøgelsen.

### Sluk mobilen

Teglkamp & Co. anerkender, at mobiltelefonen er et uundværligt redskab for ledere. Men konsulentbureauet stiller spørgsmålstejn ved, om mobilen nu også er så uundværlig, at man på mere end hver fjerde ledergruppemøde har telefonerne tændt .

"Det er en uvane og et forstyrrende element under møderne. Mobiltelefoner bør kun undtagelsesvis være tændt under et ledermøde. Stil telefonen om og få andre til at hente dig, hvis du venter en vigtig samtale, der ikke kan tåle at vente til ledermødet er overstået," lyder rådet fra Teglkamp & Co.

### Mangel på udvikling

Det står tilsyneladende også sløjt til med udviklingen af ledergrupperne. Lige knapt halvdelen af lederne i undersøgelsen oplyser, at man ikke arbejder med at udvikle ledergruppen.

Og det er en fejl. Undersøgelsen viser nemlig, at der er markant forskel på de ledergrupper, der sørger for at udvikle sig som gruppe og de, der ikke gør.

Eksempelvis er de ledergrupper, der ikke arbejder med egen udvikling, karakteriseret ved, at de dobbelt så ofte holder ustrukturerede møder, at de tre gange oftere er uforberedte op til ledermøderne, og at de tre gange oftere har mistillid til hinanden.

### **Mere disciplin i det offentlige**

Overraskende ved undersøgelsen er, at offentlige ledere er mere disciplinerede i forhold til ledermøderne. Der er således markant forskel på mødeafviklingen i den offentlige og i den private sektor.

Tilsyneladende afvikles ledermøderne langt mere struktureret i det offentlige end ledermøderne i de private virksomheder. De offentlige ledere er også mere disciplinerede. Således møder man oftest til tiden på tre ud af fire ledermøder i den offentlige sektor mod kun to ud af tre ledere i den private sektor.

Undersøgelsen viser også, at de offentlige ledere har markant større fokus på at arbejde med at udvikle og optimere arbejdet i ledergruppen.

"Offentlige ledere kigger ofte på den private sektor, når de skal hente inspiration til udviklingen af deres ledelse. Men når det kommer til afvikling af ledermøderne og udviklingen af arbejdet i ledergruppen, viser undersøgelsen, at ledergrupperne i den private sektor formentlig godt kunne lære noget fra deres kollegaer i den offentlige sektor. Jeg tror at en større grad af erfaringsudveksling omkring ledelsesvilkår og metoder mellem ledere i den offentlige og den private sektor kunne være rigtigt gavnligt og inspirerende for begge parter", siger direktør Susanne Teglkamp fra konsulentfirmaet.