



Erhvervspsykologerne Vibeke Lunding Gregersen (tv.) og Louise Dinesen (th.) er værter på Lederstof.dk's podcast Lederhjerne.

Foto: Mads Stigborg

LEDERHJERNE

## Dine elendige møder koster dyrt både på bundlinjen og trivslen

Sofie Olivia Mørch

2. april 2025

Dårlige møder har store negative konsekvenser, og som leder er der stor sandsynlighed for, at du selv er skyld i nogle af dem. To erhvervspsykologer giver dig råd til, hvordan du kan gøre det bedre.

Har du nogensinde siddet til et møde med følelsen af, at det var spild af tid? Måske du undervejs er blevet i tvivl om, hvad formålet egentlig var, eller måske du er gået derfra endnu mere forvirret, end da du kom.

Du er ikke den eneste.

30% af den tid ledere bruger på møder opleves som uproduktiv og spild af tid, viser et dansk studie.

»Når man tænker på, hvor meget tid ledere bruger på møder, og hvor travlt de har, er det jo helt absurd,« siger erhvervspsykolog Louise Dinesen i den nyeste episode af Lederstof.dk's podcast, Lederhjerne.

Hun har sammen med kollegaen Vibeke Lunding Gregersen oplevet ledere berette om oplevelsen af meningsløshed og frustration over dårlige møder i ledergruppen eller med topledelsen.

Som leder er der risiko for, at det også gælder møder, *du* har ansvaret for, der af og til bliver opfattet som strukturløse og spild af tid, siger de. Undersøgelser blandt medarbejdere tyder nemlig på, at der helt generelt er plads til forbedring, når det gælder møder, siger Louise Dinesen.

Heldigvis er der hjælp at hente, hvis du vil blive klogere på, hvordan det gode møde struktureres. Og der er store gevinster, hvis det lykkes, siger Vibeke Lunding-Gregersen:

»Både på det relationelle plan i teamet, på produktiviteten og på bundlinjen,«



[LYT TIL LEDERHJERNE SÆSON 4 AFSNIT 8](#)

[ÅBN I PODCAST-APP](#)

---

## Det er dyrt med dårlige møder

De to erhvervspsykologer har flere gange oplevet, hvordan de dårlige møder har haft konsekvenser for dynamikken, produktiviteten og fremdriften i et team.

Disse konsekvenser afspejles også i forskningen på området.

Et studie af professor Leslie A. Perlow og forskerne Constance Noonan Hadley og Eunice Eun viser, hvordan dårlige møder har konsekvenser for kreativitet, effektivitet og koncentration, samtidig med at det også er forbundet med lavere markedsandele, innovation og ansættelsesstabilitet i virksomheden.

Og en rapport fra 2019 fra analyseinstituttet Doodle anslår, at meningsløse møder koster alene amerikanske virksomheder hele 399 milliarder dollar om året.

»399 MILLIARDER!« udbryder Louise Dinesen.

»Pengene begynder at give god mening, når man kigger på fænomenet 'Meeting Recovery Syndrome,« siger Vibeke Lunding-Gregersen.

Fænomenet refererer til den tid, vi bruger på at komme os over et dårligt og frustrerende møde, og forskningen viser, at det kan tage op til 45 minutter.

»Hvis vi efter et møde er drænet for energi og motivation, kan det være ekstra hårdt at komme i gang med den næste arbejdsopgave. I stedet vælger mange at surfe på nettet, hente kaffe, afbryde en kollega og fortælle dem om mødet,« siger hun.

Derfor er der helt indlysende store gevinster at hente, hvis man formår at ændre den dårlige mødekultur, siger de to erhvervspsykologer.



## Louise Dinesen og Vibeke Lunding-Gregersen

### **Det gode møde**

Når det kommer til at facilitere det gode møde, ligger de to erhvervspsykologer ekstra tryk på ordene: klart formål og inddragelse af forskellige perspektiver.

Disse nøgleord afspejles også i effect-modellen, som kan læses i bogen Effektive møder, skrevet af en gruppe danske forskere og erhvervspsykologer. Effektmodellen er udviklet til at hjælpe ledergrupper til mere effektive møder. Modellen kan overføres til andre mødeformer, og du kan derfor også hente inspiration fra den, når du skal facilitere møder i dit team, siger de to erhvervspsykologer.

Modellen er opdelt i seks punkter:

- 1 Klare bestillinger
- 2 Fokuseret kommunikation
- 3 Udnyttelse af forskellige kompetencer
- 4 Gode beslutningsprocesser
- 5 Aktiv relation til omgivelserne
- 6 Kontinuerlig gruppelæring

»Klare bestillinger henviser til, at sager fremlægges, så det hurtigt står klart for alle, hvad opgaven handler om, og hvorfor det er vigtigt,« siger Vibeke Lunding Gregersen og fortsætter:

»Fokuseret kommunikation henviser til, at den ansvarshavende respektfuldt og roligt retter ind og finder tilbage til fokus, når diskussionen glider af sporet  
Det gode møde giver plads til inddragelse af forskellige perspektiver fra mødedeltagerne, hvilket giver grobund for gode beslutningsprocesser.

De to sidste trin handler om aktiv relation til omgivelserne i og uden for organisationen, siger Vibeke:

»Hvilke informationer skal kommunikeres til andre, hvem gør hvad, hvornår og hvordan.«

Kontinuerlig læring dækker over, at gruppen løbende prøver at finde ud af, hvad der kan gøres bedre, siger hun:

»Man korrigerer løbende, men man er også bevidst om egne styrker, og hvad man skal blive ved med at arbejde på.«

Ifølge de to erhvervspsykologer kan modellen yderligere styrkes ved at have et vedvarende fokus på at skabe psykologisk tryghed til møderne.

Det kan helt konkret skabes ved at sætte tid af til en varm mødevelkomst, hvor man engagerer deltagerne og styrker forbindelsen i møderummet, siger de.

Og så en sidste opfordring fra de to erhvervspsykologer:

»Efterlad telefoner udenfor mødelokalet. De kræver opmærksomhed og tager fokus fra det vigtige.«

[LEDERHJERNE](#)[PODCASTS](#)

## Mere fra Lederhjerne

[LEDERHJERNE](#)

### Her er 5 etiske principper, du bliver nødt til at kende som leder

Som leder forvalter du magt og griber ind i andre menneskers liv, men i modsætning til læger, advokater og psykologer har du ikke et etisk regelsæt at læne dig op ad. Her er fem sunde principper, der kan guide dig på vej.



42 MIN.