

## Hur ser möteskulturen ut på våra arbetsplatser?

Den 25 september genomfördes ett webinarium om hur möteskulturen ser ut på våra arbetsplatser.

Hur möts vi på våra arbetsplatser idag? Hur nöjda är vi med våra jobbmöten? Vad är viktigt för hur nöjda vi är? Hur påverkar möteskulturen hur vi mår och hur kan vi förbättra möteskulturen?


Dessa frågor är några av de som forskningsprojektet MeetWell försöker besvara med hjälp av enkätundersökningar och intervjuer.

Forskningsprojektet är ett mångårigt samarbete mellan Göteborgs, Lunds och Mälardalens universitet. Under webinariet presenterades de resultat som kommit fram hittills, baserade på två stora enkätstudier som besvarats av ca 2 800 personer. Ett av de främsta målen med MeetWell-projektet är att försöka förstå hur den ökade andelen digitala och hybrida möten påverkar oss och vårt välbefinnande, såväl på jobbet som privat.

Webbinariet fokuserade på hur vi möts på våra arbetsplatser idag, med särskild tonvikt på digitala och hybrida möten. Det unika med studien är att det är en deskriptiv undersökning av hur det ser ut på svenska arbetsplatser idag. Studien innehåller inte några rekommendationer i dagsläget, utan visar en generell bild. Webbinariet avslutades med en diskussion och frågestund.

De forskare som presenterade MeetWell-projektet var Christoph Haug och Hans Ekbrand, lektorer vid Göteborgs universitet samt Peter Arnfalk, lektor vid Lunds universitet. Lucia Crevani, professor vid Mälardalens universitet ingår också i studien men hade förhinder vid dagens webinarium.

### Innehåll

- Antal möten
  - Tid i möten
  - Mötesdeltagare
  - Vad gör vi under mötena?
  - Vilka känslor ger dessa möten oss?
  - Hur nöjda är vi med våra jobbmöten?
- 
- fysiska /digitala / hybrida  
och andra jämförelser

### Några av de viktigaste punkterna:

**Antal möten:** I genomsnitt har vi 7,6 möten per vecka. De som inte är chefer har i snitt 6 möten, arbetsledare cirka 10 och chefer i snitt 13 möten per vecka.

**Mötesformer:** Digitala möten är vanligare inom den privata sektorn, medan den offentliga sektorn har fler fysiska möten. Den kommunala sektorn har minst digitala möten. Sammantaget så är digitala och hybridmöten minst lika vanliga idag som fysiska möten.

## REMM – resfria/digitala möten i myndigheter

**Möteslängd:** Digitala möten varar i genomsnitt 53 minuter, hybrida möten 68 minuter och fysiska möten 77 minuter.

**Deltagare:** Digitala möten har i genomsnitt 5 deltagare, fysiska möten 7 och hybrida möten 8.

**Nöjdhet:** De flesta (58%) tycker att de har lagom många möten, medan 28% vill ha färre möten och 14% vill ha fler möten.

## Antal möten

I snitt har vi 7,6 möten per vecka. Chefer har fler möten (13), ej lönesättande chefer har också många (10), medan icke-chefer har färre möten (6) per vecka.

Möten med digitalt inslag är minst lika vanliga idag som fysiska möten vilket är ett paradigmskifte efter pandemin. De flesta har en mix av digitala, hybrida och fysiska möten i sitt jobb.

Fysiska möten är vanligare inom offentlig sektor. Antalet digitala möten är ungefär samma i statliga, regionala och privata organisationer medan antalet är klart lägre i den kommunala sektorn.

Män har något fler digitala möten än kvinnor vilket även är fallet med hybrida möten. Skillnaden är störst för digitala möten.

*Har vi för få, lagom eller för många möten för att kunna göra ett bra jobb?*

De flesta (58 %) är nöjda med det antal möten de har. Drygt en fjärdedel (28 %) vill ha färre eller mycket färre möten, medan 13 % vill ha fler eller många fler möten.

Lagom antal möten för att göra ett bra jobb är ungefär 6,5 möten per vecka, vilket är ett möte mindre än snittet på 7,6 möten. De som vill ha färre eller mycket färre hade i snitt 12–13 per vecka. De som vill ha fler ligger på i snitt 2–3 möten per vecka.

## Tid i möten

Hur mycket mötestid en individ ägnar per vecka åt möten beror på om personen har en arbetsledande ställning eller inte. Lönesättande chefer har mer än dubbelt så mycket mötestid som icke-chefer, det vill säga 15,5 timmar jämfört med 6 timmar i veckan. I snitt lägger vi ca en arbetsdag (7,9 timmar) per vecka på möten.

Mötets längd är i genomsnitt ungefär 70 minuter medan den vanligaste mötestiden är mellan 45–60 minuter.

Längden på mötena beror på om de är digitala eller inte. Fysiska möten är längst med i snitt 77 minuter, hybrida möten 68 minuter och digitala möten 53 min. Det är ganska stor skillnad mellan de digitala och de fysiska mötena där de digitala nästan är en halvtimme kortare.

## Mötesdeltagare

I snitt deltar 5 personer i digitala möten, medan 7 deltar i fysiska möten. I hybrida möten deltar i snitt 8 personer. Det är något förvånande att de digitala mötena har minst antal deltagare, då mötesformen

## REMM – resfria/digitala möten i myndigheter

möjliggör gör det möjligt att många fler kan delta. Att hybridra möten har fler beror sannolikt på att utöver de som deltar i de fysiska mötena så har ytterligare fler personer möjlighet att delta digitalt.

De som deltar på mötena är främst de som är närmast oss i den egna organisationen. Vi möts mest med kollegor från de egna teamen och avdelningarna.

Digitala möten har oftare deltagare från andra avdelningar eller organisationer jämfört med hybrida och fysiska möten. Det logiska är att det är lättare att få tag i personer från den egna organisationen vid fysiska möten. Det digitala deltagandet växer i takt med att fler personer längre bort kan delta.

De som deltar på mötena är företrädesvis (3/4) med grupper av mötesdeltagare som man känner sedan länge.

En viktig aspekt gällande klagomål på mötena är om man deltar frivilligt eller och inte har något val. Det är bara ca 20 % av våra möten som vi deltar frivilligt.

## Vad gör vi under mötena?

Undersökningen visar att vi skrattar ganska mycket under våra möten, mest i fysiska men även i digitala möten, minst i hybridmöten.

När det kommer till meningsskiljaktigheter visar undersökningen att i digitala möten är fler respondenter osäkra på om det finns meningsskiljaktigheter. Detta kan vara enklare att känna av om man träffas fysiskt, genom att vi då ser varandra och kan läsa av varandras kroppsspråk.

### *Hur diskuteras meningsskiljaktigheter?*

Ligger vikten på det som sägs eller på den som pratar? De flesta respondenterna uppger att i de flesta mötena (digitala, hybrida och fysiska) var fokus mest på det som sades under mötet. I digitala möten tenderar mötesdeltagarna att ha mer fokus på innehållet.

Den andra skillnaden i diskussionen gällande meningsskiljaktigheter är om det uppfattas som en kamp att få igenom sina frågor på mötena eller om det var ett gemensamt sökande för att hitta en lösning som kan passa alla. I fysiska möten finns en tendens att det är mer av en kamp än i digitala möten.

De vanligaste verktygen som används i möten med distansdeltagare är skärmdelning, att kunna stänga av mikrofonen, ha ett headset med mikrofon och använda sig av bakgrundsfiler.

Mindre vanligt är digitala reaktioner, digitala whiteboard, breakout-rooms och live captions.

## Vilka känslor ger dessa möten oss?

Den vanligaste upplevelsen med ett möte har med kognition att göra, det vill säga om mötet gav klarhet och var intressant. Man känner även lugn, känner hopp får energi och känner stolthet bland annat.

Bland de mindre vanliga upplevelserna finns också negativa upplevelser. Minst vanligt var att känna frustration följt av förlust av energi, att bli uttråkad, irriterad och känna uppgiven.

Med tanke på hur många möten vi har är det ändå glädjande att de positiva känslorna verkar vara vanligare än de negativa känslorna.

## Hur nöjda är vi med våra jobbmöten?

Det är ganska vanligt att vi klagat på mötena på arbetsplatsen. Mer än var fjärde respondent upplever att man klagat på jobbmöten på arbetsplatsen.

Glädjande nog tycker dock 40 % att påståendet att man klagat på möten på arbetsplatsen stämmer mycket eller ganska dåligt. Å andra sidan tycker 28 procent att påståendet stämmer mycket eller ganska bra, medan resten tycker varken eller.

När det kommer till hur möten genomförs visar undersökningen att de flesta är nöjda med de digitala mötena, följd av de fysiska och hybrida. De flesta tycker mötena var värt tiden, det vill säga 60–70 %.

### *Hur ser det ut hos olika arbetsgivare?*

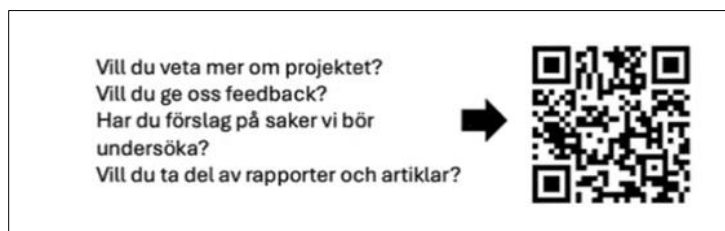
Generellt är man mer nöjd med jobbmötena som egenanställd i privat verksamhet, vilket troligen har att göra med att man då i högre grad kan välja vilka möten man vill ha och vilka man vill ha möten med. I övrigt är det ganska jämnt mellan olika arbetsgivare och i snitt är 3 av fyra nöjda med sina jobbmöten.

När det gäller nöjdhet med mötesledaren är det små skillnader mellan de olika mötestyperna. De flesta är varken nöjda eller missnöjda. Eftersom de flesta är nöjda med mötena kan man dra slutsatsen att de flesta är nöjda med mötesledaren.

I hybrida möten verkar det vara svårast att göra ett bra jobb som mötesledare. I digitala möten är det uppenbart att mötesledaren behöver styra mer och ha mer kontroll, vilket kan förklara varför färre är missnöjda med hur digitala och hybrida möten styrs av mötesledaren.

När det kommer till inkluderande i möten så verkar detta oftast vara ganska oproblematiskt. De flesta känner sig inkluderade i mötet och att de blir rättvist behandlade, något som gäller alla mötestyper. Möjligen känner man sig mer inkluderad i fysiska och digitala möten, medan i hybrida möten tenderar distansdeltagare att glömmas bort oftare.

## Mer information om MeetWell-projektet



Eller maila: [peter.arnfalk@iiee.lu.se](mailto:peter.arnfalk@iiee.lu.se)