

# Å nei! Ikke enda et møte! - Eller?

Mange mennesker klager over alle møtene som preger dagens arbeidsliv. Andre derimot opplever møter som nyttige og stimulerende. Hva er sammenhengen mellom møteaktivitet og arbeidsglede?

## TEKST

**Reidar Ommundsen**

**Reidar Ommundsen**

**PUBLISERT 27. oktober 2006**

---

Omfattende møteaktivitet kan både gi økt og nedsatt arbeidsglede. To amerikanske og en engelsk psykolog ba knapt 1000 ansatte i ulike virksomheter om å besvare spørreskjemaer som dels handlet om hvor mange møter de typisk deltok i i løpet av en ukes tid, dels hvor lenge møtene varte. Ved å sammenfatte disse besvarelsene fikk forskerne frem et enkelt mål på deltakelse på møter i løpet av en typisk arbeidsuke. Dessuten besvarte deltakerne spørsmål om generell arbeidsglede og trivsel på arbeidsplassen. I tillegg besvarte de skjemaer som skulle belyse tre forhold: 1) Om de i sitt daglige arbeid var avhengige av å samarbeide med andre på arbeidsplassen, eller om de arbeidet selvstendig. 2) Om de hadde eller ikke hadde høye ambisjoner om å gjøre en fremragende arbeidsinnsats. 3) Om de oppfattet møtene som effektive eller som noe i nærheten av bortkastet tid.

Forskerne kunne for det første slå fast at det ikke var noen generell sammenheng mellom møteaktivitet og arbeidsglede eller tilfredshet med arbeidslivet. Til gjengjeld viste det seg at de tre spesielle forholdene som var blitt undersøkt, spilte en rolle for hvordan møteaktiviteten kunne påvirke arbeidsgleden.

Om lag halvparten av deltakerne var avhengige av å samarbeide med andre ansatte. Denne gruppen hadde større arbeidsglede jo mer møteaktivitet de måtte delta i. De som derimot arbeidet selvstendig og uavhengig av sine kollegaer, viste en klar tendens til å trives mindre i arbeidet jo flere møter de måtte delta i.

Ansatte med høyt ambisjonsnivå med hensyn til egen arbeidsinnsats viste avtagende arbeidsglede jo mer møtevirksomhet de ble pålagt. Det kan skyldes at møteaktiviteten stjal tid fra viktig arbeid. De ansatte som lå lavere på ambisjonsskalaen, viste derimot en motsatt tendens til mer trivsel jo flere møter de måtte delta i. Det kan skyldes at disse i større grad oppfattet møtene som hyggelige, sosiale sammenkomster.

Endelig – og kanskje minst overraskende – fant forskerne at arbeidstakere som oppfattet møtene som effektive og nyttige, også rapporterte mer trivsel i arbeidet jo mer tid de tilbrakte rundt møtebordet. De som ikke fant at møtene var særlig effektive eller

nyttige, var forståelig nok mindre positive til arbeidslivet jo mer tid som gikk bort til møter.

For mindre medarbeidere som er ambisiøse og som samarbeider tett knyttet til arbeidskollegaer, kan mange møter altså synes å være til stor velsignelse. For de ansatte som arbeider mer individuelt – og som har høye ambisjoner – og dessuten heller ikke synes at møtene er effektive og nyttige, stiller saken seg helt annerledes: For dem kan mange møter i løpet av en uke være årsak til stort tap av arbeidsglede og trivsel.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 43, nummer 11, 2006, side*

**TEKST**

**Reidar Ommundsen**

**Reidar Ommundsen**