

# cfl

Center for Ledelse

## Tid og resultater

– holdning til egen tid, respekt for andres



## Generelt om undersøgelsen

- **Undersøgelsesperiode**

Undersøgelsen er gennemført som en online undersøgelse i perioden fra den 23. september - 16. oktober 2011.

- **Respondenter**

Undersøgelsen er udsendt via CfL Center for Ledelses Trendpanel og til deltagere i CfLs netværk.

401 respondenter besvarede hele spørgeskemaet, hvilket er en svarprocent på 26 %.

## Hvem har svaret?

- **Jobniveau**

- 18 % Adm. direktører eller direktionsmedlemmer

- 22 % Funktionsdirektører

- 42 % Funktionschefer

- 18 % Projektledere, funktionærer (inkl. HR-konsulenter) eller andre

- **Virksomhedens størrelse**

- 13 % under 49 medarbejdere

- 22 % 50-199 medarbejdere

- 65 % 200 medarbejdere eller derover

- **Type**

- 18 % Offentlig

- 69 % Privat

- 13 % En blanding

- 16 % Produktion

- 54 % Service

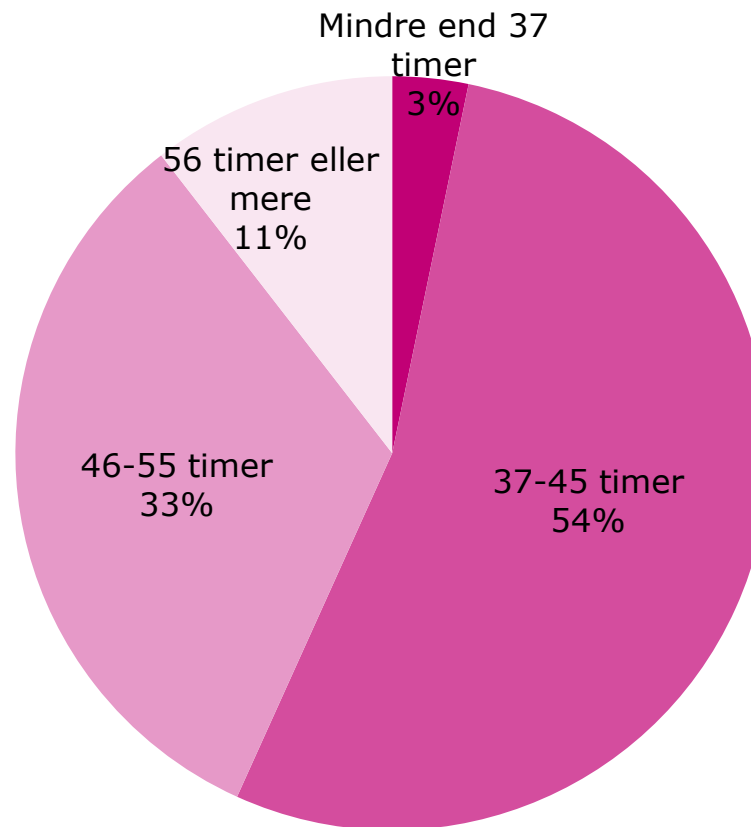
- 30 % En blanding

# Konklusioner

- 97% arbejder mere end 37 timer om ugen - 44% arbejder mere end 45 timer om ugen
- Vi får ikke nok ud af vores ledelse, hvis vi ikke er klar over skiftet i ledelsesniveauer. Har vi glemt hierarkiets styrke?
- Det kniber med de klare mål og aftaler, selv om 72% mener, at det er vigtigt
- Den øverste ledelse kan godt lide møder, mens projektledere og funktionærer er mere til telefon og e-mails
- Tabu?: Er tid en privat sag, selv i erhvervsmæssige sammenhænge?
- Hovedparten af kalenderændringer skyldes interne eller uklare forhold – kun 23% har base i eksterne forhold (kunderne)
- Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til respondentens vurdering af virksomhedens produktivitet. Er der øget produktivitet i virksomheden, vurderes tid og effektivitet mere positivt.
  - Dem, der oplever øget produktivitet, har også oplevelsen af, at virksomheden har en god mødekultur
  - Er det udtryk for falsk 'sense of urgency'?
- Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til organisatorisk niveau. Hvad skyldes denne forskel?
  - Topledelsen oplever ikke den samme form for spildtid og ineffektivitet som længere nede i organisationen. Er det derfor, at der ikke gøres noget ved den dårlige mødekultur?
- Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til virksomhedens størrelse. Udnyttes fordelene ved de respektive størrelser?
  - Jo større virksomhed, des større er behovet for at skærme sig mod kalendertyrani
- Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til hvor klar en strategi respondenterne oplever virksomheden har.
  - Brug strategien som rettesnor for god mødekultur

97% arbejder mere end 37 timer om ugen  
- 44% arbejder mere end 45 timer om ugen

**Hvor meget tid bruger du ca. om ugen på dit arbejde?**

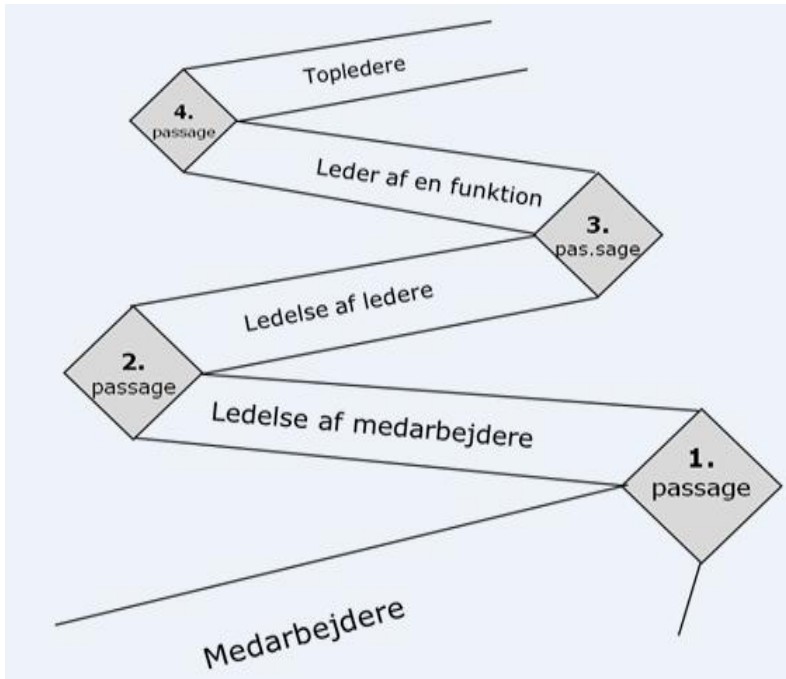


**Myte aflivet:**  
*Fordelingen er den samme for det offentlige og det private*

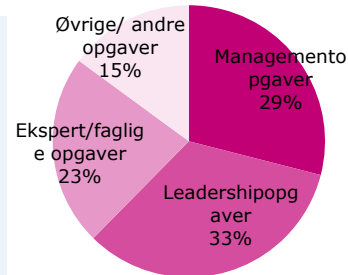
# Har vi glemt hierarkiets styrke?

Vi får ikke nok ud af vores ledelse, hvis vi ikke er klar over skiftet i ledelsesniveauer

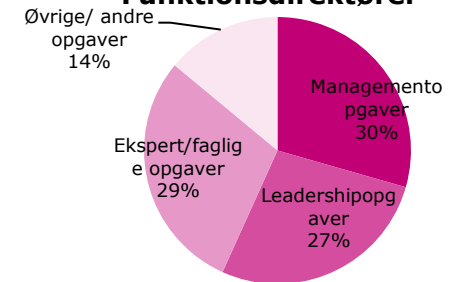
## Hvordan anvender du din tid?



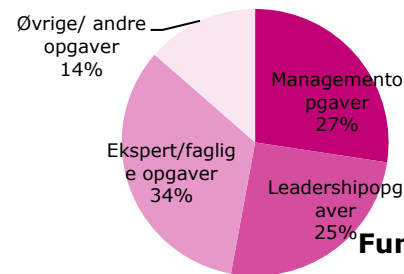
### Adm. direktører



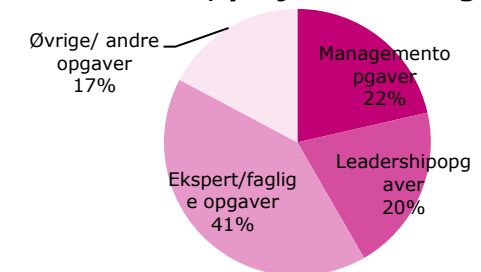
### Funktionsdirektører



### Funktionschefer

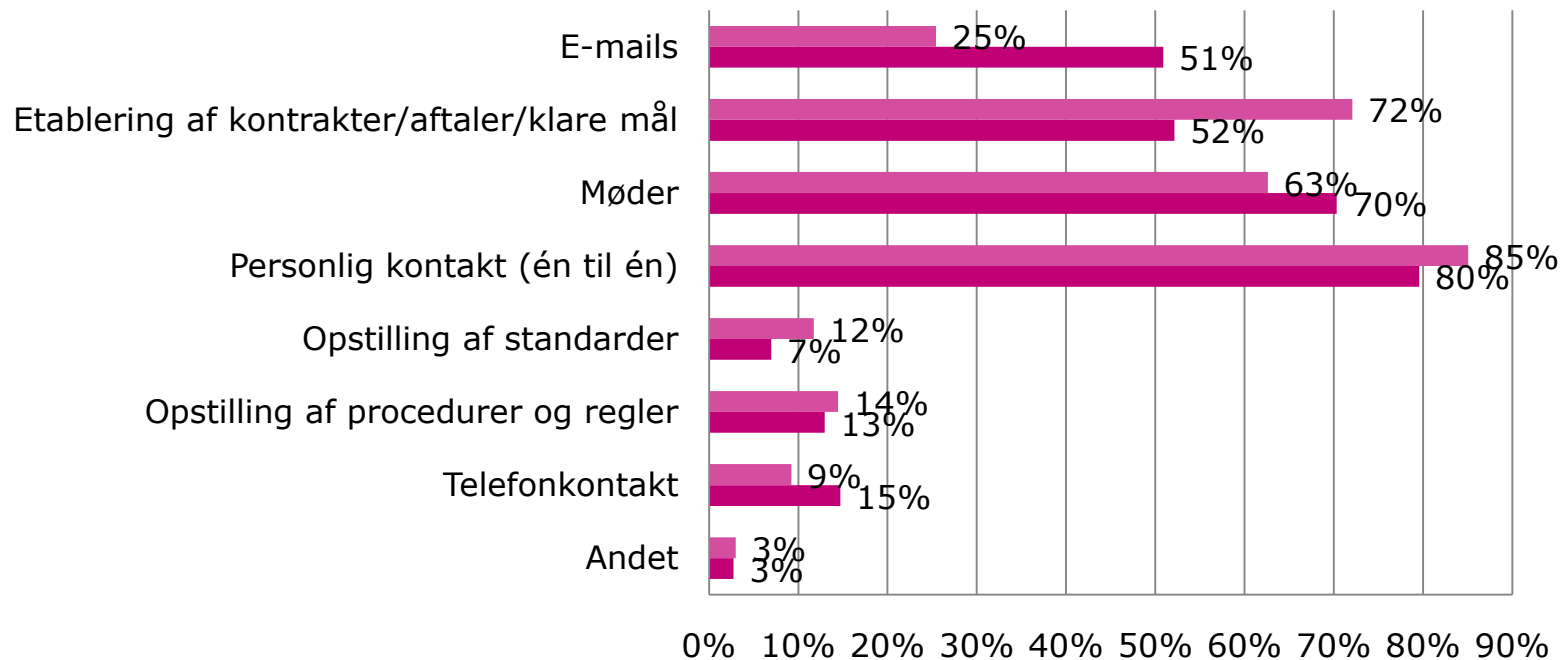


### Funktionærer, projektledere og andre



# Det kniber med de klare mål og aftaler, selv om 72% mener, at det er vigtigt

## Hvad er efter din opfattelse de vigtigste koordinations- og ledelsesmetoder og hvilke anvender du? (maks tre svar)

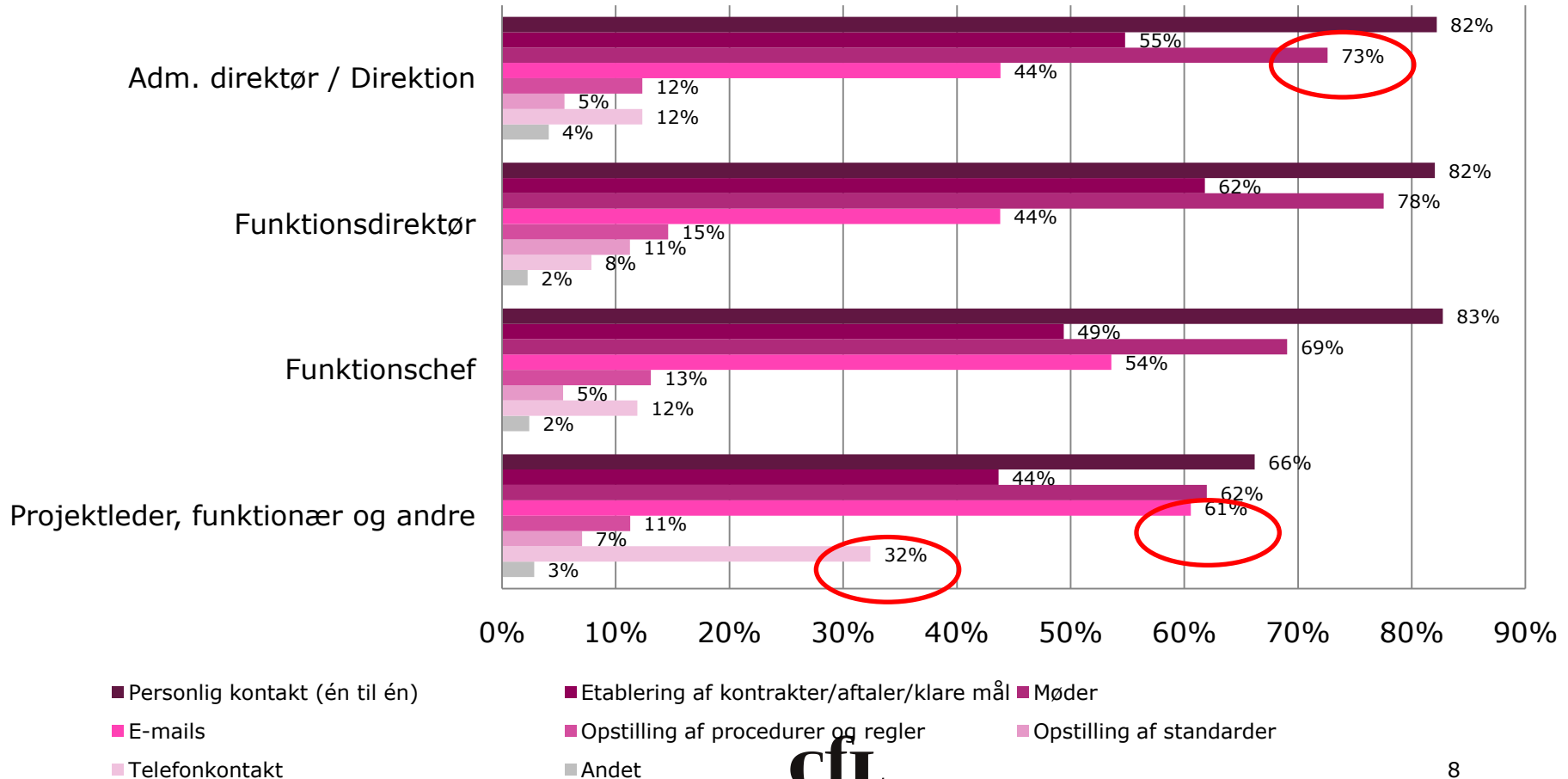


- Vigtigste koordinations- og ledelsesmetoder?
- Koordinations- og ledelsesmetoder der anvendes?

# Den øverste ledelse kan godt lide møder, mens projektledere og funktionærer er mere til telefon og e-mails

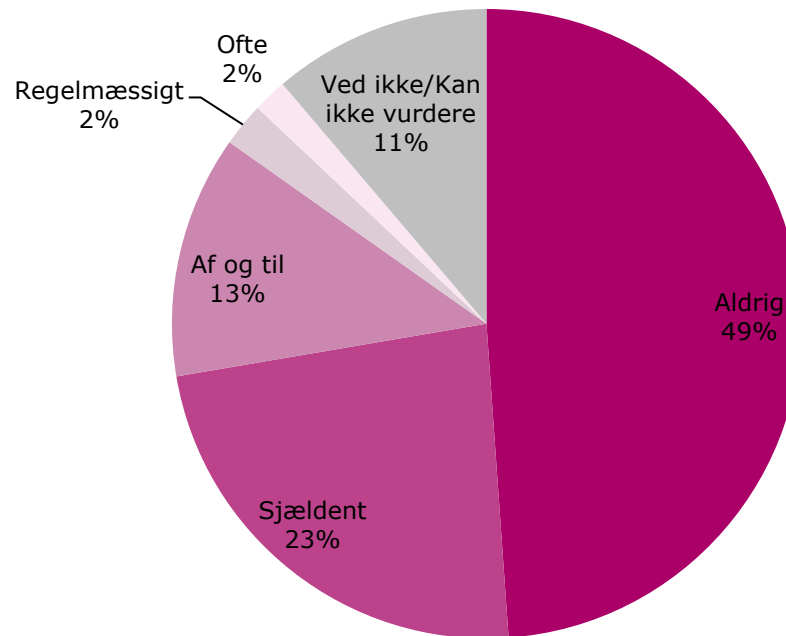
Hvilke koordinations- og ledelsesmetoder gør du mest brug af?  
 Krydset med:  
 Din organisatoriske placering i virksomheden

*Ingen forskel på anvendelse i forhold til organisationens størrelse – udnyttes fordelene optimalt?*



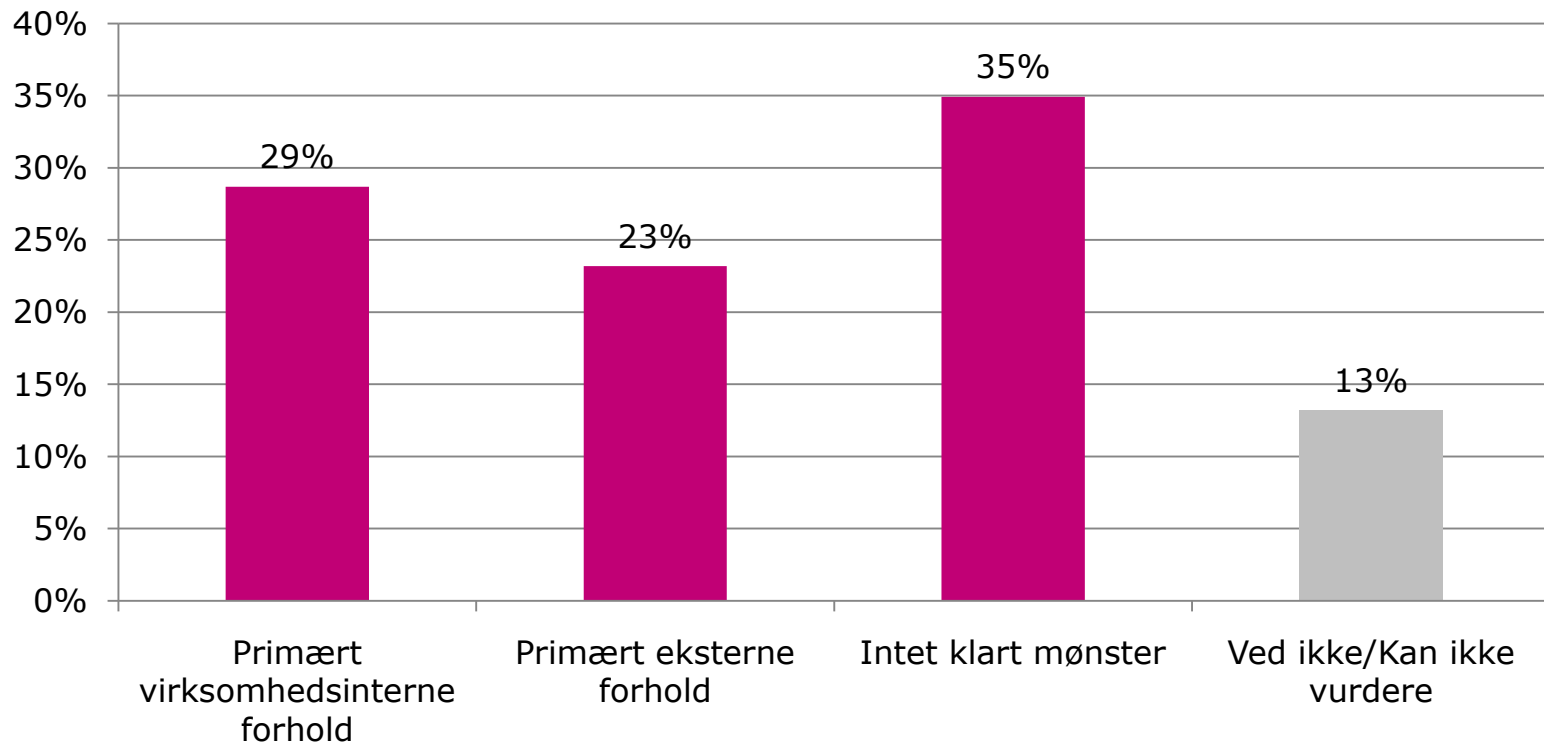
# Tabu?: Er tid en privat sag, selv i erhvervsmæssige sammenhænge?

**Anvender du eller andre ledere i din virksomhed den elektroniske kalender til at overvåge, hvem der har travlt, og hvem der ikke har så meget at lave?**

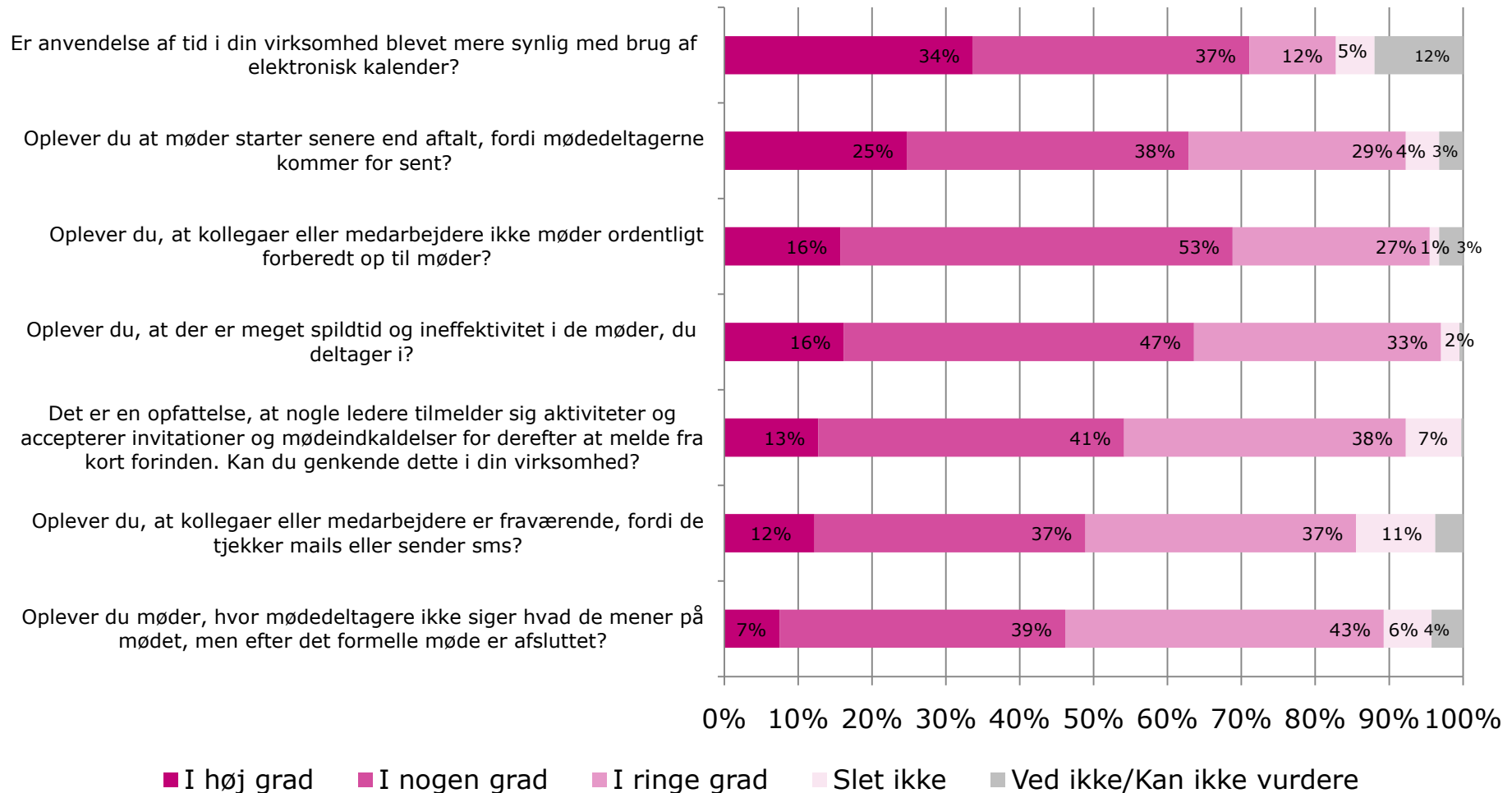


Hovedparten af kalenderændringer skyldes interne eller uklare forhold – kun 23% har base i eksterne forhold (kunderne)

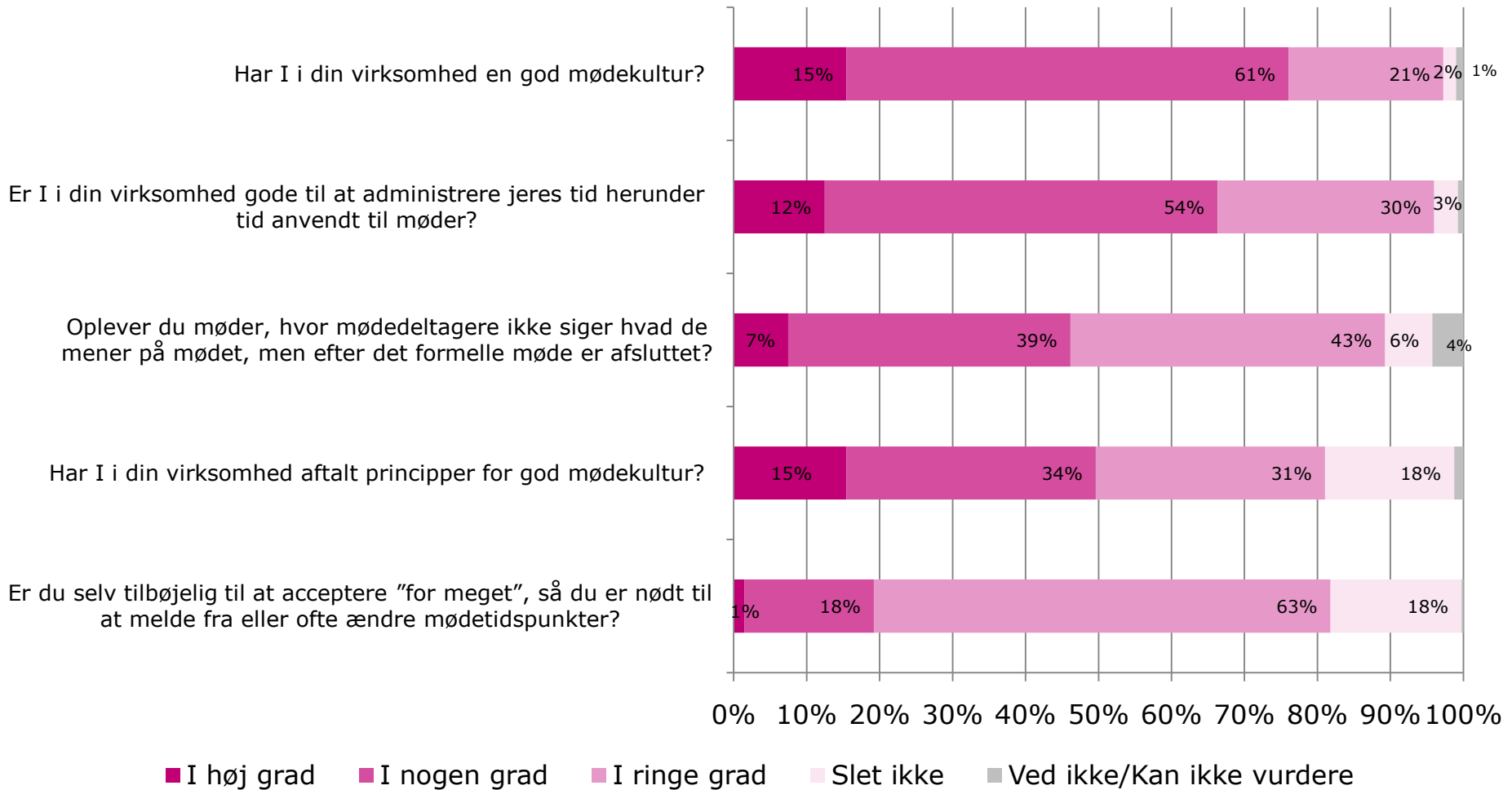
**Når der sker pludselige ændringer i kalendersatte aktiviteter kort tid før aktiviteten afvikles, skyldes det oftest:**



# Selve mødet...



# Mødeculturen...



■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I ringe grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke/Kan ikke vurdere

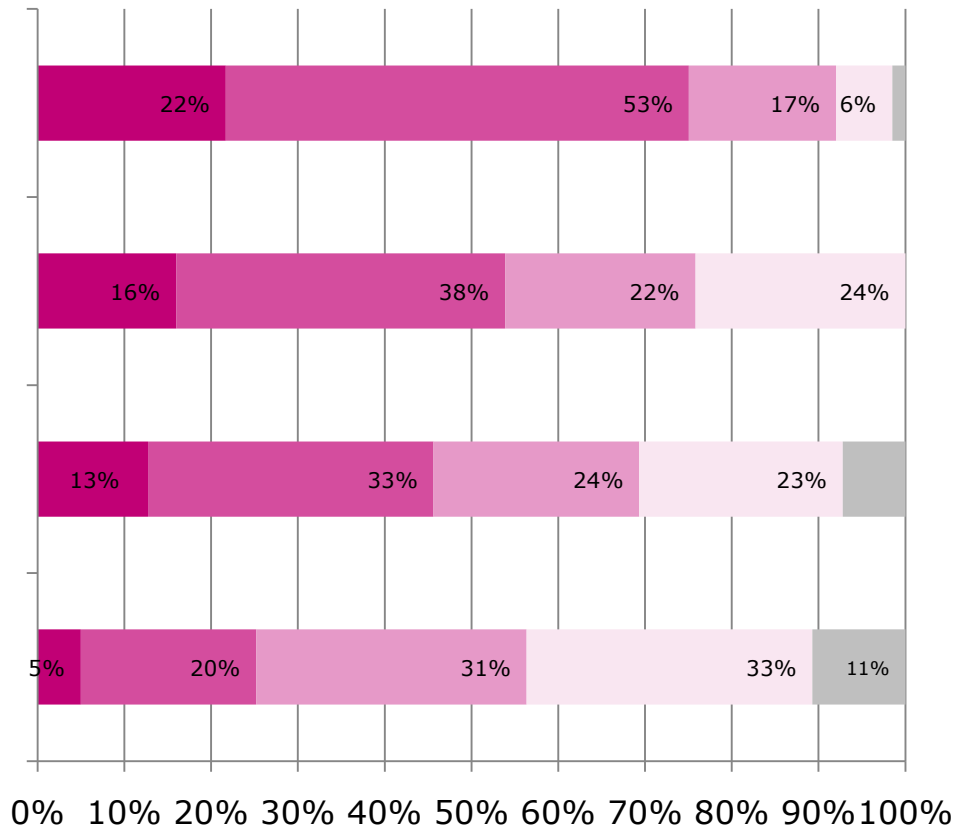
# Blokering af tid i kalender...

Nogle ledere blokerer deres kalender med ikke navngivne aktiviteter for at få tid og ro til skrivebordsarbejdet. Er det noget, du mener, der foregår i din virksomhed?

Blokerer du din kalender med ikke navngivne aktiviteter for at få tid og ro til skrivebordsarbejdet.?

Er der en holdning i din virksomhed om, at en fyldt mødekalender er tegn på, at man er betydningsfuld?

Er der en holdning i din virksomhed om, at ledere med en fyldt mødekalender skaber bedre resultater?



■ I høj grad   ■ I nogen grad   ■ I ringe grad   ■ Slet ikke   ■ Ved ikke/Kan ikke vurdere



Center for Ledelse

# 01

Spørgsmål krydset med udviklingen i virksomhedens produktivitet de sidste tre år

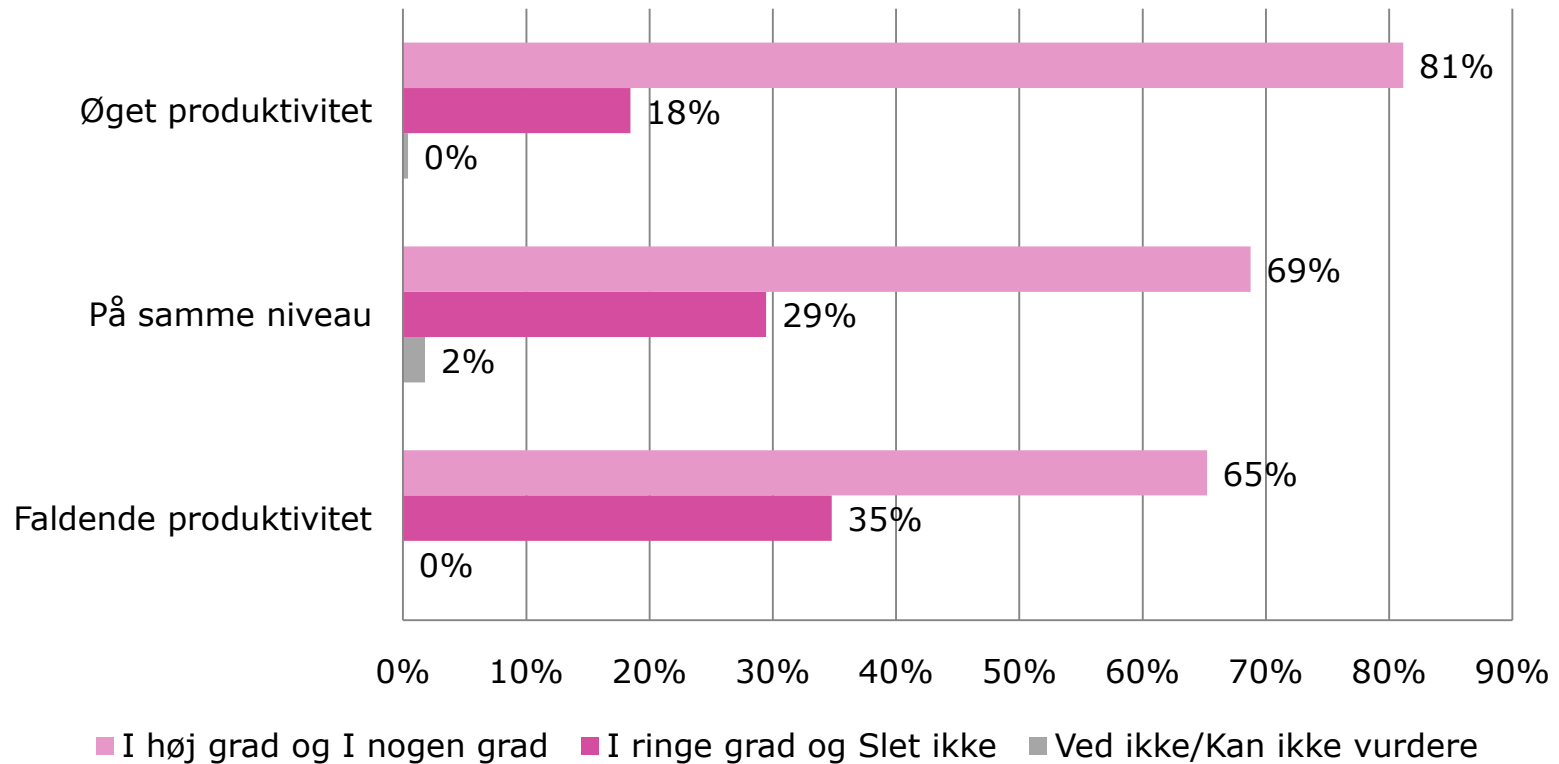


*Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til respondentens vurdering af virksomhedens produktivitet. Er der øget produktivitet, vurderes tid og effektivitet mere positivt.*

*I det følgende er blot medtaget et par grafer, der understøtter dette.*

Dem, der oplever øget produktivitet, har også oplevelsen af, at virksomheden har en god mødekultur

**Har I i din virksomhed en god mødekultur?  
Krydset med:  
Udviklingen i virksomhedens produktivitet**

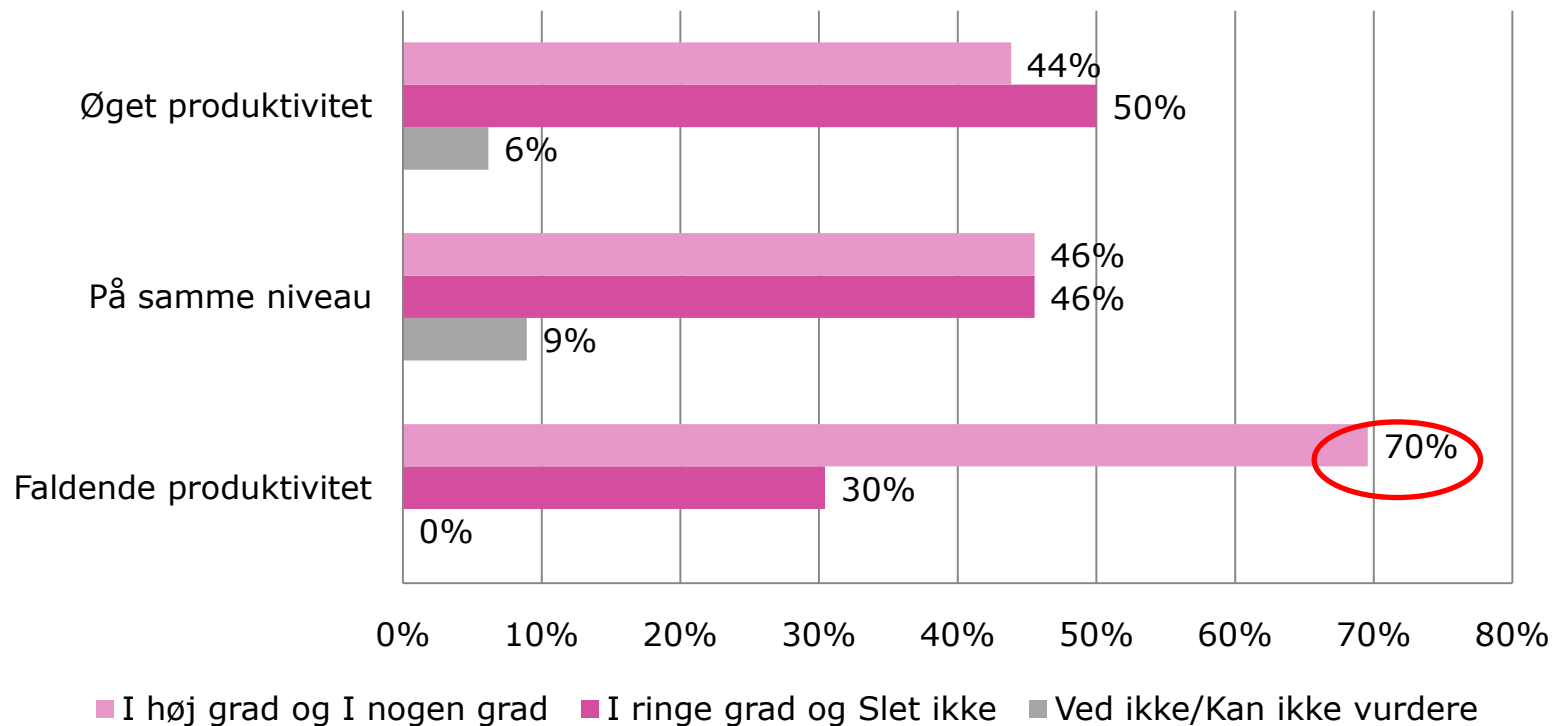


# Er dette udtryk for falsk 'sense of urgency'

Er der en holdning i din virksomhed om, at en fyldt mødekalender er tegn på, at man er betydningsfuld?

Krydset med:

Udviklingen i virksomhedens produktivitet





Center for Ledelse

# 02

Spørgsmål krydset med organisatorisk niveau



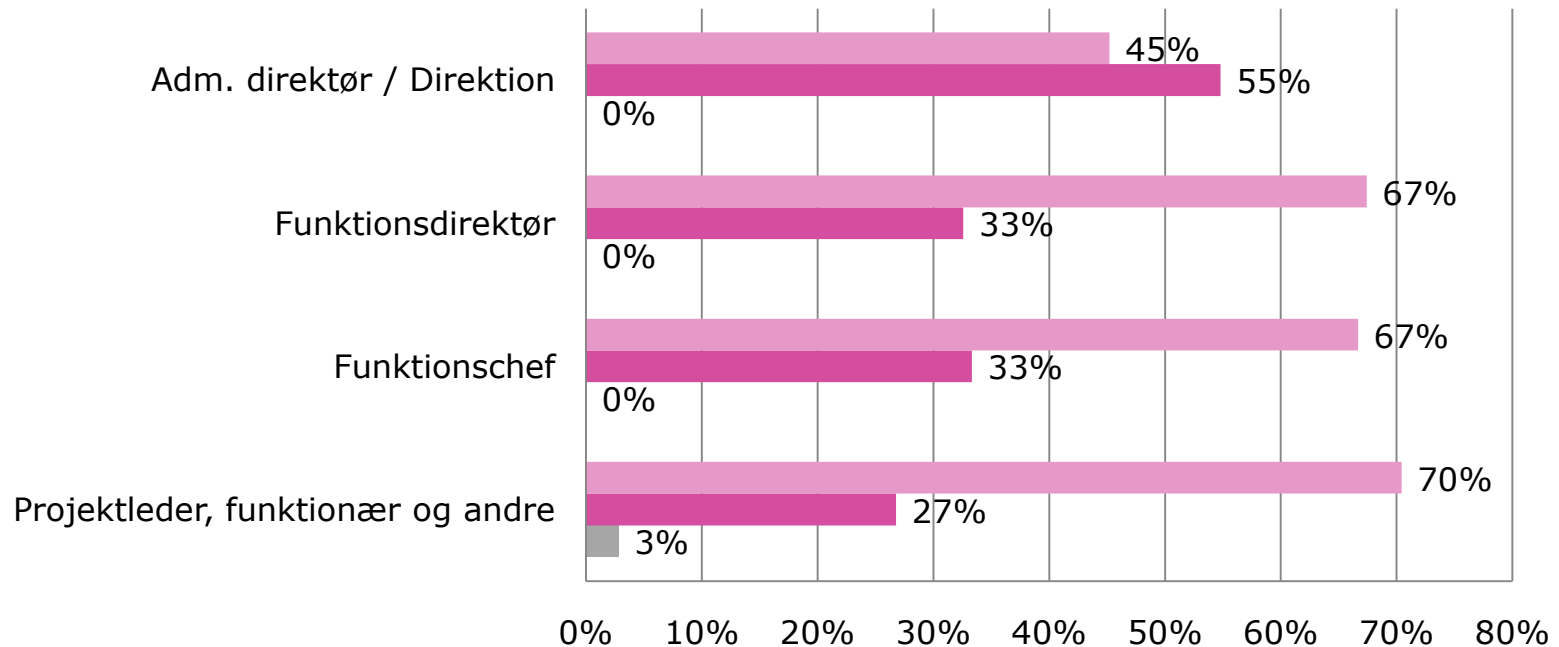
*Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til organisatorisk niveau. Hvad skyldes denne forskel?*

*I det følgende er blot medtaget et par grafer, der understøtter at opfattelsen er forskellige mellem top og bund.*

Topledelsen oplever ikke den samme form for spildtid og ineffektivitet som længere nede i organisationen.  
 Er det derfor, at der ikke gøres noget ved den dårlige mødekultur?

**Oplever du, at der er meget spildtid og ineffektivitet i de møder, du deltager i?**

**Krydset med:  
 Organisatorisk niveau**

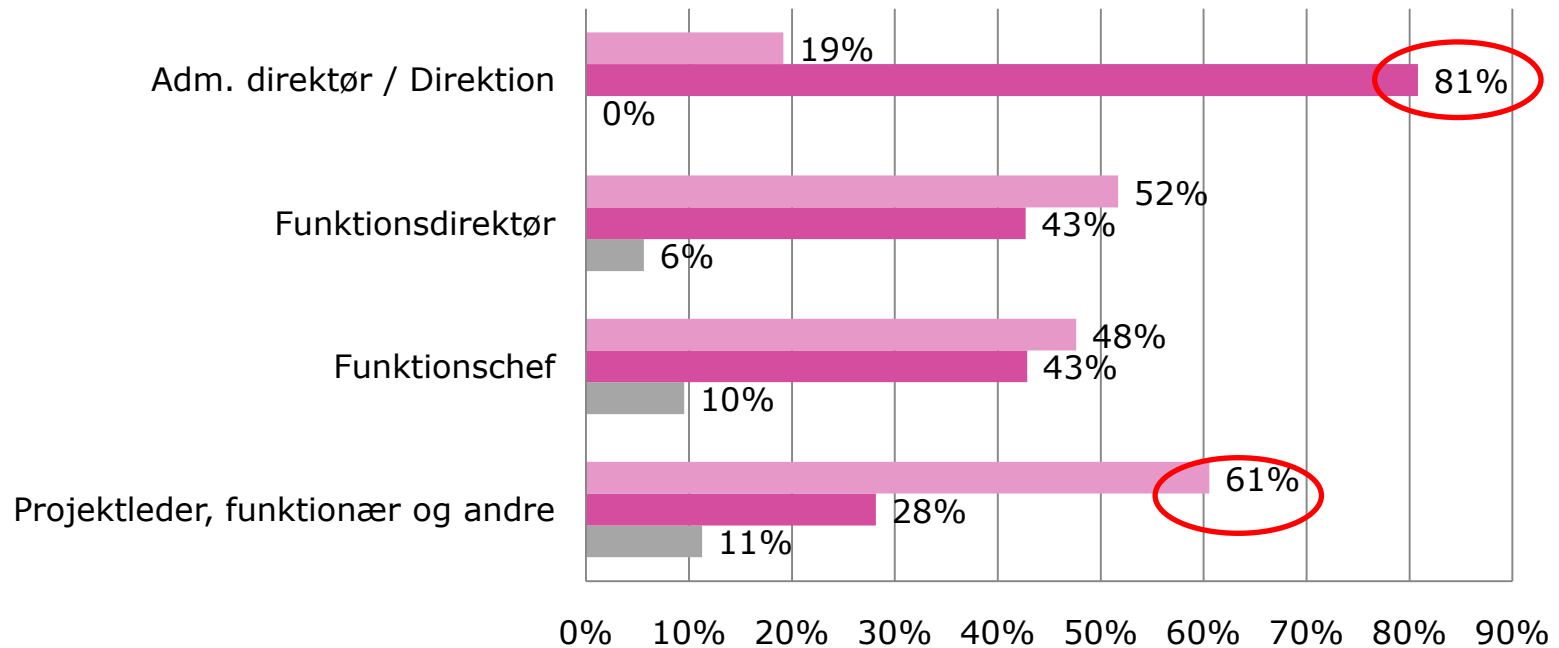


■ I høj grad og I nogen grad ■ I ringe grad og Slet ikke ■ Ved ikke/Kan ikke vurdere

# Hvis resultater er vigtige, så sig det

**Er der en holdning i din virksomhed om, at en fyldt mødekalender er tegn på, at man er betydningsfuld?**

**Krydset med:  
Organisatorisk niveau**



■ I høj grad og I nogen grad ■ I ringe grad og Slet ikke ■ Ved ikke/Kan ikke vurdere



Center for Ledelse

# 03

Spørgsmål krydset med virksomhedens størrelse



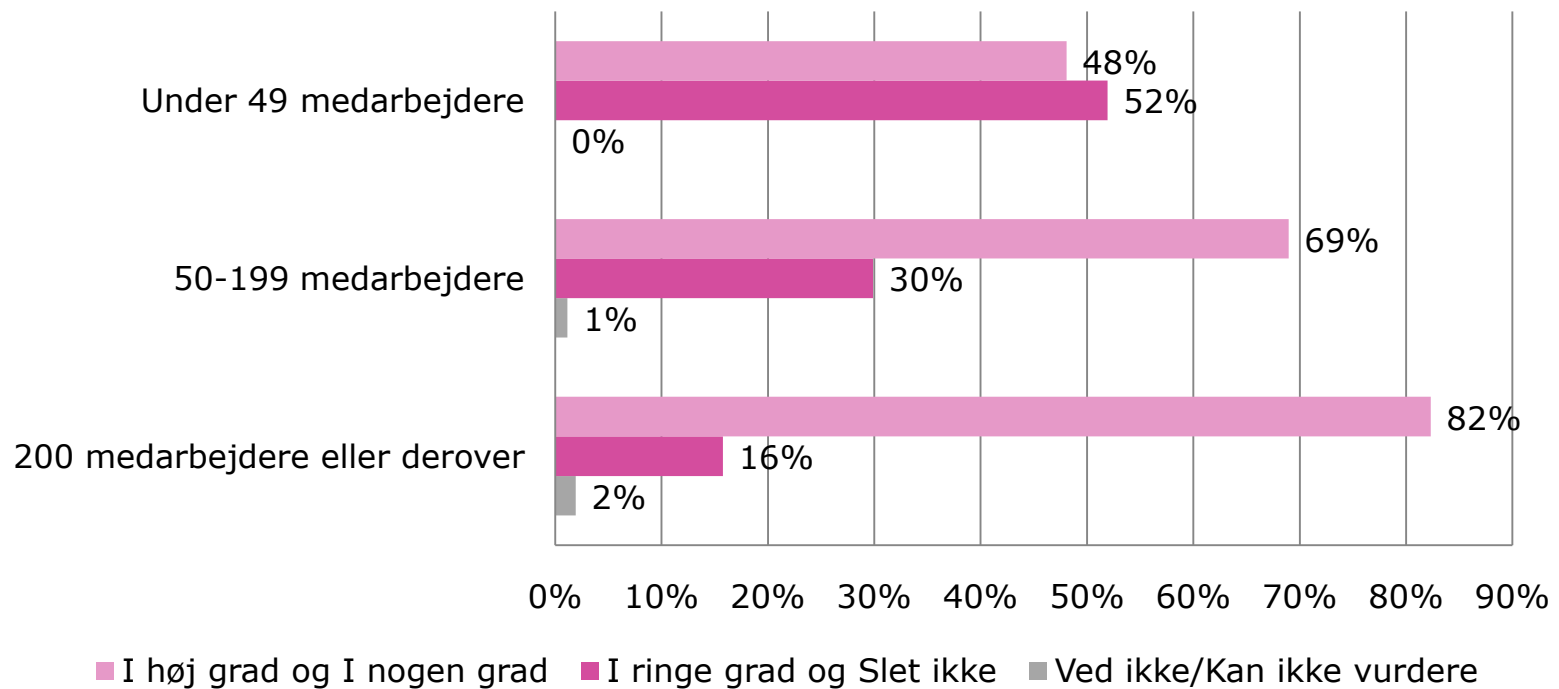
*Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til virksomhedens størrelse. Udnyttes fordelene ved de respektive størrelser?*

*I det følgende er blot medtaget et par grafer, der understøtter dette.*

# Jo større virksomhed, des større er behovet for at skærme sig mod kalendertyrani

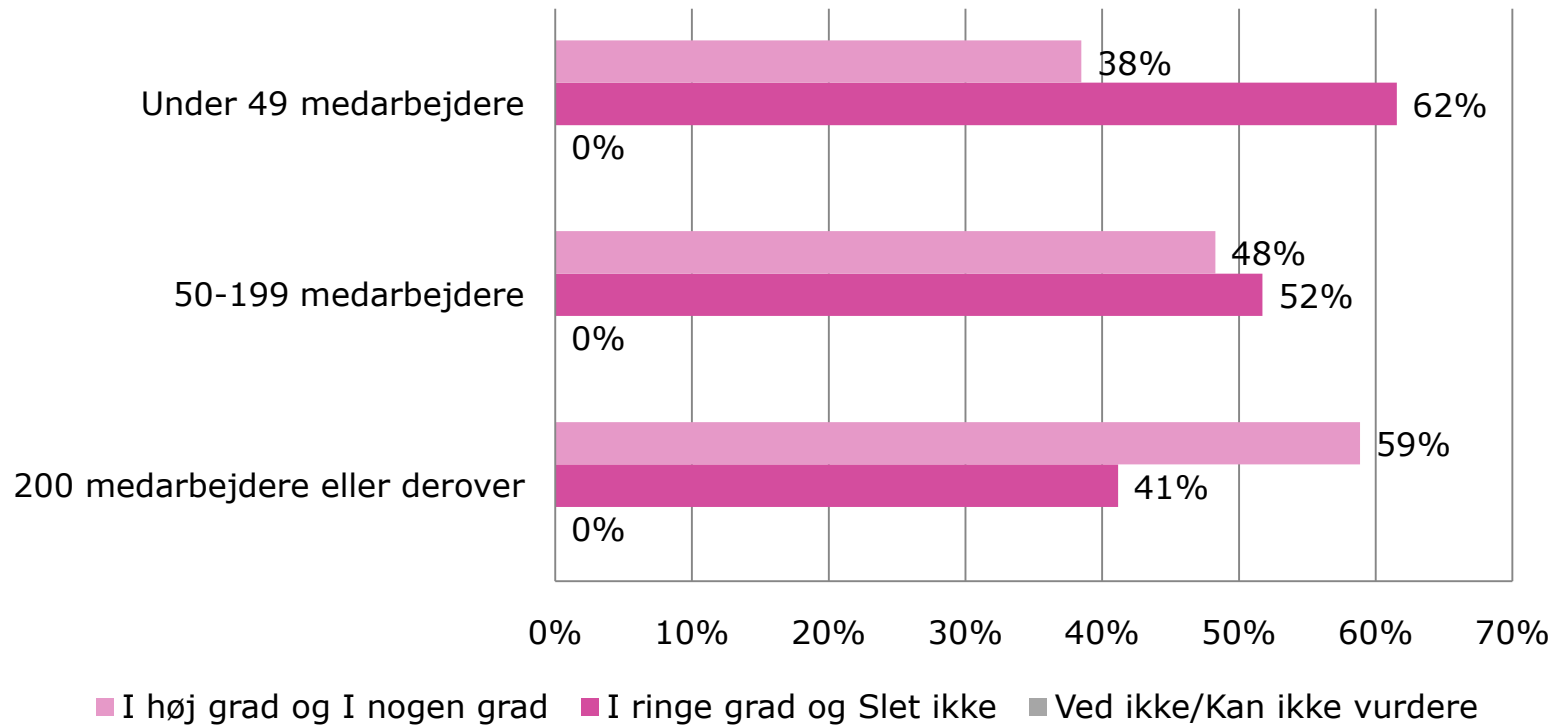
**Nogle ledere blokerer deres kalender med ikke navngivne aktiviteter for at få tid og ro til skrivebordsarbejdet. Er det noget, du mener, der foregår i din virksomhed?**

**Krydset med:  
Virksomhedens størrelse**



**Blokerer du din kalender med ikke navngivne aktiviteter for at få tid og ro til skrivebordsarbejdet.**

**Krydset med:  
Virksomhedens størrelse**





Center for Ledelse

# 04

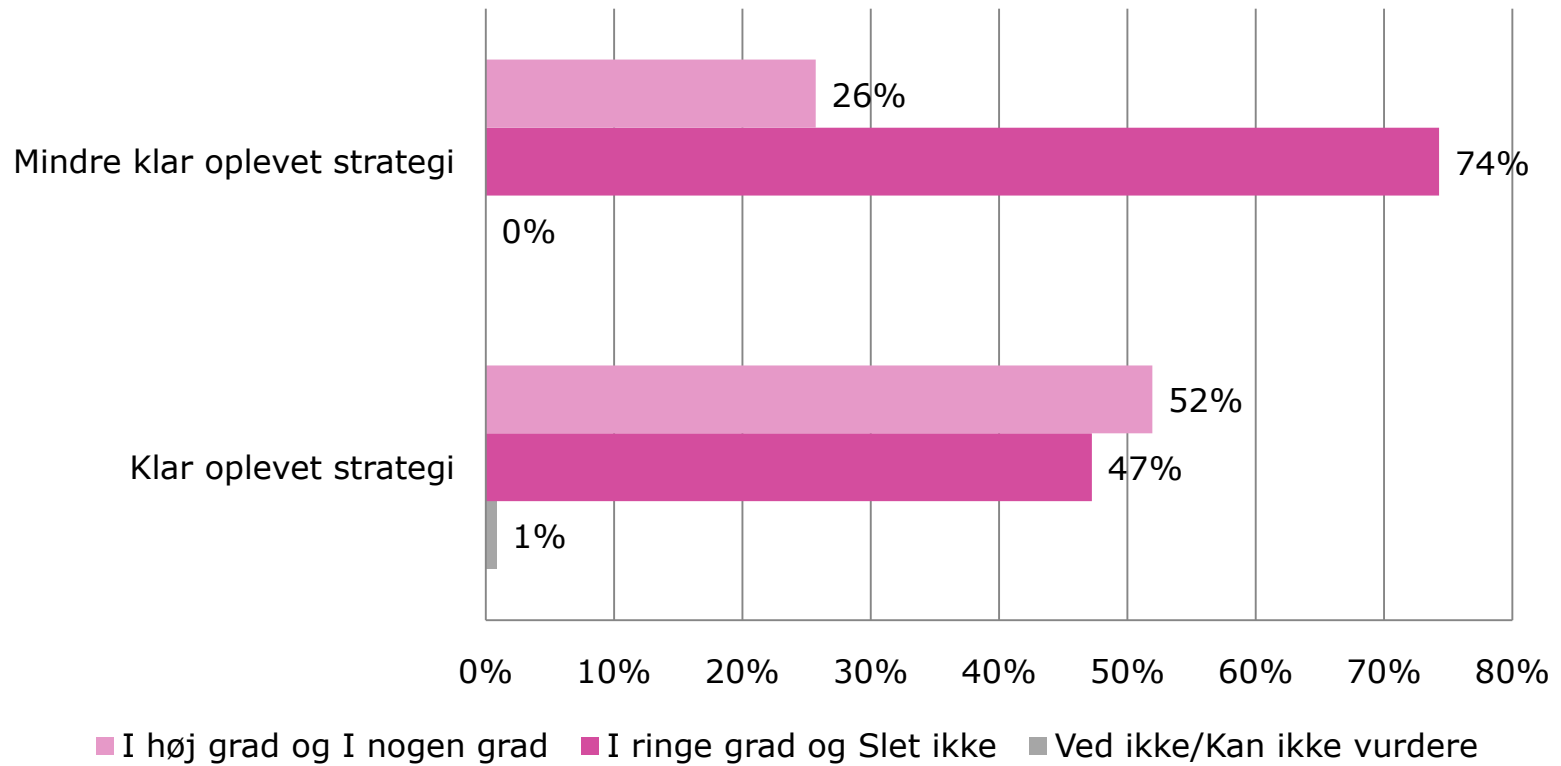
Spørgsmål krydset med om virksomheden har en klar strategi



*Der ses et mønster ved mange af spørgsmålene i forhold til hvor klar en strategi respondenter oplever virksomheden har.*

*I det følgende er blot medtaget et par grafer, der understøtter dette.*

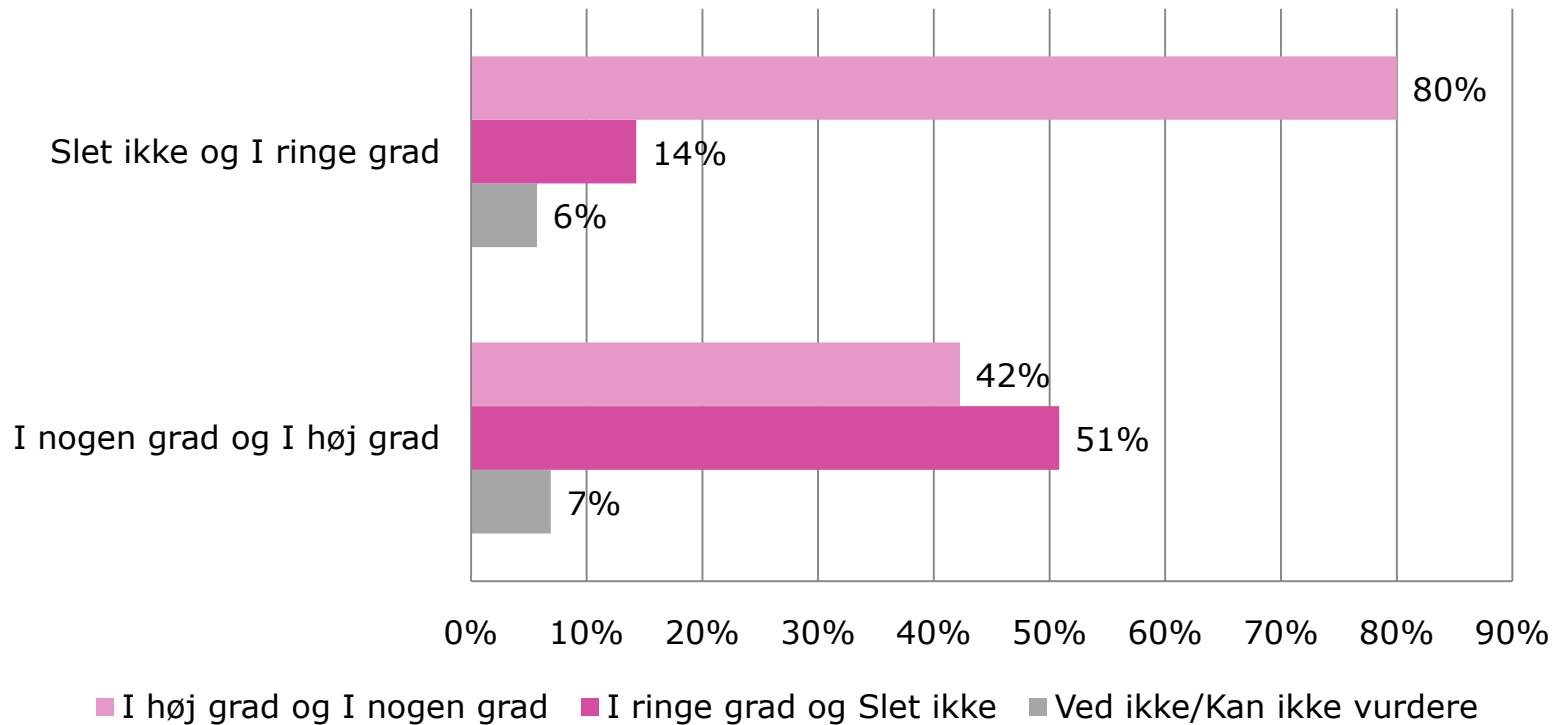
**Har I i din virksomhed en god mødekultur?  
Krydset med:  
Klar strategi**



# Brug strategien som rettesnor for god mødekultur

**Er der en holdning i din virksomhed om, at en fyldt mødekalender er tegn på, at man er betydningsfuld?**

**Krydset med:  
Klar strategi**



# Vil du vide mere?

## **Kontakt vedr. tid og resultater:**

Virksomhedsrådgiver Nanna Seidelin

Tlf.: +45 33 48 88 79

E-mail: [kas@cfl.dk](mailto:kas@cfl.dk)

Chefrådgiver Ulrik Ramsing

Tlf.: +45 87 30 21 10

E-mail: [ura@cfl.dk](mailto:ura@cfl.dk)

## **Kontakt vedr. Indikatoren:**

Rådgiver Lena Jensen

Tlf.: +45 33 48 88 93

E-mail: [lej@cfl.dk](mailto:lej@cfl.dk)

## **Besøg vores hjemmeside:**

[www.cfl.dk](http://www.cfl.dk)



cfil

Center for Ledelse