

## 5 faldgruber omkring digitale møder

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegltkamp.dk](http://www.tegltkamp.dk)*



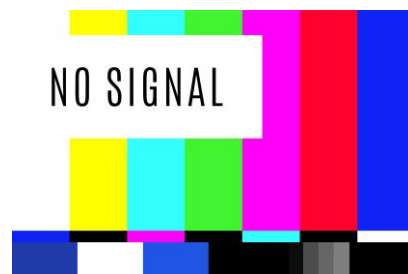
Vi er på mange måder ved at få normale tilstande efter Coronapandemien. Men ikke alt vender tilbage, som det var før Corona og inden vi blev vant til at arbejde hjemmefra.

De digitale møder forsvinder ikke med normaliseringen. Vi er vendt tilbage til at afholde en del af vores møder fysisk – heldigvis, for det er der mange fordele ved. Men vi har også set fordelene ved at afvikle nogle af vores møder digitalt. Med de mange gode erfaringer, vi har gjort os under Corona omkring de digitale møder, så har der også vist sig nogle faldgruber.

### 1. Det tekniske udstyr er ikke orden

Selvom vi efterhånden har lært, at det digitale udstyr skal være i orden for at få en ordentlig mødeafvikling, så er vi ikke kommet helt i mål endnu. Der er stadig mange, der har en dårlig forbindelse med lyd-mæssige udfald og dårlig billedgen-givelse. Det skaber irritation og ødelægger flowet i mødet.

Så hvis man har truffet et bevidst valg i virksomheden omkring at afvikle en del af møderne digitalt, så må man også sørge for at mødedeltagerne har det tekniske udstyr i orden og i øvrigt forstår at bruge det.



### 2. Når man indkalder for mange til mødet

En af fordelene ved det digitale møde er, at mødelokalets størrelse ikke er en begrænsning for deltagerantallet. Det har desværre den sideeffekt, at man forholder sig mere ukritisk til, hvem man skal invitere med til mødet. Måske tænker man: hellere en for meget end en for lidt. Resultatet er nogen gange, at man får inviteret for mange med, som reelt ikke skulle have været inviteret med til mødet eller måske kun skulle have været med i 10 minutter af mødet. De sidder så og keder sig og føler, at de spilder deres tid.

Også når mødet er digitalt, har den, der tilrettelægger og indkalder til mødet et ansvar for kun at indkalde de relevante personer og kun i den tid deres tilstedeværelse er nødvendig.

### 3. Når man bruger det digitale møde til udvikling

Når man skal udvikle noget i fællesskab, så kommer det digitale medie ofte til kort. Der kommer ikke den samme energi, deltagerne kan ikke mærke hinanden og dermed forsvinder også den gensidige inspiration og pingpong mellem deltagerne. Der er stor risiko for, at ideerne bliver færre eller ikke har samme flyvehøjde som ideer, der er opstået i det fysiske møde.

### 4. Når der bliver for meget enetale

Enetale er altid kedeligt i længden. Men det kommer til at virke endnu mere dræbende, når mange bare sidder overfor et talende ansigt på skærmen. Derfor er det mødelederens ansvar dels ikke selv at tage for meget taletid og dels også styre, at de mere talende deltagere ikke blot for lov til at kapre ordet og beholder det i laaang tid.

## 5. Når deltagerne kan være 'usynligt fraværende'

Jeg tror de fleste af os har prøvet at sidde til et møde, hvor vi kedede os eller hvor punktet forekom irrelevant for os og så har vi ladet tankerne vandre. Vi har været mentalt fraværende under mødet. Har man set efter, har det været ganske tydeligt, at vi har haft vores tanker et andet sted.

På de digitale møder bliver det imidlertid meget lettere at være det jeg kalder 'usynligt fraværende'. Man kan lave andre ting, uden at det kan ses. Man kan også slukke kameraet og gå en lille tur, slukke mikrofonen og foretage et telefonopkald, læse avis eller andre for mødet uvedkommende ting, uden at det på samme måde bliver tydeligt som i et fysisk møde.

Faktisk har jeg lavet en lille undersøgelse med flere end 1200 deltagere, som viste, at 7 ud af 8 deltagere har prøvet at være 'usynligt fraværende' på et møde – nogle indrømmer endda, at det ofte sker.

Hvis man vil undgå 'usynligt fraværende' deltagere på mødet, er det derfor en god idé med en klar forventningsafstemning mødedeltagerne imellem, at lave mødeevaluering og i det hele taget have lavet en god mødeforberedelse og styring undervejs.

Med håb om, at I undgår de fleste af faldgruberne på næste digitale møde.

**Susanne Teglkamp** er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger, hvoraf den seneste: 'Der er ingen nemme genveje gennem helvede' udkom i maj 2021. Læs mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## 1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:  
[https://www.tegkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)