

08 KOMMUNIKATION

Klumme.**Tips til at opretholde samarbejdet under corona-karantæne**

**STIFTER OG LEDER AF
BETTERMEETINGS**
WENCHE STRØMSNES

I disse dage sættes mange i frivilligt eller ufrivillig karantæne som en del af indsatsen for at undgå at coronavirus breder sig.

Det påvirker de samarbejdsformer, vi er vant til. Dette er en undtagelsestilstand, og det kalder på, at ledelsen sætter den eksisterende mødestruktur på hold og gentænker både struktur og -form.

Denne artikel opsamler erfaringer og deler gode råd.

MANGE VIRKSOMHEDER KENDER allerede til at skulle samarbejde på distancen, men situationen er alligevel en helt anden. Normalt har man to strukturer til at styre, hvordan en virksomhed skaber fremdrift og leverer kundeværdi.

- Organisationsstrukturen, der sikrer, at hverdagens delopgaver bliver løst effektivt og

- Mødestrukturen, der sikrer det, der skal koordineres.

Men dette er som sagt undtagelsestilstand. Teams bliver nu brudt op på en organisatorisk ulogisk måde, fordi formålet er et helt andet. Og det må nødvendigvis påvirke mødestrukturen.

MØDER, SOM AFVIKLES på telefon eller video, kan ikke have samme omfang som et normalt fysisk møde.

Det skyldes, at det er vanskeligt at fastholde opmærksomhed og koncentration på medier, hvor hele det fysiske element er fraværende. Hvis man er vant til en omfattende dagsorden, er det derfor en god ide at skære den ned.

En god tommelfingerregel er omkring tre emner pr. møde. Måske kræver det, at man holder møder mere hyppigt, end man er vant til. Det er ikke generelt en god anbefaling – for et møde i kalenderen er en forstyrrelse fra den daglige arbejdsrytme, uan-



overblik og handling.

Men det skal styres, så det bliver skarpt på opgaven og de forhindringer, der skal fjernes her og nu. Og i denne særlige situation er tilfældet jo netop, at teams ikke sidder sammen.

Ud over at give et fælles overblik har de daglige tjek ind også en meget vigtig social funktion. De understøtter oplevelsen af at være en del af et team. Og de små samtaler, der foregår på vej til og fra mødet er vigtige for skabelsen af tillid og kultur.

Når holdet er spredt på forskellige loka-

sig fra både det fysiske møde og det virtuelle.

Det adskiller sig også fra almindelige digitale samarbejdsplatforme ved, at der er én person, der ejer dialogen. Det vil sige sætter den i gang, indsamler input, laver delkonklusioner, afstemninger med videre og til sidst samler op på konklusionen og formidler den.

En anden forskel er, at arbejdet begynder og slutter indenfor en styret tidsramme.

Mange organisationer bruger allerede de asynkrone møder til at forberede et al-