

## Artikel: **Netværkserfaringer**

- hvordan samler man 200 ledere i et projekt om køn og ledelse og sikre sig, at arbejdet er lige relevant for alle deltagere.

*GoProces har skrevet artiklen med udgangspunkt i erfaringer fra det systemiske projekt "Trampolin - køn og ledelse"*

### **Netværkserfaringer**

Howdan samler man 200 ledere i et projekt om køn og ledelse og sikrer sig, at arbejdet er lige relevant for alle deltagere?

Skrevet af proceskonsulent Pia Kirkegaard & Gustav Friberg

I Trampolin-projektet skabte vi en speciel systemisk funderet metode, hvor netværksgrupper var bærende for processen. De 200 ledere var derfor selv med til at give netværksgrupperne relevans, mening, indhold og liv. Trampolinprojektet viste, at det springende punkt for om netværkene fungerede i høj grad handlede om deltagernes engagement og sammensætning.

### **Netværksgruppens eget ansvar**

Netværksdannelsen betød, at deltagerne selv skulle inddele sig efter interessefællesskaber. Deltagerne definerede selv deres emne og strategi og fik selv ansvaret for, at det de arbejdede med i netværkene var relevant og meningsfyldt. Denne arbejdsform var for nogle meget fremmed og deres forventninger til et lederudviklingsprojekt var helt andre end det de mødte i projektet, fordi de selv skulle tage ansvar for gruppens lærings- og udviklingsproces. Derfor gik nogle af grupperne i opløsning allerede i starten af forløbet. De netværksgrupper, som var med i hele forløbet udarbejdede mange forskellige produkter og fik en masse refleksioner om køn, ledelse og ikke mindst deres egen læring i et netværk.

På baggrund af vores erfaringer i Trampolinprojektet og analyse af de mange netværksgrupper har vi kogt vores viden ned til gode og brugbare redskaber til arbejdet med netværk. Redskaber der i praksis skaber gode forudsætninger for arbejdet med succesfulde netværk og optimale netværkssammensætninger. Redskaberne kan bruges til at skabe stærke netværk der består, fordi deltagerne på trods af indbyrdes forskelligheder alle finder det relevant og udbytterigt.

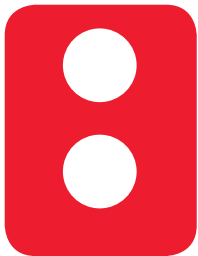
### **Et ønske om viden og lysten til at lære**

De netværk som fra start udvikler sig og består, er de netværk, hvor deltagerne har ønske om at lære nyt og hvor de har lyst til, at møde andre som de kan spejle sig i.

Netværket fungerer når deltagere er interesseret og engageret i at deltage i netværket. Tilsammen skal netværket indeholde en tilpas mængde mangfoldighed og favne forskellige kompetencer, kvalifikationer og viden i forhold til at løse den opgave, som netværket er samlet om. Består netværket af deltagere der enten er for forskellige eller for ens og ikke er indstillet på at lære af hinanden, er der stor risiko for at netværket opløses.

### **Husk relationerne, konteksten, trygheden og de gode historier**

Relationerne i grupperne spiller en betydelig rolle i forbindelse med netværkets beståen og dynamik. De velfungerende netværk indeholder gode relationer, der ikke ser begrænsninger, men ser muligheder og ressourcer i deltagernes forskellighed. Relationerne har betydning, idet deltagerne skal føle sig trygge i netværket og have tillid til de andre.



## Artikel: **Netværkserfaringer**

- hvordan samler man 200 ledere i et projekt om køn og ledelse og sikre sig, at arbejdet er lige relevant for alle deltagere.

Hvis relationerne ikke er gode opstår der ikke fælles fortrolighed og dermed mindskes muligheder for at deltagerne åbner op og deler deres oplevelser og erfaringer med de andre.

Netværkets omgivelser har også stor betydning for gruppens velbefindende og beståen. Ledelsesmæssig og strategisk opbakning kan betyde at netværket får gode vilkår. Netop i arbejdet med at sikre netværkets beståen og undgå opløsning kan et brugbart redskab være historiefortælling, hvor både ledelse, netværksgruppe og de omgivende medarbejdere fortæller konstruktive historier om netværkets betydning og positive afkast.

Det er vores erfaring, at netværket fungerer bedre, når deltagerne i fællesskab sætter nogle praktiske rammer. Ingen i netværket må være i tvivl om, hvornår næste møde er og hvor netværket skal mødes. Vi kender alle sammen frustrationen over at være den eneste der møder op til et planlagt møde. Mangel på koordinering og rammesætning har betydet skabt store vanskeligheder for nogle grupper i Trampolin, fordi der er opstået misforståelser og gruppens forventninger ikke er blevet afstemt fra starten. De grupper som er i stand til at opretholde meningsfuldheden ved emnet for eksempel ved at redefinere og genforhandle gruppens emne overlever og udvikler sig bedst. Det viser sig at det er givtigt for grupperne at invitere andre netværk eller specialister på emnet ind i gruppen. Det inspirerer og kan hjælpe gruppen med at genforhandle meningsfuldheden ved emnet.

### **Fakta om GoProces**

GoProces er en konsulent og kursusvirksomhed, der arbejder med systemiske læringsprocesser på forskellige områder. Der arbejdes med læring i større og mindre grupper og GoProces udbyder forskellige uddannelser, hvor netværkstanken er medtænkt. Der arbejdes med teoretisk grundlag og med stort fokus på deltagernes daglige praksis.

### **Fakta om Trampolinprojektet**

GoProces stod for Trampolinprojektet fra 2004-2006. Projektet var støttet af den europæiske socialfond og havde emnet køn og ledelse som omdrejningspunkt og hvordan man i praksis arbejder konstruktivt med forskellen mellem kønnene på ledelsesgangene. Projektets metode var systemisk funderet og det betød, at deltagerne (omkring 200 ledere fra private og statslige danske virksomheder) hurtigt i forløbet delte sig i netværksgrupper. Der blev arbejdet med deltagernes fortolkning af problemstillinger, udfordringer, udviklingsmuligheder eller underemner i forhold til køn og ledelse. Erfaringerne fra projektet er samlet i bogen: "Ledelse og køn – sådan arbejder 18 virksomheder med den lille forskel" af Mia Søberg og Mette Marie Karlberg.

*Bragt i "Nyhedsbrevet Om netværk, november 2006, udgivet af Dansk læringscenter om netværk.*