

UDDAN DIG GENNEM DIT NETVÆRK

Netværksarbejde er attraktivt. De fleste af os ved nemlig, at gode netværk kan være vejen mod udvikling, jobskifte, videndeling og effektiv sparring i en tid, hvor lederjobbet bliver mere og mere krævende og ensomt.

Mia Søiberg har i flere år arbejdet med professionelle netværk, og hun mener, at de bedste netværk ofte opstår ud af et uddannelsesforløb. Det kan Lone Lundager, ledende terapeut på regionshospitalet Holstebro, nikke genkendende til. Hun har hele tre netværksgrupper.

Når proceskonsulent Mia Søiberg starter et nyt hold på en efteruddannelse eller et nyt kursus, sætter hun fra starten fokus på netværksarbejdet. Efter at have arbejdet med ledere og deres professionelle netværk i en årrække, ser hun nemlig en klar tendens til, at de netværk, der fungerer bedst, opstår ud af et uddannelses- eller efteruddannelsesforløb.

"Når man har mødt hinanden på fx et efteruddannelsesforløb har man flere fordele, når det handler om at få en netværksgruppe til at fungere rigtig godt. Dels har man fra starten fundet sammen om et interessefællesskab, og dels har man fået etableret et fagligt rum uafhængigt af ens egen dagligdag. Man har igennem fx samarbejdsøvelser og oplæg haft tid til, at netværket fandt sig selv, og man har kunnet spejle sig i de andre grupper, der er dannet på holdet. Det er alt sammen med til at styrke en gruppes identitet," siger Mia Søiberg.

BARRIERERNE

Men at sætte tid af til og fortsætte netværksarbejdet, når uddannelsen er slut,

er ikke altid lige nemt i en travl hverdag. En af de største barrierer for arbejdet i netværk er nemlig, at mange ledere har svært ved at prioritere tid til sig selv, og skrive netværksarbejdet ind i kalenderen.

Mia Søiberg mener derfor, at første skridt på vejen til et godt netværksarbejde er, at lederne begynder at tage sig selv og deres arbejdsmiljø alvorligt, og at de ser tiden, der bruges på netværket, som arbejdstid.

"Jeg ser ledere, der har fået etableret sig i netværk og har sat tiden af til det, men hvor det desværre ikke virker optimalt, fordi de ikke har fået lavet en ordentlig struktur og formelle rammer for netværket. I stedet er netværket blevet til en halv kaffeklub, og så er det svært at betragte det som arbejdstid. Det er vigtigt at få formaliseret netværket, og selvom man ikke har gjort det fra starten, kan man sagtens gøre det senere. Sig til hinanden, at nu har vi et fagligt og professionelt netværk. Se på hvilken struktur I ønsker: Hvordan skal I mødes, hvor tit, hvad skal I tale om – altså tal om form og indhold på netværket," siger Mia Søiberg.

Jo før man kan tage dialogen om form og indhold desto bedre. Men dialogen bør ikke slutte, så snart netværket er kørende, for behovene i netværksgruppen kan ændre sig undervejs, så det er en god idé at have en dialog om formål, mål og indhold løbende.

FAKTA

Mia Søiberg er indehaver af konsulent- og kursusvirksomheden Go'Proces. Her arbejder hun og hendes 6 medarbejdere med ledere og medarbejdere fra både den offentlige og private sektor. Go'Proces udarbejder og gennemfører udviklings- og forandringsforløb, coaching og sætter mennesker og organisationer sammen i forskellige netværksgrupper.

Læs mere på www.goproces.dk.

Fornyligt afholdt netværksmøde



NETVÆRK GIVER RETNING I DAGLIGDAGEN

Mia Søiberg er ikke i tvivl om, at de ledere, der formår at prioritere deres professionelle netværk og formår at sætte ressourcer af til arbejdet med det, får et stort udbytte af deres arbejde i netværksgrupperne.

"Det er mit indtryk, at de netværk, som er gode til at planlægge møderne og deres indhold på længere sigt, måske 2-3 gange frem i tiden, er de mest velfungerende. For netværk kommer ofte til at handle om akutte cases, og så mangler deltagerne rum til de mere overordnede refleksioner, som handler om det, der gælder arbejdsmiljøet: At få overblik over sit arbejdsfelt og sin situation – at gå i helikopterperspektiv og kigge ned på sin dagligdag og se, hvor man skal sætte ind for at holde eller komme på rette kurs. For det er kun med overblikket, man får retningen i dagligdagen," siger Mia Søiberg.

LONES TRE NETVÆRK

Det kan Lone Lundager, ledende terapeut på regionshospitalet Holstebro, nikke genkendende til. Hun er med i et projekt under Branchearbejds miljørådet, der hedder 'Hjælp til selvhjælp for ledere'. Projektet sætter fokus på lederes psykiske arbejdsmiljø og på hvad man som leder selv kan gøre for

FAKTA



SYV GODE RÅD

Overvejer du at starte et netværk, eller har du allerede et netværk, der trænger til at få nyt liv, har Mia Søiberg syv gode råd:

1. Tjek med din arbejdsplads: Der skal være opbakning fra din arbejdsgiver, for at du kan sætte tiden af til netværket. Det er i arbejdsgiverens interesse, at ledere deltager i netværk, for det kan være med til at give dig stof til din egen udvikling og indsigt i konkrete metoder eller værktøjer, som du kan gøre til dine egne og bruge tilbage i organisationen.
2. Vær afklaret om dit ambitionsniveau: Hvad kan jeg lægge af energi i det, og hvad forventer jeg, at andre kan lægge af energi i det?
3. Find succeskriterier: Hvad forventer jeg at få af udbytte, hvad er mine konkrete ønsker?
4. Aftal en mødehyppighed: Hvor tit ønsker du, I skal mødes?
5. Vær både ensartede og mangfoldighed: Hvilke områder er det en god idé at være ens på, fx faglighed, ledelse, ledelsesniveau og hvilke områder kan det være en god idé at være forskellige på, fx alder, køn, politisk tilknytning, geografi, organisatorisk tilknytning?
6. Aftal en rollefordeling: Hvem gør hvad? Hvem er mødeleder? Der skal altid være nogle praktiske grise, der laver mødeindkaldelse, dagsorden etc. Det er en god idé at lade det gå på skift. Nogle lader det gå på skift fra gang til gang, og andre tager et halvt år ad gangen.
7. Aftal, hvordan I kan komme ud igen: Hvordan kommer man ud af netværket igen? Det kan fx være at man flytter til en anden del af landet, at man skifter faglighed, at ens egne behov ændrer sig, at man tager orlov. Så er det vigtigt at have talt om på forhånd, hvordan man stopper i netværket.



at sikre egne behov for fx udvikling og udfordring.

Lone Lundager har tre netværk, som er meget forskellige. Det første netværk består af to kolleger, som hun deler kon-

tor med i det daglige, det andet er en fasttømret gruppe, der til hvert møde inviterer den interne HR-konsulent med, og det sidste netværk er en tværfaglig og ekstern gruppe, der er opstået på

baggrund af et efteruddannelsesforløb. Men det er fælles for dem alle, at de på hver deres måde giver hende spejling på hendes faglighed, hvilket hjælper hende til at få overblik i både her-og-nu situationer og i det mere overordnede udviklingsfelt.

"Som leder står jeg jo alene med mange forskellige udfordringer. Mit netværk med mine to kolleger giver mig mulighed for at få sparring på akutte situationer eller overvejelser. Det er et netværk, der er ustruktureret, hvor vi ikke behøver at lave mødeindkaldelser for at lukke døren og give hinanden sparring. Men når vi mødes i mit eksterne netværk er det med mødeindkaldelse og dagsorden. Det betyder også at jeg forbereder mig meget mere til disse møder. Måske har jeg læst en bog om et emne, vi har bestemt os for at tage op på forhånd. I dette netværk handler det også om sparring, men måske i større grad om udvikling og uddannelse i et større perspektiv," siger Lone Lundager.

På projektet 'Hjælp til selvhjælp' har hun skrevet en historie om hendes tre netværk.

Du kan læse Lone Lundagers historie på www.etsundtarbejdsliv.dk/selvhaelp. Læs mere om Go'Proces på www.goproces.dk

FAKTA

Søger du udvikling, udfordring eller sparring kan et godt netværk, eller ??? være en del af svaret. For hvis din netværksgruppe fungerer, kan den være med til at:

1. Udvikle dig og dine ledelsesredskaber – i en netværksgruppe eller i en ?? deler I viden på både konkrete erfaringer – best practice – og værktøjer.
2. Give dig ny viden og efteruddanne dig – ved at spørge ind til de områder, der er vigtige for dig, og ved at prøve de andres erfaringer af og gøre dem, der virker for dig, til dine, kan du løbende optimere din egen viden og redskaber.
3. Udfordre dig – ved at møde andre kompetente ledere og få andres syn på både teori og praksis, bliver dine egne meninger udfordret – og stærkere.
4. Give dig et overblik over både akutte situationer eller et helt interesseområde – arbejdsopgaverne stiger, informationsmængden stiger, og alle kan ikke vide alt. Men flere kan vide mere end en person!
5. Spare tid og penge – du behøver ikke opfinde den dybe tallerken hver gang selv! Hvis kolleger i din egen organisation eller i andre organisationer allerede har udviklet løsninger, der virker, hvor så ikke prøve dem af?