

# cfl

Netværk – hvordan?

ERFA gruppe for Regnskabschefer



**STATENS ADMINISTRATION**



Anja Neiiendam  
Direktør, Community og Netværk

# Metodiske tilgange



- Medlemsorienteret
- Netværk
- Kompetenceudvikling
- Rådgivning
- Ledelses-/testværktøjer

# Helhedsorienteret ledelse

---

Virksomhedsstrategisk tilgang med fokus på organisation, systemer og struktur

Virksomhedsudvikling

---

Personorienteret tilgang med systematisk udvikling af ledelsesadfærden

Lederudvikling

# Ambition for i dag

- Lidt viden om netværk
- Inspiration til fastsættelse af rammerne for jeres nye netværk
- Praktiske råd så I lykkes med jeres netværk



# Hvad er et netværk?

En gruppe af individer, der ønsker at dele erfaringer, ideer og spørgsmål

Netværket er først til stede, når der skabes **relationer** mellem deltagerne, som gør dem interessererede i hinanden, og når der opstår en vilje til at hjælpe hinanden ud over det nødvendige.

## **Eksempel på værdisæt:**

- Tillid & åbenhed
- Fortrolighed
- Nysgerrighed i forhold til hinanden
- Engagement

# Hvordan skabes et godt netværk?

- Klart, fælles formål
- Man skal tro på det
- Faste spilleregler
- Alle har lige stort ansvar – for udbytte
- Fortrolighed
- Tillid



## Det kommer an på størrelsen...

	<b>Det lille netværk (3 – 9)</b>	<b>Det større netværk (10-50)</b>
<b>Fordele</b>	Tæthed Tillid Dybde	Dynamik Mulighed for "undergrupper" Mange input
<b>Ulemper</b>	Sårbart overfor frafald og afbud De samme historier igen og igen Kan gå i stå	Mere upersonligt Kræver mere af den enkelte



## Fælles formål?

- Fortæl din sidemand, hvilke tanker du har gjort dig om jeres netværk.
- Hvilke konkrete udfordringer kunne du godt tænke dig at bruge netop dette netværk til?



# Hvorfor er aftalte, synlige spilleregler vigtige?

- Der eksisterer alligevel spilleregler/normer i det skjulte
- Skjulte/usynlige/ikke aftalte spilleregler giver mulighed for mange slags "spil" – skjulte dagsordener/manipulation/den "stærkes" styring etc.
- Giver plads til individualisme, men også til netværkshensyn, dvs. individets behov underordnes netværkets behov

# Indsatser fra deltagerne

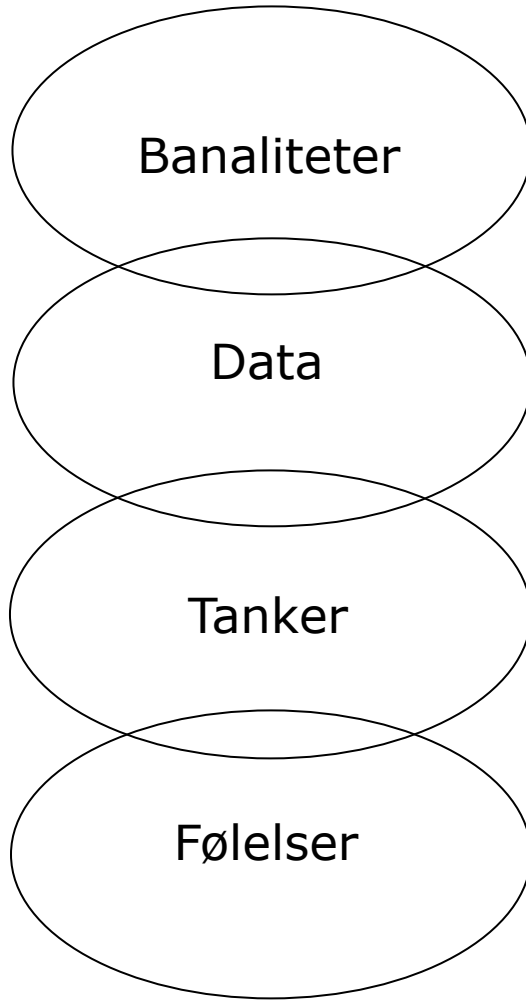
- Risikovillig
- Åben/lyttende/ fordomsfri
- Aktivt deltagende
- Interesseret i andres ve og vel/ succes
- Alles mening er noget værd  
- nysgerrige
- Mere fokus på spørgsmål  
end på svar/løsninger



# Hvordan styrkes relationerne i netværket?

- Deltager i møder – viser at netværket prioriteres
- Bidrager med cases og erfaringer
- Viser aktivt interesse i andres udbytte af netværket
- Er nysgerrig og nærværende
- Er konstruktiv og positiv
- Er åben både om din ekspertise og dine begrænsninger
- Giver noget af dig selv
- Holder fortroligheden mellem møderne
- Har mere fokus på spørgsmål end svar

# Dialoglag



## **Hvem er du?**

- Organisation, erfaring og ansvarsområder

## **Hvilke tanker gør du?**

- Opgaver, udfordringer og planer

## **Hvad føler du?**

- Bekymret, ærgrelse, gal, irriteret, utilfreds, begejstret, sikker, klar, energisk, oplagt

# Hvordan er det gode netværksmøde?

## **Et klart mødemål**

- Vi lærer noget
- Vi netværker og sparrer med hinanden
- Vi involverer os i hinanden

## **Variation i aktiviteterne**

- Information og inspiration
- Styret dialog
- Fagligt frikvarter

## **Handling der skaber fællesskab**

**Sløjfe på den røde tråd**  
(fik vi sluttet med det, som vi aftalte, da vi startede?)

## **Rammer der passer til indholdet**



# cfl

**Afdelingen for gode råd –  
og mulige faldgrupper**



# Eksempler til punkter til møderne

Aftal en "forretningsorden" –  
eksempler på faste punkter:

- "Check in"  
Kort runde, hvor alle fortæller, hvad de bringer med til mødet
- "*Dagens case*" eller "*Den varme stol*" eller "*Dagens metode*"
- "Sparring – på aktuel udfordring"
- "Check ud"  
Hvad tager jeg med mig fra mødet i dag
- Aftaler for næste møde
- Inspiration udefra  
Har I hørt om en anden styrelse, en anden forvaltning, en kommune, en privat org. eller lign., der kan bidrage med inspiration til jeres indhold?



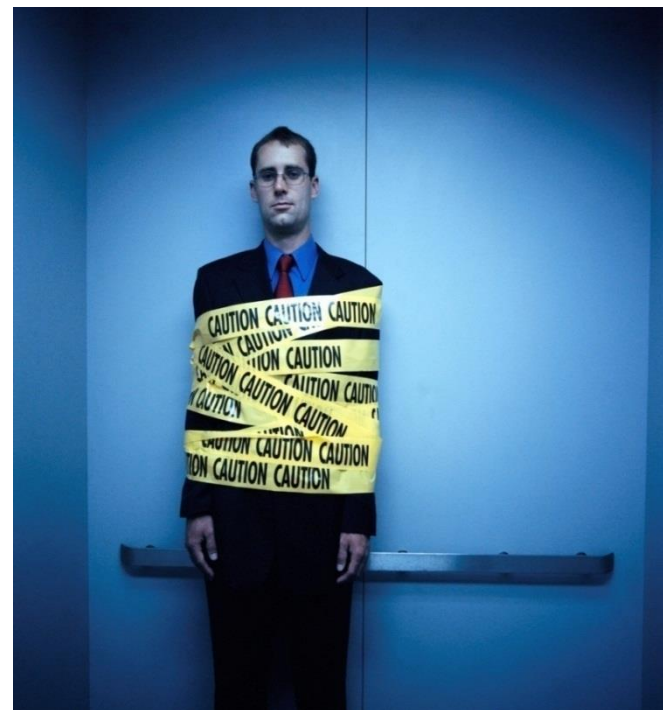
# Struktur skaber ikke relationer

- Virksomhedsbesøg
- Middage
- Sejlture
- Kunststudstillinger
- Opera
- Brug jeres personlige netværk som ressource



# Vær opmærksom på faldgruber

- Manglende fremmøde
- Manglende engagement
- For mange nydere, for få ydere
- Forskelligt fokus for deltagerne
- Fokus på "drift" på bekostning af "udvikling"
- *"Jeg er ikke på arbejde, men i netværk"*-holdningen
- Aflæsningssted for ubearbejdede aggressioner





**cfL**

# Spørgsmål og kommentarer er velkomne



Anja Neiiendam  
Direktør, Community og Netværk  
Mobil: 51 54 41 82  
Mail: [ane@cfl.dk](mailto:ane@cfl.dk)

## Det aftales i dag

- Psykologisk kontrakt:  
Hvad er vi sammen om ?
- Spilleregler for netværket
- Møder – interval, varighed, tidsperspektiv, indhold (videndeling, inspiration, arbejdsgrupper, "sagsbehandling") etc.

### Rollefordeling

- ✓ Hvem indkalder (med godt langt varsel)?
- ✓ Hvor/hvem melder sig som vært?
- ✓ Tilrettelæggelse af program?
- ✓ Økonomi (fx forplejning, evt. indlægsholdere etc.)?
- ✓ Mødeleder – fra gang til gang eller fast?

# Spilleregler

Hvilke spilleregler/værdisæt er vigtige for jer?

Fx:

- Fremmøde
- Fortrolighed
- Nysgerrighed
- Ydmyghed
- Åbenhed
- Fordomsfrihed
- Ansvarsfølelse for netværkets succes
- Villighed til at dele erfaringer
- "lukket laboratorium" – det er i netværket, de skøre/farlige/nye ideer afprøves
- Bidrag fra alle
- ...

# Møderne og rollefordeling

- Mødekalender for det næste år - interval
- Længde af selve møderne
- Lokation
- Økonomi
  
- Mødesupporter ("sekretær")
- Mødeleder – fast eller på skift
- Mødedesigner (program)

cfL