



# Styrk dit netværk som leder

Værktøjssamling

**BFA**

Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

# Styrk dit netværk som leder

Her er tre nemme værktøjer, som kan styrke ledere i netværk. Som leder har du mange bolde i luften, og det kan være en god idé at søge sparring i et netværk med andre ledere. Fordelen ved at sparre med sit netværk er, at du kan spejle dig i andre lederes udfordringer og succeser for at lære mere om dine egne styrker og blinde vinkler.

Målgruppen for disse værktøjer er ledere i netværk.

## Værktøjer

### Lav fælles spilleregler

Med værktøjet definerer I fælles spilleregler for jeres netværk og styrker et godt samarbejde.

3

### Lav en sparringsøvelse

Brug værktøjet for at etablere sparringsøvelser.

5

### Lær dit netværk bedre at kende

Få et tætte bånd med hinanden og opbyg tillid i jeres netværk.

6



BrancheFælleskab for Arbejdsmiljø Velfærd  
og Offentlig Administration

Oktober 2023

Studiestræde 3, 3. sal, 1455 København K

Projektledelse: Kamilla Vesøen,  
BFA Velfærd og Offentlig administration

Faglige konsulenter: Lise Keller og Susanne Nilherd Halle,  
BFA Velfærd og Offentlig administration

Produktion: WeLearn

Værktøjerne er udarbejdet på baggrund af publikationen  
Sparring i netværk for ledere.

Vil du læse mere om  
leders trivsel, så scan  
QR-koden her:





## Styrk dit netværk

# Lav fælles spilleregler og få større udbytte af dit netværk

### Formål:

Brug værktøjet til at definere fælles spilleregler i jeres eksisterende netværk og styrk et godt samarbejde.

### Det kan I:

I jeres netværk kan I sammen aftale nogle fælles spilleregler. I bør bruge idéer fra alle i netværket for at sikre, hver deltager kan se sig selv i spillereglerne. Hav arbejdsarket inden for rækkevidde.

### Sådan gør I:

- 0-10 min:** Sæt jer hver for sig med arbejdsarket og skriv 3 spilleregler ned, som I hver især mener er vigtige (se arbejdsarket).
- 10-40 min:** Gå sammen i mindre grupper, afhængig af netværkets størrelse, og snak om jeres spilleregler. Vælg en, der starter og så tag en runde derfra. De andre i netværket skal spørge, hvorfor de tre er vigtige for den adspurgte.
- 40-60 min:** Efter gruppearbejdet fremlægger hver gruppe sine overvejelser, og til slut beslutter I jer i fællesskab for, hvilke spilleregler I vil have i netværket.

Tovholderen styrer processen og holder øje med tiden.

## Hvilke idéer kan være gode spilleregler?

- Fortrolighed
- Prioritere møderne
- Lægge telefonen væk
- Deltage aktivt og lyttende
- Være nysgerrig på hinanden perspektiver
- Være åben for både at dele ud og tage imod

Kilde: *Sparring i netværk for ledere*. BFA. Side 5.

**Brugssituation:** For ledere i netværk.

**Tovholdere som driver processen:** Ledere.

**Målgruppe som inddrages i arbejdet:** Netværket.

**Forberedelsestid:** 10 min.

**Arbejdstid:** 50 min. - 2 timer.

### Forberedelse



**Læs** materialet og gennemgå øvelsen.



**Download** og del materialet med deltagerne.

### Udførelse



Udpeg en **tovholder**, hvis I ikke allerede har en og lad vedkommende introducere øvelsen.



Tovholder sikrer sig, at **alle forstår** øvelsen.



**Individuelt** skriver man 3 spilleregler ned.



I **mindre grupper** snakker I om, hvorfor I har valgt de tre.



I **plenum** samler I op og fastlægger jeres spilleregler.



Beslut jer for, hvornår I **reviderer** spillereglerne, og hvordan I introducerer dem til nye deltagere i netværket.

## Arbejdsark til netværket: Lav fælles spilleregler og få større udbytte af dit netværk

**BFA**Branche  
Fælleskab  
Arbejdsark  
Vejledning og  
Uddannelsesadministration

**1: Hvilke spilleregler skal efter min mening være gældende for netværket?**



1

2

3

**2: Hvad har min gruppe sagt, som har givet eftertanke?**



**3: Vores netværks spilleregler**



**Dato for, hvornår vi tager vores spilleregler op til eftersyn:**



## Styrk dit netværk

### Lav sparringsøvelse i grupper

#### Formål:

Formålet med øvelsen er at bruge jeres netværk som et fortroligt rum af sparringspartnere til at få delt god viden, udnytte den erfaring, I alle har og - måske - få løst specifikke udfordringer.

#### Det skal I:

I skal i mindre grupper hjælpe hinanden med at vende de udfordringer, der fylder lige nu. Tag udgangspunkt i spørgsmålene nederst på siden. Giv personen med den udfordring, der er i fokus, mulighed for at tage plads.

#### Sådan gør I:

1. Fordel jer i mindre grupper på tre eller fire.
2. Find ud af, hvem der har en aktuel udfordring, som vil være rar at få sparring på.
3. Vælg én, som stiller spørgsmål, de andre kan tage noter og bare reflektere.
4. Når den, der interviewer, er færdig med de igangsættende spørgsmål, kan resten af gruppen byde ind med erfaringer og tanker, som måske kan være hjælpsomme.
5. Luk så runden af og sig tak til hinanden. Hvis I har tid, kan I tage flere runder.

#### Igangsættende spørgsmål til øvelsen:

- Hvad er problemet?
- Hvordan er det et problem – og for hvem?
- Hvad håber du på kan ske?
- Hvad har du overvejet at gøre?
- Hvad holder dig tilbage?
- Hvad har du brug for?
- Hv... ..?

Kilde: Sparring i netværk for ledere i privat praksis, BFA, side 7.

**Brugssituation:** For ledere i netværk.

**Tovholdere som driver processen:** Ledere.

**Målgruppe som inddrages i arbejdet:** Netværket.

**Forberedelsestid:** 10 min.

**Arbejdstid:** 30 min.

#### Forberedelse



**Læs** materialet og gennemgå øvelsen.



**Download** og del materialet med deltagerne.



#### Udførelse



**Tovholder** introducerer sparringsøvelsen.



**Alle læser** materialet.



Tovholder sikrer sig at **alle forstår** værktøjet.



I **interviewer** hinanden og byder ind med erfaringer og tanker.



**Gentag**, efter tid og behov.



## Styrk dit netværk

### Lær dit netværk bedre at kende og opbyg en gensidig tillid og interesse

#### Formål:

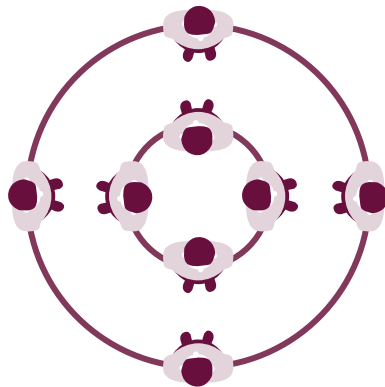
Brug værktøjet til at lære hinanden bedre at kende i jeres netværk og opbygge tilliden til hinanden.

#### Det kan I:

I små grupper kan I lære hinanden bedre at kende ved at interviewe hinanden. I kan snakke på kryds og tværs med udgangspunkt i de spørgsmål, som er på arbejdsarket.

#### Sådan gør I:

1. Stil jer to og to, fx i to cirkler, hvor den ene er udenom den anden, så I kan stå overfor en anden person i modsatte cirkel. Hvis I er et ulige antal, så lav en gruppe med tre personer.
2. Personen i den yderste cirkel starter med at stille spørgsmål fra arbejdsarket til personen i den inderste. Begge personer skal svare på spørgsmålet.
3. Efter 15 minutter blander I cirklerne og gør det igen.



### Hvad giver det at netværke?

Netværk bæres af relationer, tillid og gensidig interesse. Undersøgelser viser, at vi ofte deler viden med dem, vi kender, dem, vi plejer og dem, vi kan lide<sup>1</sup>. Derfor er det vigtigt, at I i jeres netværk investerer i at lære hinanden bedre at kende. Når I sænker skuldrene lidt, viser ægte nysgerrighed over for hinanden, så udnytter I jeres fælles erfaringsbase bedre. Så spiller I for alvor hinanden bedre.

<sup>1</sup>Susie Lyng: *Netværk nu!*

**Brugssituation:** Når I vil tættere på hinanden og opbygge tillid i jeres netværk.

**Tovholdere, som driver processen:** Ledere.

**Målgruppe, som inddrages i arbejdet:** Netværket.

**Forberedelsestid:** 10 min.

**Arbejdstid:** 45 min.

#### Forberedelse



**Læs** materialet og gennemgå øvelsen.



**Download** og del materialet med deltagerne.



#### Udførelse

**Tovholder** introducerer værktøjet.



**Alle læser** materialet.



Tovholder sikrer sig at **alle forstår** opgaven.



I **interviewer** hinanden.



**Gentag**, efter tid og behov.

Arbejdsark til netværket: **Lær dit netværk bedre at kende og opbyg en gensidig tillid og interesse.**



## Inspiration til spørgsmål

- Hvem er din rollemodel som leder? Hvorfor?
- Hvordan viser dit valg af rollemodel sig i din ledelse?
- Er du tilfreds med din balance mellem fagligt arbejde og ledelse i din hverdag?
- Hvad er det sjoveste, du har oplevet som leder?
- Hvad er du bedst til som leder?
- Hvad er din største udfordring som leder for tiden?

### Husk at stille uddybende spørgsmål:

Hvad mener du, når du siger det? Hvordan tror du andre oplever det, du beskriver? Kan du nævne en situation, hvor det, du sagde, for alvor kom i spil? Hvad kan det betyde, at du har det, som du har?

- Hvem er den bedste leder, du har haft?
- Hvordan var det for dig som medarbejder at arbejde med den bedste leder, du har haft?
- Hvad ville overraske dine medarbejdere at få at vide om dig?
- Hvordan har du det med at tage beslutninger?



Kilde: Sparring i netværk for ledere i privat praksis, BFA, side 5.

# Et godt arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv

Derfor har vi udviklet en række nemme værktøjer, som skal støtte jer med at styrke arbejdsmiljøet.

De nemme værktøjer handler om en bred vifte af temaer indenfor arbejdsmiljø. Lige fra håndtering af følelsesmæssige krav i arbejdet til håndtering af arbejdsmiljøet, når I indfører teknologi. I kan derfor finde værktøjer, der passer til de fleste arbejdspladser og situationer.

De nemme værktøjer:

- Er lette at bruge uden at gå på kompromis med fagligheden.
- Fungerer uden eller med meget få hjælpemidler til at udføre øvelserne.
- Understøtter at der handles på arbejdsmiljøet – og viser vej til næste skridt I kan tage i processen.
- Flere af værktøjerne har desuden korte og overskuelige introduktionsvideoer, som gennemgår processen i værktøjet, så I kan gå i gang med det samme.

Se alle de nemme værktøjer på [www.godtarbejdsmiljo.dk/start-her](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/start-her)

## Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu, og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på [godtarbejdsmiljo.dk](http://godtarbejdsmiljo.dk)



Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø  
Velfærd og Offentlig administration