Politik

- Networking/netværk

2. februar 2015

Formål
Networking/netværk handler om både at give og tage, det handler om at bidrage, dele og være åben, så vil oplevelsen af at modtage komme helt automatisk. Et godt netværk kan gøre os solidt rustet til at nå vore mål.

Det handler om at kende en palet af forskellige mennesker, som har kompetencer inden for mange forskellige områder.

Et netværk skal sikre os en eksponering, hvor den enkelte eller organisationen kan udvikle sig. Et netværk giver mulighed for at få besked om, at ”her er noget, som vi tror virker for os” eller ”vi har hørt dette foredrag – det skulle I også gå til” eller ”..set eller læst denne bog/artikel/rapport/podcast/blog, som er lige noget for jer”. På den måde får vi stimuli, som sikrer, at vi kommer i en gavnlig situation, hvor vi udvikler os. Udvikling er en nødvendig faktor, hvis vi skal følge med samfundsudviklingen – både fagligt, ledelsesmæssigt og personligt.

Målsætning
Networking kan bidrage til:

1. Man kan få inspiration
2. Man kan få hurtig hjælp

At blive et bedre bestyrelsesmedlem, en bedre leder eller en bedre medarbejder

At styrke relationerne - at opbygge tillidsfulde relationer til andre mennesker - Hvis man har et stærkt netværk, har man adgang til mennesker og viden, og det styrker den platform, du selv står på. Det handler derfor ikke om at eje viden, men at have adgang til ressourcer og kompetencer.

At løfte kompetencerne - at netværke er at gøre det, vi allerede gør, bedre og mere målrettet – vi kan løse vore opgaver hurtigere og i en bedre kvalitet. Hvis vi er i stand til at dele viden med andre og er god til at søge hjælp hos kompetente relationer, er vi mere værd for virksomheden, end hvis vi kun har egen viden og egne ressourcer at gøre godt med.

At skabe udvikling og sparring til dagligdagen - at netværke udvikler os ved at kortlægge, pleje og udvide relationer. Vi udvikler os igennem andre, og derfor er det nødvendigt at have fokus på vore evner til at tiltrække viden og kompetencer, der er forskellige fra vore egne.

Generelt

Det er vigtigt, at vi er bevidste om, at der både er formelle og uformelle netværk – der er et samspil og en gensidig påvirkning mellem formelle og uformelle netværk.

Det er vigtigt, for at forstå hvilke mekanismer, der er på spil i de uformelle netværk at gøre sig klart, i hvilket omfang det er muligt at påvirke og udvikle de uformelle netværk.

Netop hastigheden og fleksibiliteten i de uformelle netværk kan være en stor fordel.

Formelle – Aalborgbo, Kreds 4 møder, Forretningsfører-/direktørmøder, Inspektørmøder i 4. kreds, HK møder i 4. kreds, brugergruppemøder EG-bolig, Erfagruppemøder m.v. Formaliserede møder, indbudte deltagerkreds.

Uformelle – kolleger, personer du har mødt til konferencer, receptioner, møder, besøg i andre organisationer. Uformel kontakt, spontane telefonopkald eller mail o.lign.

At være bevidst om niveauet på netværket, for ikke at kommunikere i forkerte snitflader

- Bestyrelsesmedlemmer
- Ledelse og ledende medarbejdere
- Medarbejder

Virtuelle netværk – at personerne i netværket fortrinsvis kommunikerer elektronisk via e-mail og/eller internettet. Virtuelle netværk har den fordel, at de gør det let at etablere og udvikle relationer over store geografiske afstande. Eks. LinkedIn, Facebook, Twitter m.v.

Traditionelle netværk – her skelnes mellem lokale, regionale, nationale og internationale netværk.

Sociale netværk - kan knyttes gennem både stærke og svage bånd, hvilket afspejler graden af kendskab, tilgængelighed, fortrolighed og støtte mellem personerne.

Det er vigtigt at have øje for hvordan man sorterer til – og især fra – i mulighederne. Man skal selektere i, hvad det er for nogle netværk, vi bruger i givne tilfælde. Vi skal til enhver tid kende vores egen plads i organisationen og være opmærksom på, hvornår vi kommunikerer og hvordan. Vær, specielt som bestyrelse og ledelse,

opmærksomme på og minde hinanden om, at vi kommunikerer i alt hvad vi siger og gør.

Vi skal med politikker, målsætninger og forretningsgange for andre områder sikre uafhængighed.

Målepunkter
Spørgeskemaundersøgelser og/eller interview med den enkelte alternativt gruppeinterview blandt bestyrelserne, lederne og medarbejderne for at få en indikator for hvad netværkene betyder for det daglige arbejde. Dette vil også tvinge den enkelte til bevidst at vurdere nødvendigheden af netværket, formen på netværket og om niveauet er passende.

Godkendt af bestyrelsen den 2. februar 2015.