

NETVÆRKS Kompas – OVERSIGTSKORT



Djøfs Netværks Kompas er et navigationsredskab, der guider dig vej gennem netværksforløbet – lige fra beskrivelsen af den gode “networker”, netværkskontrakten, til afholdelsen af de enkelte netværksmøder.

Indhold i Netværks Kompas

I Netværks Kompas finder du viden om:

- 1 *Hvad er netværk?*
- 2 *Djøf netværk – hvad er værdien?*

I Netværks Kompas finder du forskellige værktøjer, der kan være med til at understøtte et netværksforløb:
- 3 *Netværkskontrakten* hjælper til at finde netværkets leve-regler, forventninger og fælles udgangspunkt og giver et overblik over ideer til temaer, mødedatoer, ansvarsper-so-ner mm.
- 4 *Den gode “networker”* er Djøfs bud på, hvordan du bliver en god networker – med andre ord, hvilke personlige kompetencer, der er vigtige i forhold til det at netværke.
- 5 *Netværksmødet* er et forslag til, hvordan man kan opbygge en god mødestruktur.

- 6 *Icebreakerøvelser* kan øge kendskabet til de andre net-værksdeltagere og dermed være med til at skabe det tillidsfulde rum. Icebreakerøvelserne kan benyttes som opvarmning på hvert netværksmøde. Nogle øvelser vægter at opbygge sociale og tillidsfulde bånd, andre øvelser fokuserer på at kortlægge jeres faglige kompetencer og behov.
- 7 *Diskussionsøvelser* kan hjælpe med at skabe en diskus-sion om dagens tema. Diskussionsøvelserne sætter en refleksion i gang – enten individuelt, i grupper eller i plenum.
- 8 *Sparringsøvelser* kan give idéer til, hvordan man kan give hinanden faglig sparring. Sparringsøvelserne sætter således aktuelle udfordringer i centrum.
- 9 *Evalueringsovelser* kan hjælpe med at reflektere over selve netværket. Evalueringsovelserne kan dermed igangsætte en debat om, hvordan netværket fungerer, og om der er behov for justeringer.

Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at skrive til Djøf Netværk på net@djoeef.dk.

God fornøjelse med Netværks Kompas!

1. HVAD ER NETVÆRK?



“Netværket giver mig mulighed for at spille bold op ad en helt uforpligtende mur – udenfor mine sædvanlige rammer. Vi har ikke noget i klemme hos hinanden, og derfor får jeg feedback råt for usødet – det er inspirerende. Men lige så vigtigt, så har jeg fået nogle professionelle kontakter på tværs (...) – i hverdagen gør det mit arbejde en hel del nemmere at vide, hvem jeg kan gå direkte til.” CHARAN NELANDER, Direktør i Komiteen for Sundhedsoplysning

Begrebet netværk har vundet indpas mange steder og er efterhånden blevet et modeord i det danske samfund. Vi taler om netværkssamfund og homo conexus. Også blandt djøfere er netværk blevet et buzzword. Men hvad er netværk?

Netværksbegrebet bliver ofte brugt om en række relationer, som er knyttet til én person. Netværk kan derfor betragtes som meget løst forbundne systemer af folk og grupper, der arbejder sammen i relation til enten faglige og/eller personlige interesser.

Djøfs netværkskoncept

Netværk kan have mange former og mange formål. I Djøf arbejder vi målrettet med en type netværk, der har udgangspunkt i et *praksisfællesskab*. Vi arbejder bl.a. med erfaringsudveksling, videndeling, læring og sparring på personlige udfordringer. På netværksmøderne tager vi udgangspunkt i deltagernes konkrete udfordringer og giver mulighed for at alle kan reflektere over egen praksis. Det er således medlemmerne, der bestemmer temaet og sætter dagsordenen for netværket. Det er medlemmernes netværk!

I Djøf ser vi netværk som et centralt middel til at udvikle sig fagligt og skabe sin karriere. Det at kende de rigtige personer, som kan åbne døre, skaffe den relevante viden og give sparring får større betydning. Det ses derfor oftere og oftere, at djøfere

samles i netværk bestående af deltagere fra forskellige virksomheder for at erhverve sig nye og flere perspektiver på et givet emne. Netværk skal således ikke i sig selv ses som et mål, men som et værktøj til at dele viden og erfaringer, og derved skabe udvikling.

Djøfs netværksværktøjer

I Djøf har vi udviklet tre værktøjer, der kan understøtte udvidelsen og udviklingen af dit personlige netværk:

- *Djøfs Netværkskompasset* er en samling af vores bedste netværksøvelser. I Netværkskompasset kan du finde inspiration til afholdelsen af selvkørende netværksmøder.
- *Djøfs Netværksguide – brug dit netværk strategisk*, er en guide, hvor du kan læse, hvordan du arbejder strategisk med dit netværk. Du kan se Djøfs Netværksguide på djoef.dk/netvaerksguide.
- *Djøfs LinkedIn-guide* hjælper dig til at komme godt i gang på LinkedIn fra oprettelsen af din profil til gode råd om, hvordan du kan udvide og pleje dine netværksrelationer. Du kan se Djøfs LinkedIn-guide på djoef.dk/linkedin-guide.

2. DJØF NETVÆRK – HVAD ER VÆRDIEN?



“Netværket giver mig et forum, hvor der er plads til arbejdsrelaterede refleksioner. Det giver mig som nyuddannet muligheden for at møde andre nyuddannede og opdage, at de har det ligesom mig, at jeg ikke er alene om mine overvejelser og frustrationer. Desuden giver netværket mig en inspiration og en helt ny energi i forhold til at gå tilbage på arbejdet og konfrontere mine udfordringer.”

MATHILDE ØELUND SALS KOV JENSEN, Fuldmægtig i Energiforsyningen

Et Djøf netværk er et mindre netværk med et bestemt formål og indhold. Typisk består et netværk af 8-16 dedikerede deltagere. Værdien i et Djøf netværk er individuel og afhænger altid af den personlige udfordring. I praksis vil værdien af deltagelse i et netværk derfor altid komme til udtryk på forskellig vis. Overordnet kan man dog sige, at værdien i netværk ligger i:

- at netværket er en ydelse, der er til at betale – den er ofte uden store omkostninger
- at netværket er skabt af deltagerne – herved sikres et fælles interessefelt og en oprigtig passion for netværkets eksistens
- at netværket skaber grobund for faglige og personlige relationer

Som netværksdeltager vil du opleve, at nogle relationer vil matche dig som person, og at andre vil være forskellige fra dig. Begge tilfælde er imidlertid fordelagtige i forhold til den værdi, du får ved at deltage i netværket. I netværksgrupper er det derfor vigtigt, at deltagerne både har en fællesnævner – fælles mål og interesser, der kan holde netværket sammen samtidig med at de små forskelligheder udfordrer deltagerne og provokerer til faglig og personlig udvikling.

Værdien af faglige og personlige relationer

De faglige og personlige relationer, der skabes via deltagelse i netværk, giver værdi på tre felter:

- du får **ADGANG** til ressourcer, viden eller indflydelse
 - Viden: Dit netværk kan være en effektiv og hurtig genvej til ny viden – høj faglig kompetence og ekspertise. Viden er bl.a. faktuelle oplysninger om kontaktsteder, kontaktpersoner, gode links på internettet, aktuelle undersøgelser eller udviklingstendenserne inden for dit fagområde eller branche.
 - Rekruttering: Det er en kendt sag, at mange jobs besættes via det faglige eller personlige netværk. Et stort netværk kan derfor hjælpe til at opfylde dine karriereønsker.
- du får **FÆLLESSKAB** med andre i samme situation
 - Sparring: Et netværk er et rigtig godt forum til at få og give sparring. Når I har lært hinanden godt at kende og har opbygget en fortrolighed, kan du få værdifuld hjælp til en case eller en aktuel problemstilling – ofte ved at trække på de erfaringer, som de andre netværksdeltagere har gjort sig.
 - Frirum: Hverdagen kan være præget af travlhed, stress, konflikter og tvivl om store eller små ting. I et netværk kan du “få luft” for dine tanker og overvejelser.
- du **LÆRER** ved at udveksle erfaringer med andre
 - Læring: Når man hører andre fortælle, eller du selv indgår i en debat, vil du ofte få klarhed over en sammenhæng; du vil få nye idéer og derved udvikle dine kompetencer.

3. NETVÆRKS- KONTRAKTEN



Udgangspunktet for et velfungerende netværk er et fælles grundlag for netværksarbejdet. Et sådant grundlag sikres ved at udarbejde en netværkskontrakt. Netværkskontrakten bør udarbejdes på jeres første møde og består af en afklaring af netværkets formål og forventninger, leveregler, idébank og kalender.

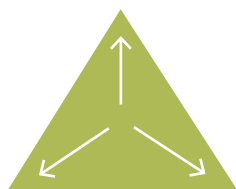
Formål og forventninger

Såfremt I som netværksdeltagere har forskellig motivation for at indgå i netværket, kan der opstå indholdsmæssige konflikter. Det er dermed vigtigt at skabe et fælles grundlag for netværket og få sat ord på de forventninger, I hver især har til netværket, og hvad formålet med netværket er.

Her kan det være en god idé at tage udgangspunkt i nedenstående netværkstrekant. Trekanten illustrerer, hvor netværkets hovedfokus skal forankres. Er jeres formål med netværket fx at få adgang til indflydelse, kontakter og ressourcer; at opnå fællesskab som mulighed for sparring, frirum og støtte; eller at opnå læring med henblik på kompetenceudvikling, innovation og erfaringsudveksling.

At vælge et fokus for netværket betyder imidlertid ikke, at de to andre hjørner i trekanten ikke er på spil. Men diskussionen omkring netværkets fokus kan hjælpe netværket med at forventningsafstemme – hvad er vores fælles formål?

ADGANG
til indflydelse
ressourcer mm.



FÆLLESSKAB
Sparring frirum,
støtte mm.

LÆRING
Kompetenceudvikling
innovation mm.

Leveregler

Netværkets leveregler skal sikre en god adfærd og dermed en god stemning i netværket. Levereglerne er vigtige for at skabe

tillid mellem jer som netværksdeltagere, hvilket er en essentiel faktor for at opnå åbenhed omkring de udfordringer, der tages op til debat i netværket. Netværk bygges på tillid – brydes tilliden, eksisterer netværket ikke længere.

Når levereglerne skal defineres, kan I i netværksgruppen begynde med en individuel refleksion:

- Hvornår har jeg sidst oplevet gode rammer?
 - Kig på din egen historik; hvornår du har oplevet rammer, som gav gode forudsætninger for et åbent og givtigt arbejds- og refleksionsmiljø. Tænk eksempelvis tilbage på møder, netværksgrupper, teams, klubmøder, faglige fora etc. Hvilke rammer/spilleregler var der, som skabte god adfærd?

Brug derefter nogle minutter på at samle op i plenum. Hvad er levereglerne i jeres netværk?

Idébank

Idébanken indeholder de temaer, som I har interesse for at drøfte under netværksforløbet.

Kalender og fordeling af ansvar

Kalenderen er et vigtigt redskab til planlægning af netværksmøderne. Det er en god idé at planlægge fem møder frem. Datoer og tidspunkter for alle møder bør således være tydelige fra starten.

En tydelig fordeling af ansvaret for de forskellige opgaver sikrer fremdrift samt kontinuitet og dermed et bæredygtigt netværk. Fordelingen af ansvar til hvert netværksmøde handler om fordelingen af tre netværksroller:

- *Værten* står for det praktiske i forhold til lokaler, teknik og forplejning. Hvor skal vi være?
- *Oplægsholderen/oplægsholderne* står for at præsentere dagens tema eller udfordring. Hvad skal vi diskutere?
- *Mødelederen/mødelederne* står for at indkalde til netværksmødet samt at lave dagsorden i samarbejde med vært og oplægsholder/oplægsholderne. Mødelederen/mødelederne står også for at lede selve netværksmødet.

Det er en god idé, at uddelegeringen af de tre netværksroller sker som afslutning på hvert netværksmøde. På den måde har I hele tiden klarhed over, hvem der står for hvad på det efterfølgende møde. Endvidere er det en god idé at lade de forskellige roller rokere internt i netværket.

1

Formål og forventninger

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 3. _____ |
| _____ | _____ |
| 2. _____ | 4. _____ |
| _____ | _____ |

2

Leveregler

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 5. _____ |
| 2. _____ | 6. _____ |
| 3. _____ | 7. _____ |
| 4. _____ | 8. _____ |

3

Idébank

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

4

Kalender og fordeling af ansvar

Dato og kl.	Tema/indlæg	Mødeleder	Sted/vært
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

4. DEN GODE NETWORKER

Essensen ved at være en god netværker er, at du gør dig klart, hvad du kan give andre. Det er samtidig essentielt, at du er klar over, at udbyttet af de relationer, du indgår i, ofte kommer forsinket og i et andet format end det input, du giver. Sommetider er du giver, og andre gange er du modtager.

Det kan for mange være en grænseoverskridende opgave at skulle bede andre om hjælp. Her er det imidlertid vigtigt at huske, at der ikke er tale om en udnyttelse. Netværk skal ses som en gensidig bytterelation. Selvom dit bidrag til den person, du trækker på lige nu, ikke kommer med det samme, er det vigtigt, at du tænker det ind og giver udtryk for, at du er interesseret i, at relationen kan give et gensidigt udbytte.

Dit netværk er dit ansvar

Når netværkshullerne skal udfyldes, og du skal ud på de skrå brædder, er de vigtigste råd, at du er dig selv og at du er åben i forhold til dine hensigter og behov. Når du har en klar ide om, hvad du vil bruge dit netværk til – og et billede af dine præferencer, når du netværker – så bliver det også nemmere at arbejde strategisk med dit netværk.

At netværke handler dybest set om at være flink og hjælpsom, samtidig med, at du skal udvise interesse for de kontakter, du har, møder eller opsøger. Det handler ikke om at have spidse albuer, men om at skabe og vedligeholde relationer, hvad enten det drejer sig om familie, venner, kollegaer med videre. Det kan du gøre på mange måder. Du kan sende en hilsen via sms eller tage kontakt via LinkedIn, du kan foreslå en sjov event i form af Djøfs mange arrangementer, du kan foreslå at mødes over et slag golf, eller du kan tage initiativ til hjemlig hygge.

Skabelsen og vedligeholdelsen af relationer er vigtig, fordi mennesker med forskellige baggrunde og kompetencer kan hjælpe dig på forskellig vis. De kan blandt andet agere som sparingspartnere, mentorer, etc. Du må derfor, selvom det lyder lidt barskt, forholde dig strategisk til de personer du møder og overveje, hvordan du bedst kan gøre brug af deres viden og kompetencer.

En dygtig netværker er i stand til at gribe mulighederne og tage initiativ til at udvikle og vedligeholde personlige relationer. Grundlaget for at få og bevare et godt netværk er, at de andre personer i netværket også ønsker, at du er en del af deres netværk. Det forudsætter en sund netværksadfærd. Vi har derfor samlet nogle gode netværksråd, som du kan lade dig inspirere af og bruge i dit netværk. Husk – dit netværk er dit ansvar.

5 gode netværksråd

- **Vær parat til at bidrage**
Et godt netværk opstår ved, at du er parat til at bidrage uden at forvente at få noget igen lige med det samme.
- **Vær opmærksom, nærværende, interesseret og lyttende**
Kvaliteten af dialogen er vigtigere end hvor lang tid, I taler sammen. Du skal derfor være helt til stede. Lyt – også efter det usagte – og spørg til det, du er interesseret i.
- **Øv dig i at spørge om hjælp**
De fleste netværk er villige til at hjælpe og komme med gode råd til konkrete udfordringer, hvis blot du spørger. Du får intet svar, hvis ikke du spørger.
- **Vær ikke overivrig – hav tålmodighed og tænk langsigtet**
Netværk udvikles ikke på én dag. Det er derfor vigtigt, at du tænker fremad og forsøger at skabe og vedligeholde relationer, inden en krisesituation måske viser sig, og du får brug for netværkets hjælp. Derfor skal du tænke netværk i god tid og være brobygger: Vis interesse for de relationer du har, møder eller opsøger. Ring til dem, skriv til dem eller aftal et uformelt møde – sådan holdes netværket ved lige.
- **Gør det let for andre**
Gør hvad du kan, for at andre let kan finde dig, hvis de har brug for din hjælp. Hav altid visitkort med dig og sørg for at dine e-mails altid indeholder kontaktfølelser. Du kan også hjælpe ved at henvise til andre, som du mener kan hjælpe vedkommende, hvis ikke du selv kan.

5. NETVÆRKS- MØDET



1

En kort velkomstrunde: hvad er der sket siden sidst
– brug eventuelt også en Icebreakerøvelse.

2

Et oplæg med dagens tema/case samt efterfølgende diskussion
– brug eventuelt en diskussionsøvelse.

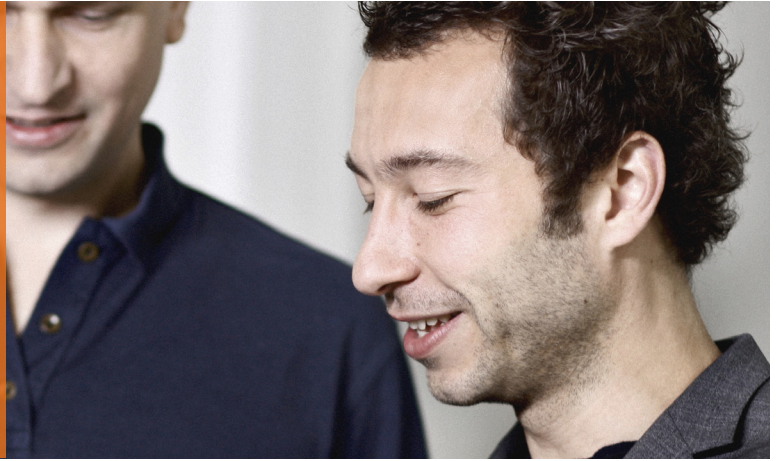
3

En aktualitetsrunde med tid til at en eller to kan få uddybende
sparring på en konkret udfordring
– brug eventuelt en sparringsøvelse.

4

En afklaring i forhold til næste netværksmøde: hvad, hvor og hvem
– brug eventuelt også en evalueringsøvelse.

6. ICEBREAKER-ØVELSER



Denne øvelsestype kan hjælpe med at øge kendskabet deltagerne imellem og skabe et tillidsfuldt rum. Icebreakerøvelserne kan benyttes som opvarmning på hvert netværksmøde. Nogle øvelser vægter at opbygge sociale og tillidsfulde bånd, andre øvelser fokuserer på at kortlægge deltagerens faglige kompetencer og behov.

Elevatortalen

Velegnet til at øve, hvordan man giver en ultrakort præsentation af sig selv. Øvelsen laves i plenum. Varighed: Alt efter deltagerantal, men beregn 3 minutter pr. person samt 5 minutter til afrunding.

Motivation: Øvelsen giver deltagerne mulighed for at blive skarpere til at profilere sig selv og deres kompetencer. At kunne designe og kommunikere en effektiv og personlig elevatortale er et vigtigt netværksredskab. Endvidere giver øvelsen mulighed for, at deltagerne lærer hinandens faglighed bedre at kende.

Forberedelse: Deltagerne skal hjemmefra have forberedt sig på deres elevatortale. Medbring pen og papir.

Den effektive, personlige elevatortale indeholder gode svar på:

- *Hvem er du?* Her leverer du kort basisinformation om navn og job.
- *Hvad gør du?* Hvad laver du konkret på jobbet. Gør det let at forstå.
- *Hvad brænder du for?*
- *Hvilke resultater har du skabt?* Selvfølgelig skal du ikke prale. Men modsat er det vigtigt, at du hjælper din samtalepartner til at forstå, hvordan du eventuelt kan skabe værdi for – eller sammen med – ham eller hende.
- *Hvad vil du gerne i fremtiden?*

Introduktion

1. Deltagerne har skiftevis 3 minutter til at holde deres elevatortale. Imens tager resten af deltagerne noter.
2. Efter runden får alle mulighed for at gå rundt og netværke og dermed finde ud af, hvilke af de andres kompetencer man kan trække på, og hvad man selv kan hjælpe med.

Våbenskjoldet

Velegnet til at lære hinanden at kende og er samtidig god til opbygning af sociale og tillidsfulde bånd. Øvelsen laves to og to. Varighed: ca. 20 minutter.

Motivation: Deltagerne får mulighed for at præsentere sig selv på en sjov måde, som er med til at skabe dynamik i rummet.

Forberedelse: Medbring A3-papir og forskellige tuscher.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Gå sammen to og to. Hver deltager skal hver især have et stykke A3-papir og et par tuscher foran sig. Hver deltager skal nu tegne et "tomt" våbenskjold opdelt i fire felter. Felterne skal have hver sit tema:
 - Uddannelse/arbejdsliv
 - Fritid – interesser, familier mm.
 - Motto
 - En aktuel (job)udfordring
3. Deltagerne vælger en interviewer og en caseperson i hver gruppe. Intervieweren har nu 5 minutter til at interviewe casepersonen om våbenskjoldets fire temaer. Intervieweren skal samtidig tegne det, casepersonen fortæller. Fortæller casepersonen eksempelvis om sin uddannelse, skal intervieweren tegne, hvad han/hun synes kan repræsentere denne uddannelse i uddannelsesfeltet. Deltagerne skal således ikke tegne deres eget våbenskjold.
4. Interviewer og caseperson bytter roller.
5. Alle mødes i plenum og præsenterer partnerens våbenskjold. Hermed lærer deltagerne hinanden bedre at kende.

Variant til øvelsen: De fire temaer i våbenskjoldet kan nemt byttes ud, hvis øvelsen skal bruges senere i forløbet. Eksempler på nye temaer kan være:

- Mit største udbytte af netværket
- Mit næste karrierespring
- En aktuel (job) udfordring
- Hvis jeg var et dyr, var jeg en...?

Fællesnævneren

Velegnet til at styrke deltagernes indbyrdes relationer, udvide kendskabet til hinanden og dermed opbygge sociale og tillidsfulde bånd. Øvelsen laves to og to. Varighed: ca. 10 minutter.

Motivation: Deltagerne får hver især mulighed for at få fortalt lidt om dem selv samtidig med, at de opnår kendskab til et par af de øvrige deltagere. Øvelsen er god til at synliggøre fælles interesser og kan således bruges til at skabe en følelse af fællesskab.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager der sætter et stopur (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne går sammen to og to.
3. Deltagerne har nu 3 minutter til at finde minimum 2 ting, som de har tilfælles. Fællesnævneren kan både være faglig eller personlig.
4. Øvelsen gentages med en ny deltager.

Videnbutikken

Velegnet til konkret videndeling og til at styrke deltagernes indbyrdes relationer. Øvelsen kan være med til at kortlægge faglige kompetencer og behov. Varighed: ca. 30 minutter.

Motivation: Deltagerne får mulighed for at præsentere sig selv på en sjov måde, som er med til at skabe dynamik i rummet. Øvelsen giver en overskuelig og sjov mulighed for at få 'map-pet' deltagernes individuelle kompetencer.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen).
2. Deltagerne har nu 15 minutter til at gøre sig klar til "videnbutikken". Det vil sige, at hver deltager skal tage et stykke papir og skrive følgende:
 - *Fakta*: Navn, uddannelse og arbejdsområde
 - *Til salg*: Hvad kan jeg "sælge" til netværket? Hvad er din særlige ekspertise indenfor ...? List 5 ting
 - *Ønsker at købe*: Hvilken viden og kompetencer ønsker jeg at lære/vide mere om?
 - *Under disken*: Her skriver du om viden/interesser, der ligger udenfor dit sædvanlige faglige virke
 - *Kontaktinfo*: Mail og mobilnummer
3. Kompetenceprofilerne sættes op på væggene i mødelokalet
4. Gå sammen to og to, og besøg hinandens profiler. Deltagerne skal nu skrive de ting ned fra de andres profiler, som de mener at kunne gøre brug af.
5. Lav en opsamling i plenum.

Speednetworking

Velegnet til at styrke deltagernes indbyrdes relationer og udvide kendskabet deltagerne imellem. Øvelsen kan være med til at kortlægge faglige kompetencer og behov. Varighed: ca. 12 minutter.

Motivation: Øvelsen giver deltagerne mulighed for at 'speed-networke' og stille kreative spørgsmål, hvilket skaber en god dynamik i gruppen.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne skal fordele sig i grupper på 3-4 personer.
3. Hver gruppe har nu 4 minutter til at lave en "spørgeguide" indeholdende tre spørgsmål, som de gerne vil have besvaret af andre i netværket. Spørgeguiden skrives på to stykker papir, således at gruppen har to ens spørgeguides. Spørgsmålene kan omhandle en aktuell (job)udfordring, faglige refleksioner, arbejdsliv, kompetencer etc.
4. To deltagere bliver "hjemme" og beholder den ene spørgeguide, mens de to resterende deltagere roterer videre til en ny gruppe med den anden spørgeguide.
5. De nye grupper har nu to forskellige spørgeguides. De "hjemmeblivende" interviewer nu de "roterende" – derefter omvendt. Interviewet varer 8 minutter (der bruges 4 minutter på hver spørgeguide).
6. Øvelsen kan gentages ved, at der laves endnu en rotation. Det er vigtigt hele tiden at forsøge at rokere væk fra dem, man har snakket med.

Kæde-hilsen

Velegnet til at få snakken i gang og få deltagerne til at løsne op. Varighed fleksibel – dog min. 10 minutter.

Motivation: Øvelsen er velegnet til hurtigt at skabe en god atmosfære. Deltagerne får mulighed for løsne op og dermed skabe dynamik, energi og latter i rummet.

Introduktion

1. Deltagerne skriver hver især tre spørgsmål. Spørgsmålene skal være lettilgængelige og vække positive tanker. Eksempelvis: "Hvad er det bedste, der er sket for dig fra i morges, da du stod op – til nu?", "Hvornår har du sidst haft et lattersammenbrud og hvorfor?". Det sidste spørgsmål må gerne gå lidt ind på det personlige, eksempelvis "Hvornår har du sidst haft en uskyldig flirt."
2. Udpeg en tidtager (tidtager kan stadig godt være en del af øvelsen)
3. Deltagerne stiller sig nu op i to rækker, så de danner par to og to overfor hinanden.
4. Deltagerne giver nu hinanden hånden og får hver især 1 minut til at stille hinanden et af de tre spørgsmål.
5. Efter de 2 minutter rykker den ene række et skridt til højre, så alle får en ny "partner" (den overskydende person i toppen af rækken rykker ned til den overskydende person i bunden af rækken.)
6. De nye par giver hinanden hånden og får igen nu 1 minut til at stille hinanden et af de tre spørgsmål.
7. Øvelsen gentages så alle tre spørgsmål er blevet brugt.

7. DISKUSSIONS-ØVELSER



Denne øvelsestype kan hjælpe med at skabe en diskussion om dagens tema. Diskussionsøvelserne sætter på forskellig vis en refleksion i gang – enten individuelt, i grupper eller i plenum. Øvelserne kan inddrages på netværksmødet efter lyst, tid og behov.

Spørgsmålsstafetten

Velegnet til personlig læring og faglige tænkepauser. Øvelsen kan laves efter eller under et oplæg, hvis oplægget varer mere end 30 minutter. Øvelsen laves i plenum. Øvelsens varighed: 5-10 minutter.

Motivation: Øvelsen er god til at starte en diskussion i plenum, hvis netværksgruppen automatisk ikke selv forholder sig til dagens tema, eller hvis diskussionen af dagens tema løber tør.

Introduktion

1. Vælg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Udpeg en "refleksionsstarter", som skal sætte refleksionen i gang hos gruppen
3. "Refleksionsstarteren" skal stille gruppen et spørgsmål, som han/hun mener, er værdifuldt at diskutere. Eksempelvis:
 - Hvad betyder... (emnet) for vores fælles tema?
 - Hvad kan du bruge oplægget og debatten til på arbejdet?
 - Hvilke erfaringer har du med ...(emnet)?
4. Alle deltagere har nu 1 minut til at tænke over det valgte spørgsmål
5. Deltagerne kan på skift vælge at fortælle, hvad de har tænkt
6. Øvelsen kan stoppes efter første refleksionsrunde, men den kan også fortsætte ved at vælge en ny "refleksionsstarter", som skal stille gruppen et nyt spørgsmål, som han/hun finder værdifuldt at overveje.

To til eftertanke

Velegnet til at få fokus på de pointer, der er relevante for den enkelte deltager. Øvelsen kan laves under eller efter et oplæg, hvis oplægget varer mere end 20-30 min. Øvelsen laves to og to. Øvelsens varighed: ca. 10 minutter.

Motivation: Øvelsen er god til få alle i netværket til at reflektere over dagens tema.

Introduktion

1. Udpeg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne stiller sig overfor hinanden to og to og udpeger; hvem der skal være henholdsvis caseperson og lytter.
3. Casepersonen får nu 2 minutter til at reflektere over og fortælle om:
 - Hvad tænker du om de pointer, der er kommet frem i oplægget?
 - Hvordan kan du bruge det, der er blevet sagt i oplægget?
 - Kan du relatere det til noget i din daglige arbejdsrutiner?
4. Lytteren må kun lytte – ikke kommentere.
5. Når de første 2 minutter er gået, skifter deltagerne rolle. Den nye caseperson får ligeledes 2 minutters refleksionstid.
6. Øvelsen gentages med en ny deltager
7. De vigtige pointer kan efterfølgende deles i plenum

Speed speak

Velegnet til at komme i dybden med et emne efter et oplæg. Øvelsen laves i minigrupper. Varighed: ca. 10-15 minutter.

Motivation: Øvelsen er god til at starte en diskussion i minigrupper, hvor formålet er at reflektere grundigt over dagens tema. Formålet er en styret form for sparring, hvor udveksling af synspunkter, erfaringer og ideer tager form.

Introduktion

1. Udpeg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne fordeler sig i grupper på ca. 5 personer. Hver gruppe vælger en bordformand og en sekretær – resten i gruppen er “rokerende” deltagere. Det er bordformandens ansvar at holde samtalen kørende ved at stille spørgsmål. Det er sekretærens ansvar at nedskrive samtaleens hovedpointer.
3. Gruppen – inklusiv bordformand og sekretær – har nu 5 minutter til at tale om netværksmødets tema.
4. Når de 5 minutter er gået, bliver bordformanden og sekretæren siddende på deres pladser, og de “rokerende” deltagere sætter sig nu ved en ny bordformand og sekretær.
5. I de nye grupper påbegyndes en ny samtale med udgangspunkt i pointerne fra samtalen i de “gamle” grupper – hvad blev der talt om i grupperne? Alle deltager i diskussionen.
6. Øvelsen gentages indtil de “rokerende” deltagere har været ved alle bordformænd og sekretærer.
7. Der samles op på de vigtigste pointer i plenum.

Tænk tema

Velegnet til refleksionsstarter før et oplæg. Øvelsen laves først individuelt men følges op i plenum. Varighed: 3 minutter inden oplægget og 10 minutter efter oplægget.

Motivation: Øvelsen giver deltagerne mulighed for at stille skarpt på egne forventninger til dagens tema. Deltagerne får dermed lejlighed til at sætte deres præg på mødets diskussion.

Introduktion

1. Udpeg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne har 3 minutters stilhed til at nedskrive minimum et spørgsmål, som de ønsker belyst i forbindelse med dagens tema
3. Alle folder deres spørgsmål sammen og lader dem ligge foran sig
4. Oplægget holdes
5. Alle de tanker, som deltagerne gjorde sig inden oplægget, læses højt. Er der noget, der ikke er blevet berørt?
6. Diskuter i plenum

8. SPARRINGS-ØVELSER



Denne øvelsestype kan give idéer til, hvordan man kan give hinanden faglig sparring. Sparringsøvelserne sætter deltagerens aktuelle udfordringer i centrum. Øvelserne kan inddrages på netværksmødet efter lyst, tid og behov.

Sparringsspejl – tal og tie

Velegnet til at blive skarpere på en problemstilling. Øvelsen laves to og to. Varighed: ca. 10 minutter

Motivation: Deltagerne bliver mere skarpe til at definere og italesætte en problemstilling. Hvad er egentlig essensen i den udfordring, jeg står overfor? Øvelsen hjælper deltagerne med at blive kortfattede og konkrete.

Introduktion:

1. Udpeg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne går sammen to og to
3. Én deltager i hver gruppe udvælges som caseperson, der skal fortælle om en aktuell udfordring. Den anden skal blot lytte til, hvad casepersonen fortæller
4. Casepersonen har 2 minutter til at fortælle om sin udfordring – herefter er der stille i 2 minutter.
5. Casepersonen har 1 minut til at fortælle om sin udfordring – herefter er der stille i 1 minut.
6. Casepersonen har 1/2 minut til at fortælle om sin udfordring – herefter er der stille i et 1/2 minut.
7. Til casepersonen: Hvordan var din oplevelse af denne øvelse?
8. Øvelsen kan evt. gentages, hvor caseperson og den lyttende bytter roller.

Tidsstyret sparring

Velegnet til konkret sparring til den enkelte. Øvelsen laves i grupper. Varighed: ca. 10 minutter.

Motivation: Øvelsen illustrerer den store mængde feedback og refleksioner, som netværket kan give hinanden. Øvelsen er meget anvendelig, da den udvalgte caseperson får sparring på en konkret problemstilling.

Introduktion

1. Udpeg én tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne går sammen i grupper på 4-6 personer.
3. Deltagerne udpeger en caseperson i hver gruppe.
4. Casepersonen har nu 2 minutter til at fortælle om en udfordring, som han/hun ønsker sparring på.
5. De øvrige deltagere får nu 1 minut til at stille opklarende spørgsmål til casepersonen i forhold til den konkrete udfordring.
6. Casepersonen flytter nu sin stol lidt væk fra rundkredsen. De øvrige deltagere har nu 5 minutter til at diskutere casepersonens udfordring. Gode råd og overvejelser bringes frem, og deltagerne må ikke lade deres samtale begrænse af, at casepersonen er til stede og kan høre, hvad der bliver sagt. Casepersonen skal agere "fluen på væggen" og må ikke selv deltage i samtalen, men må gerne tage noter.
7. Casepersonen får nu 1 minut til at kommentere på de andres refleksioner. Hvad har de andre deltageres samtale sat i gang af tanker hos casepersonen?
8. Vælg eventuelt en ny caseperson og gentag øvelsen.

Coachende sparring

Velegnet til at hjælpe hinanden videre og træne aktiv lytning. Øvelsen laves i grupper. Varighed: 10-30 minutter.

Motivation: Øvelsen illustrerer, hvordan de rigtige undrende spørgsmål fra netværket kan være med til at sætte gang i nye tanker hos den udvalgte deltager. Øvelsen er meget anvendelig, da de udvalgte deltagere bliver konfronteret med resten af netværkets undren i forhold til en konkret problemstilling.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Deltagerne deler sig i grupper á 3 personer og vælger en caseperson i hver gruppe.
3. Casepersonen har nu 3 minutter til at fortælle om sin udfordring. De resterende deltagere lytter.
4. Herefter har de resterende deltagere 5 minutter til at stille "HV"-spørgsmål: HVad, HVornår, HVem, HVordan osv. De øvrige deltagere må ikke komme med råd, men må udelukkende stille spørgsmål, da det handler om at få casepersonen til selv at finde løsningen på sin udfordring.
5. Casepersonen har nu 2 minutter til at reflektere og fortælle om øvelsens udbytte. Blev casepersonen klogere?
6. Gentag evt. øvelsen til alle deltagere i hver gruppe har været caseperson.

Trafiklyssparring

Velegnet til at hjælpe hinanden med, hvordan man kan handle ved en aktuel udfordring. Øvelsen laves i grupper. Varighed: ca. 15 minutter.

Motivation: Øvelsen illustrerer den store mængde feedback, som netværket kan give hinanden. Øvelsen er meget anvendelig, da de udvalgte deltagere får sparring på en konkret

problemstilling. Endvidere er den illustrativ på grund af de forskelligt farvede notatkort.

Forberedelse: Medbring rødt, gult og grønt pap.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen) og én caseperson
2. Casepersonen har 3 minutter til at fortælle de øvrige deltagere om sin udfordring. I fortællingen skal casepersonen især lægge vægt på, hvad han/hun har gjort, overvejer at gøre og har valgt ikke at gøre i relation til udfordringen. De resterende deltagere kan stille korte opklarende spørgsmål, hvis der er tid.
3. Herefter inddeler de øvrige deltagere sig i grupper på 4-5 personer. Grupperne har nu 7 minutter til at tale om casepersonens udfordring og forholde sig til casepersonens tilgang til udfordringen. Gruppen nedskriver de fælles refleksioner på de farvede kort:
 - Rødt kort: Hvad bør casepersonen stoppe med at gøre?
 - Gult kort: Hvad bør casepersonen overveje at gøre nu eller senere?
 - Grønt kort: Hvad bør casepersonen gøre mere af/have fokus på?
4. Casepersonen må ikke deltage i gruppens samtale, men har til opgave at være "fluen på væggen" og gå frem og tilbage mellem grupperne og lytte, som han/hun ønsker.
5. Brug afslutningsvis 5 minutter i plenum på at samle op på, hvad der er blevet sagt og nedskrevet på papkortene i de forskellige grupper.
6. Øvelsen kan gentages efter behov.

9. EVALUERINGSØVELSER



Denne øvelsestype kan hjælpe med at reflektere over selve netværket. Evalueringsøvelserne kan igangsætte en debat om, hvordan netværket fungerer, og om der er behov for justeringer. Øvelserne kan inddrages på netværksmødet efter lyst, tid og behov.

Hesteskoen

Velegnet til at skabe en diskussion om selve netværket eller om et konkret netværksmøde. Øvelsen laves i plenum. Varighed: 5-10 minutter.

Motivation: Øvelsen giver mulighed for at tage temperaturen på netværket og dermed diskutere tingenes tilstand. Deltagerne får lejlighed til at reflektere over deres grad af tilfredshed og behovet for forbedringer. En god og illustrativ øvelse til at få refleksioner om netværket frem i lyset og skabe ny energi i rummet.

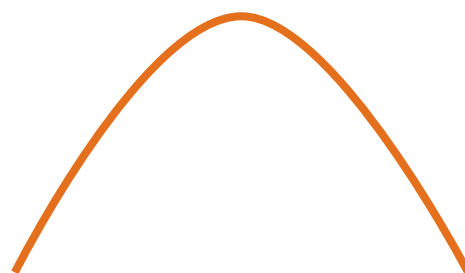
Forberedelse: medbring et langt reb.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Læg et reb ud på gulvet og form det som en hestesko. Den ene ende af torvet betyder "Fuld tilfredshed" og torvets anden ende betyder "Under al kritik".
3. Deltagerne bliver enige om, hvad der evalueres, og placerer sig ved torvet i forhold til graden af tilfredshed.
4. Deltagerne forklarer herefter, hvorfor de har placeret sig, der hvor de har.
5. Øvelsen kan gentages efter behov.

Evalueringen kan gentages med forskellige spørgsmål:

- Min oplevelse af netværksmødet
- Mit samlede udbytte af netværksforløbet
- Min interesse for at fortsætte i netværket, som alt forløber nu
- Netværkets evne til at inspirere og udfordre deltagerne
- Netværkets arbejdsfordeling



Fuld tilfredshed

Under al kritik

Evalueringsspøget

Velegnet til at afklare, hvorvidt der er behov for justeringer i netværket. Øvelsen laves i plenum. Varighed: ca. 15 minutter.

Motivation: Øvelsen giver anledning til at diskutere selve netværket ud fra de evalueringsspøget, som deltagerne selv finder nødvendige.

Introduktion

1. Udpeg en tidtager (tidtageren kan stadig godt være en del af øvelsen)
2. Alle har 2 minutter til at skrive et eller to evalueringsspøget på en seddel, som de synes, det kunne være fornuftigt at evaluere. Eksempler på evalueringsspøget kan være:
 - Er der fortrolighed i netværket?
 - Er vi enige om netværksgruppens fokus?
 - Føler jeg, jeg har et klart udbytte af netværket?
 - Respekterer alle netværkets kontrakt?
3. Når alle har skrevet et evalueringsspøget på en seddel, samles deltagerne, sedlerne blandes og trækkes herefter igen tilfældigt af en deltager, som læser evalueringsspøget højt.
4. I plenum evaluerer deltagerne netværket ud fra de forskellige evalueringsspøget. Er der behov for forandringer i netværket?