



Notat: Jem – 2004.

Netværksarbejde – hvordan bygges et netværk op?

Dette notat bygger bl.a. på erfaringerne med at etablere og udvikle Vidensteamet, som er et landsdækkende netværk omkring udviklingshæmmede og senhjerneskedede. For yderligere information kontakt Vidensteamets sekretariat v/ konsulent Jens Møller tlf: 87931143 eller jem@solund.aaa.dk

Netværksarbejde såvel indenfor organisationer som organisationer imellem er en særlig arbejdsmetode – en særlig disciplin. Nedenfor følger nogle af de elementer netværksarbejdere bør være opmærksom på.

Netværk karakteriseres ved:

Horisontale relationer:

Relationerne mellem deltagerne på "nettet" er horisontale og ikke hierarkiske som i traditionelle organisationer. Det betyder imidlertid ikke, at opgaver og funktioner ikke er defineret eller fordelt – alle opgaver fra de simple til de komplekse er fundamentale for nettets funktion. Alle i netværket tager hånd om de givne opgaver og erkender sit ansvar.

Synergi/teamwork:

Relationerne mellem deltagerne er som "masker i et garn" – alle er afhængige af hinanden for at opnå både egne og fælles mål. Deltagerne ser sig selv som en del af en større helhed, hvor enkeltes spidskompetencer, færdigheder og viden udnyttes af hele netværket. Deltagerne kompletterer hinanden og arbejder som et team.

Autonomi:

Deltagerne har selv kompetence til at træffe beslutninger omkring egne opgaver og funktioner. Hvis de skal konsultere andre i stort og småt vil udviklingen - og dermed nettet – hurtigt gå i stå.

Vidensteamet

Pavillon 3 - Dyrehaven 10 - 8660 Skanderborg

Tlf.: 8793 1143 / 1141/ 1146 - Fax: 8793 1145 - E-mail: dtr@solund.aaa.dk

www.vidensteam.dk

Ekspeditionstid: Mandag - torsdag 9-15, fredag 9-13

Der er dermed tale om en decentraliseret arbejdsform, men kommunikationen og kontakten med de øvrige deltagere opretholdes og foregår løbende.

Forpligtelse:

Deltagerne skal føle sig som en del af et forpligtende samarbejde, hvor alle tager ansvar og erkender eventuelle risici og konsekvenser ved samarbejdet. Den vigtigste faktor er imidlertid aktiv deltagelse og tilstedeværelse – uden dette intet net!

Fælles mål:

De enkelte deltagers mål skal harmonere og være sammenhængende – de må ikke være modstridende og trække i hver sin retning. Derfor skal målet med netværket stå klart for alle inden kick-off (skriftligt kommissorium).

Kommunikation:

Kommunikation - konstant dialog og ide-udveksling – er et must for et netværk, men der kan godt anvendes flere forskellige former for kommunikation, fx møder, e-mail, videokonferencer etc..

Konstruktion og kollektiv vidensmanagement:

I den postmoderne verden er problemet ikke at få adgang til nok information – vi har mere og hurtigere adgang end nogensinde. Problemet er snarere, hvor vi skal finde den rette information, fortolke den og anvende den korrekt. Derfor skal *alle* i netværket være opmærksom på at bidrage med *al* relevant information.

Simpel og organisatorisk fleksibilitet:

Undgå for mange formelle (bureaukratiske) procedurer, ineffektive og unødvendige strukturer. Netværksorganisationen er ikke et mål i sig selv (som bureaukratiet) men en måde at opnå fælles mål på – vi tilpasser og ændrer målene undervejs om nødvendigt.

Evaluering og permanent læring:

Der foretages løbende evalueringer af netværkets arbejde – fx; hvor langt er vi nået? Hvilke problemer skal løses? Hvordan kan vi tilrettelægge samarbejdet bedst muligt?