



Netværks- og bestyrelsesarbejde giver indflydelse

Et eksempel fra det virkelige liv: Anne er afdelingsleder på et hospital og står med en udfordring.

Hun skal have kommunikeret en ny behandling, som hendes medarbejdere har udviklet og haft så gode erfaringer med. Hvordan gør man det? Hvad er relevant at sige hvor? Hvem skal kommunikationen rette sig imod? Hvor dyrt er det? Og en hel masse andre spørgsmål.

Det virker næsten uoverkommeligt at give sig i kast med, og ingen i hendes egen organisation byder rigtigt ind på opgaven. Anne kommer i tanke om, at hun kender flere, der arbejder med kommunikation. Godt nok i forbindelse med noget helt andet end hendes eget område, men Anne kontakter dem, og pludselig har hun mange svar og informationer gennem personerne i sit netværk.

De spørger ind til udfordringen og svarer på hendes spørgsmål. Gennem sit netværk får Anne udviklet de nødvendige ledelseskompetencer og gennemført udfordringen med succes.

Pointen er, at man gennem netværket trækker på andres erfaringer, og andre kan trække på ens egne erfaringer. Men

det kræver, at man bruger tid på at lære hinanden og hinandens problematikker at kende.

Når indstillingen til netværksarbejdet er, at vi giver og modtager hjælp fra hinanden i et fortroligt rum, så er det mest givtigt for alle.

Når netværksarbejdet indeholder den gensidighed, kan Anne henvende sig, og flere kan lære af den konkrete kommunikationsudfordring. Netværksarbejde kan derfor inspirere, skabe fornyelse og give indflydelse på egne ledelsesudfordringer.

Bestyrelsesarbejde giver læring om ledelse

Lad mig give et andet eksempel fra det virkelige liv på, hvordan bestyrelsesarbejde kan give læring om ledelse: Sofie er kommet med i en bestyrelse i et mindre privatejet firma med 50 ansatte. Hun er selv leder af en offentlig institution med 100 ansatte.

Da hun blev spurgt, ville hun først egentlig slet ikke med i bestyrelsen. Virksomheden havde et andet fokus, end det hun var vant til. Men hun syntes alligevel,

det kunne være lidt interessant at se, hvad der foregik på bestyrelsesplan i en virksomhed, der var forskellig fra hendes egen organisation. Hun kom derfor ind i bestyrelsen af nysgerrighed, og egentlig ikke fordi hun forventede at kunne gøre en forskel ved at deltage.

Men efter nogle møder i bestyrelsen fandt Sofie ud af, at hun havde taget fejl. Der var ikke stor forskel på den strategiske ledelse i den private virksomhed i forhold til hendes egen organisation. Ledelsesfokus blev lagt på forskellige områder og havde et forskelligt konkret indhold. Men en lang række strategiske tiltag mindede ret meget om hinanden.

Hun kunne derfor gøre en forskel for virksomheden på bestyrelsesplan ved at sætte større fokus på processer og kvalitet. Det havde hun ret indgående erfaringer med i egen organisation. Sofie måtte også revidere sin opfattelse af, hvad hun selv kunne få med hjem fra bestyrelsesarbejdet – både omkring egen personlig ledelse og i forhold til egen organisation. Hun fik andre briller at se egen ledelse med. Fælles for begge virksomheder var, at man gennem bestyrelsesarbejdet fik

Pointen er, at man gennem netværket trækker på andres erfaringer, og andre kan trække på ens egne erfaringer. Men det kræver, at man bruger tid på at lære hinanden og hinandens problematikker at kende.

drøftet retningen for organisationen og iværksatte tiltag, der kunne tilføre hele organisationen retning og mulighed for at nå målet. Det var ens for begge organisationer.

Vær åben over for netværks- og bestyrelsesarbejde

De to eksempler viser, at netværks- og bestyrelsesarbejde kan gøre en stor for-

skel personligt for de involverede og for ledelsen af egen organisation. Som leder er man pr. definition isoleret i forståelsen af ledelse, hvis man ikke går ind i en eller anden form for ledernetværk.

Personligt får man mulighed for at spejle sig i andres ledelseserfaringer, og samtidig får man gennem dialogen større forståelse for egne ledelsesudfordringer og egen organisation. Det er vigtigt

at kunne orchestrere forskellige mennesker med forskellige opgaver på forskellige niveauer i organisationen. Vær åben over for at hente inspiration og erfaringer til ledelse fra nye steder, så får man større indflydelse, og ledelse bliver lettere, mere interessant og sjovere.

AF TOVE BRINK

ph.d., MBA, er lektor ved Syddansk Universitet og har desuden egen konsulentvirksomhed (www.brinkdevelopment.dk). På universitetet forsker hun i innovation, netværkssamarbejde og vækst samt underviser i projektledelse, strategi og innovation. I egen virksomhed arbejder Tove med opgaver inden for innovation, ledelses-, organisations- og netværksudvikling.

Tove har mange års erfaring som linje- og projektleder inden for større private og halvvoffentlige organisationer. Desuden arbejder hun og sidder i bestyrelser i flere små og mellemstore virksomheder.

Hun har skrevet videnskabelige artikler om innovation i netværk og en bog om kombination af forretnings-, ledelses- og organisationsudvikling med titlen: "The CompetenceWeb". Tove er med i netværk i både Danmark og udlandet.

