



Styrk jeres lederes relationer med interne ledernetværk

Ledere har – ligesom alle andre – også brug for kollegiale fællesskaber, hvor de kan spejle sig, hente støtte og udvikle deres praksis i samspil med andre. Det har stor betydning for både deres trivsel og performance.

Et ledernetværk kan fungere som et fortroligt rum for gensidig sparring, vidensdeling og refleksion – og skabe følelsen af at stå i noget sammen.

Denne guide er udviklet til HR-professionelle, der ønsker at styrke fundamentet for bæredygtig ledelse i organisationer. Her får I viden om, hvad I skal være opmærksomme på, hvis I ønsker at etablere interne ledernetværk:

Der er tre vigtige ting at være opmærksom på, når man etablerer nye ledernetværk



1: Rammerne for netværktet



2. Facilitering og kultur



3. Temaer og metoder

1. Rammerne for netværket

Når HR skal etablere et internt ledernetværk, er det vigtigt at få fundamentet på plads fra begyndelsen. Her er, hvad I konkret kan gøre:

1. Forhold jer inden opstart til følgende:

- **Formål:** Hvorfor laver vi et ledernetværk?
- **Deltagere:** Hvem er med og på hvilket grundlag?
- **Spilleregler:** Hvordan vil vi være sammen? (f.eks. fortrolighed, taletid, mødekultur)
- **Struktur:** Hvor ofte mødes vi og hvordan?
- **Temaer:** Hvilke typer emner er relevante?
- **Forventninger:** Hvad forpligter vi os til? (f.eks. aktiv deltagelse, casebidrag)

2. Et ledernetværk er noget andet end en ledergruppe

Derfor bør I forholde jer til følgende:

- **Tænk i et længere tidsperspektiv**
Gode netværk kræver tid for at skabe tryghed og dybde. Planlæg f.eks. ét års forløb med 6-8 møder.
- **Frigør netværket fra drift og beslutningspres**
Vær tydelig over for både deltagere og topledelse: Netværket er ikke til rapportering eller ledelsesopgaver – det er et udviklingsrum. Denne frihed er en forudsætning for ærlig dialog og fælles læring.
- **Evaluering**
Evaluér efter 6-12 måneder ift. proces og indhold.



2. Facilitering og det trygge rum

Sådan skaber I fællesskab og tryghed i netværket

Et velfungerende ledernetværk bygger på tryghed og et stærkt fællesskab, hvor deltagerne tør være åbne, dele erfaringer og udfordre hinanden konstruktivt. Facilitatorens rolle er central. Vedkommende skal sikre variation i programmet, fremme meningsfulde samtaler og give plads til både faglighed og det uformelle.

Overvej, hvilken facilitator der passer bedst i jeres organisation:

- HR, hvis det er nyt og kræver trygge rammer.
- Ekstern konsulent, hvis der er behov for ny inspiration, neutralitet eller høj metodefaglighed.
- Deltagerne, med rullende facilitering, når gruppen er mere moden og selvkørende – det skaber ejerskab og læring.

Facilitator kan introducere nedstående feedbackmodel, som både kan bruges i ledernetværket til at evaluere efter hvert møde, men som også er relevant for lederne at bruge i dagligdagen.



Hvad fungerer godt?

Hvad kan du med fordel gøre mere af?



Hvad kan forbedres?

Hvad kan du med fordel gøre mindre af eller gøre anderledes næste gang?

Fokus på feedback kan være relevant at introducere tidligt for at skabe et godt fundament for en positiv og respektfuld feedbackkultur, hvor læring og udvikling bliver en fælles praksis.



3. Temaer og metoder: Hvad skal netværket arbejde med?

Ledernetværk skaber størst værdi, når de kobler lederens konkrete udfordringer med refleksion og læring. Giv netværket adgang til relevante temaer og metoder, der styrker både retning, trivsel og samarbejde.

Giv plads til aktuelle temaer:

Lad lederne selv bringe temaer i spil – det kunne være hybridledelse, generationsledelse, etiske dilemmaer, geopolitik eller lignende?

Vi anbefaler, at I som HR udsender et lille skema til lederne forud for jeres første leder-netværk, hvor I får mere viden om, hvad lederne kunne finde relevant.

Ved opstart anbefales netværket at arbejde med:

Temaer, der styrker lederskab og trivsel.

- **Trivsel og den gode balance i lederrollen**
Brug materialet fra 'Lederens iltmaske' forud for et netværksmøde mhp. at få skabt god dialog om, hvad der presser i lederskabet – og hvad, der beskytter.
- **Hvordan kan du som leder arbejde med at forebygge ensomhed i lederrollen?**
Brug materialet fra 'Lederens relationer' forud for et netværksmøde mhp. at drøfte, hvordan man får skabt sunde relationer, hvordan man arbejder med at fremme psykologisk tryghed og hvordan man forebygger konflikter.

HR's rolle og næste skridt

For at skabe bæredygtige og meningsfulde ledernetværk spiller HR en nøglerolle – ikke som styrende, men måske som faciliterende og understøttende kraft. HR behøver ikke gøre det hele – men I kan være dem, der gør det muligt.

Hvis I som HR-konsulenter ikke fungerer som facilitatorer, er det stadig vigtigt at I italesætter overfor lederne, hvad jeres rolle er. I er først og fremmest:

- **Katalysator** – én der sætter netværket i gang og skaber retning og energi omkring formålet.
- **Kulturbærer og ambassadør** – der synliggør værdien af netværk i organisationen og beskytter rummet mod driftsforstyrrelser.
- **Støtte og sparringspartner** – der sikrer en god rammesætning, tilbyder værktøjer og hjælper med at justere form og indhold løbende.



Til HR & organisationen:

Vil du vide mere om, hvordan man som HR kan opbygge og styrke lederens netværk og samarbejde i lederteams, så ræk ud til Danica for at høre om mulighederne.

Fordi du som leder også fortjener et liv i balance.