**Forbered:** din samtale med din personaleleder

|  |
| --- |
| **Hvor lang tid forventer du, at netværksarbejdet tager?** F.eks. velfærdsnetværk i test efter et halvt år – prøv at se konturerne for netværksarbejdet det næste halve år (se forløbsbeskrivelsen), hvornår du er placeret i Sekretariatet for Netværksstrukturen m.m.? |
| **Hvilke opgaver skal – med dine øjne – prioriteres, afvente, reduceres, for at du kan varetage netværksarbejdet?** Hvilke opgaver har første prioritet mens du driver netværk? Kan nogle opgaver afvente til et break i netværksarbejdet eller efter endt netværksarbejde, kan nogle opgavers omfang reduceres ift. omfang eller din rolle i opgaveløsningen? |
| **Hvilke aftaler skal I have om løbende drøftelser, hvis balancen mellem netværk og basisopgaver ikke lykkes?** Skal du løbende opdatere, så personalelederen kender omfanget af netværket? Skal I løbende sammen drøfte dine tidsmæssige behov og derigennem prioritere basisopgaver? |
| **Hvordan ser du dine tværgående kompetencer sat i spil i din afdeling fremadrettet?** Har I nogle afventende opgaver i afdelingen, som dine kompetencer som netværksleder gør dig særligt egnet til? Har I længe ønsket at ændre noget, men ikke vidst hvordan? Skal dine faciliteringskompetencer i spil ift. personalemøder eller lignende?  |
| **Hvordan kan din personaleleder understøtte dig undervejs i netværksarbejdet?** Skal din leder indgå som ledelsesmæssig sparring eller blot udvise interesse og holde sig opdateret på dit netværksarbejde? |
| **Hvilke aftaler skal I – med dine øjne – indgå for at understøtte, at dit netværksarbejde bliver vedkommende for din leder og din afdeling?** Vil du f.eks. præsentere netværksarbejdet på afdelingsmøder, drøfte med dine kollegaer hvordan du og de ser netværkstanken sat i spil i jeres afdeling? |