

Handbok nätverk

Fackförbundet STs regionala verksamhet, uppmuntrar till lokala nätverksbyggen och samverkan som kan vara en arena för erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda över formella gränser.

Nätverket kan bestå av kontakter inom yrke, bransch, utbildning, sakfrågor mfl. Genom att knyta informella kontakter och bygga upp halvformella grupperingar över formella organisationsgränser, kan en organisation arbeta för sin sak i en ny och ofta energigivande form och därmed stärka sin påverkansform

Kom igång:

- Ta kontakt med andra förtroendevalda på orten som kanske är intresserade av en första förutsättningslös träff.
- Boka in en första förutsättningslös träff, en lunch eller en kväll utanför arbetet. Stäm av förväntningarna.
- Identifiera samtalsämnen: vad vill vi åstadkomma? Vilka gemensamma mål? (tex förhandlingsstyrka, hållbart arbetsliv, värvning och eller facklig styrka? Hur vill vi tex påverka regionala beslutsfattare och eller riksdagspolitiker i regionen?)
- Börja planera verksamhet, handlingar gör skillnad. Man träffas hos någon och förbereder ett gemensamt evenemang och genom arbetet växer samverkan fram (att arbeta tillsammans är starkt förenande). När aktiviteten genomförts och utvärderats bildas en gemensam upplevelse som kan leda till ytterligare energi att starta eller bibehålla nätverket (nästa gång så justerar vi lite på arbetsmomenten). Planera in minimum tre träffar och utvärdera senast efter sju träffar.
- Vem initierar/bjuder in?
- Syftet med mötet, klart och tydligt
- Datum (som alla kan) start och sluttid
- Plats (lokal, ort)
- Hur leds mötet (fast eller roterande mötesordförande.
- Respektera tiden (effektivitet)
- Hur skall mötet dokumenteras? Tydliga anteckningar – tvingar fram bättre mötesstruktur
- Alternativa mötesformer när relationerna är etablerade (video, telefon mfl)

Mötesformer

- **Stäm av förväntningarna.** Om mötet har ett speciellt tema eller tar upp komplicerade frågor låt medlemmarna börja med att skriva ner sina förväntningar på dagens möte "Postit-lappar" och sätt upp dem på gemensam tavla. Alla får härigenom en bild av hur många frågor och vilken storlek/viktighet. Mot slutet av mötet matchas om förväntningarna infriades eller om något blev kvar till nästa möte.
- **Laget runt.** Att låta deltagarna i tur och ordning uttrycka vad de tycker i en viss fråga, skapar engagemang. Det gör att människor som annars sitter tysta får chansen att säga de tycker och lämnar sina förslag till lösningar, utan att bli avbrutna. Allas åsikter hörs och inte enbart de mest tongivande styr hur beslutet formuleras. Ingen kan heller gömma sig i tystnaden och sedan klaga på beslutet i efterhand eftersom alla bidrar till lösningen.
- **Lyssna på andra.** Det finns många sätt att få en grupp att lyssna bättre på varandra. Tex symboler som talpinne, boll. Enbart den som håller i pinnen har rätt att tala, övriga lyssnar. Alla får tala till punkt, utan att bli avbrutna och de som inte har pinnen koncentrerar sig verkligen på att lyssna, istället för att så fort som möjligt gå in och avbryta för att föra ut sina egna argument.
- **Eftertanke på dagordningen.** Många beslut i fackligt arbete är svåra och kräver eftertanke. Ge er själva den tiden. Det är inte fel eller farligt att låta det vara tyst en stund i sammanträdesrummet innan ni bestämmer något viktigt.
- **Annorlunda start.** Ett möte måste inte börja med den vanliga punkten på dagordningen. Det kan också börjas med en promenad, eller något annat som bryter de invanda mönstren. Det handlar om fokus, att få människor samlade "här och nu". Med en annorlunda start kan man också leda in tankarna på nya spår och kanske väcka en annan sorts frågor än mötena annars gör.
- **Lämna sammanträdesbordet.** möt varandra mer rakt. Det gläder inte bara nya och kanske osäkra mötesdeltagare. Man gör det lättast genom att ställa stolar i en rund ring mitt på golvet. Stolarna på golvet ger en annan atmosfär och bättre förutsättningar att komma till tals.

Dagordning/agenda. Exempel

Kraften i en idéburen organisation kan skapas genom de frågor organisationen sätter i fokus på sin dagordning. Förtroendet för en organisation är känslan av att den adresserar de rätta frågorna. Fokus förändras under mötets gång.

Tid	Punkt	Ärende/fråga	Föredragande	Fokus	Beslutsförslag
		Incheckning		<i>Samla nätverket för uppgiften</i>	
		Information/rapport		<i>Uppföljning & lärande</i>	
		Diskussion		<i>Utveckling</i>	
		Beslut		<i>Bedömning & prio</i>	
		Övrigt, nästa möte			
		Utcheckning & utvärdering av mötet			

Några gemensamma begrepp

Nätverk. Organiserar det frivilliga intresset.

Nätverkande. Innebär en informell uppsättning relationer mellan människor och processer. Människor som talar med varandra, som utbyter idéer, information och resurser med varandra.

Nätverksarbete är en arbetsform som brukar integreras i idéburna organisationers verksamhet. Mötet kring idén är det som håller samman. Formen ger utrymme för självorganisering och stärker de individer som ingår i nätverket och kan därmed bli maktomfördelade på gott och ont.

Nätverks principer. Meningsfullhet, ömsesidighet och gemensam nytta. Nätverken vinner genom att ge.

Det krävs ett medvetet arbete för att bygga upp, underhålla och fördjupa delaktigheten och engagemanget i nätverk.

Framgångsfaktorer. Engagemang ger engagemang

Förutsättningar för människors engagemang i idéburna organisationer är att de behöver mer än ekonomiska incitament för att bli motiverade i jobbet. För att det personliga engagemanget ska bestå och växa behöver de bli sedda och uppmärksammade. Känna mening, att behövas och att bli accepterad som personer.

- Tydligt syfte.
- Ömsesidigt utbyte mellan deltagarna.
- Att varje möte ger något.
- Att deltagarna är prestigelösa och positiva till samverkan över gränserna.