

JOHTAJUUS JA VERKOSTOTYÖSKENTELY

PETRIKKI TUKIAINEN | VILLINIKKARIT Oy



VERKOSTOKEHITTÄMISEN HAASTEET

- Yhteinen tavoite on epäselvä
- Verkostokarttaa (toimijat ja palvelut) ei hahmoteta yhdessä
- Verkostolla ei ole selkeää johtajuutta
- Verkoston jäsenten rooli suhteessa tavoitteeseen on epäselvä
- Verkoston jäsenet eivät pysty saamaan oman organisaation tukea ”verkostossa” tehdyille päätöksille
- Verkoston viestintää ei ole koordinoitu
- Verkosto ei saa ratkottua ongelmia nopeasti eli verkosto ei opi

VERKOSTOKEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUDET

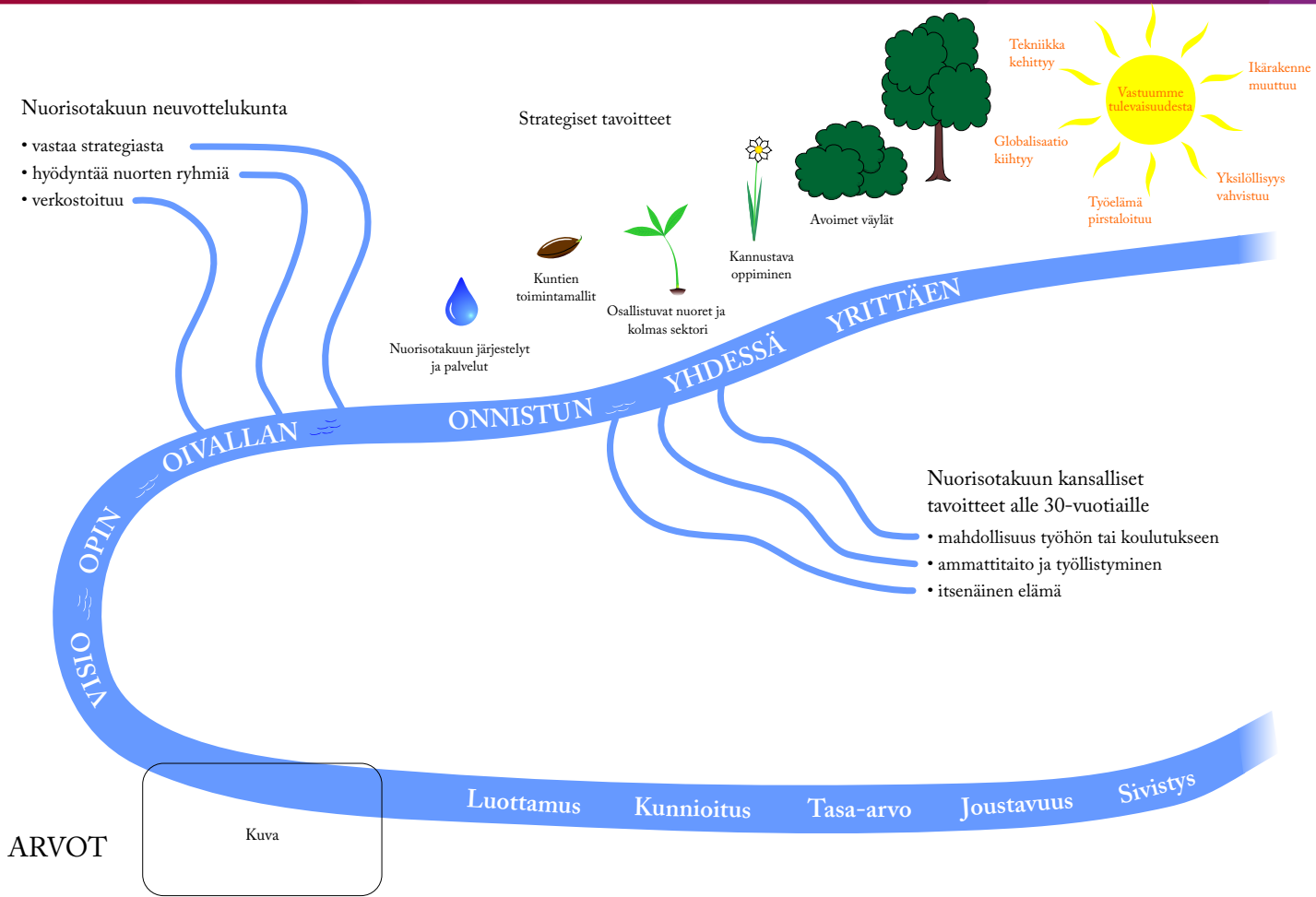
- Yhteinen tavoite on innostava ja haastaa toimintaan
- Organisaatiot tuntevat toisensa ja ihmisten osaamiset täydentävät toisiaan
- Johtajuus on määritetty ja perustuu osaamiseen ei edustukselliseen rooliin
- Verkosto-organisaation vahva tavoite ja selkeät pelisäännöt auttavat organisaatioita keskittymään olennaiseen omassa toiminnassaan
- Verkoston viestintä palvelee asiakasta ja synnyttää palveluiden asiantuntijoissa imua ja tunnetta yhteiseen tekemiseen
- Toiminnalliset haasteet nostetaan esiin ja ratkotaan tavoitteen suunnassa ja asiakkaan ehdoilla



**VERKOSTOYHTEISTYÖSSÄ JOHTAJUUS
RATKAISEE ONNISTUMISEN**

OSAAMISVAATIMUKSET VERKOSTON JOHTAMISELLE - HENKILÖKOHTAINEN TASO

- **Strategisen johtamisen taidot** - kyky kytkeä yhteiset (esim. NT ja ELO-strategiat) ja organisaatiokohtaiset strategiat yhteen
- **Verkostoprosessin johtamisen taidot** - esim. paikallisen ohjaus- ja palveluverkoston vetäminen
- **Prosessin rikastamisen taidot** - miten synnyttää uutta ajattelua?
- **Muutosprosessin johtamisen osaaminen** (mm. muutosvastarrinnan kohtaaminen ja käsittely, muutoksen esteiden tunnistaminen ja poistaminen, onnistumisten esiin nostaminen)
- **Prosessin kiteyttämisen** ja mallintamisen osaaminen
- **Yhteisöllisen viestinnän** ja dokumentoinnin tavat ja työkalut



Nuorisotakuu
2014 - 2016 Etelä-Savossa

LUONNOSPIIRROS 10.1.2014 Tuija Toivakainen, Vesa Väisänen

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI

1. Miten verkostoyhteistyö on muuttanut/muuttaa omaa henkilökohtaista johtamistyötä?
2. Miten kehitämme verkostojen johtamisosaamista ja ammattilaisten verkosto-osaamista?
3. Miten murskataan rakenteita tavoitteen parhaaksi? (seinättömyys, parityöskentely, kohtaamiset, "TE-osaaminen" muissa organisaatioissa)
4. Millaisella johtamisella nopeutamme innovatiivisia kokeiluja ja toisilta organisaatioilta oppimista?

UNELMAVERKOSTON KULMAKIVET

ASIAKKAAN ETU VS. OMA ORGANISAATIO

YHTEINEN INSPIROIVA TAVOITE

ARVOSTUS - LUOTTAMUS

ME KIELI

NYT



VAPAAUS MUTTA AJATTELUN VANKILASSA

VANKEUS MUTTA AJATTELUN VAPAAUS

Kiitos!

Petrikki Tukiainen

050 505 00 77

petrikki.tukiainen@villinikkarit.fi

www.villinikkarit.fi