

Tiedätkö tämän verkostoitumisesta?

- Milloin verkostoitumista tarvitaan?
- Avoin vai suljettu toimijajoukko?
- Miten verkoston voi saada toimimaan?

Verkostoituminen terminä tarkoittaa yritysten ja ihmisten lisääntyvää yhteistyötä monimutkaistuvissa verkostoissa. Verkostoituminen voidaan käsittää myös yritysstrategiana jossa yhteistyöllä voidaan saavuttaa molempia osapuolia hyödyntäviä etuja paremmin, kuin jos kumpikin osapuoli toimisi erikseen - syntyy synergiaetuja. Verkostoituminen on tavallaan siis idea ja konsepti.

Nykyaikana yritykset ovat entistä voimakkaammin verkostoituneita. Verkostoituminen lisääntyy, koska yritykset pyrkivät entistä enemmän keskittymään ydinosaamiseensa. Verkostoituminen ja ydinosaamiseen keskittyminen ovatkin tavallaan saman kolikon kaksi puolta.

Yritysten strateginen pyrkimys on keskittyä siihen toimintaan, jonka se parhaiten osaa ja hankkia muut tarvittavat toiminnot ja palvelut ulkoiselta toimittajalta, eli yritykset niin sanotusti ulkoistavat toimintojaan. Yritykset uskovat pärjäävänsä kiristyvässä kilpailussa parhaiten, kun ne eivät käytä resurssejaan itselleen vähemmän tärkeisiin toimintoihin vaan keskittyvät siihen toimintaan, joka luo yritykselle eniten arvoa.

Tiedätkö tämän eri-ikäisten johtamisesta?

- Miten esimies voi johtaa ja miten eri-ikäisiä työntekijöitä?
- Työn merkitys eri-ikäisten eri vaiheissa, ikäjohtamisen haasteet esimiehille?
- Eri-ikäiset työntekijät ja työkyky?

Eri-ikäiset ihmiset ovat työyhteisössä rikkaus. Eri-ikäkausina työntekijöiden vahvuudet ovat asioita, joita työyhteisön kannattaa ottaa huomioon ja käyttää työyhteisön hyväksi. Nuoret työntekijät tuovat uusia ajatuksia ja toimintamalleja, heillä on ns. nuoruuden into ja kokeilun halu. Heille täytyy antaa mahdollisuus tuoda nämä asiat esille. Vanhemmilla on elämän tuoma kokemus ja viisaus, mutta näillä vahvuuksilla emme saa tukahduttaa nuorempien innovatiivisuutta.

Työkyky ei ole ikä sidonnaista. Psykkisesti tarkasteltuna ikääntyminen merkitsee elämäkokemuksen lisääntymistä, viisautta. On kuitenkin taito kerätä noiden kokemusten tuottama sato ja käyttää se työyhteisön parhaaksi. Se, miten ikääntyminen tulee huomioida johtamisessa, on taitolaji. Esimiehen työkalupakkiin ikäjohtamisessa pitäisi kuulua myönteinen asenne, yhteistyötaidot, yksilöllisyyden huomioiminen ja kommunikointikyky.

Hyvän esimiehen taitoihin kuuluu kommunikointikyky. Iäkkäät työntekijät odottavat, että heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heiltä myös kysytään mielipiteitä. Heillä on enemmän tietämystä ja kokemusta asioista kuin nuoremmilla työntekijöillä. Seniorit tarvitsevat usein enemmän aikaa muutoksiin kuin nuoremmat. Esimiehelle on myös tärkeää kuuntelemisen taito.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia 2 eri aiheesta digitaalisesti [CHAT](#)) tai kuunnella Vlogi (facebook) **tiistaina 24.11. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 23.11. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi