

ÅTGÄRDSKORT 5

Att leda nätverksarbete

UTMANING

Kommunerna har möjlighet att utse en ledare för det sektorsövergripande styrnings- och servicenätverket för tjänster riktade till unga. Ledarskapet är dock förknippat med många utmaningar, såsom att ingen vill ta ansvar för att leda nätverket eller att ansvaret för att leda nätverket förblir hos en och samma person för alltid. Nätverksledarens roll kan vara oklar och uppgifterna har inte nödvändigtvis definierats. Dessutom kan man uppleva att det inte finns tillräckligt med resurser för att leda nätverket eller att nätverksledaren inte har förståelse för nätverkets uppgifter och målen med nätverksarbetet. En annan utmaning har upplevts vara att nätverksledaren inte har förmåga och/eller färdigheter att fungera som nätverksledare. Nätverksledaren kanske inte heller är direkt chef för någon av medlemmarna i nätverket, och en fråga som då uppstår är vem som har mandat att leda och i vilka frågor?

Fakta

- I ungdomslagen finns inga bestämmelser om vilken sektor det är som ansvarar för att bilda och samordna det sektorsövergripande styrnings- och servicenätverket eller en motsvarande samarbetsgrupp.
- Kommunen kan med beaktande av de lokala förhållandena besluta vilken sektor som ansvarar för

nätverkets verksamhet eller från vilken sektor den ansvariga tjänsteinnehavaren kommer.

(Källa: Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö, red. Kimmo Aaltonen, 2011)

LÖSNING

Framför allt när det handlar om att leda nätverksarbete är det viktigt att man tydligt har kommit överens om rollen och ansvaret för att leda nätverket och att den person som fungerar som nätverksledare kan sköta sin uppgift i enlighet med de uppdrag som har fastställts för nätverksarbetet. Det är också viktigt att inom nätverket diskutera vad som förväntas av nätverksledaren och anteckna de uppgifter som nätverksledaren har. Det finns skäl att ha en gemensam syn på om man förväntar sig att nätverksledaren ska göra något annat utöver att leda mötena. I nätverket ska man beakta arbetet med att förbereda nätverkets möten, leda dessa möten, göra upp promemorior och förmedla information efter mötena. Nätverksledarens viktigaste uppgift är att tillhandahålla ett forum där nätverksmedlemmarna tillsammans ansvarar för att nätverkets uppgifter utförs. Nätverksarbetet kan också omfatta annat som kräver tid och kompetens av nätverksledaren. Nätverksledaren ska dessutom ha möjlighet att föra vidare sådana frågor som uppkommit inom nätverket, såväl till beslutsfattande som till chefer för andra sektorer. Man bör komma överens om genom vilka kanaler och på vilket sätt detta ska ske.

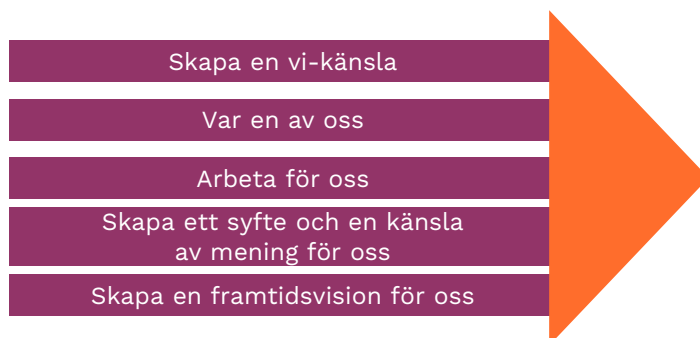
VERKTYG

SIMOL-modellen

SIMOL-modellen är en ledarskapsmodell som tar fasta på social identitet. Den grundläggande principen i modellen är uppfattningen att människan är en social individ. Identiteten uttrycker allt som en människa är. När det handlar om att leda nätverk ligger fokus på gruppmedlemmarnas identiteter och hur de sammansvetsas till en helhet. När man talar om att leda samarbete handlar det uttryckligen om att leda och hantera identiteten. Inom SIMOL-modellen granskas identiteten ur två olika perspektiv; personlig och social identitet. Nätverksledaren ska då förstå varje medlems individuella jag och skapa en gemensam social identitet. Den gemensamma sociala identiteten fungerar således som ett lim mellan aktörerna och stöder uppnåendet av målen. I den

här modellen är det också värt att notera att ledaren ska dela samma sociala identitet som nätverksmedlemmarna och förtjäna sin plats som nätverksledare.

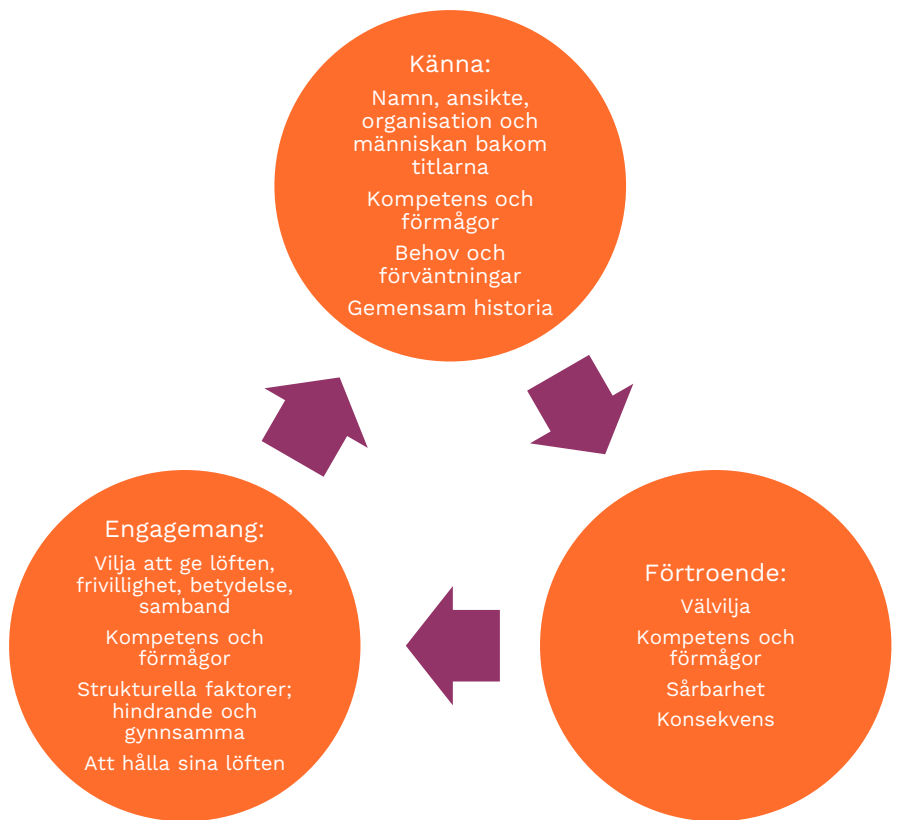
Källa: Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja. Satu Koivisto & Ritva Ranta, 2019.



Modellen Tunne, luota, sitoudu ("Känna, ha förtroende, engagera")

Timo Järvensivu beskriver att kärnan i nätverksarbetet är en cirkel med tre delområden. Det går inte att samarbeta om man inte känner varandra, och om man inte har förtroende för varandra kan man inte börja arbeta tillsammans. Det är dock först när man känner engagemang som samarbetet kan bli verklighet. Att känna och lita på varandra räcker inte till för att främja nätverksarbetet. Nätverksledaren har möjlighet att bidra till att deltagarna fullföljer cirkelns tre delområden genom att reservera tillräckligt med tid och genom att deltagarna får lära känna och lita på varandra. Engagemanget för nätverksarbetet behandlas i åtgärdskort 4, som också innehåller en genomgång av nätverksmedlemmens, nätverksledarens och organisationernas roll i engagemanget för nätverksarbetet.

Källa: Verkstojen johtaminen. Timo Järvensivu, 2019.



Det runda bordet och det rektangulära bordet i nätverksarbetet



I nätverksarbetet behövs två infallsvinklar. Dialogen främjar den ömsesidiga förståelsen medan beslutsfattandet styr verksamheten. Tiimiakatemia beskriver den här arbetsmodellen som en modell med två bord; ett runt bord där dialogen står i centrum och ett rektangulärt bord där sakfrågor och beslutsfattande lyfts fram. Dialogen i sig ger inga lösningar, utan dialogen är ett sätt att granska frågan ur flera synvinklar. Efter dialogen drar man slutsatser, utarbetar åtgärder, funderar på lösningar eller bildar sammanfattningar. Modellens båda delar behövs i det sektorsövergripande nätverksarbetet. Det är viktigt att se till att ingen av delarna genomförs ofullständigt utan att de är i balans sinsemellan.

Källa: Avain yhteistyöhön – Oppiva johtaminen ja yhteisöohjautuvat tiimit, Heikki Toivanen och Juha Wirekoski. Tiimiakatemia Global oy. Tillämpning av verket: Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) The Knowledge Creating Company. Oxford University Press.

