

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Jumin sijaan puhumme haasteesta.

Ohjelmakauden viimeinen vuosi + korona = jumitilanne. Työskentely on hidastunut, digitaalisia keinoja pitäisi ottaa käyttöön nopeammin. Rahoituksen vähyys loppukaudella, mitä viestitään?

Ei ole aikaa verkostotyölle

Kuntaraha ja kuntarahasitoumus on haaste tässä tilanteessa. Poikkeustilanne asettaa haasteita.

Nuoriso-Leaderin käynnistämisessä on ollut ongelmia. Miten löytää nuoret, jotka haluavat sitoutua?

Uusien ihmisten saaminen toimintaan mukaan (aktiiviset, innokkaat henkilöt) on välillä haastavaa

Leader-verkosto toimii hyvin, aina voi kysyä kollegalta apua

Vahva persoona, kovaääninen, "estää" muiden osallistumisen, henkilö, joka hidastaa toimintaa. Tässä tapauksessa puheenjohtajalla tärkeä rooli tasapuolisena puheenvuorojen jakajana ja osallistajana.

Toisilta kysyminen, benchmarking, uuden keksiminen auttavat jumien yli. Toiminnanjohtajan tai hankeaktivaattorin asenne on tärkeä jumien välttämiseksi. Tiedon välitys, sisäinen ja ulkoinen, varsinkin etätyössä tuo haasteita ja voi aiheuttaa jumeja.

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Verkostoja on paljon ja niitä on monenlaisia. Vaikea olla kaikessa mukana.

Hallituksen verkostot, onko niitä osattu hyödyntää tarpeeksi? Odotukset hallitukselle suuria, hallitukselta ei välttämättä saada tukea tarpeeksi.

Laatutyön verkostanalyysi tehdään aina uudelleen kun väki vaihtuu.

Jumi ryhmätyössä. Vaikea vastata kysymykseen.

Verkostossa eri tahoilla voi olla eri tavoitteet ja se aiheuttaa jumeja. Yhteisen tavoitteen määrittely tärkeää.

Ulosjäänti verkostoista joissa pitäisi kuulua

Ei hoideta asiaa eteenpäin, josta on otettu vastuu, on vaikea toimia. Yksi ratkaisu voi olla parempi ajanhallinta tai käydään läpi, kenellä on oikeasti aikaa tarttua asiaan ja hoitaa se.

Mahdollinen tuleva jumi: miten saadaan ihmiset satsaamaan aikaansa tähän?

Aikataulu ei pidä, esim. teemahanke, (yhdessä tekemisen vastuu, tulisi me-henki). Erit deadlinet toimijoille kuin Leader-väelle, jää pelivaraa.



Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Aikapula, kun verkostoja on niin paljon. Pakko priorisoida, toisiin keskittyvä enemmän ja toisiin vähemmän.

Johtoryhmätyöskentely Rieska-Leaderissa. Monenlaisia asioita käydään läpi. Työryhmiä, teemaryhmiä. Vastuuta on saatu jaettua ja jokainen joka haluaa, pääsee mukaan.

Välillä ei tunneta henkilöitä, joiden kanssa aletaan toimimaan. Historiassa saattaa olla klikkejä, jotka aiheuttaa ikäviä tilanteita. Verkostotyö vaatii paljon halua ja aikaa kaikilta verkoston jäseniltä. Verkostot vaihtuu, yrityskehittä vaihtuu.

Miten osaa keskittyä oleelliseen ja tunnistaa tärkeän verkoston?

Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan roolit ovat hyvin merkittäviä.

Aina ei Leader-ryhmiä ei kutsuttu verkostoihin, vaan piti itse hakeutua. Nyt kutsutaan paremmin.. luottamukseen eteen joudutaan tekemään töitä.. Leaderissa on useita erillisiä verkostoja JS rinnakkaisia, päällekkäisiä verkostoja: resurssipula.

Työntekijöitten vaihtuvuus hankaloittaa varsinkin kv. hankkeissa. Tiedonvälitys paikallisen median kanssa: mediassa voi olla negatiivinen asenne, jolloin yksittäisen henkilön mielipide vaikuttaa.

Jumit voivat nousta rahoituksesta ja sen rajoituksista.

Jumi: Yhteistyön puute - ei ole otettu mukaan porukkaan. Ratkaisu: Ely-keskuksen rooli on olennainen.

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Toimintatapoja pitää päivittää koko ajan.

Ei ole päästy mukaan kaikkiin verkostoihin ilman omaa aktiivista roolia.

Mahdollinen tuleva jumi: riittääkö virtuaalisuus yhteistyötä ja verkostoja vai jumittaako tapaamisrajoitukset verkostoitumista? Haasteellista uusien verkostojen syntymiseen ja uuden ideoinnin. Virtuaalisesti jää alussa pinnalliseksi.

Joskus ihmiset leipääntyy ja verkostot jumittuu, ihmisten ajatusten muuttumattomuus. Uudet ihmiset tuovat uusia ideoita, uusiutuminen tärkeää. Tämänhetkinen digiloikka ollut joillekin liian iso, joillekin taas mahdollisuus.

Ohjelmakauden vaihteessa voi olla hyvä hetki rakentaa uutta.

Korona-haasteeseen ei kukaan osannut varautua. Hyvä oppimisprosessi digiloikkaan. Tavanomaisista toimintasuunnitelmista uusiin toimintatapoihin. esim. virtuaaliset kyläkokoukset ja avoimet kylät. Varautumista tulevaisuudessa. Uudet työkalut.

Vaihtoehtoisten ratkaisujen tai rahoituslähteiden haku, jos Leader-rahoitus ei onnistu. Hankeidean jalostaminen.

Kohderyhmä ja sen toimintatavat pitäisi ymmärtää, kun lähdetään verkostoa rakentamaan, esim. Nuorisoleader-toimintaa käynnistettäessä. Rakennetaan toiminta siten kuin nuoret muutenkin toimisivat ja otetaan heidät mukaan suunnitteluun alusta alkaen

Korona tuonut virtuaaliset työkalut tehokäyttöön, pakollinen digiloikka tuonut rohkeutta kaikenikäisille - käytettävä myös jatkossa! Verkko-ongelmat rajoittavat, valokuitu kuntoon!



Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

1. Miten saadaan yhdistykset mukaan matkailupalvelujen tuottamiseen alueella? Ylitystä on pyritty hakemaan mm. alueen matkailuhankkeessa, mutta ratkaisua ei ole vielä saatu. 2. Tulevaisuuden jumi pienten Leader-ryhmien kohtalo.

Verkostojen luomiseen tarvitaan ryhmissä henkilöstöresursseja, verkostot tarvitsevat koollekutsujan ja emännöijän, mikä taas vaatii aika- ja raharesursseja.

Erilaiset kohtaamispaikat ovat keinoja taklata sitä, että ei tunneta kunnolla verkostoa. (etäjutut, fyysiset tapaamiset, epäviralliset tapaamiset) Verkoston muutoksia tulee ennakoida, rakentaa kisälli-oppipoika - rakenteita. Siirtää osaamista.

Virtuaalisuus mahdollistaa normaalisti hiljaisempien uudenlaisen aktivoitumisen.

Yhteistyön jatkumisen varmistaminen vaatii jatkuvaa työtä ja vastavuoroisuutta.

Verkostot ja yhteydenpito kuntapäätäjisiin/kuntajohtajiin säännöllisesti tärkeää

Hallituksen koko vaikuttaa sen aktiivisuuteen. Esim hallituksessa 24 jäsentä, kaikkien aktivoiminen hankalampaa.

Verkosto vaatii jonkin tehtävän&tavoitteen, ettei tavata vain sen takia, että on kiva tavata. Eli verkoston jäsenten tulee saada verkostosta hyötyä.

Uudet hallitusjäsenet innostavat vanhoja.

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Henkilökemiat eivät pelitä. Mitä tehdään? Löytyisikö jokin yhteinen kiinnostuksen kohde, joka avaa jumin?

Henkilöjumit : ihminen heikkous ja vahvuus. Organisaatio jumi. Erilaiset intressit ja painotukset: säädökset ja politiikka Mihin Leader-välineet riittävät? Ja resurssit.

Miten otetaan uudet jäsenet mukaan verkostoihin? Kuunnellaanko aidosti uusia jäseniä?

Kuntaedustajat hallituksissa. Isoja eroja aktiivisuudessa.

Sitouttaminen haasteellista, saada ihmiset mukaan pitkäksi aikaa. Vaihtuvuutta paljon ja ajankäyttö. Jutellaan erilaisista vaihtoehdoista, hyödyntää toisten kokemuksia. Mukavaa rentoa yhdessä tekemistä. Roolien unohtaminen. Pitää olla iloa ja hyötyä.

Kokoukset: tietokoneen kautta kokouksissa intensiteetti laskee. Tilanteen uutuus, helpottaa ajan myötä kun sovitaan yhteisiä pelisääntöjä ja opitaan paremmiksi. Parempi fasilitointi, selkeät käytännöt.

Mahdolliset jumit liittyvät ehkä tiedottamisen ja/tai yhteisymmärryksen puutteeseen.

verkostojen kehittämisen kannalta koronavaikutukset voivat tulla jälkijunassa kun ei päästä pitämään tilaisuuksia yms osallistamaan ihmisiä.

Tulevaisuuden jumit: hankebyrokratia, henkilöstön jaksaminen, koronatilanteen pitkittyminen. Ihmisten aktivointi ja saaminen tilaisuuksiin, nuorten innostaminen, yhdistysaktiivien harmaantuminen, some on osittain passivoittanut ihmisiä.

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Yksi tavoite verkostotyössä ryhmällä on varmastikin elinvoima. Jumi voi tulla siitä, että jos ei pystykään tähän vastaamaan eli verkostotyössä pitää olla myös "natsoja"

Kyläyhdistysten väki vanhenee, samoin sitten talkooporukka. Virtuaalinen kyläilta olisi yksi mahdollisuus saada nuorempaa porukkaa mukaan. Tilaisuuksissa pitää olla hauskaa! Tarvitaan lisää keinoja tämän asian taklaamiseen.

- Kaikkien verkostojen ei tarvitse olla pitkäaikaisia, vaan voivat olla olemassa jotain tiettyä tarkoitusta esim. oppimista varten vaikkapa jossain hankkeessa.

Kahden kokouksen malli aktivoi hallituksia ja siten voi myös lisätä kiinnostusta hallitustyöhön.

kokouksiin voisi antaa materiaalit jo ennalta ja niihin olisi hyvä tutustua jo aiemmin. näin tehdäänkin jo monessa paikassa. kaikkea ei kuitenkaan pysty "ymmärtämään" ennalta.

Nuorten tavoittaminen on hankalaa. Oma "nuori" henkilö työntekijänä tai hallituksen jäsenenä voisi olla ratkaisu.

kaikki etäkehittäminen on uutta ja siihen sopeutuminen vie aikaa.

Kuntarahaneuvottelujen jumeja voidaan purkaa hyvällä viestinnällä, joilla voidaan osoittaa toiminnan tulokset

Lähtötilanteesta on eri käsityksiä. Tärkeää aloittaa keskustelu siitä, missä kukin näkee meidän olevan.



Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

On tiettyjä verkostoja, joihin ei ole kutsuttu, vaikka olisi hyvä olla mukana. Tähän auttaa vain se, että on itse aktiivinen ja pyrkii mukaan. Aika ei riitä, kaikkeen, jos esim. Leader-ryhmä toimii kahden maakunnan alueella. hallituksen osallisuus!

Monet hankkeet jäissä jos niitä ei voi toteuttaa etänä tai onko tarvetta hanketta toteuttaa kun palataan uuteen normaaliin.

Jumien ennakointi: suunnittelu, varautuminen, riskianalyysit. Jumien kohtaaminen, ei asioiden jättäminen jumiin - puhumalla selviää.

Nuorisojäsen hallituksessa + nuorisotyöryhmä. Nuorten osallistuminen.

Ryhmä 29 Hallitustyöskentelyn ja verkostojen rooli, jumi jos toimii ensisijaisesti oman taustayhteisönsä edunvalvojana eikä alueen kehittäjänä. Ratkaisuna hyvä ennakointi riskeistä, pj:n jämäkkä rooli, avoimuus

Viranomaisyhteistyö ollut jumissa. Tämä koulutus auttaa.

muut asiat jäävät tällä hetkellä koronan varjoon. vaikea tietää koska tilanne normalisoituu ja mikä on uusi normaali.

miten voidaan viedä asioita/kehittämistyötä/viestintää eteenpäin positiivisesti ja luoda uusia tapoja toimia kun kaikki on uutta ja epävarmaa.

Nyt on paljon asioita auki, epävarmuus, mihin mennään rahoituksen ja työkalujen suhteen.



Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Nuorisotyön kentällä kysymykset toimijuudesta (kuka on nuorisotyöntekijä) ovat aiheuttaneet verkostotyössä jumeja, mutta kuitenkin tästä ollaan myös päästy yli tulella tutuksi toimijaksi nuorisotyön saralla.

On ollut hankaluuksia saada toimijoita osaksi verkostotyöskentelyä, mutta tästä ollaan päästy yli esimerkiksi osoittamalla millaisia hyötyjä verkostossa toimimisessa on 'henkilökohtaisesti' toimijalle.

Ohjaako painotukset verkostoitumista : digi, ympäristötulokset, älykäs kylä. Keskittyykö verkostoituminen. Onko joustavuus lääke?

Verkosto voidaan käyttää myös loppuun. Uusia verkostoja täytyy Leader-työssä jatkuvasti etsiä ja kartoittaa. Olemme ehkä urautuneet liikaa verkostotyössä. Uusia työntekijöitä tulisi kuunnella ja heidän kyseenalaistuksiaan. Puuttuva aika on haaste.

Yhdistystoimintaa pitää kehittää, että se vastaa paikallisten asukkaiden toimintaa ja tarpeita. Uusia otteita tarvitaan! Ei pidä väsyttää pientä aktiivista toimijaryhmään (esm kyläyhdistystä, vaan löytää uutta intoa paikallisesta halusta ja tahdosta.

Liiallinen byrokratia on pahin jumi, toivottavasti helpottaa uudella kaudella!

Osallistamisen ongelmat Leader-tukea saaneet eivät tiedota saamastaan Priorisointi - kuulutaan moneen verkostoon, kokonaisuus ei hahmotu Verkostojen vahvistaminen - poistetaan päällekkäisyydet

Leader-toiminta jatkuu

Naapuri-leaderien yhteistyö, yrittäjäneuvojaverkostot, Paljon on hyviä verkostoja, joissa ollaan mukana, ei niinkään kumeja.

Hyvät vinkit jumien ylittämiseen!

Verkostot voivat myös mennä sekaisin joskus, jos on vaikka erilaisia tavoitteita/näkökulmia verkoston sisällä olevilla

Hallituksen työskentelyssä helposti jumiudutaan ja unohdetaan verkostomaisuus. Tulee muistaa vaalia verkostoa.

Jumien välttämiseen tarvitaan sen tunteen välittämistä, että tarvitsemme toinen toisiamme, eli esim. strategiaa ei tehdä vain Leader-ryhmän tarpeista, oltava jotain "sokeria" ei vaan karvasta lääkettä eli tunnetta, miksi olla mukana.

Verkoston sitoutumisessa on kohdattu ongelma ja vaikka omat tavoitteet on olleet selkeät, niin ilmeisesti yhteiset tavoitteet ei niinkään ja sitoutumisen aste ei ole ollut toivottu. Yhteiset yhtymäkohdat ja tavoitteet on hyvä löytää ja selkeyttää.

Hlövaihdokset, verkostoissa usein hlövaihdoksia, monen asian eteneminen katkeaa. Jumeja taklataan esim vaihdoksissa hallituksessa tai kunnan johdossa huolellisella perehdytyksellä, jakamalla vastuuta useammalle sekä huolellisella dokumentoinnilla.

Avaimet jumien selättämiseen: avoimuus, keskustelu, tiedottaminen!

Jumit miten niitä ennakoidaan? Tulee pitää hyvät välit verkoston ydintoimijoihin, jotta voidaan keskustella avoimesti jumikohdista ja etsiä niihin ratkaisuja.

