

## Kahdeksan tärkeäksi koettua yhteistä arvoa

(Tuloksia n. 17 milj. kyselyyn osallistuneelta, 40 eri maasta, ref. by Lebow & Simon, 1999)

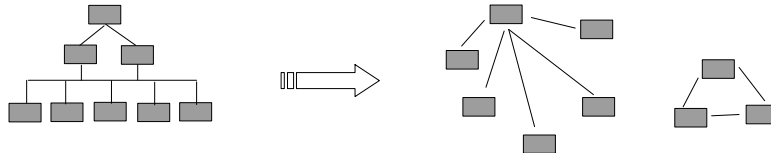
<b>Totuudellisuus</b>	Kohtele muita tinkimättä totuudesta
<b>Luottamus</b>	Vahvista luottamusta kumppaneissasi
<b>Mentorointi</b>	Ohjaa ja tue epäitsekäästi
<b>Avoimuus</b>	Ole vastaanottavainen uusille ideoille
<b>Riskinotto</b>	Ota henkilökohtaisia riskejä yhteisön edun vuoksi
<b>Tunnustus</b>	Anna tunnustusta kun sen aika on
<b>Rehellisyys</b>	Ole toimissasi rehellinen, älä koske likaisiin rahoihin
<b>Välittäminen</b>	Aseta muiden edut omiesi edelle

Toisaalta:

Neljä uupumustyyppiä Suomessa (Ahola & Gerlander, TTL, 1998):

- Kuorman alle jäävät uhrautajat** - liikaa työtä, kiire, ahdistuminen, väsyminen
- Turhautuvat idealistit** - asiat eivät onnistu, turhautuminen, kynnistyminen
- Työn sankarit** - työ on koko elämä ja ongelmat koskevat myös sitä
- Kriisiin joutuneet** - syyllisyys työtehon laskusta oman kriisin vuoksi

## Mitä organisaatiolle tapahtuu kun se verkostoituu?



### Lähtötilanne

- Kiinteä johtamisrakenne
- Selkeät vastuut ja käytännöt
- Asiantuntijasilot
- Vakaat kommunikaatiokanavat
- Kiinteät ryhmät ja osastot
- Kokonaisnäkemys johdolla
- Yksinkertainen palkitsemismalli
- Selkeä urakehitys

### Verkottumisen tulos

- Hajautettu ja dynaaminen vastuu
- Dynaamiset kommunikaatiokanavat
- Hajautettu asiantuntemus
- Vaihtuvat ryhmät ja tiimit
- Hatara kokonaisnäkemys
- Hankalat palkitsemismallit
- Moniulotteinen urakehitys

### Uudet henkiset vaatimukset:

- Itsenäisyys ja laaja
- Teknologia- ja muu uusi oppiminen
- Vaihtuvat yhteistyösuhteet
- Verkostuminen ulospäin
- Lisääntyvät yhteydenotot ja keskeytykset
- Viestintäkuorman kasvu
- Työn lisäksi uusi kehittämisuorma
- Virtuaalisuuden yksinäisyys