



Umetnost umrežavanja

Knjaževac/Inovo

17-19.10.2014. godine

Predstavljanje

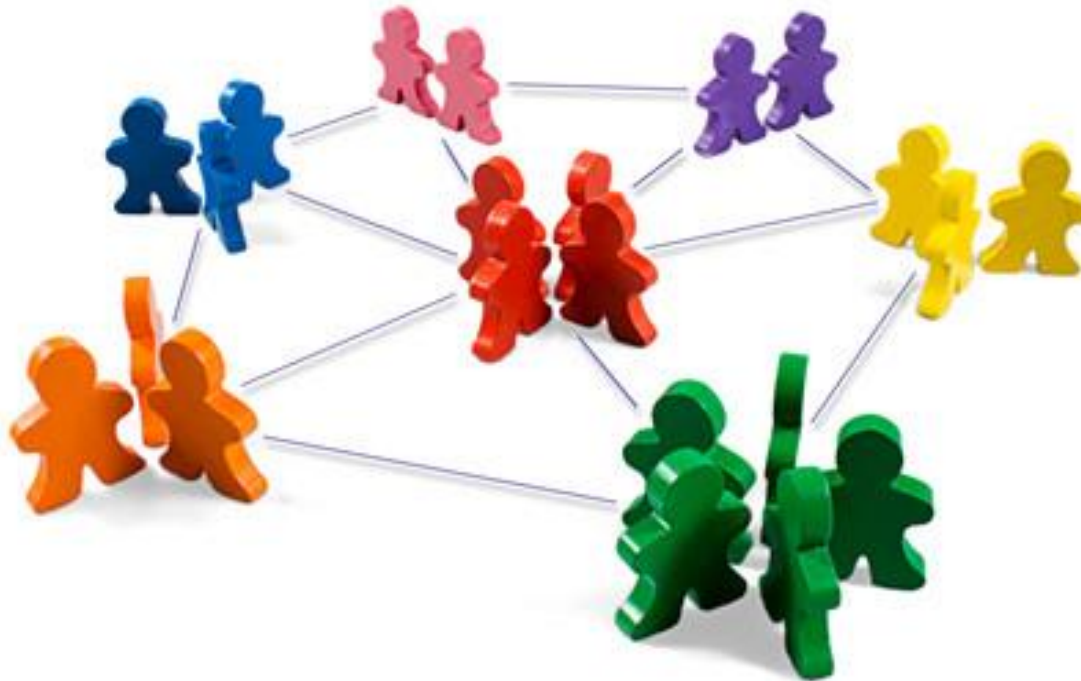


- Rad u parovima
- 5 minuta
- Predstavite svima kolegu/koleginicu do sebe

Ciljevi treninga

1. Razmeniti postojeća iskustva i steći nova znanja o umrežavanju
2. Omogućiti učesnicima da se bolje upoznaju i time efikasnije horizontalno i vertikalno povezuju

Šta znače mreža i umrežavanje?



Osnovne karakteristike mreže

- Članovi mreže se nalaze na različitim mestima
- Članovi imaju načine da se organizuju i prenose informacije i podatke
- Uspostavljena je dvosmerna komunikacija i razmena informacija između članova



Preduslovi uspešne mreže

- Postojanje dogovora (problem, cilj)
- Postojanje realne strategije u koju su uključeni svi
- Članovi imaju kapaciteta da doprinesu mreži
- Članice su obučene za delovanje u mrežama
- Saradnja je izbalansirana
 - principi transparentnosti i pravičnosti

Vrste mreža

- **Istraživačke mreže**

Saradnja u cilju sakupljanja novog znanja. Članice mogu raditi nezavisno, pa u kasnijoj fazi grupisati rezultate ili mogu zajedno raditi na određenom istraživačkom projektu

- **Informacione mreže**

Cilj im je da identifikuju i uspostave načine protoka informacija među članicama

- **Aktivističke i strateške mreže**

Čine zagovaračke organizacije, sa članicama koje podržavaju jedni druge, razmenjuju informacije, koje aktivno utiču na promenu politike ili prakse. Metode delovanja uključuju različite akcije, lobiranje, peticije, kampanje...

Ključni elementi i definicija procesa umrežavanja



Ključni elementi mreže

1. Zajednički ciljevi i interesi članica

2. Udruživanje resursa članica

3. Podjela rizika između članica

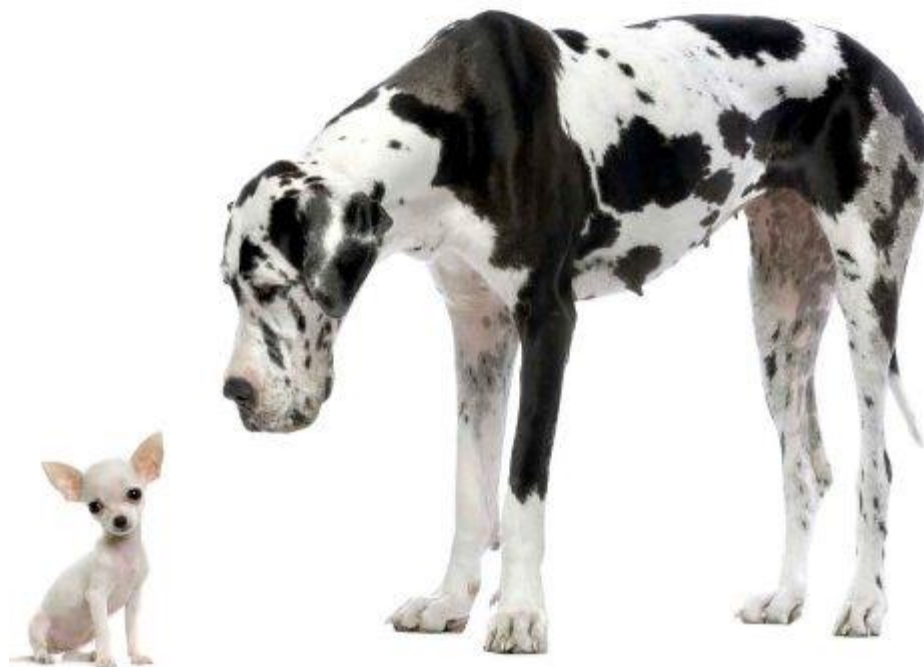
4. Podjela “zasluga” i ostvarenja između članica

Definicija procesa umrežavanja

Proces mora biti:

- Koristan za sve članice
- Edukativan za sve članice
- Dobro definisan jasnim linijama komunikacije
- Karakterisan podjednakim poštovanjem prema svim članicama
- Definisan jasnom podelom moći donošenja odluka
- Vođen efikasnom razmenom resursa
- Definisan svešću o sopstvenim mogućnostima i ograničenjima

Raznolikost moći partnera kao snaga mreže

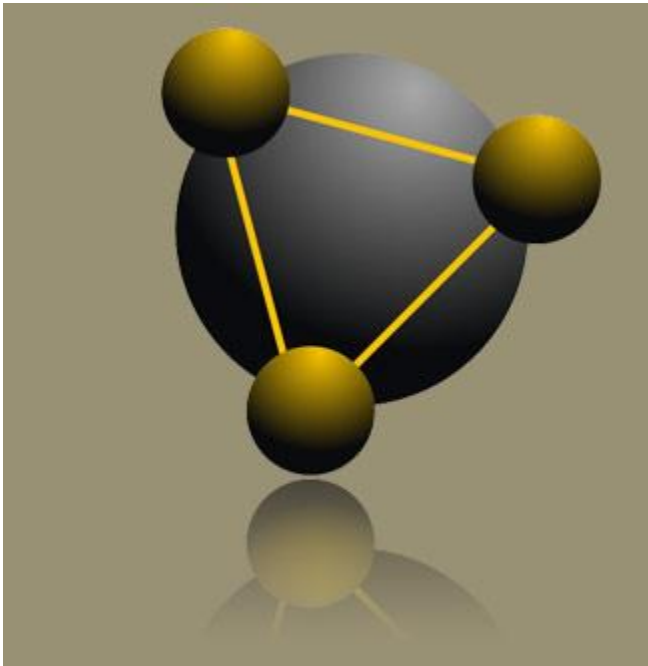


Dimenzija 1 - Sredstva

- Materijal, novac, tehnika
- Korišćenje prostora, opreme i drugih tipova fizičkih objekata
- Posedovanje željenih sredstava može značiti snagu/moć kontrole



Dimenzija 2 - Pozicija



- Vladin, profitni i neprofitni sektor
- Veze nastale kao posledica odnosa izgrađenih kroz davanje i realizaciju granta
- Zvanična neophodnost da se “radi zajedno”

Dimenzija 3 - Status

- Prethodna liderska pozicija u istoj ili drugoj vrsti interorganizacionih odnosa
- Pristup posebnim informacijama
- Neko ko nije u/na poziciji može imati pristup vrlo važnim informacijama



Dimenzija 4 - Pristup

- Pristup drugim organizacijama i uticajnim zajednicama
- Pristup drugim partnerstvima i resursima
- Specijalne veze



Dimenzija 5 - Veštine



- Različite forme znanja
- Drugačije od onih koji imaju snagu baziranu na statusu
- Primer: Osoba koja poseduje kreativne ideje – veoma moćan resurs

Dimenzija 6 - Ličnost

- Moć ubedjivanja (sugestivnost) usled kvaliteta:

- visoka energija
- harizmatičnost
- magnetizam
-



- Posvećnost – odvajanje vremena da bi se doprinelo partnerstvu

Utvrđivanje moći/snaga kao deo FAZE FORMIRANJA MREŽA

1. Skupljanje informacija i konsultovanje sa stejkholderima
2. Identifikovanje partnera i osiguranje njihovog učešća
3. Postavljanje ciljeve partnerstva
4. Planiranje razvoja programa/projekata
5. Planiranje organizacionog razvoja
6. Identifikovanje i mobilizacija gotovine i negotovinskih izvora
7. Realizacija programa/projekata
8. Merenje efektivnosti-uticaja
9. Revizija procesa
10. Revizija programa/projekata
11. Redefinisanje partnerstva
12. Obezbedjivanje dugoročne održivosti (ili dogovaranje izlaza)

Prepreke za dobro funkcionisanje mreža



Prepreke – interne*

| NIVO | IZVOR PREPREKE | PRIMER |
|------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Lični / profesionalni | Lični kapaciteti | Slabe veštine posredovanja |
| | Profesionalna uloga/pozicija | Strogi šef |
| | Scope of role | Uzani fokus radnog mesta |
| Organizacione | Unutar organizacije | Sukob prioriteta |
| | Međuorganizacione (unutar sektora) | Konkurentnost |
| | Međusektorske | Netolerancija |

**Unutar partnerstva*

Prepreke – karakteristike sektora

| JAVNI SEKTOR | PROFITNI | CIVILNI |
|---------------------------|-------------------------|------------------------|
| Birokratski | Vremenski ograničen | Manjak profesionalizma |
| Prebacivanje odgovornosti | Kratkoročnost | Prikupljanje bodova |
| Dogmatski | Praktičan / pragmatičan | Nerealn |
| Fokusiran na izbore | Fokusiran na akcionare | Uzani fokus |
| Kruta struktura | Vođen profitom | Manjak odgovornosti |
| Elitistički | Nezainteresovan | Neobavešten |

Prepreke - eksterne

| NIVO | IZVOR PREPREKE | PRIMER |
|------------|-----------------------|---|
| Nacionalni | Politički | Neosteljiva uprava / vlada |
| | Ekonomski | Ekonomska kriza |
| | Kulturni / istorijski | Bez tradicije saradnje |
| Globalni | Razmera teme | Rašireno siromaštvo |
| | Brzina promene | Brzo zastarevanje |
| | Pristupačnost resursa | “Posustajanje” međunarodnih donatora |

Savladavanje prepreka

- Razvoj veština
- Sticanje iskustva
- Strateško razmišljanje / delanje
- Pouzdanost u teškoćama (dobra reakcija)
- Prilagođavanje ponašanja
- Izgradnja kredibiliteta
- Doprinos “promeni klime”