

Opiskelijan äänellä

Hyvinvointijohtaminen

PRIDE- ja IDG-viitekehysten hyödyntäminen
kehityskeskustelujen pohjana
Suomen Diakoniaopisto ja Suomen
ympäristöopisto Sykli

Seija Markkanen, seija.markkanen@sdo.fi

Kaisa Nurkkala, kaisa.nurkkala@sdo.fi

Sekä yhteiskehittämässä

Anna Kettunen, anna.kettunen@sykli.fi

Mia O'Neill, mia.oneill@sykli.fi



Johdanto



- Suomen Diakoniaopisto ja Suomen ympäristöopisto Sykli ovat tehneet yhteistyötä Osaamista positiiviseen uudistumiseen – OSUU! -hankkeessa, jossa kehitettiin kehityskeskusteluja positiivisen johtamisen PRIDE-mallin pohjalta. Hankkeen päättymisen jälkeen vuonna 2022 molemmat oppilaitokset olivat käyttäneet kehitettyä kehityskeskustelupohjaa sekä kehityskeskustelujen toteuttamisen tapaa. Syksyllä syntyi 2024 kokemus siitä, että kaipaisivat pientä päivittämistä, jotta kehityskeskusteluissa nousisi uudenlaisia ajatuksia pitkään organisaatiossa olleiden työntekijöiden kanssa ja organisaation vastuullisuusajattelua voitaisiin vahvistaa.

Opiskelijan äänellä -hankkeen sosiaalisen kestävyys tavoitteen vuoksi kehityskeskustelujen viitekehyksen näkökulmaksi valikoitui Inner Development Goals, IDG-malli, jonka tavoitteena on sisäisen kehittymisen tavoitteiden pohtiminen kestävämmän tulevaisuuden luomiseksi.

Sykli valikoitui loogiseksi yhteistyötahoksi vastuullisuus- ja ympäristöosaamisensa ja laajan vastuullisuuteen liittyvän koulutustarjontansa vuoksi. Syklissä oli myös toteutettu IDG-malliin liittyvä työskentely henkilöstön kanssa, joten IDG-viitekehys oli Syklissä tuttu työväline. Syklistä työskentelyyn osallistuivat rehtori Mia O'Neill ja vararehtori Anna Kettunen.

Yhteiskehittäminen toteutettiin pohtimalla ensin kehityskeskusteluiden nykytilaa, käynnistämällä prosessin, materiaalien ja kehittämisen osalta työskentely tiimikehityskeskusteluista, jotka toteutetaan SDO:ssa syksyisin ja etenemällä siitä yksilökehityskeskusteluiden prosessin ja materiaalin muokkaamiseen, koska yksilökeskustelut toteutuvat kevätkaudella molemmissa oppilaitoksissa.



Kehityskeskustelujen yhteiskehittäminen

Yhteisen kehittämistarpeen tunnistaminen SDO ja Sykli

1. Sparraushetki: nykytilan esittely, kehittämistarpeiden tunnistaminen, aikataulun hahmottelu, prosessien esittely, tiimikehityskeskustelulomakkeen yhteiskehittämistä

Viestittelyä kehitteillä olevista materiaaleista

2. Sparraushetki: tiimikehityskeskusteluiden toteutuksen purku ja arviointi, yksilökeskusteluiden tarpeiden tunnistaminen, aikataulusta sopiminen, yhteiskehittämistä

Työskentely: Arviointia ja yhteistä loppusparrausta



Tiimikehityskeskusteluiden kehittäminen

- Positiivisen johtamisen PRIDE-mallin hyödyntäminen osana hankkeen taustateorioita oli hankehakemukseen kirjattu tavoite ja se haluttiin säilyttää yhä kehityskeskusteluiden rakenteessa ja pohjana.
- Molemmat oppilaitokset kaipasivat kuitenkin uudistusta ohjeisiin ja tukikysymyksiin, joiden kautta keskustelua viedään eteenpäin, joten ensimmäisen työskentelyn aikana päädyttiin tutkimaan Inner Development Goalsien ja PRIDE-mallin yhteisiä näkökulmia ja valitsemaan apukysymyksiin IDG-mallista uutta näkökulmaa.
- Tiimikehityskeskustelua varten luotiin täytettävä pdf-lomake uudistettuine apukysymyksineen. Tämä pohja vietiin myös henkilöstöjärjestelmään sekä laadittiin keskusteluista ohjeet, jotka esiteltiin esihenkilöille.
- Lisäksi SDO lähti kokeilemaan tiimikehityskeskusteluiden ydinasioiden kokoamista Syklin toimintatavan mukaisesti. Lomakkeelta valittiin kolme teemaa, joiden ydinasiat esihenkilöitä pyydettiin kokoamaan Padlet-alustalle tiimeittäin.
- Koko oppilaitoksen yhteiset, tiimikehityskeskusteluista nousevat teemat Padletilla olivat:
 - Mistä voimme luopua?
 - Minkälaista osaamista tiimissä tarvitaan lisää? Mitä osaamista tiimi voisi jakaa muille?
 - Mitä yhteistyötahoja tiimi tunnistaa?



Tiimikehityskeskustelun lomakepohja

Tiimin osaamisen, vahvuuksien ja johtamisen kehittämissuunnitelma 2024

P Osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakaminen tiimissä	R Tiimin vuorovaikutus, yhteistyö ja ihmissuhteet	I Tiimin vahvuudet	D Oman työn johtaminen ja sen mahdollisuudet tiimissä	E Hyvinvoinnin edistäminen tiimissä
Toiminnan arviointi ja muutoksen edistäminen Arvioikaa toimintatapojanne ja Näin sen teemme-korttia. Mikä toimii? Minkälaisia prosesseja tai tehtäviä toistamme, vaikka ne eivät (enää) tuota lisäarvoa? Mistä voisimme luopua?	Tiimin viestintätaitojen ja -tapojen tarkastelu Miten dialogi ja yhteiskehittäminen sujuu? Miten käsittelette konflikteja? Missä ja miten viestitte-toimivatko kanavat?	Tiimin itsetuntemus Sitoutuneisuus – millaisiin arvoihin tiimin on helppo sitoutua? Mikä tekee tästä tiimistä vahvan?	Olemassa oleva osaaminen ja päätöksenteko Mihin suuntaan tiimi/oppilaitos/ympäröivä maailma on menossa? Millaista uutta osaamista tarvitsemme? Mitä osaamista tiimi voi jakaa muille?	Suhde muihin Kykymme toimia erilaisissa tilanteissa yhdessä muiden tiimiläisten ja tiimien kanssa? Miten tuemme tiiminä oppimisyhteisön hyvinvointia? Tunnistammeko tärkeimmät yhteistyötahot?
Koonti:	Koonti:	Koonti:	Koonti:	Koonti:
Padlet			Padlet	Padlet

Keskustelun tueksi

Lomakkeen ylälaudassa säilyivät tutut PRIDE-mallin mukaiset otsikot. Keskustelun tueksi nostettiin IDG-mallista tukikysymyksiä johdattelemaan tiimiä pohtimaan kehittymistä ja kehittämistä vastuullisuuden kautta. Padlet-merkinnällä olevat osiot esihenkilö siirtää pääkohdittain koonti-Padlettiin kuvaamaan koko oppilaitoksen kehittämisen kohteita.

Yksilökehityskeskusteluiden kehittäminen

- Yksilökehityskeskusteluiden tarpeiden pohtimiseksi tapasimme toistamiseen sekä arvioimme tiimikehityskeskusteluista nousseita kokemuksiamme.
- Totesimme, että PRIDE-mallin ja IDG-viitekehyksen yhdistäminen oli toimiva ja ne täydensivät mukavasti toisiaan tiimikeskusteluissa, joten päätimme toteuttaa samankaltaisen kehitystyön yksilökeskusteluiden lomakepohjissa ja ohjeistuksissa henkilöstölle.
- Keskustelun tueksi –kysymyksissä korostimme nyt yksilön oman ajattelun, vahvuuksien sekä kehittymisen tarpeita, jotka nostimme IDG:n osa-alueista ja muotoilimme täydennettäviksi lauseiksi.
- Yksilökehityskeskusteluista emme tehneet koontia oppilaitoksen yhteisen kehittämistarpeen hahmottamista varten.
- Myös nämä lomakkeet muokattiin täydennettäviksi pdf-dokumenteiksi, luotiin ohjeet esihenkilöä ja tiimiläistä varten sekä muokattiin henkilöstöjärjestelmän näkymä vastaamaan uutta rakennetta keskustelun tietojen tallentamista varten.
- Syklin tapa avata keskustelua työntekijöiden elämäntilanteesta ja siitä mahdollisesti nousevista työssä huomioitavista asioista tuntui tärkeältä ja se nostettiin yksilökeskustelun yhdeksi aiheeksi.

Yksilökehityskeskustelun lomakepohja

Osaamisen, vahvuuksien ja itsensä johtamisen kehittäminen vuonna 2025



P	R	I	D	E
Minä tiimin jäsenenä	Vuorovaikutus, yhteistyö ja ihmissuhteet	Suhde itseen ja ympäristöön	Osaaminen ja oman työn johtaminen	Hyvinvoinnin edistäminen
Toiminnan arviointi ja muutoksen edistäminen Olen omassa tiimityöskentelyssäni tyytyväinen.. Koen voivani vaikuttaa tiimissäni ja työyhteisössä... Minulle sopiva tapa edistää tärkeitä asioita on... Kehitän tyypillisesti työtäni... Tiimini tukee työtäni...	Omien viestintätaitojen ja -tapojen tarkastelu Yhteistyön helmiä ovat.... Ja haasteiksi koen.... Vuorovaikutustilanteet SDO:n sisällä ja verkostoissa... Yhteistyö esihenkilön kanssa on... Viestintätaidot, joita pitäisi kehittää ovat...	Itsetuntemus voimavarana Minun on neppo sitoutua arvoihin ja strategiaan, jotka.... Vastuullisuus merkitsee minulle... Moninaisuus oppimisyhteisössä näkyy työssäni... Työympäristössäni minulle tärkeää on...	Olemassa oleva osaaminen ja kehittyminen Olen ylpeä osaamisestani..... Oman työn ja tekemisen ohjauksessa haasteellisinta on... Tätä osaamista haluaisin käyttää enemmän.... Tarvitsen lisää osaamista.... Työni viiden vuoden päästä...	Voimavarat työssä ja muuttuvissa tilanteissa Saan tukea ja apua työhöni/työssäni... Tällä hetkellä työ ja oma elämäntilanteeni ovat... Kykyni toimia erilaisissa ja muuttuvissa tilanteissa on.... Toivon, että....
Koonti:	Koonti:	Koonti:	Koonti:	Koonti:

keskustelun tueksi

Lomakkeen yläosassa säilyivät tutut PRIDE-mallin mukaiset otsikot. Keskustelun tueksi nostettiin IDG-mallista tukikysymyksiä johdattamaan omien ajatusmallien ja kehittymistarpeiden pohdintaa vastuullisuuden kautta.

- Yksilökeskusteluista ei tehdä yleistä koontiä Padletille.

Yhteenveto



- Yhteisen kehittämistarpeen huomaaminen ja yli organisaatorajojen tapahtuva kehittäminen tuntuivat merkityksellisiltä ja tehokkailta kehittämisen tavoilta.
- Avoin jakaminen ja aikaisemmassa hanketoiminnassa tutuksi tulleiden toimijoiden välinen vuoropuhelu rikasti nykyistä toimintatapaa ja tuki molempien osapuolten näkökulmien sekä toimintatapojen kehittymistä.
- Laajassa hankeverkostossa voi olla vaikeaa löytää toimintatapoja, joiden yhteiskehittäminen palvelee aidosti kaikkia osatoteuttajia, mutta pienempien kehittämisryhmien tai –työparien kesken keskustelu on antoisaa ja yhdessä kehitettyjä malleja päästään pilotoimaan nopeasti.
- Kummankin osatoteuttajan vahvuudet pääsevät esiin ja tuovat lisäarvoa juuri niihin kohtiin, joissa toinen on kehittämistyössään eri vaiheessa.
- Työtapa, johon kuuluu yhteiskehittämistä, avointa keskustelua ja hyvien käytäntöjen jakamista, nopeaa pilotointia, vertaisoppimista ja benchmarkaamista uusien työvälineiden rakentamiseksi oli toimivaa ja hyödyllistä ja sitä kannattaa jatkaa myös tulevaisuuden kehittämissuhteissa ja –hankkeissa.

