

Oppimista itsereflektoinnin kautta Qridiä hyödyntäen

Kirkon palvelukeskuksessa käynnistettiin alkuvuodesta itseohjautuvuuden ja valmentavan johtajuuden kehittämishanke. Ohjausryhmä sopi yhdeksi tavoitteeksi valmentavan johtamisen taitojen kehittymisen, jolla tuetaan itseohjautuvan kulttuurin kehittymistä. Ohjausryhmä huomioi tavoitetta asettaessaan henkilöstökyselyssä esiin nousseet henkilöstön toiveet, ja niistä valittiin seuraavat kolme toivetta, joita lähdettiin ensimmäisenä kehittämään.

- Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin.
- Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut.
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen.

Johdon ja esihenkilöiden tavoitteiden saavuttamisen tueksi hankkeessa otettiin käyttöön Qridi, jolla aktivoidaan säännöllistä itsereflektointia. Qridi on oppimisen ja arvioinnin sovellus, ja se toimii hankkeen aikana alustana kehittymisen arvioinnille ja itsereflektoinnille. Qridissä tapahtuva arviointi toimii hankkeessa keskeisenä mittarina vaikuttavuuden seurannassa sekä kirkastaa tavoitteet ja oppimispolun kohti rohkeasti kokeilevan, itseohjautuvan, muutossietoisen ja jatkuvasti kehittyvän toimintakulttuurin luomista. Qridi toimii myös Valmennustrion asiantuntijoille alustana oppimistavoitteiden muotoilulle ja niiden saavuttamista tukevien toimenpiteiden ja harjoitteiden jakamiselle. Qridi tarjoaa mahdollisuuden seurata arvioinneista ja reflektiosta kertyvää dataa, jota voimme hyödyntää oppimisprosessin suunnittelussa.

Oman kehittymisen säännöllinen arviointi tukee tavoitteen saavuttamista. Kun järjestelmällinen itsereflektio otetaan osaksi prosessia, oppiminen tehostuu ja omistajuus vahvistuu. Sen kautta päästään kiinni niihin asioihin, mitkä ovat mahdollistaneet onnistumisen tai mitä ehkä olisi ollut syytä tehdä toisin. Kun ihminen tiedostaa itsellään toimintatavan, jota ohjaa tietty ajatus tai tunne, siihen on mahdollista vaikuttaa ja sitä voi tarvittaessa muuttaa. Kyse ei ole siitä, että jumiuduttaisiin siihen, mitä tehtiin väärin, mikä ei mennyt odotusten mukaisesti tai kenen syyksi asia tulisi laittaa. Kyse on ennemminkin siitä, että opitaan yhdessä asioita pohtimalla, eri näkökulmia esiin tuomalla ja itseämme kehittämällä ja toimintaa näiden oppien mukaisesti. Reflektointi on siis oman toiminnan perusteiden tutkimista ja tiedostamista, omakohtaista oivaltamista.

Valmentavissa esimiestaidoissa on kyse esihenkilön henkilökohtaisesta kehittämisestä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Muokkasimme tavoitteiden ja työpajoissa käytyjen teemojen pohjalta seuraavat itsearviointikysymykset, ja ne kirjattiin Qridiin. Niiden avulla esihenkilöt voivat kahden viikon välein reflektoida omaa kehittymistään.

Myönteisen ja merkityksellisen palautteen antaminen

1. En ole antanut juurikaan palautetta johdettavilleni.
2. Olen antanut jonkin verran myönteistä palautetta ja harjoittelen korjaavan/rakentavan palautteen antamista.
3. Annan kohtalaisen paljon palautetta, mutta se on vielä osin yksisuuntaista ja emme reflektoi sitä yhdessä.

4. Annan paljon yksilöllistä ja merkityksellistä palautetta ja yhdessä refleктоimalla opimme ja kehityimme johdettavien kanssa.

Ratkaisukeskeisten kysymysten käyttäminen

1. Olen ratkaissut kaikki johdettavien esiin nostamat ongelmat itse ja ohjeistan heitä miten johdettavien kuuluu tehdä työnsä.
2. Olen välillä pohtinut johdettavien kanssa ratkaisuja ongelmiin ja päättänyt/tehnyt ratkaisut sen perusteella.
3. Olen käyttänyt ratkaisukeskeisiä kysymyksiä ja johdettavani ovat osittain myös itse ratkaisseet ongelmia.
4. Käytän paljon ratkaisukeskeisiä kysymyksiä ja johdettavat ratkaisevat ongelmia aktiivisesti ja kehittävät toimintaa yhdessä proaktiivisesti.

Tiimin osallistaminen tiedonkulkuun

1. Tiedonkulku on yksisuuntaista tiedon jakamista minulta johdettaville. Esimiehenä päätän mitä tietoa jaetaan. Tietoa ei käsitellä yhteisesti.
2. Keskustelen tiimini kanssa heidän tarpeistaan ja toteutan tiedottamista sen perusteella. Vastuu tiedon kulkemisesta on edelleen minulla.
3. Tiimissä harjoitellaan tiedon yhteistä jakamista ja omaksumista sekä kysymään tarvittavaa tietoa. Kannustan tiimiäni pohtimaan yhdessä tietoa ja luomaan yhteistä ymmärrystä.
4. Tietoa jaetaan ja hankitaan aktiivisesti koko tiimin toimesta. Tarvittava tieto on avoimesti kaikkien saatavilla ja sitä reflektoidaan yhdessä. Tieto muuntautuu toiminnaksi ja työn tekeminen ja oppiminen kehittyy sen kautta.

Reflektio on välttämätön sekä yksilön että organisaation oppimiselle. Ohjausryhmässä toivomme Qridiin tehtävän itsearviointin lisäksi koko organisaatiolta avointa keskustelua palautteen antamiseen, ratkaisukeskeisyyteen ja avoimeen tiedonkulkuun liittyvien taitojen kehittymisestä. Toivomme jokaiselta työyhteisön jäseneltä rohkeutta olla keskeneräinen, oppimista matkan varrella itseään havainnoimalla ja yhdessä asioita pohtimalla sekä näiden keinojen myötä kykyä ohjata itseään ja koko työyhteisöä haluttuun suuntaan kohti itseohjautuvampaa työyhteisöä.

Hanke on saanut Kevan työelämän kehittämistä rahaa, ja asiantuntijana hankkeessa toimii Valmennustrio.

Merja Takamäki
Työyhteisövalmentaja ja -kehittäjä
Valmennustrio Oy