

Johtoryhmän yhteistyöarviointi

- Turun Kaupunki/Kaupunkiympäristötoimiala

Tarjous 12.6.2020
Annika Ranta ja Kim Trapp
Humap Consultation Oy

Lähtökohdat tarjoukselle

- Kyton henkilökunnalle toteutettiin yhteistyökysely kevään 2020 aikana
- Kyselyn tulosten arviointikeskustelussa (Hovi. Ranta, Trapp 8.6.2020) keskustelimme eri vaihtoehtoista edetä-yhteistyön kehittämiseksi toimialalla
- Yhtenä kehitystarpeena nousi keskustelussa esille toimialan johtoryhmän yhteistyön ja yhteistyösuhteiden kehittäminen - johtoryhmän yhteistyö toimii monella tavalla peilinä muulle organisaatiolle ja johtoryhmän sisäinen energia vaikuttaa muuhun organisaatioon - johtoryhmän sisäinen energia kytkeytyy olennaisesti myös muun organisaation tuottavuuteen.
- Sovimme, että Humap tekee tarjouksen **361-yhteistyöarvioinnista** uudenalaisena tiimin yhteistyön kehitystyökaluna

*An interesting alternative to individual evaluation
is offered by Humap, a Finnish consulting company.*

*...Rather than focusing on the individual,
the entire focus is on collaborative relationships...*

*In effect, there is no anxiety or alienation,
but an appreciation of the relationships.*

*The participants better understand
the way they work and
can consider improvements.”*

Kenneth Gergen

Swarthmoren yliopiston tutkimusprofessori

Kirjassa: An Invitation to Social Construction,

3rd ed., London: Sage (2015).

Humap 361

Uuden ajan yhteistyöarviointi

Mitä 2020-luvun oppivassa organisaatiossa pyritään kehittämään?

Organisaatiot ovat ihmisten synnyttämiä sosiaalisia rakennelmia, joita kannatellaan vuorovaikutuksessa. Sitä vuorovaikutusta kutsutaan työksi.

Englanniksi vuorovaikutuksesta käytetään sanaa "interaction" – ihmisten välinen toiminta.

Työssä kyse on siis siitä, mitä ihmisten välillä tapahtuu, minkälaista vuorovaikutusta ja toimintaa syntyy, minkälaisia kokemuksia ne synnyttävät työntekijöissä ja miten nämä lopulta heijastuvat asiakkaisiin.

Ihmisten välissä on tila, jossa 2020-luvun oppiminen, liiketoiminnan kehittäminen ja siten myös johtaminen tapahtuu.





Miksi uuden ajan Humap361-yhteistyöarviointi?

Moninäkökulmaisen asiantuntijuuden tärkeimpiä taitoja ovat vuorovaikutus ja yhdessä oppiminen: kyky ja halu kehittää osaamistaan, ideoitaan ja taitojaan vuorovaikutuksessa.

Osaamisen ja liiketoiminnan kehittäminen tapahtuu työssä.

Ihmisillä on vähemmän aikaa oppimiselle ja enemmän opittavaa (osaaminen vanhenee 3 vuodessa) kuin koskaan aikaisemmin.

95 % organisaation toimivuudesta riippuu prosessien, vuorovaikutuksen ja suhteiden laadusta ja vain 5% yksilön taidoista. Tuottavuus ja laatu syntyvät siitä, kuinka nopeasti asiantuntijat pystyvät ratkomaan eteen tulevia viheliäitä ongelmia yhdessä organisaation/verkoston parasta osaamista hyödyntäen (Peter Scholtes).

Oppimis- ja muutoskyvykyys on yhä nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä organisaation suurin kilpailuetu. Yksilöille oppiminen on palkkaa merkityksellisempi ja sitouttavampi tekijä. Kollegoiden ja esimiesten arjen tilanteissa oppimista tukeva palaute on vaikuttavin toimintakulttuurin muutosta edistävä tekijä.

Mikä 361 arviointi?

Humap 361-yhteistyöarviointi

- Suhteen laatu objektina
- Yhteistyö ja vuorovaikutus
- Fokus tulevaisuudessa
- Kontekstisidonnainen
- Omalla nimellä annettu

Perinteinen 360 arviointi

- Henkilö objektina
- Persoona ja osaaminen
- Fokus menneisyydessä
- Irrotettu kontekstista
- Anonyymi

Ei joko tai vaan sekä että

Tavoitteena on

lisätä

**organisaation
kyvykkyyttä
avoimeen
dialogiin**

ymmärtää

**suhteiden
vaikutus
yhteistyön
onnistumiseen ja
toiminnan
laatuun**

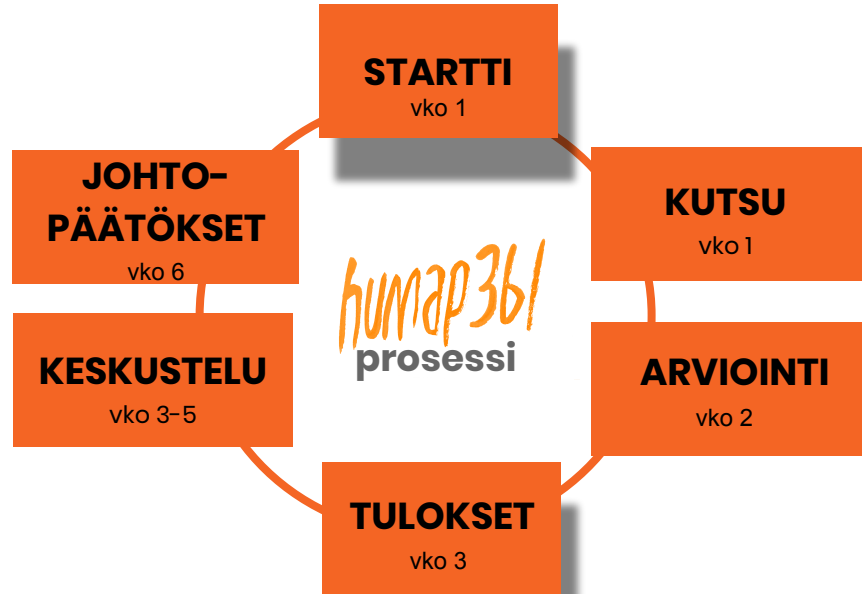
kehittää

**yhteistyösuhteiden ja
vuorovaikutuksen
laatua
fyysisissä ja
digitaalisissa
työympäristöissä**

jotta oppimis- ja muutoskyky paranee

Prosessin askellus

- Kohderyhmä: Keskushenkilöt
- Sisältö: Info miksi, mitä ja miten edetään
Omassa työssä onnistumisen kannalta tärkeiden henkilöiden tunnistaminen
- Aika: 1 h
- Paikka: skype tai zoom/Howspace



- Kohderyhmä: Keskushenkilöt
- Sisällöt: Oivallukset ja johtopäätökset työpaja
- Aika: 1h
- Paikka: skype tai zoom/Howspace

- Kohderyhmä: Keskushenkilö ja suhteen arvioijat
- Sisältö: Kahdenkeskiset arvostavat keskustelut yhteistyöstä ja sen kehittämistä jokaisen suhteen arvioijan kanssa
- Aika: 30-60 min/keskustelu
- Paikka: Sovitaan jokaisen kanssa erikseen f2f tai skype

- Kohderyhmä: Keskushenkilöt
- Sisältö: Tulosten käsittely työpaja
- Aika: 2 h
- Paikka: f2f, skype tai zoom/Howspace

- Kohderyhmä: Johtoryhmä (Humapissa koko porukka)
- Sisältö: Organisaatio-/yksikötason tulosten käsittely
- Aika: 1h
- Paikka: f2f, skype tai zoom/Howspace

- Kohderyhmä: Keskushenkilöt
- Sisältö: Kutsu onnistumisesi kannalta tärkeimmät henkilöt mukaan kehittämään yhteistyötänne
- Aika: 5 min
- Paikka: Kutsuttujen henkilöiden nimet ja sähköpostiosoitteet Howspaceen

- Kohderyhmä: Suhteen arvioijat
- Sisältö: Kutsutut henkilöt antavat palautteen yhteistyöstä verkossa
- Aika: 30 min /arvio
- Paikka: Howspacen kautta kyselyyn

Esimerkki kysymyksistä

humap

FEEL
BA
CK

3. Miten keskustelemme yhteistyössämme? Valitse 1-3 kuvausta

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Abstraktisti | <input type="checkbox"/> Innostuneesti | <input type="checkbox"/> Rationaalisesti |
| <input type="checkbox"/> Arvioiden | <input type="checkbox"/> Johdonmukaisesti | <input type="checkbox"/> Rauhallisesti |
| <input type="checkbox"/> Asiakaskeskeisesti | <input type="checkbox"/> Kannustavasti | <input type="checkbox"/> Realistisesti |
| <input type="checkbox"/> Epäselvästi | <input type="checkbox"/> Kehitellen | <input type="checkbox"/> Samanmielisesti |
| <input type="checkbox"/> Erimielisesti | <input type="checkbox"/> Konkreettisesti | <input type="checkbox"/> Strategialtaisesti |
| <input type="checkbox"/> Etäisesti | <input type="checkbox"/> Kriittisesti | <input type="checkbox"/> Suoraan |
| <input type="checkbox"/> Fiilistellen | <input type="checkbox"/> Laajasti | <input type="checkbox"/> Suunnitelmallisesti |
| <input type="checkbox"/> Harvoin | <input type="checkbox"/> Latistavasti | <input type="checkbox"/> Säännöllisesti |
| <input type="checkbox"/> Henkilökohtaisesti | <input type="checkbox"/> Moninäkömuksaisesti | <input type="checkbox"/> Usein |
| <input type="checkbox"/> Hermostuneesti | <input type="checkbox"/> Myönteisesti | <input type="checkbox"/> Varovaisesti |
| <input type="checkbox"/> Huolellisesti | <input type="checkbox"/> Neutraalisti | <input type="checkbox"/> Yksityiskohtaisesti |
| <input type="checkbox"/> Ideoiden | <input type="checkbox"/> Rakentavasti | <input type="checkbox"/> Yleisesti |

Edellinen

Seuraav

humap

FEEL
BA
CK

Mikä siinä on meille hyödyllistä?

Millaista toimintaa se saa aikaan?

Edellinen

Seuraava

humap

FEEL
BA
CK

4. Yhteistyömme on oppivaa ja kehittyvää

Asteikko: 1=vahan, 5=paljon

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vahan

Paljon

humap361

Edellinen

Seuraava

Humap361 -yhteistyöarviointi kertoo

1. Minkälaista vuorovaikutus yhteistyötilanteissa on
2. Miten vuorovaikutus vaikuttaa toimintaan ja yhteistyöhön
3. Kuinka oppiva ja muutoskykyinen yhteistyösuhde on
4. Minkälaista toimintakulttuuria nämä suhteet yksikkö-/organisaatiotasolla rakentavat



Hinnoittelusta

1. Arvioinnin kiinteä kustannus 5 500 €

- Organisaation oman arvioinnin perustamiskustannus 500 €
- Prosessi ja konsultointi 5 000 €
 - Suunnittelu ja toteutus 5 h
 - Keskushenkilöiden startti 1 h
 - Keskushenkilöiden tulosten käsittelytyöpaja 2 h
 - Tulosten käsittely johtoryhmän kanssa 1 h
 - Keskushenkilöiden oivallukset ja johtopäätökset työpaja 1 h

2. Keskushenkilöiden määrään sidottu kustannus 200€/hlö

- Humap361-yhteistyöarviointi on interventio eli kysely ja prosessi itsessään vaikuttavat. Yhden keskushenkilön arviointiin osallistuu 9 arvioitsijaa, joilloin yhden keskushenkilön yhteistyöarvioinnin vaikuttavuus kattaa yhteensä 10 henkilöä. Yhden henkilön todellinen kustannus on siis huomattavasti pienempi.

3. Optio: Coachaus 350 €/h

- Konsultti mukana kahdenkeskisissä palautekeskusteluissa

Esimerkit:

- Kun 20 henkilöä, kustannus 475 €/hlö (vaikuttavuus 10 hlö = 47,5 €/hlö)
- Kun 100 henkilöä, kustannus 255 €/hlö (vaikuttavuus 10 hlö = 25,5 €/hlö)

Esimerkki Kyton johtoryhmä

- Keskushenkilöinä toimialajohtaja sekä palvelualueiden johtajat, yhteensä 6 hlö
- Jokainen keskushenkilö kutsuu arvioijiksi 6–9 hlö:
 - Toimialajohtaja voi kutsua muut johtoryhmäläiset
 - Palvelualuejohtajat voivat kutsua oman johtoryhmänsä jäseniä sekä muita johtoryhmäläisiä
- Investointi esimerkin mukaan
 - Kiinteä veloitus 5500€
 - Keskushenkilöiden määrään liittyvä veloitus $6 \times 200\text{€} = 1200\text{€}$
 - **Yhteensä 6700€**
- Lisäksi optiona yksilöcoaching tai kahdenkeskisten palautekeskustelujen fasilitointi 300€/h

YHTEISTYÖTERVEISIN



HUMAP ANNIKA RANTA

Organisaatiokonsultti (FINOD), Certified business coach, Energisoija, KM

Organisation consultant (FINOD), Certified business coach, Energizer, M.Ed.

+358 (0)50 561 1356
annika.ranta@humap.com

www.humap.com
Itäinen Pitkätatu 4 C (PharmaCity)
20520 Turku



HUMAP KIM TRAPP

Organisaatiokonsultti, Coach, KTM
Organisation Consultant, Coach, M.Sc.

+358 (0)400 820 968
kim.trapp@humap.com

www.humap.com
Itäinen Pitkätatu 4 C (PharmaCity)
20520 Turku

Toivottavasti uusi tarjouksemme johtaa yhteistyöhön.
Tarjous on voimassa 31.7.2020 saakka.