

KEHITYSKESKUSTELUSTA OSA DYNAAMISTA JOHTAMISJÄRJESTELMÄÄ

Kehityksen kärjessä kulkevat yritykset rakentavat määrätietoisesti toimintatapaansa. Siksi kehityskeskustelujärjestelmän ei pidä olla teoreettinen "valmismalli", vaan sen tulee olla johtamisjärjestelmään kuuluva kiinteä osa. Kysymys on kokonaisuuden ohjaamisesta suunnitelmallisen vuorovaikutuksen avulla.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että

- * kehityskeskustelu on ymmärretty ja siihen suhtaudutaan oikealla tavalla (sitoutuminen).
- * kumpikin tiedostaa selkeästi keskustelun molemminpuolinen hyöty (motivaatio).
- * osaaminen on riittävän korkealla tasolla (vuorovaikutustaito, avoimuus, suorat palautteet...).

Valmennuksen ohjelma räätälöidään asetettujen tavoitteiden ja tämän hetkisen osaamisen pohjalta. Tilaisuudessa voidaan myös arvioida ja kehittää nykyisin käytössä olevia lomakkeita, jotta ne vastaavat mahdollisimman tarkasti yrityksen ja keskustelijoiden todellisia tarpeita.

Valmennuksessa selkeytetään myös tehtävät ja vastuut:

- * miten kumpikin valmistautuu keskusteluun (mm. mitä tietoja ja papereita tarvitaan)
- * miten kumpikin toimii keskustelussa
- * mitä kumpikin tekee keskustelun jälkeen

TULEVAISUUS 1

Lomakkeet voidaan suunnitella sähköiseen muotoon siten, että lomakepohjat ovat reaaliajassa. Kun yrityksessä tehdään työtyytyväisyys- tai muita tutkimuksia, niin johto voi halutessaan määrittellä seuraavan kierroksen painopistealueita, jotka lisätään lomakkeisiin esim. kysymysten muodossa.

TULEVAISUUS 2

Johto voi käyttää kehityskeskustelujärjestelmää muulloinkin esim. asioissa, joita on vaikea saada perille vain tiedottamisella, jotka kokemusten mukaan ymmärretään helposti väärin tai jotka voivat synnyttää huhuja ja muutosvastarintaa. Järjestelmä voidaan silloin käyttää jonkin yksittäisen asiakokonaisuuden viestittämiseksi organisaatioon. Viestintä voi edetä esim. seuraavasti: 1) yleistiedotus kaikille, 2) tarkempi keskustelu palaverissa, 3) kahdenkeskiset keskustelut ja asian kytkeminen avainhenkilön tavoitteisiin.