

## DYNAAMINEN KEHITYSKESKUSTELULOMAKE

Kehityskeskustelu on yksi tärkeimmistä henkilöjohtamisen työkaluista. Sen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun halutaan lisätä henkilöstön pitkäaikaista sitoutumista ja itseohjautuvuutta. Tuloksellinen keskustelu edellyttää *riittävää osaamista, ajankohtaisia lomakkeita, huolellista valmistautumista, avointa keskustelua ja ammatillista suhtautumista asiaan.*

### UUSI PALVELUTUOTE

- Muutoksiin reagoivat lomakkeet, jotka vastaavat organisaation todellisia tilanteita ja tarpeita.
- Lomakkeet tehdään asiantuntijan ohjauksessa yhden työpäivän aikana.
- Työryhmään kutsutaan 8-14 jäsentä ko. yrityksen/organisaation tärkeimmiltä osastoilta.
- Tuloksena saadaan:
  1. Yhtenäiset lomakkeet
  2. Kehityskeskusteluille yhteiset pelisäännöt
  3. Ohjeet keskustelujen toteuttamiseksi ja sitoutumisen aikaansaamiseksi

### LOMAKKEEN MUOTO

- Lomake on intranetissä, jolloin jokainen voi katsoa mistä asioista puhutaan kaikilla osastoilla.
- Lomakkeessa on ”pakolliset” osat (esim. työssä onnistuminen, lähitulevaisuuden tavoitteet, palautteet puolin ja toisin, strategia ja pelisäännöt).
- Lomake on word –muodossa.
  - Ennen keskustelukierrosta poimitaan eri osastoilla lomakkeesta ne kohdat, joita halutaan käsitellä tulevissa kehityskeskusteluissa.
  - Mukaan otetaan ajankohtaisia asioita (esim. menossa oleva tai tuleva muutos).
    1. Näistä kootaan seuraavan keskustelukierroksen ”omalomake”, joka toimitetaan ko. osaston ihmisille valmistautumista varten.
    2. Päätökset ovat julkisia ja kirjataan, koska ne on tarkoitus toteuttaa.
    3. Keskusteluissa esiin nousseet kehittämisideat kirjataan. Yhdessä sovitaan miten ne otetaan esiin: osaston palaverissa esiin nousseena asian tai ko. henkilön tekemänä ehdotuksena.

### DYNAAMISEN LOMAKKEEN HYÖDYT

- Kun kaikki näkevät mistä asioista muillakin osastoille keskustelleen, saadaan ideoita omille osastoille, laajenee ymmärrys kokonaisuudesta, osastojen keskinäinen arvostus kasvaa.
- Keskustelumotivaatio lisääntyy, kun omalomakkeen sisältöön voi vaikuttaa ja tiedetään, että nyt puhutaan asioista, jotka ovat tärkeitä omalle osastolle ja omalle työlle.
- Kehityskeskustelu elää muutoksissa mukana, kun omalomakkeeseen valitaan ajankohtaisia ja eniten tuloksiin vaikuttavia asioita.
- Johto voi vuosittain määritellä keskustelujen painopisteet (muuttunut kilpailutilanne, organisaatiomuutos, strategia, arvot...).