

TAVOITEVARTTI

Työskentely dynaamisessa työelämässä edellyttää yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Uudet ideat ja ratkaisut pitää saada esiin ja resurssit tuottamaan oikeita tuloksia: tehdään oikeita asioita eikä vain asioita oikein. Muuttuviin olosuhteisiin pitää reagoida herkemmin. Tämä edellyttää keskusteluhetkiä, joissa tarkistetaan mitä ollaan tekemässä, minne ollaan menossa ja miten sinne mennään.

Tavoitevartissa kerran kuukaudessa esimiehen kanssa

- **tiivistetään keskinäistä ymmärrystä, vuorovaikutusta ja yhteistyötä.**
- **Tavoitteiden selkeyttämisen avulla varmistetaan toiminnan tuloksellisuus.**
- Jos esimiehen rooli on keskeinen, on tavoitevartti hyvä johtamisen lisäkeino. Mikäli yksilöt / ryhmät toimivat itseohjautuvasti, on keskustelun tarve ehkä pienempi.
- Mikäli muutostahti on hyvin suuri, tarvitaan keskusteluhetkiä ehkä useammin.
- Uusien, kokemattomien tai heikosti motivoituneiden kohdalla keskustelun tarve on suurempi kuin ammattilaisilla, jotka tietävät mitä heiltä odotetaan ja mitä ollaan tekemässä.
- Tavoitevartin käytön kriteerit ovat terve järki ja todelliset tarpeet. Kysymys ei ole vain henkilökohtaisista tarpeista, vaan mitä yritys / organisaatio / tehtävä edellyttää.
- Tapaamista voidaan kutsua tavoite-, sparraus-, valmennus-, ohjaus- tai esimiesvartiksi. Kannattaa valita helposti ymmärrettävä sana, joka kuvaa tilaisuuden tarkoitusta organisaation omalla kielellä.
- Oleellisten ajatusten kirjaaminen on tärkeää, koska asiat muuttuvat ja muistaminen vaihtelee.

KEHITYSKESKUSTELUA EI KORVATA

Kehityskeskustelu on edelleen hyvä työkalu, mutta perinteisten lomakkeiden läpikäyminen turhauttaa monia. Nykyään vastaava lomake toimii idealistana, joka muistuttaa mistä asioista on hyvä keskustella. Kumpikin valitsee tärkeimmät aihealueet ja valmistautuvat keskusteluun. Kehityskeskustelun tarkoituksena on tuottaa yhteistyölle lisäarvoa; sinne ei kerätä mitään eikä odoteta että ”sitten puhutaan”. Arkipäivän vuorovaikutuksen tulee toimia koko ajan ja viestinnän virrassa kulkevat kaikki asiat: rutiinit, ideat, ehdotukset, palautteet, päätökset, oivallukset... Mieleen tulevia asioita käydään jatkuvasti läpi ilman erityistä agenda.

JOHTAMINEN TULEVAISUUDESSA

Ennen tyydyttiin vähempään. Riitti kun esimies oli läsnä, johti toimintaa, vastasi kysymyksiin ja antoi joskus palautetta. Työmarkkinoille tulevat nuoret ja muutkin vaativat nykyään enemmän. Esimieheltä odotetaan henkilökohtaista ohjausta ja aitoa kiinnostusta. Entistä enemmän halutaan tietää miksi yritys/organisaatio on olemassa, mitä strategiat ja pelisäännöt tarkoittavat omassa työssä. Ihmiset haluavat suunnitella työnsä itse ja sopia selkeistä ja vaativista tavoitteista, joiden saavuttamiseen esimies kannustaa ja samalla valmentaa tuleviin tehtäviin.

Tämän päivän ja tulevaisuuden avainhenkilöt motivoituvat esimiehestä, joka arvostaa tekijöitään, panee itsensä likoon, kommunikoi avoimesti, antaa palautetta reilusti, toimii esimerkkinä yrityksen arvoista, sietää kritiikkiä ja ottaa siitä opikseen. Tavoitevartissa varmistetaan, että kuljetaan kohti tavoitteita, henkilöstön motivaatio on kunnossa ja esimies tyydyttää ihmisten kasvaneita johtamiseen ja kehittämiseen liittyviä tarpeita.

TAVOITEVARTTI

pvm _____

Tavoitevarttin keskusteluaiheita

Tavoitteiden selkeys ja saavuttaminen
Työvälineet, tekniikka, olosuhdetekijät
Päätösten ja keinojen tarkentaminen
Palaute (+/-) , kannustus
Vuorovaikutus, avoimuus
Vastuullisuus, itseohjautuvuus
Delegointi (tehtävä, vastuu, valtuudet)
Organisaation toiminta, tiedonkulku
Me-henki, ihmissuhteet, ilmapiiri

Odotukset puolin ja toisin, ammatillisuus
Oma-aloitteisuus, aktiivisuus, vaikuttaminen
Luotettavuus ja luottamus
Toimintatapa, pelisäännöt (arvot)
Yhteistyö em:n kanssa / tiimissä / ryhmässä
Työn sisältö, työ vastaa kykyjä
Ohjaaminen, opastaminen, neuvominen
Esimiestyö, johtajuus
Osaaminen, koulutus, kehittyminen

Käsiteltiin

Sovittiin