

TOIMIVAN

Kehityskeskustelun malli



Päivämäärä

Työntekijän nimi

**Kehityskeskustelun
kesto**

Esimiehen nimi

Työpaikan yleinen ilmapiiri



Vahvuudet

Mitkä ovat vahvuutesi?

Voitko hyödyntää näitä vahvuuksia työssäsi?

Miten voit kehittää vahvuuksiasi?

Tulevaisuuden tavoitteet

Mitä tavoitteita haluat saavuttaa?

Mikä on mielestäsi sopiva aika näiden tavoitteiden saavuttamiseen?

Ovatko tavoitteesi linjassa yrityksen tavoitteiden kanssa?

Toimenpiteet

Mitä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttaminen edellyttää?

Edellyttääkö tavoitteiden saavuttaminen uuteen projektiin osallistumista tai lisäkoulutuksen hankkimista?

Mitä pitää tehdä ensimmäiseksi?

Tulokset

Saavutettiinkö edelliset tavoitteet ja mitkä olivat lopputulokset?

Mitä onnistunut lopputulos tarkoittaa käytännössä?

Kehityskeskusteluiden tietojen kerääminen

Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

Yksilö

	1	2	3	4	5
Voin päivittäin toteuttaa työssä omia vahvuuksiani	☐	☐	☐	☐	☐
Näen itselleni selkeän urapolun tässä organisaatiossa	☐	☐	☐	☐	☐
Tekemäni työ on palkitsevaa	☐	☐	☐	☐	☐

Tiimityö

Työtoverini ovat sitoutuneet tekemään hyvää työtä	☐	☐	☐	☐	☐
Työtoverit auttavat minua kehittämään taitojani	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteistyö työtoverien kanssa tekee omasta työstäni helpompaa	☐	☐	☐	☐	☐

Organisaatio

Organisaation missio ja visio kannustavat minua työssäni	☐	☐	☐	☐	☐
Organisaatio on hyvin varautunut liiketoimintaalueen tuleviin muutoksiin	☐	☐	☐	☐	☐

Onnistuneen kehityskeskustelun kriteerit

Olemme koonneet tähän onnistuneen kehityskeskustelun kriteerit lyhyesti.

Yksilöllisyys

Hyvä kehityskeskustelu on yksilöllinen. Esimies järjestää kehityskeskustelun kunkin henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti, onhan erilaisilla ihmisillä ja erilaisilla työtehtävillä toisistaan eroavat vaatimukset. Yksilöllisyyden huomioimiseksi kehityskeskustelun pitää olla riittävän joustava.

Johdonmukaisuus

Tutkimuksissa on osoitettu, että henkilöstö arvostaa usein käytäviä keskusteluita. Vuosittain järjestettävä kehityskeskustelu on kuitenkin vaihtoehtona parempi, kuin satunnainen jutustelu silloin tällöin. Työntekijöillä pitää olla selkeä tieto siitä, mitä he voivat odottaa kehityskeskustelusta, tapahtuipa se kerran vuodessa tai kerran viikossa.

Oikeudenmukaisuus

Tasapuolisuus ja läpinäkyvyys ovat tärkeitä, ja organisaation tulisi antaa raamit selkeään suoritusten arviointiin erityisesti jos se vaikuttaa työntekijän palkkaukseen. Esimiehillä on myös erilaisia tyylejä arvioida suoritusta: jotkut ovat tiukkoja, jotkut hölläkätisiä. Nämä tietojen laatuun vaikuttavat seikat on syytä tiedostaa.

Keskustelu ja vuoropuhelu

Työntekijöiden ajatuksia ja ehdotuksia pitää aidosti kuunnella, ja työntekijöillä pitää olla mahdollisuus keskustelun johtamiseen. Kehityskeskustelu ei ole yksisuuntainen palautteenantotilaisuus, jossa esimies tarkastelee mennyttä suoritusta monisivuisen lomakkeen perusteella. Kehityskeskustelussa pitää antaa tilaisuus avoimeen palautteeseen ja molemminpuoliseen kannustukseen.

Tulevaisuuteen suuntautuminen

Kehityskeskustelun tarkoituksena on viime kädessä toimia uudistusten lähtökohtana. Kehityskeskustelu on onnistunut, kun työntekijä tunnistaa kunnianhimoisen mutta saavutettavissa olevan tavoitetason, jolle hän pyrkii osaamistaan kehittämällä. Esimiehen kannattaa johdattaa keskustelu tulevaan kehitykseen aiemmat saavutukset, onnistumiset ja suoritukset kannustavana palautteena huomioiden.

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaiheita. Sympan laaja ekosysteemi mahdollistaa lisäksi integraatiot muihin HR-työkaluihin niin, että kaikki tarvitsemasi tiedot löytyvät yhdestä paikasta. Tämä eri järjestelmien välillä tapahtuva sujuva tiedonkulku mahdollistaa HR:lle ja organisaation johdolle ajankohtaiseen tietoon perustuvan päätöksenteon. Sympan ainutlaatuiset yhteissuunnittelutyökalut mahdollistavat lisäksi nopean reagoinnin henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin, HR:n ja johtajien tehokkaan yhteistyön, sekä henkilöstön tuomisen strategisen suunnittelun keskiöön.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

