

## Kehityskeskusteluista ja palautteen annosta

Kehityskeskusteluissa esimies ja työntekijä katsovat yhdessä tulevaisuuteen ja tulossa olevien asioiden käyttöönottoon. Keskustelussa arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa, muutosten etenemistä, tiimin toimintaa ja talon asioita sekä sovitaan keinoista tulostavoitteisiin pääsemiseksi.

**Kehityskeskustelut voivat olla vuoden kohokohta, jota molemmat odottavat. Keskustelun voi käydä myös muualla kuin toimistolla.** Annatko sinä työntekijän valita paikan?

- Esimiehelle kehityskeskustelu on foorumi, jossa saa kuvan alaisten toiminnasta ja hyvinvoinnista.
- Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus ottaa puheeksi omaan työntekoon, jaksamiseen, muutoksiin sekä työkäytäntöihin liittyvät asiat.

Kehityskeskustelussa on tärkeää ns. **psykologinen sopimus**: Mitä odotat minulta, mitä minä odotan sinulta?

- Vastavuoroisuus – Mitä voi toiselta odottaa ja toiselle tarjota?

**VINKKI:** Sisällyttämällä kehityskeskustelulomakkeeseen kysymyksen **työn fyysisestä ja psyykkisestä kuormittavuudesta**, saadaan arvokasta tietoa työntekijän jaksamisesta. Samalla voidaan puhua ns. kolmikantatapaamisten periaatteesta, jossa sovitaan, että **työterveyshuolto voi kutsua työntekijän ja esimiehen yhteiseen neuvotteluun**, kun tulee ajankohtaiseksi pohtia työkykyasioiden edistämistä työn mukautuksen keinoin.

Kun työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset esitetään kaikille vuosittain, tulee vaikeiden asioiden käsittelystä kiinteä **osa yrityksen toimintakulttuuria**. Työterveyshuoltoa voi myös tarvittaessa pyytää ennen kehityskeskustelukierrosta kertomaan ns. kevyistä tai ennaltaehkäisevistä kuntoutusmahdollisuuksista.

**PALAUTTEEN ANTO:** Kehityskeskusteluissa on tärkeää, miten palaute annetaan. Yksi hyvä tapa on rytmittää palautetta ns. **palautteen hampurilaismallin** avulla. Aluksi sanotaan jotain myönteistä, keskivaiheilla esitetään kehittämistä kaipaavia asioita ja lopuksi on hyvän palautteen ja onnistumisten esille nostamisen paikka.

Muita näkökulmia palautteen antoon löytyy mm. sivuilta Hyvä johtajuus

<http://www.hyvejohtajuus.fi/8023/myonteisen-palautteen-opas-21-vinkkia/>

Parhaimmillaan kehityskeskustelusta muodostuu avoin ja luottamuksellinen kanssakäymistilanne, jossa

- syvennytään työntekijän sillä hetkellä tärkeiksi kokemiin asioihin, tuntoihin ja kysymyksiin
- tartutaan esimiehen tärkeiksi kokemiin asioihin, joista hän haluaa keskustella työntekijän kanssa
- paneudutaan organisaation asioihin ja käydään ne läpi jokaisen työntekijän kanssa. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)