



Kehityskeskustelu -pohja

 VISMA

Kehityskeskustelupohja

Varaa kehityskeskustelulle n. 1,5 tuntia. Pidä näitä pohjan mukaisesti työntekijän kanssa 1-2 kertaa vuodessa.

Perustiedot:

Työntekijän nimi:

Rooli:

Keskustelun päivämäärä:

Vinkki: Jos työntekijöitä on useita, käytä kehityskeskustelujen tallentamiseen HR-järjestelmää. Näin muistiinpanot keskusteluista tallentuvat paikkaan, josta kaikki tarvittavat henkilöt löytävät ne helposti. Tästä on hyötyä esim. rekrytoinneissa ja silloin kun esihenkilö vaihtuu. [Tutustu Saima HR:ään ja sen ominaisuuksiin.](#)

Työntekijä täyttää ennakkoon ja vastaukset käydään yhdessä läpi kehityskeskustelun aikana.

Reflektio: miten viimeiset 6 kk ovat sujuneet

Mitä olet tehnyt viimeisen 6 kk aikana? Millaisia vastuita sinulla on ollut ja millaisia työtehtäviä olet tehnyt?

Millaiset asiat ja tehtävät ovat innostaneet sinua eniten työssäsi? Milloin olet esimerkiksi tuntenut motivaatiota tai tyytyväisyyttä? Miksi?

Kehityskeskustelupohja

Entä millaiset asiat ja tehtävät ovat aiheuttaneet eniten tyytymättömyyttä työssäsi?
Milloin olet kokenut olevasi hukassa tai epämotivoitunut? Miksi?

Miten työsi näkyy yrityksen toiminnassa, kuten kollegoiden tai asiakkaiden arjessa?

Mitä olet oppinut viimeisen 6 kuukauden aikana?

Itsearviointi:

Oletko mielestäsi saavuttanut odotukset, joita sinua kohtaan on ollut?

Arvioi asteikolla 1–10 tyytyväisyyttäsi seuraavilla osa-alueilla:

Projektit/päivittäinen työ:

Roolisi ja vastuualueesi:

Oppiminen ja urapolku:

Vaikutus, joka sinulla tai työlläsi on ollut:

Tunnustus, jota olet saanut kollegoiltasi tai muilta sidosryhmiltä:

Kehityskeskustelupohja

Anna itsellesi palautetta täydentämällä seuraavat lauseet. Ajattele osaamisesi lisäksi myös yleisemmin saavutuksiasi ja kehitystäsi.

Olen tehnyt hyvää työtä...

Minun täytyy kehittää...

Tulevaisuus: seuraavat 6–12 kk

Miltä unelmiesi ura näyttää? Mitä haluaisit olla tai tehdä tulevaisuudessa?

Jos pohdit nykyistä rooliasi ja työtäsi, mitä haluaisit jatkaa tulevaisuudessa? Mistä nautit, ja mikä on sinulle merkityksellistä?

Entä mitä haluaisit jatkossa tehdä enemmän/aloittaa? Mitä työstäsi tällä hetkellä puuttuu tai mitä haluaisit lisätä siihen?

Entä mitä haluaisit lopettaa kokonaan: mitä et haluaisi tehdä enää jatkossa? Mikä vie enemmän energiaa kuin tuo?

Kehityskeskustelupohja

Mitä haluaisit oppia tulevaisuudessa?

Millaisia lyhyen ja pitkän tähtäimen uratavoitteita sinulla on? [Huom: tässä kohtaa keskustelkaa työntekijän kanssa siitä, miten hyvin tavoitteet istuvat yrityksen tavoitteisiin. Onko olemassa rooleja joihin työntekijä voisi kehittyä?]

Palaute työntekijältä:

Millaista palautetta sinulla on esihenkilöllesi/yrityksellemme? Onko jotain, mitä kaipaisit meidän suunnastamme enemmän?

Esihenkilö täyttää ennakkoon ja vastaukset käydään yhdessä läpi kehityskeskustelun aikana.

[Kerää ennakkoon palautetta kaikilta työntekijän kanssa työtä tekeviltä, kuten kollegoilta/asiakkailta/itseltäsi. Pyydä heitä arvioimaan, missä työntekijä on onnistunut, missä hän on taitava, missä hänellä olisi kehitettävää, ja millaista hänen kanssaan on tehdä töitä. Anonymisoi palautteet.]

Palaute, jota olet saanut kollegoiltasi:

Palaute, jota olet saanut asiakkailtasi:

Palaute, jota olet saanut esihenkilöltäsi:

Kehityskeskustelupohja

Seuraavat askeleet, jotka täytätte yhdessä keskustelun lopuksi

Tavoitteet seuraavalle 6–12 kuukaudelle:

[Huom! Pitäkää tavoitteet realistisina ja selvittäkää, mitä on mahdollista saavuttaa aikataulun puitteissa]

Kuinka tavoitteisiin päästään? Mitä se vaatii työntekijältä itseltään, esihenkilöltä ja yritykseltä?

[Pohtikaa eri keinoja: Onko kursseja, joille työntekijä voisi osallistua? Onko työtehtäviä, joita hän voisi harjoitella? Löytyykö yrityksen sisältä mentori, joka voi opastaa?]

Millaisin tavoin työntekijä voisi jakaa osaamistaan muille?

Pohtikaa, onko teillä vielä muuta keskusteltavaa tässä hetkessä? Käykää myös läpi, miltä kehityskeskustelu tuntui, ja oliko siitä hyötyä.

Mahtavaa, olette valmiita! Varatkaa uusi keskustelu 6–12 kuukauden päähän ja käykää siellä läpi sama pohja uusiksi. Tällä välin suosittelemme pitämään säännöllisiä 1-2-1 -keskusteluja, joissa seuraatte tavoitteiden edistymistä yhdessä.