

Ryhmäkehityskeskustelu: materiaali ja lomakkeet esimiehelle

Perustiedot keskustelusta

Ryhmäkehityskeskustelu käydään pääosin sillä joukolla, joka on osallistunut yksilökehityskeskusteluihin. Henkilön, joka ei ole osallistunut kehityskeskusteluun kannattaa käydä yksilökeskustelun lomake läpi. Ryhmäkehityskeskustelu käydään yksilökehityskeskustelujen jälkeen.

Siinä on tavoitteena:

- Arvioida ryhmän suoriutumista sairaanhoitopiirin strategisilla alueilla
- Koota yksikön/ryhmän vahvuuksia ja kehittämishaasteita
- Sopia kehittämistarpeista ja niiden toteuttamisesta
- Koota koulutustarpeita
- Raportoida strategian toteutumisesta johtoryhmälle/ ylilääkärikokoukselle/ osastoryhmälle/ muulle johdolle

Keskustelussa voidaan noudattaa oheista lomaketta vapaasti. Ryhmä voi itse päättää myös toisesta toimintatavasta, kunhan esimies saa raportoitavat asiat kootuksi.

Esimies kokoaa ryhmäkeskustelusta ja kehityskeskusteluista lyhyen raportin johtoryhmälle/ylilääkärikokoukselle/osastoryhmälle tämän lomakkeen pohjalta.

Siinä raportoidaan seuraavat asiat:

- Toiminnan onnistuminen (kriittiset menestystekijät)
- Aiemman kauden tavoitteiden toteutuminen
- Tulevan kauden keskeiset tavoitteet ja kehittämiskohteet
- Koulutustarpeet koko organisaatiota koskevilla asiantuntijuuden alueilla
- Muu tarpeellinen palaute

Esimerkki ryhmäkehityskeskustelun kulusta

1. Tilaisuuden avaus ja kooste ”Vuoden toiminnan arviointi: onnistumiset ja haasteet” (5-15 min).
 - a. esimiehet esittävät koosteen yksilökehityskeskusteluista ja esittelevät ryhmäkehityskeskustelun aiheet
2. Toiminnan arviointi koko yksikön tasolla (30-45 min)
 - a. Työskentely pienessä ryhmässä (alle 6 henkilöä) koko ryhmän kesken ja suuressa ryhmässä pareittain ja pienryhmissä..
 - b. Pareittain ja pienryhmissä työskentely:
 - i. Parityöskentely: onnistumiset ja haasteet kirjataan paperille
 - ii. Kaksi paria muodostaa pienryhmän: uusi kierros
 - iii. Pienryhmän tekevät yhteenvedon keskustelusta: 6-8 onnistumista ja 6-8 haastetta: fläppi tms, esitetään muille
 - c. Ryhmätyön purku: yhteinen näkemys onnistumisista ja haasteista: keskustelu. Haasteita pyritään konkretisoimaan.
3. Tilaisuuden yhteenveto, jatkosta sopiminen ja palautteen ohjeistaminen (10-15 min)

Ryhmäkehityskeskustelussa voidaan käyttää ulkopuolista ryhmätoiminnan ammattilaista eli fasilitaattoria. Katso Kehityskeskustelut osaksi johtamista –projektiraportti www.promedico.fi.

Ryhmäkehityskeskustelu

Aika ja paikka	Keskustelun aihe
Esimies	Ryhmä

1. Organisaation kriittiset menestystekijät:

Toimintayksikön vahvuudet:

Mikä onnistui/kehittyi/toimii

Keskustelussa esiin tulleet kehittämishaasteet:

Missä on kehittämistä/pohtimista

2. Tulevan kauden tavoitteet ja päämäärät

Seuraavan vuoden yhteiset tavoitteet:

Ryhmän keskeiset tavoitteet/kehitysehdotukset

Kehitysehdotus	Toimenpide/Aikataulu

3. Osaaminen ja kehittyminen

Organisaatiossa käynnissä olevat kehittämishankkeet, jotka sivuavat yhteistä toimintaa (lista kehittämishankkeista kokouksessa nähtävissä)

Kehittämishanke

Koulutustarpeet seuraavalle vuodelle (yhteiset koulutukset/asiantuntija-alueiden tarve)

Valitkaa 5 keskeisintä koulutusaluetta seuraavalle vuodelle:

Aihealue	<i>Tarkennettu tarve jos mahdollista</i>
Työprosessien hallinta	
Tietotekniikka	
Talouso osaaminen	
Tiedonhallinta	
Tiedonhaku	
Oppimismenetelmät	
Vuorovaikutustaidot	
Yhteistyötaidot	
Terveyden edistäminen	
Oman työn hallinta	
Näyttöön perustuva lääketiede	
Vieraat kielet	

