

## **Alle 20 prosenttia työntekijöistä pitää kehityskeskusteluja hyödyllisinä**

*Vuoden alku on taas kehityskeskusteluiden aikaa. Esimiehistä suurin osa on tyytyväisiä kehityskeskusteluihin, mutta vain alle 20 prosenttia työntekijöistä pitää niitä hyödyllisenä. Kehityskeskustelun onnistuminen ja tehokkuus on kiinni puutteellisista vuorovaikutustaidoista, todetaan uutuuskirjassa Keskustele ja kehity.*

Kehitysyhtiö J-Impact Oy:n laajasta asiakkailleen tekemästä kyselytutkimuksesta (09/2011) selviää, että 80 prosenttia esimiehistä on tyytyväisiä käymiinsä kehityskeskusteluihin, mutta vain alle 20 prosenttia työntekijöistä pitää niitä hyödyllisinä.

Nyt J-Impact Oy on julkaissut kirjan Keskustele ja kehity – Lisää tehoa kehityskeskusteluihin (**Tommi Lindholm, Riikka Pajunen & Jari Salminen**; J-Impact 2012), joka vastaa kehityskeskusteluiden suurimpiin haasteisiin.

Vuorovaikutus on kömpelöä

”Se, ettei kehityskeskusteluja ole saatu kunnolla toimimaan, kertoo laajemmin johtamiskulttuuristamme ja siitä, ettei aitoa vuorovaikutusta henkilöstön kanssa pidetä edelleenkään tärkeänä”, J-Impact Oy:n toimitusjohtaja, KTT, Jari Salminen valottaa uutuuskirjan Keskustele ja kehity lähtökohtia.

”Näemme hyödyllisen kehityskeskustelun laajemmassa vuorovaikutuksellisessa kehityksessä, johon ovat sitoutuneet sekä johto, esimiehet että muu henkilöstö. Lähtökohta on, että työntekijöitä on alettava kohtelemaan ajattelevina ihmisinä, joiden kanssa halutaan käydä aitoa keskustelua. Se on tehokkain ja edullisin tapa sekä parantaa yritysten tehokkuutta että varmistaa koko henkilöstön työkyky ja hyvinvointi”, Salminen avaa ja jatkaa:

”Yritykset ovat jo yli sata vuotta osanneet viestiä asiakkaiden kanssa markkinoinnin keinoin, mutta jostain syystä tätä osaamista ei käytetä omien työntekijöiden motivoimiseen.”

Kohtaa ihminen aidosti

Keskustele ja kehity –kirja esittää yksityiskohtaisen ratkaisukeskeisen mallin, jonka avulla kehityskeskustelut saadaan toimimaan. Malli on käytössä monissa J-Impact Oy:n asiakasyrityksissä. Onnistumisen edellytyksiä ovat muun muassa: ylimmän johdon osallistuminen, huolellinen valmistautuminen, luottamus, arvostava vuorovaikutus, sekä aito kohtaaminen. Vuorovaikutuksessa on kyse taidosta, joka kehittyy vain harjoittelemalla.

”Yritysten johdon ja esimiesten pitää olla kiinnostuneempia ihmisestä, jos tulevaisuudessa halutaan menestyä. Tekniikasta ollaan kyllä kiinnostuneita, mutta kun pitäisi tulla lähemmäksi ihmistä, alkavat vaikeudet. Ongelma juontaa juurensa johtamiskoulutuksesta ja sitä ohjaavasta vääristyneestä ihmiskuvasta. Tämä heijastuu myös kehityskeskusteluihin: ei riitä, että ne suoritetaan oikealla kaavalla, pitää myös osata kohdata ihminen. Siihen kirjamme antaa kattavan työkalupakin”, Salminen sanoo.

Lisätiedot:

Haastattelupyynnöt: Jari Salminen [jari.salminen@j-impact.fi](mailto:jari.salminen@j-impact.fi), 040 416 0104 sekä Tommi Lindholm, [tommi.lindholm@j-impact.fi](mailto:tommi.lindholm@j-impact.fi), 0400 172021

Vapaakappaleiden tilaus: [jasmiina.salminen@j-impact.fi](mailto:jasmiina.salminen@j-impact.fi), 050 366 2638

Kuvat:

Kirjan kansi: <http://j-impact.fi/images/ETUKANSI.pdf>

Sarjakuva median käyttöön: <http://j-impact.fi/images/palautteenlaatu.jpg>

J-Impact Oy: <http://j-impact.fi/> sekä <http://tuumafoorumi.fi/>