

### Ryhmä 3: Esimiesten sähköinen itsearviointi

Keskeistä vastausprosentin nostaminen 56 %:sta lähemmäs 100 %:ia

Keinoja:

- esimiesten briiffaus etukäteen erittäin tärkeää: EFQM:n arviointialueet, toiminnan arviointi, arviointia – ei arvostelua, arviointi kuvausten pohjalta, yhteinen skaala, motivointi, miten hyödynnetään
- sähköpostisaate oman yksikön johtajalta, rehtorilta – ei vain laatukeskukselta
- vastaaminen 1. kerralla ohjatusti
- vastaaminen pienryhmissä 2-4 hlö, jolloin mukaan saadaan myös konsensuskeskustelu
- vastausajan varaaminen yksiköittäin Outlookin kalenteriin
- vastaaminen omalla nimellä – mietitymmät, pidemmälle kehitetyt vastaukset todennäköisiä - esimiesten tulee seistä sanojensa takana. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että organisaatiossa vallitsee luottamuskulttuuri, jotta uskalletaan antaa rehellisiä arviointeja.

Positiivista:

- jokaisella esimiehellä mahdollisuus osallistua toiminnan arviointiin ja kehittämiseen
- sopii keskustelun pohjaksi isossa organisaatiossa
- arvioinnin hyvä dokumentointi – vertailtavuus seuraaville kerroille
- voisi käyttää ehkä vuorovuosin perinteisen ryhmässä tapahtuvan itsearvioinnin kanssa

Muuta kehitettävää:

- sanallisten palautteiden käsittely ja analysointi ryhmissä
- vastaajille on kerrottava, mitä toimenpiteitä on toteutettu annetun palautteen perusteella
- järjestelmä on vain apu ja tuki – ei itsetarkoitus: tärkeintä konsensuskeskustelu -> priorisointi -> toimenpiteiden toteuttaminen
- vastausaikaa olisi hyvä saada lyhennettyä – onko kaikkien arvioitava kaikki arviointialueet? Voisiko sähköistä itsearviointia täydentää haastattelemalla osa esimiehistä (vrt. Salapaus?)

Muuta:

- Johto ja esimiehet antavat paremmat pisteet ja arvioivat toimintaa positiivisemmin: Tätä ei pidetty huonona asiana: johdon ja esimiesten pitää uskoa tehtyihin päätöksiin ja omaan tekemiseensä. Johto ja esimiehet ovat eri aikataulussa muutoksessa ja kehittämisessä – muu henkilöstö on yleensä päässyt prosessiin mukaan myöhemmin. Arviointien ero ei kuitenkaan saa olla liian suuri. Johdolla ja esimiehillä tulee olla realistinen näkemys siitä, missä organisaatio on menossa.