**Amis osaa-hanke - Opettajan HOKS - POHDINTAA, KOMMENTTEJA, IDEOITA**

Keskustelua ja ajatusten vaihtoa käytiin Amis osaa-hankkeen verkostotapaamisessa 31.1.-1.2.2019. Työskentely jatkui Claned:ssa, Skype-kokouksissa ja syksyn tapaamisessa.

**Miten HOKS:lle saadaan luotua merkitys? Miten merkitys saadaan luotua kaikille esimiehille? Miten merkitys saadaan luotua työntekijöille?**

* Keskusteltiin, että kuntayhtymän johtajan esimerkki on tärkeä. Kuntayhtymän johtaja voi toimia ”kierroksen” aloittajana omille lähialaisilleen ja sen jälkeen lähialaiset käy keskustelut omien alaistensa kanssa jne.
* Esimiesten koulutus on tärkeää, mutta on hyvin tarkoin mietittävä, miten koulutus toteutetaan ja kuka on kouluttajana. Muutoin koulutus voi kääntyä asiaa vastaan. Esimerkiksi vuorovaikutus- ja kehityskeskustelukouluttaja Aalto-yliopistosta.
* Työntekijöille merkityksen luomisessa lähestymistavan pohtiminen on myös tärkeää. Copy-paste-menetelmät ei toimi 🡪 alat ja henkilöstöryhmät ovat erilaisia. Ylin johto ilmaisee tahtotilan, mutta lähiesimies kohtaa ja keskustelee asiasta face to face. Jos lähiesimies ei ole tässä hetkessä asian takana, koko HOKS-prosessi voi lähteä väärille raiteille.
* Esimies tuo esille kaikille yhteisesti, että ”tulee vuorotellen keskustelemaan kaikkien kanssa tietyistä teemoista, tavoitteena on tämä ja tämä” 🡪 poistetaan pelot, että kyseessä olisi YT-neuvottelu, henkilöstövähennykset tms.
* Varsinaisessa HOKS-keskustelussa lähiesimies voi lähteä keskusteluun enemmän positiivisuuden kautta kuin ”kehittämistarpeet edellä” 🡪 nostaa esille työntekijän osaamisvahvuudet ja työkokemuksen.
* Tehdään työntekijälle mahdollisimman matala kynnys osallistua. Varsinainen keskustelu voidaan toteuttaa, vaikka luonnossa tai jossain muussa piristävämmässä ympäristössä kuin esimiehen työhuone.

**Miten byrokraattisuutta saataisi vähennettyä ja HOKS-käytäntöjä kevennettyä?**

* Yksi vaihtoehto on erilaisten toteutusvaihtoehtojen tarjoamisen 🡪 alat ja henkilöstöryhmät ovat erilaisia. Ei pakoteta kaikille samaa toteutusmallia, vaan lähiesimiehen kanssa suunnitellaan toteutus ks. alalle sopivaksi.
* Osaamiskartoituksen voi toteuttaa joko HR-järjestelmän kautta, paperilla oleva ”osaamisluettelo” tukena tai vain keskustellen. Jos osaamiskartoitusta ei tehdä HR-järjestelmän kautta, koonnin tiimien osaamisen kehittämistarpeista ja muista kehittämisehdotuksista voi tehdä kyselyllä, haastattelemalla tai hyödyntää yhteistä alustaa Office365:ssa.
* HOKS:n dokumentoinnin HR-järjestelmään voi tehdä joko työntekijä ja esimies tai jos järjestelmä tuntuu vieraalta, esimies voi toimia pelkästään asioiden kirjaajana.

**Sana on vapaa - Alustavia ajatuksia, hiljaisia signaaleja, ”pähkähulluja” ideoita?**