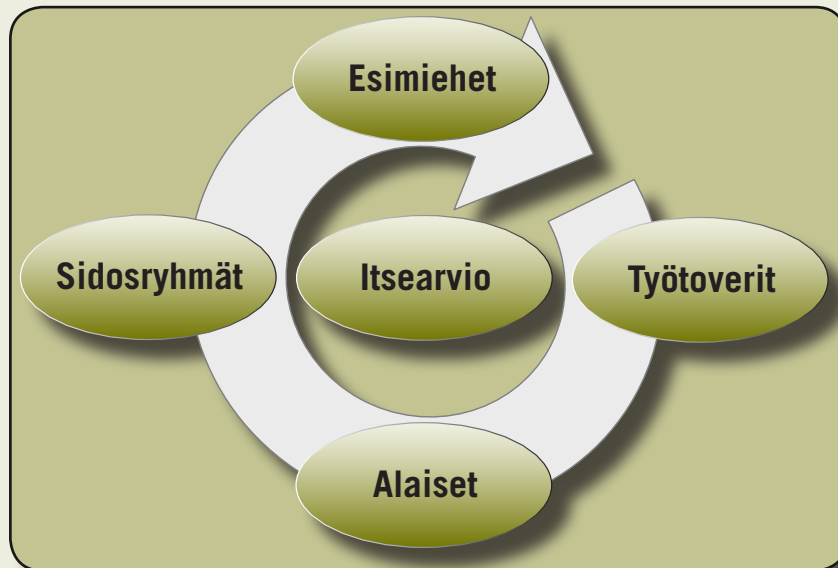


# HUPO 360

- tehokas ratkaisu johtamisen ja työyhteisövalmiuksien kehittämiseen



## Johtamisen kehittäminen

Johtaminen ja vuorovaikutus tunnustetaan useimmiten keskeiseksi kehittämishaasteeksi organisaatiossa.

360 asteen palaute yhdistettynä dialogiseen jatkokäsittelyyn on ehkä tehokkain yksittäinen keino pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi yksilöiden ja työyhteisöjen käyttäytymisessä

## Osa strategista kehittämisprosessia

Paras tulos eri kehittämismenetelmien soveltamisessa saadaan silloin, kun eri työkalut täydentävät toisiaan. HUPU 360 -palautetta voidaan erinomaisesti hyödyntää osana esimiesvalmennuksia.

IC Insightin tarjonta HUPU 360, HUPU Index ja räätälöidyt valmennukset antavat esimiehelle erinomaiset edellytykset työyhteisön kehittämiseen



### Lisätiedot ja yhteydenotot

Helena Marin: 050 375 5388

Seppo Mäki: 050 349 6535



*Intellectual Capital Empowerment*

## Johtamisen ja työyhteisövalmiuksien kehittäminen

HUPO 360 -palaute auttaa yksilöitä kehittämään itsetunte-  
mustaan sekä tiedostamaan oman toimintansa vaikutusta  
työyhteisössä. Muutoksen perustana on henkilökohtainen  
oivallus yhdistettynä työryhmien kehittämiseen. HUPO 360  
-palaute on oivallinen väline keskustelun avaamisen työ-  
yhteisössä. HUPO 360 -palaute on saatavilla sekä esimiehille  
että asiantuntijoille.

## Kaikki näkökulmat mukana

HUPO 360 -palautteeseen sisältyy itsearvio sekä palautteet  
esimieheltä, työtovereilta, alaisilta sekä sidosryhmien  
edustajilta (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat tai yhteistyö-  
kumppanit). Palautteita kerätään 10-20 kohteena olevaa  
henkilöä kohden.

## Kevyt ja nopea aineiston keruu

Palautteet kerätään paperilomakkeella tai web-työkalulla.  
HUPO 360 ei rasita organisaatiota ja yrityksen ulkopuolisia  
palautteenantajia tarpeettoman laajalla kyselyllä, vaan  
lomake sisältää vain olennaisen.

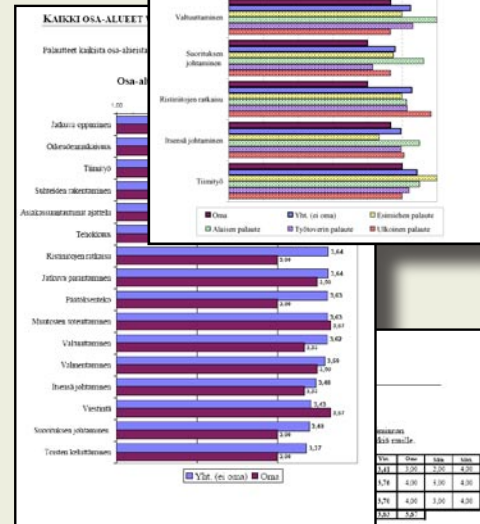
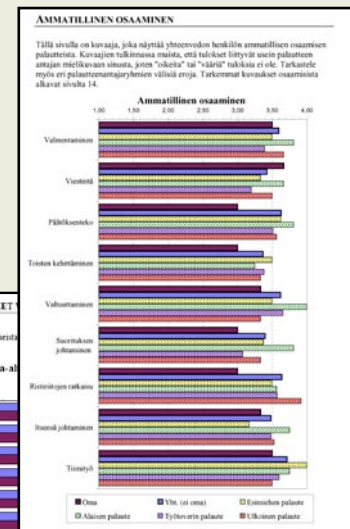
## Oivalluksia herättävä palaute

Palautekeskustelu on valmentajan ja arvioidun henkilön  
välinen luottamuksellinen tapaaminen, joka auttaa  
esimiehiä ymmärtämään vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan.  
Henkilökohtaisella palautekeskustelulla varmistetaan se  
että tuloksia tulkitaan ja tietoa käytetään rakentavasti  
yksilön ja työyhteisön kehittämiseen. Kysymysten avulla  
fasilitoija haastaa henkilöä löytämään uusia näkökulmia ja  
mahdollisuuksia.

## Tulosten hyödyntäminen työyhteisössä

Jotta tuloksia voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella  
tavalla työyhteisön kehittämisessä, voidaan palautteen  
käsitteilyä jatkaa ryhmätapaamisilla.

Saadusta palautteesta voidaan muodostaa jatkokysymyksiä,  
joiden avulla valituista aihepiireistä voidaan keskustella  
työyhteisössä ja/tai esimiesryhmässä. Tällöin ymmärrys  
palautteista esiin tulleiden kehittymishaasteiden suhteen  
lisääntyy, luottamus esimieheen kasvaa sekä työyhteisöön  
muodostuu avoimempi keskustelukulttuuri.



**JATKUVUUS PARANTAMINEN**

Ennen jatkuvuutta parantamista käytettiin yleensä vähemmän. Ei tydyttyä seurantaan nopeasti, jos on mahdollista. Oivallus parantaa ja tehokkuutta nopeasti.

	Ennen	Ennen	Ennen	Yht.	Osa-alue	Yht.	Osa-alue
U1	1.00	4.00	4.00	3.50	3.50	4.00	4.00
U2	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
<b>Yhteensä</b>	<b>1.00</b>	<b>3.00</b>	<b>3.00</b>	<b>3.50</b>	<b>3.50</b>	<b>4.00</b>	<b>4.00</b>

**JATKUVUUS OPPIMINEN**

Palaute palauttaa osan ammattilisen osaamisesta. Tärkeää henkilöä, sillä on ajatuksista ammattilaisensa tyyliä tietämyksellä.

	Ennen	Ennen	Ennen	Yht.	Osa-alue	Yht.	Osa-alue
U1	1.00	4.00	4.00	3.75	3.75	4.00	4.00
U2	1.00	3.75	3.75	3.50	3.50	3.75	3.75
<b>Yhteensä</b>	<b>1.00</b>	<b>3.75</b>	<b>3.75</b>	<b>3.62</b>	<b>3.62</b>	<b>4.00</b>	<b>4.00</b>

## HUPO 360 -palautteen hyödyt

- *tehokas tapa päästä johtamisen haasteisiin käsiksi*
- *oivalluksia eri näkökulmista*
- *toimiva väline keskustelun avaamisen työyhteisössä*
- *mahdollisuus väärinymmärrysten kohtaamiseen*
- *kehitystä voidaan mitata ja seurata*
- *voidaan hyödyntää osana muita valmennuksia*