

Palaute on taitolaji

TEKSTI: SARI KUUSELA
@KUUSELASARI

Palautevajetta ei korvaa vain määrä. Tapa, jolla keskustelu käydään, on ratkaiseva. Lämpö ja arvostus ovat keinoja, joilla paikataan kömpelötkin sanavalinnat. Mitä paremmat suhteet työyhteisössä vallitsevat, sitä vähemmän se kärsii palautevajeesta.

Palaute ei ole helppo laji. Sitä tuntuu aina olevan liian vähän (palautevaje), liikaa (turhaa ohjausta) tai vääränlaista (ei ymmärretä mikä on tärkeää). Vaje voi syntyä myös siitä, että palautetta tulee väärältä henkilöltä (ei arvostettujen joukossa) tai se annetaan tilanteessa, joka ei nyt satu sopivan itselle (väärä ajankohta). Ei ihme, että palautteesta ja varsinkin sen puutteesta on niin paljon puhetta.

Työyhteisöissä palaute on välttämätön. Se on paitsi oppimisen edellytys myös tärkeä osa arvostavaa yhteistyötä. Ilman vastakaikua emme tiedä asemaamme ryhmässä. Palaute on ikään kuin peili, joka näyttää, miltä toimintani tuntuu muista. Pahimmillaan palautevaje ohittaa, syrjäyttää ja saa epäilemään, että jotain on pielessä. Ainakin muissa, jollei itsessä.

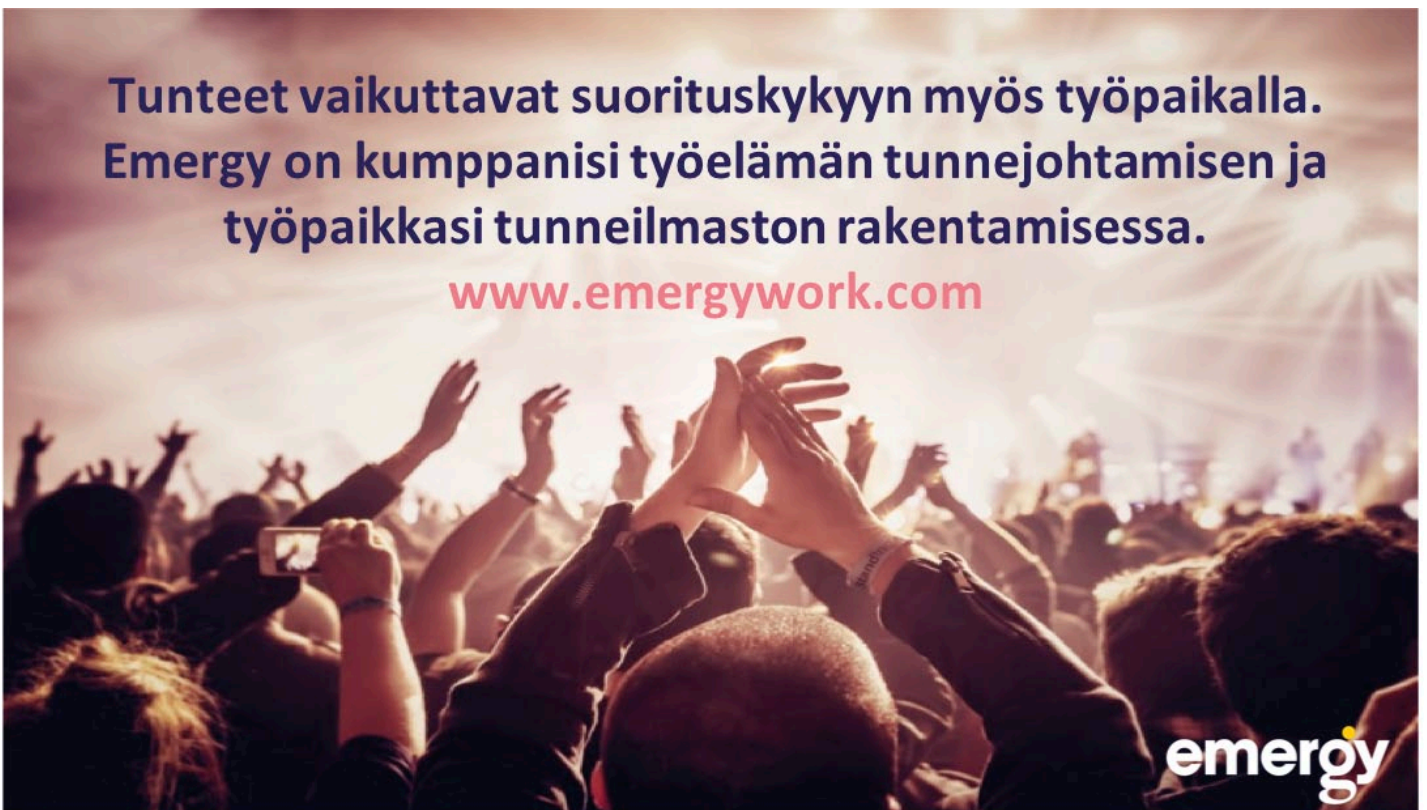
Hyvä palaute auttaa eteenpäin ja rohkaisee kiinnittämään huomiota olennaisiin asioihin. Palautetta annetaan toiminnasta, ei toisen persoonasta tai ominaisuuksista. Tiedät kyllä periaatteet. Mutta miten toteuttaa näitä ohjeita käytännössä? Seuraavassa on kolme palautteen

antamisen pääperiaatetta. Noudattamalla niitä vähennät palautevajetta ja luot hyvän perustan avoimuudelle ja kehittymisen kulttuurille.

- Pohdi ennen palautteen antamista hetki, miksi annat palautetta. Jos palaute on omien tunteiden purkamista, rangaistuksen sävyinen huomautus tai tapa siirtää oma vastuu toiselle, jätä palaute antamatta. Palautteen tehtävä on auttaa eteenpäin, ei syyllistää tai rangaista.
- Anna täsmällinen ja ymmärrettävä palaute. Kerro havaintosi, älä esitä tulkintoja tapahtuman syistä. Palaute kerrotaan tietystä tilanteesta, ei yleisenä palautteena henkilön toimintaan liittyen.
- Joskus palaute tuntuu pahemmalta kuin palautteen antaja ennakoi. Älä jätä palautteen saajaa yksin, vaan etsi hänen kanssaan ratkaisuja siihen, miten toimia toisin. Seuraa tilannetta, vahvista hyvin sujuneita tilanteita ja ota asia tarvittaessa uudelleen puheeksi.

**Tunteet vaikuttavat suorituskyykyyn myös työpaikalla.
Emergy on kumppanisi työelämän tunnejohtamisen ja
työpaikkasi tunneilmaston rakentamisessa.**

www.emergywork.com



emergy