Palaute ja milleniaalit työelämässä

14.2.2020

Vanha ajattelutapa siitä, että kaikki on hyvin, jos kukaan ei kommentoi muuta, ei riitä rakentamaan innostavaa työkulttuuria. Työelämän monimuotoistuminen haastaa myös palautekulttuuria ja jokaista palautteenantajaa. Sosiaalinen median reaktiotoiminnot, kommentointi ja jakaminen luovat kulttuuria, jossa tekemistä todennetaan näillä toiminnoilla. Tapahtuiko mitään, jos joku ei tykännyt, kommentoinut tai jakanut tietoa siitä? Jos vastaava hiipii arkeemme, tarvitaan opinnoissa, töissä ja vapaa-ajalla enemmän palautetta. Palaute on meidän ja oman tekemisemme huomioimista, jolla on motivoiva vaikutus arjessamme. Jos kukaan ei tykkää sosiaalisen median päivityksestä, voi mieleen hiipiä, ettei se ollut riittävän hyvä, jopa että sen tekijä ei ole riittävän hyvä. Palautteen kohdalla ajattelu voi toimia samalla tavalla. Tarvitsemme tulevaisuudessa lisää tykkäysjohtamista, jossa keskiössä on kaiken tekemisen huomiointi ja arvostus osoitetaan useammin ääneen. Milleniaaleille, karkeasti määriteltynä 1980–2000 syntyneille, yksilölähtöinen johtaminen on oletusarvo – ei merkki itsekkyydestä (Mellanen & Mellanen 2020).

Palaute tuntuu – hyvässä ja pahassa

Palautteisiin liittyvät muistot nousevat ääripäistä. Pomo huutaa punaisena, eikä kukaan oikein tiedä miksi. Pomo kiittelee vuolaasti nostaen esiin projektista kaikki onnistuneet asiat ja henkilöt, joille kiitos kuuluu. Työkaveri kehuu spontaanisti keskellä päivää, miten tärkeää on, että olet juuri siinä – kollegana. Palautteeseen liittyvät kommentit, kysymykset ja haasteet ovat monella samanlaiset. Huono palaute on helppo määritellä; monelle se on myös arkipäivää. Jos palaute kohdistuu persoonaan, annetaan väärään aikaan ja väärässä paikassa, eikä tarkenna rakentavasti mistä on kyse, sillä ei saavuteta mitään. Taitavaa palautetta on välitön, konkreettinen, ajankohtainen, aito ja innostavasti annettu asiayhteyteen kytketty palaute. Joskus myös pieni kohtaaminen riittää, kehulistaa ei tarvitse kerätä kuukausia. Päivittäisellä vuorovaikutuksella saavutetaan parempia tuloksia ja oivalluksia kuin kerran vuodessa käytävällä kehityskeskustelulla.

Myös työpaikan voi pyyhkäistä vasemmalle

Vakipaikka ei ole ainut asia mitä työelämältä haetaan. Työpaikassa halutaan viihtyä. Vapaus, itsenäisyys ja hyvä meininki saattavat nousta turvallisen ja vakaan aseman yläpuolelle, kun milleniaalilta kysytään, mitä asioita tämä arvostaa töissä. Työpaikan viestintäkulttuuri, ja siten myös palaute, voivat muuttaa merkittävästi uuden työntekijän tarvetta selata uusia mahdollisuuksia TE-toimiston verkkosivuilta, tuolta työpaikkojen Tinderistä. **Elisa Kannasto**
Lehtori, SeAMK Liiketoiminta ja Kulttuuri Lähde:Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit – miten meitä tulisi johtaa. Helsinki: Atena Kustannus Oy.