

TAVOITE-, SEURANTA- JA PALAUTEVIESTINTÄÄ

Eräs vuorovaikutusprosessien luettelo:

- Tavoiteviestintää
- Seurantaviestintää
- Palauteviestintää

Useissa työyhteisöissä vuorovaikutusta pidetään jonkinlaisena metafyyssisenä ilmiönä, jota on vaikea hallita. Se on kuin kohtalon voimaa, joka ohjaa ihmisten toimintaa usein varsin kontrollittomasti.

Vuorovaikutus on yksi johtamisen tärkeimpiä välineitä ja sen käyttö kertoo paljon johtajan ammatillisuudesta. Jokainen voi halutessaan tarkkailla omaa viestintäänsä ja kehittää sitä siihen suuntaan, mikä tukee ammatillisia pyrkimyksiä. Esimerkiksi yllä mainittu jaottelu on hyvä ja riittävän helposti hahmotettava kehikko, josta vastaan omaa viestintäänsä voi peilata. Aina voi esittää itselleen kysymyksen siitä, mitä tarkoituksia esimerkiksi palaverissa käytetyt omat puheenvuorot palvelivat. Toteutuvatko yllämainitut kolme tarkoitusta?

Usein puhujan omaan persoonaan sidottu sosiaalinen vuorovaikutus menee helposti sekaisin nk. ammatillisen vuorovaikutuksen kanssa, jonka perustunnusmerkkinä on se, että viestin perimmäinen sisältö ja tarkoitus on sidottu enemmän tehtävään kuin henkilöön. Yksinkertaistaen voisi sanoa, että tietyissä johtamistilanteissa se, mitä ammattilaisen suusta tulee, voisi yhtä todennäköisesti olla kenen tahansa muunkin samassa tilanteessa olevan ammattijohtajan puhetta.

Kun esimies toistaa omassa viestinnässään yllä olevia asioita, tottuu vastaanottajakin keskittymään tärkeimpiin asioihin, mikä auttaa häntä paremmin pysymään perustehtävässä ja organisaation tavoitteissa. Johtajan ammatillinen viestintä välittää ennakoitavuutta ja alkaa siten ennen pitkää sopeuttaa dialogin toista osapuolta samanlaiseen viestintätapaan. Se helpottaa työpaikalle kuulumattoman yksityisluonteisen tai persoonaan sidotun, ehkä häiritsevänkin vuorovaikutustavan muuttumista työkeskeisemmäksi.

”Johtaja sisällyttää lyhyeenkin tapaamiseen kaikkia näitä elementtejä.”

Tämä lause on minusta erittäin osuva ja kuvaa sitä, että kehityskeskustelut tarvitsevat tuekseen samalla mallilla toteutettua jatkuvaa vuoropuhelua kaikesta siitä, mikä työn suorittamiseen liittyy. Jos johtajan ainoa kontakti työntekijään on pakkopullalta maistuva kehityskeskustelu kerran vuodessa, on tavoitteista vaikea pitää huolta, työntekijä jää vaille tukea hankalissa tilanteissa ja mahdolliset

pikkuvirheet ehtivät kasvaa pinttyneiksi toimintatavoiksi, jotka saattavat haitata koko osaston työskentelyä.