

### *Tiedätkö tämän palautteen antamisesta?*

- Mitkä ovat palautteen antamisen nyrkkisäännöt?
- Miten annat kriittistä palautetta?
- Miten tunnistat työyhteisön palautekulttuurin - viiveellinen palaute vai välitön palaute?

Palaute ja arviointi on oppivan organisaation/organisaation oppimisen kulmakiviä. Palaute on vahva vaikuttamisväline. Palaute- ja vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu työyhteisön muutosten ja kehittämisvaiheiden yhteydessä.

Kyky antaa ja vastaanottaa palautetta eivät ole yksilön synnynnäisiä ominaisuuksia, vaan niitä voi oppia harjoittelemalla. Työyhteisön palautetaito-osaamisen kehittäminen edellyttää sen aktiivista johtamista ja konkreettisia arkipäivässä vaikuttavia toimenpiteitä. Palautetaidot mahdollistavat oppimisen työn vuorovaikutussuhteissa. Tavoitteena voi olla joko toimintaa suuntaava eli toimintaa vahvistava/ korjaava palaute tai motivoiva - mitä toiminnasta seuraa, josta yksi muoto on kannustava palaute Työyhteisöissä yleisimmät palautteen antamis- ja vastaanottamistilanteet liittyvät työn jälkeen/ tulokseen, yhteistyöhön työpaikalla, työssä kehittymiseen ja asiakaspalautteisiin.

Palautteen lähteitä voivat olla omaa suoritusta tai itseään arvioiva henkilö, organisaation jäsenet (esimiehet, työtoverit, alaiset) tai asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Palautteilla voidaan suunnata huomiota ja toimintaa, kirkastaa toiminnan tavoitteita, parantaa suorituksia ja työilmapiiriä, motiivoida henkilöstöä ja antaa varmuuden tunnetta työsuorituksiin.

### *Tiedätkö tämän seksuaalisesta häirinnästä?*

- Milloin flirtistä tulee seksuaalista häirintää?
- Mitä voi tehdä, jos joutuu seksuaalisen häirinnän kohteeksi?
- Jos häirintää tulee ilmi työpaikalla, mitä esimies voi tehdä? Mikä on työnantajan vastuu?

Virallisen määritelmän mukaan häirintä on ei-toivottua, yksipuolista joko fyysistä tai sanallista seksuaaliväritteistä käyttäytymistä, joka on toiselle vastentahtoista ja herättää kielteisiä tuntemuksia. Häirintää voivat olla härskit puheet ja kaksimieliset vitsit, vihjailut, kommentit toisen ulkonäöstä tai seksikkyydestä ja koskettelu. Seksuaalista häirintää kokevat niin naiset kuin miehet.

Monilla työpaikoilla koetaan, että aiheesta on kiusallista puhua ääneen, koska saa helposti tiukka-pipoisen maineen. Työpaikalla kenenkään ei tarvitse kokea vastenmielistä tunnetta. Vaaditaan tiilannetajua ymmärtää, mitä kenenkin kanssa voi vitsailla.

Työpaikalla pitäisi käyttäytyä asiallisesti ja ihmisiksi. Jokaisen työntekijän vastuulla on, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri. Hyvään ilmapiiriin voi kuulua myös hyväntahtoinen flirtti, joka parhaimmillaan piristää työpäivää. Siinä onkin hiuksenhieno raja, milloin se muuttuu häirinnäksi.

**Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia 2 eri aiheesta** digitaalisesti [CHAT](#)) tai kuunnella Vlogi (facebook) **tiistaina 16.11. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 15.11. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen@hr-consulting.fi) tai [www.hr-consulting.fi](http://www.hr-consulting.fi)