



KIVAQ

For a Sustainable Working Life

Månadskolumnen

Markus hälsning: När dialog och data möts händer det bra saker

Vi skriver 2026 och du läser som bäst vårt första nyhetsbrev för året. Vår ambition med detta brev är att väcka tankar kring arbetsvälbefinnande och via det vi ser i vårt jobb kunna förmedla både information och kunskap till dig och ditt team.

Vi pratar ofta om dialog. Vi pratar minst lika ofta om data. För oss på KivaQ är den kombinationen avgörande. Dialog utan data riskerar att bli rätt lösryckt och svår att omsätta i handling alla gånger. Data utan dialog riskerar att bli tomma siffror, utan sammanhang och mening. När de två möts uppstår något annat: förståelse.

Ett tydligt exempel ser vi i svarsprocenterna i våra mätningar. Det är helt klart en spegling av hur ledarskapet fungerar i vardagen. När ledningen visar genuint intresse, när återkoppling leder till samtal och åtgärder, då svarar människor. Inte för att de måste, utan för att de vill bidra till helheten. Man vet helt enkelt att ens röst räknas.

I grunden handlar KivaQ:s arbete om att stödja både ledningen och personalen - deras tolkningar av vardagen, deras erfarenheter av samarbetet och deras sätt att sätta ord på det som skaver och det som fungerar. När människor upplever att deras röst räknas, skapas också förutsättningar för verklig utveckling. Det här i sin tur skapar utrymme för ett förbättrat ledarskap.



Spaningar för 2026 - nya krav, nya möjligheter

Arbetsvardagen förändras snabbt. Precis som under det gångna året fortsätter tempot att vara högt, men med en tydlig skillnad: förväntningarna på både ledarskap och medarbetarskap blir allt mer komplexa.

2026 präglas av nya krav, nya perspektiv och ett ökat behov av omställningsförmåga. Samtidigt ser vi ett tydligt skifte: från fokus på individuella prestationer till större betoning på samarbete, team och gemensamt ansvar.

Här är tre spaningar som vi menar blir avgörande för organisationer som vill skapa hållbarhet, välmående och goda resultat framöver.

1

Investera i teamet, relationer är guld värda!

Tid för relationer är ofta det första som får stryka på foten när tiden är knapp. Ändå är det just relationerna som avgör hur väl vi lyckas hantera förändring, press och osäkerhet. Det är helt enkelt centralt.

Att investera i teamet handlar inte om teambuilding som ett enskilt evenemang. Det handlar om att kontinuerligt skapa utrymme för dialog, reflektion och gemensam förståelse. När vi lär känna varandras perspektiv, styrkor och utmaningar minskar missförstånd och samarbetet blir smidigare. När teamet fungerar så sparar man både tid och energi.

I team där relationerna är starka vågar man också ta upp svåra frågor i tid. Det gör att problem sällan växer sig större än nödvändigt – och att utveckling blir något man gör tillsammans, inte något som ”kommer uppifrån”.

Gör det enklare!

2

Många organisationer brottas idag med en form av “överkomplexitet”. Processer, modeller och initiativ staplas på varandra i ambitionen att göra rätt. Resultatet blir ofta det motsatta: otydlighet, trötthet och minskat engagemang.

Vi ser ett växande behov av enkla, tydliga processer som faktiskt skapar värde i vardagen. En struktur som går att förstå, använda och påverka. Enkelhet handlar inte om att förenkla bort viktiga frågor, utan om att göra det möjligt för fler att vara delaktiga. När medarbetare förstår sammanhanget blir det också lättare att ta ansvar.

Slutför! Skapa lugn i en osäker vardag

3

I tider av osäkerhet är det lätt att starta nytt. Nya projekt, nya arbetssätt, nya prioriteringar. Men vad händer när för lite faktiskt slutförs?

Vi ser allt oftare att team tappar fokus när för mycket pågår samtidigt. Halvfärdiga initiativ skapar frustration och en känsla av att inget riktigt landar eller leder till utveckling. Att

våga prioritera och avsluta är därför en ledarskapshandling i sig.

Slutförande skapar lugn. Det ger en känsla av riktning och stabilitet i en vardag som annars kan upplevas som splittrad. För 2026 blir detta en nyckel till både effektivitet och välmående.

Kul på jobbet - men vem är egentligen ansvarig?



De flesta av oss vill ha en arbetsplats där det känns bra att vara. Där människor trivs, känner mening och har energi att göra sitt jobb. Samtidigt hamnar frågan om arbetsglädje ofta i ett diffust ingenmansland: är det chefens ansvar, HR:s uppgift eller något som bara "ska finnas"?

I praktiken är svaret både enkelt och krävande. Ansvar och skyldigheter finns hos alla, men självklart på olika nivåer.

– Ledarskapet sätter ramarna, men kulturen formas av oss alla, i de små handlingarna i vardagen: hur vi ger feedback, hur vi lyssnar på varandra och hur vi tar ansvar för vår egen roll i helheten, säger Sabina Ström-Simola, som arbetar med ledarskap och arbetsvälbefinnande.

Självledarskap betyder inte ensamhet

Ett begrepp som ofta lyfts i sammanhanget är självledarskap. För några år sedan väckte ordet ibland oro.

– Tidigare kunde självledarskap tolkas som att allt ansvar lades på individen, som om organisationen backade undan. I dag finns en större förståelse för vad begreppet faktiskt betyder, och varför det är viktigt, säger Sabina Simola-Ström. Självledarskap handlar inte om att klara sig själv utan stöd. Det handlar om att förstå sitt eget inflytande över vardagen och att använda det på ett hållbart sätt.

– Det är ryggraden hos varje medarbetare, oavsett bransch eller position. Den kraft som hjälper dig att strukturera ditt arbete, ta pauser, arbeta i sjök och skapa en vardag som fungerar och som stärker ditt arbetsvälbefinnande.

Att be om feedback, att reflektera över sin egen roll och att våga anpassa sitt arbetssätt är centralt. Men självledarskap kan aldrig stå ensamt. Det är i mötet mellan individ och organisation som arbetsglädje kan växa på riktigt.

– Det är inte antingen självledarskap eller ledarskap, det är både och, betonar Ström-Simola. När ett lyhört ledarskap kombineras med medarbetare som tar ansvar för sin vardag, skapas arbetsplatser där människor både trivs och utvecklas.

Hon lyfter också vikten av att arbeta mer upplevelsebaserat med lärande.

– I stället för generella lösningar behöver vi fråga oss både vad jag som enskild arbetstagare och vi som ett team behöver. Teamet är viktigt, men utan kontinuerlig dialog och kontakt kan vi lätt börja dra ofta åt olika håll. Därför behöver vi alltid stärka teamens dialog, kompromissförmåga och syn på gemensam riktning.

I samtal om arbetskultur dyker ibland generationsskillnader upp. Simola-Ström vill undvika förenklingar, men ser värdet i att synliggöra olika styrkor.

– Yngre är ofta vana att kommunicera och uttrycka sig, medan äldre medarbetare kan bära på en stark moralisk kompass, lojalitet och erfarenhet. Utmaningen är att skapa proportion och inte automatiskt framhäva det ena framför det andra, utan i stället bygga dialog och kontakt. I slutändan handlar arbetsvälbefinnande inte om trivselaktiviteter i sig, utan om mening.

– Vi behöver hela tiden återvända till grunduppgiften: varför är vi här, vad ska vi skapa och uppnå? Oavsett roll eller titel är det viktigt att våga fråga sig vad man själv kan bidra med, säger Simola-Ström.

När den frågan lyfts på bordet, tillsammans med tydliga ramar, självledarskap och ett gemensamt ansvar, blir ”kul på jobbet” inte en klyscha. Det blir ett resultat.

Pargas stads ungdomsledare: Det är viktigt att stanna upp tillsammans



Hur ofta tar ni er tid att stanna upp i arbetsvardagen? Att prata och lyssna på varandra? För arbetshandledaren Sabina Simola-Ström är det tydligt att vi behöver vårda våra relationer i arbetsvardagen.

- Att vara mån om att lyssna på varandra, ta ansvar för det gemensamma och se värdet i det kollektiva. Bär vi samhället gemensamt, då är det inte ensamt, summerar Sabina Simola-Ström.

För ungdomsledarna i Pargas stad har detta blivit en självklar del av arbetet. Under flera år har de haft regelbunden arbetshandledning en gång i månaden, något som haft en tydlig positiv inverkan på både arbetsvälbefinnandet och relationerna inom teamet.

– Gemenskap, förståelse för varandra och reflektion, säger en i gruppen när de beskriver det som handledningen gett dem.

Eftersom teamet arbetar från olika ställen rent fysiskt har handledningen blivit en viktig mötesplats. En plats för att stanna upp, stärka sammanhållningen och ha ett tryggt bollplank när tankar och känslor behöver ventileras.

– Med handledningen kan vi förebygga att små irritationsmoment växer till stora problem. Det har blivit en verklig tillgång både i förebyggande syfte och när något konkret behöver lyftas, säger gruppen.

När teamet reflekterar över vilka förändringar de sett över tid är svaren tydliga.

– Alla blir sedda och hörda på ett tydligare sätt. Vi har haft olika teamkonstellationer genom åren, men oavsett period har handledningen hjälpt oss att förstå varandra bättre och arbeta mer produktivt, säger en av deltagarna. Handledarens roll lyfts också fram som central. Och det har blivit lättare att ge feedback, dela frustrationer och hitta lösningar tillsammans.

– Arbetshandledaren ställer frågor som väcker tankar, också kring sådant man själv inte ens reflekterat över tidigare. Vi har blivit modigare. Vi vågar öppna oss mer och visa vad vi tänker och känner.

På frågan om de skulle rekommendera arbetshandledning till andra lyder svaret att det är en andningspaus i vardagen.

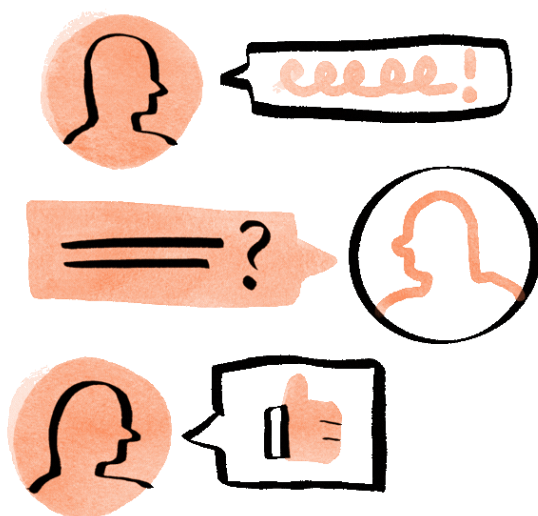
– Det är en chans att stanna upp, reflektera och utvecklas tillsammans, berättar gruppen.

Tryggheten är avgörande. Därför behöver handledaren skapa ett klimat där alla vågar vara öppna utan att känna sig osäkra eller spända.

Och ja, det finns också plats för skratt.

– Vi har roligt! Det handlar inte bara om problem, utan lika mycket om att bygga relationer och stärka gruppdynamiken.

Deras råd till andra team är enkelt men tydligt: Investera tiden. Det kommer att löna sig.



2026 tänker vi mera långsiktigt igen

I dagens arbetsliv förväntas chefer och ledare kunna motivera beslut med siffror. Allt ska vara mätbart, påvisbart och uppföljningsbart. Samtidigt vet vi att siffror i sig inte skapar förändring. Det avgörande är hur de används, tolkas och omsätts i praktisk handling.

För att verkligen förstå läget i den egna organisationen krävs både rätt verktyg och rätt frågor. När mätning används som ett stöd för dialog, lärande och gemensam utveckling kan den bli en kraftfull motor för förändring, inte minst inom arbetsvälbefinnande.

Forskning visar tydligt att strukturerat och långsiktigt arbete med arbetsvälbefinnande kan ge varaktiga effekter. En fyraårig uppföljningsstudie, delvis finansierad av Arbetarskyddsfonden, följde en arbetsvälmåendeinsats inom en kommunal hälso- och sjukvårdsorganisation på Åland. Studien omfattade cirka 1 000 medarbetare i 47 organisatoriska enheter och jämförde enheter som deltog i en riktad insats med kontrollenheter som inte gjorde det.

Resultaten är tydliga: de enheter som deltog i insatsen uppvisade en signifikant förbättring av välbefinnandet i arbetet efter två år, och denna förbättring låg kvar även efter fyra år – trots att perioden inkluderade covid-19-pandemin. I kontrollgrupperna kunde inga motsvarande förändringar ses. Insatsen byggde på gemensamma workshops där hela personalen deltog, inklusive chefer. Med stöd av en extern facilitator identifierade varje arbetsenhet sina egna utmaningar, prioriterade dem och tog fram konkreta, arbetsnära lösningar. Fokus låg inte på individen, utan på hur arbetet organiseras och fungerar i vardagen.

Forskningen visar att insatser har störst effekt när åtgärder riktas mot arbetets innehåll och struktur. Hela personalen är delaktig, ledningen är aktivt engagerad och resultaten följs upp över tid.

Läs hela studien

Från våra kunder & samarbetspartners

Vi arbetar kontinuerligt med att göra våra enkäter enkla, relevanta och värdeskapande.

Så här beskriver våra kunder sin upplevelse av våra enkäter:

"Korta och snabba att svara på."

"Enkelt språk, så man förstår frågorna."

"Otroligt hur mycket information man får ut med endast så här få frågor."

"Bra att dom är validerade"

"Bra att standardfrågorna finns färdigt på olika språk. (KivaQ W på 19 språk)"

Responsen gläder oss i KivaQ-teamet. I vårt arbete fokuserar vi på hur psykologisk trygghet byggs genom tillit, lyhördhet och samarbete i vardagen – och varför det är en av de starkaste drivkrafterna bakom både välmående och prestation.

KIVAQ

For a Sustainable Working Life



KivaQ OyAb

Doktorsvägen 1, Bst 1, 25900, Dalsbruk

Du får detta nyhetsbrev eftersom du har anmält dig till vårt nyhetsbrev. Om du inte längre vill få våra utskick kan du när som helst avregistrera dig via länken nedan.

