



KIVAQ

For a Sustainable Working Life

Markus hälsning

Du läser som bäst årets andra nyhetsbrev från oss, hoppas du hittar tankar och inspiration här till ditt eget arbete! Det som brukar kallas oxveckorna är snart över för 2026, ljuset och våren hägrar. Och kraft att tänka på välbefinnande och ork brukar stärkas just i de tiderna. Arbetsvälbefinnande är ingen engångsinsats, utan det är en färskvara. Jag brukar jämföra det med att gå på gym: det räcker inte att träna intensivt under en kort period och sedan pausa en längre tid. Vi vet alla att det helt enkelt inte räcker. För att nå och behålla en god nivå krävs även här kontinuerligt arbete och uppföljning över tid.

När vi ser på resultaten från våra mätningar ute på arbetsplatser vill jag börja med att säga: det finns ofta mycket som fungerar riktigt bra. Därför är det viktigt att resultaten inte bara används för att identifiera utvecklingsområden, utan också för att förstå varför vissa delar redan är starka. De samtalen är minst lika värdefulla som diskussioner om det som kan förbättras. Vi ska inte glömma bort att ta hand om styrkorna. Och där spelar ledningens roll och engagemang en avgörande roll. Om genuint intresse finns så syns det också i resultaten.

Från vår sida vill vi gärna betona **fokus** som tema under vårvintern: Ta dig inte an precis allt på en gång, välj några konkreta åtgärder och säkerställ att de blir av och att de följs upp. Slutför det du påbörjat.

I detta nyhetsbrev får du också läsa om KivaQ:s nya samarbete med **Ekvalita**. Ekvalita är ett välkänt och omtyckt konsultföretag inom området jämställdhet och jämlikhet.

Hör gärna av dig om du har tankar och frågor om konkreta verktyg för jämställdhet som också är mätbara!

Markus Näsman

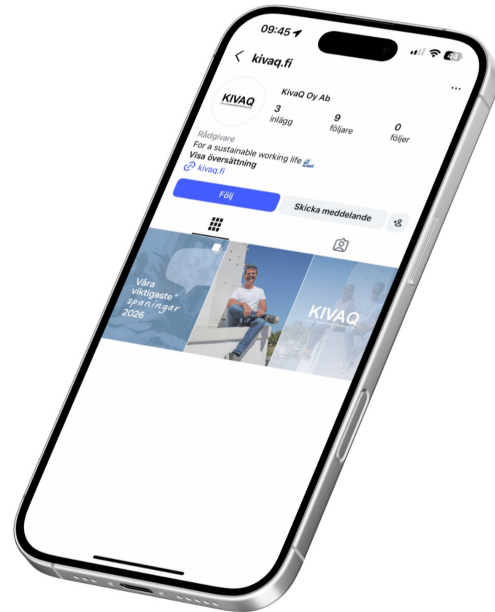
Vi finns nu även på Instagram & Facebook

Nu kan du följa oss även i sociala medier!

Vi finns på både Instagram och Facebook.

I våra kanaler delar vi:

- ♦ Insikter och reflektioner kring ledarskap och arbetsvälmående
- ♦ Konkreta tips och inspiration
- ♦ Glimtar från våra uppdrag
- ♦ Aktuella händelser och nyheter



Följ oss!



Kan man mäta jämställdhet?



Organisationer behöver både konkreta verktyg och fördjupad kompetens för att jämställdhet och likabehandling ska bli en naturlig del av vardagen.

Malin Gustavsson, Ekvälita

Jämställdhet och likabehandling är frågor som allt fler organisationer vill arbeta aktivt med, men för att ambitionerna ska bli verklighet krävs både rätt verktyg och rätt kompetens. Det är utgångspunkten för samarbetet mellan **Ekvälita och KivaQ**. Här har vi två aktörer som tillsammans vill göra jämställdhetsarbetet både mätbart och effektivt.

– *Organisationer behöver både konkreta verktyg och fördjupad kompetens för att jämställdhet och likabehandling ska bli en naturlig del av vardagen*, säger **Malin Gustavsson** från Ekvälita och känd konsult inom jämlikhetsfrågor.

– *När vårt normmedvetna och praktiskt inriktade arbetssätt kombineras med KivaQs validerade enkät KivaQ E blir insatserna träffsäkra och möjliga att följa upp över tid*, säger Gustavsson.

Via KivaQ finns det ett strukturerat och tillförlitligt sätt att kartlägga nuläget. Enkäten mäter upplevd jämställdhet och likabehandling genom nio standardiserade frågor, med möjlighet till skräddarsydda tillägg. Resultaten kan analyseras utifrån olika grupper och presenteras på ett tydligt sätt som underlättar prioriteringar och beslut.

– *Med KivaQ E får organisationen en tydlig baslinje som synliggör både styrkor och risker*, säger **Markus Näsman för KivaQ**.

– *Ekvälita kompletterar med utbildning, implementering och stöd i förändringsarbetet. Tillsammans kan vi följa hela processen. Helt enkelt från analys till verkliga konkreta förbättringar i verksamheten*, fortsätter Näsman.

En central del i samarbetet är uppföljningen. Resultaten används inte bara som nulägesanalys, utan också som ett verktyg för att mäta framsteg över tid. Genom återkommande mätningar blir det möjligt att se vilka åtgärder som faktiskt gör skillnad.

– När vi arbetar nära kunden i uppföljningsfasen får organisationen möjlighet att utvärdera om de gemensamt beslutade åtgärderna har bidragit till ett bättre arbetsklimat och mer inkluderande arbetssätt, säger Gustavsson.

I Finland är arbetsgivare med minst 30 anställda skyldiga att ha en **jämställdhets- och likabehandlingsplan** som omfattar nulägesanalys, åtgärder och uppföljning. Det stöds av både KivaQ och Ekvälita.

– KivaQ E ger ett konkret underlag för hela processen medan Ekvälita hjälper organisationen att göra rätt prioriteringar och säkerställa att arbetet inte stannar vid dokumentation, utan blir en del av vardagen, säger Näsman.

Så vad kan då kunderna vänta sig?

– Inom tre till sex månader kan kunder förvänta sig både tydlighet och riktning: en visualiserad nulägesbild, gemensamma utbildningsinsatser, förbättrade processer och rutiner – samt kontinuerlig uppföljning av effekterna, säger Näsman.

Enligt Näsman lämpar sig arbetssättet för såväl mindre organisationer som större koncerner, och används inom kommuner, myndigheter, utbildningsinstitutioner, företag och ideella organisationer.

Bakom samarbetet finns också ett starkt personligt engagemang. För Malin Gustavsson väcktes intresset för rättvis- och demokratifrågor redan under studietiden, och sedan 2008 har hon drivit Ekvälita med målet att göra jämställdhet och likabehandling konkret och tillgängligt i organisationers vardag. För Markus del handlar drivkraften om välbefinnandet och därmed hållbara arbetsplatser.

– När tillförlitliga mätningar omsätts i handling och beteenden skapas verklig förändring, säger han. Det är då jämställdhet och likabehandling går från ambition till praktik.

Visste du detta angående jämställdhet och likabehandling?

*Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) måste arbetsplatser med minst 30 anställda ha en **jämställdhetsplan**. Den ska innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget, en lönekartläggning samt konkreta åtgärder för att främja jämställdhet och förebygga diskriminering. Jämställdhetsarbetet ska dessutom vara målmedvetet och planmässigt – inte bara något man gör vid behov.*

*Arbetsgivare ska dessutom, med hänsyn till olika diskrimineringsgrunder, bedöma och främja **likabehandling** vid anställning och på arbetsplatsen. Åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga utifrån verksamhetens behov och resurser.*

Arbetsgivare med minst 30 anställda ska ha en plan för att främja likabehandling, inklusive en redogörelse för bedömningen av nuläget. Åtgärder och resultat ska behandlas i samråd med personalen eller deras företrädare.

Förtroendeman, förtroendeombud, annan personalföreträdare samt arbetarskyddsfullmäktige har rätt att på begäran få information om vilka åtgärder som vidtagits för att främja likabehandling.

KivaQ:s grundare Ove Näsman: arbetet
förändras men det gör inte våra
grundläggande behov

*Jag har arbetat med utveckling av arbete och arbetsvälbefinnande i över 25 år. Under den tiden har jag sett hur teknik, verktyg och arbetssätt förändras i snabb takt. **Men en sak har varit konstant: människans grundläggande behov i arbetslivet.***

KivaQ Action! utvecklades för mer än två decennier sedan. Sedan dess har metoden finslipats genom hundratals workshoppar och uppföljningar, men kärnan är densamma i dag som då. Min övertygelse har alltid varit att verklig utveckling sker först när hela teamet – inklusive närmaste chef – deltar i hela processen. Det går inte att delegera arbetsvälbefinnande till enskilda individer eller projekt. **Det är ett gemensamt ansvar.**

Den allra första KivaQ Action!-processen genomfördes med kontorspersonalen vid stålverket i Dalsbruk och avslutades den 26 januari 2001. På den tiden var arbetssättet nytt och väckte stort intresse. Jag minns hur stolta deltagarna var över sitt gemensamma arbete, och hur deras planering till och med uppmärksammades i tv. Det var ett tidigt och tydligt kvitto på att människor vill och kan ta ansvar för sin arbetsvardag. Om de får rätt förutsättningar.

När jag idag ser tillbaka på de åtgärder som teamet då beslutade om, slås jag av hur de faktiskt hållit över tid. Man ville ha mer kompetens och då handlade det om e-post och intranät. I dag hade det sannolikt varit AI. Behovet är detsamma: att känna sig trygg i sitt arbete och ha rätt verktyg för att göra ett bra jobb.

Man betonade vikten av att hälsa på varandra. En liten handling, men med stor betydelse. Att se varandra i ögonen och bekräfta varandra. Särskilt när chefer tar initiativet. **Alla människor vill bli sedda**, det är viktigt.

Man lyfte också fram betydelsen av att tala gott om arbetsplatsen och kollegorna. Det påverkar inte bara stämningen i vardagen, utan även arbetsgemenskapens styrka och organisationens rykte.

Och man införde något så enkelt som ett kort, återkommande fredagsmöte med kaffe. **En fast punkt för information, dialog och gemenskap.** Än i dag är regelbundna mötesplatser avgörande för delaktighet och samarbete.



**Arbetets innehåll
förändras – människans
behov gör det inte**



Med dagens perspektiv är slutsatsen tydlig för mig: **arbetets innehåll förändras, men människans behov gör det inte**. Kompetens, respekt, gemenskap och möjlighet att påverka sitt arbete är lika viktiga i dag som för 25 år sedan. För hög produktivitet och hållbara resultat är samarbetet i teamet ofta viktigare än den enskilda individens kunnande.

Det är därför KivaQ Action! fortfarande fungerar. Metoden bygger inte på tillfälliga trender, utan på en djup förståelse för människor i arbete. Och den förståelsen står sig över tid.

Vill du utveckla teamen på din arbetsplats?

Läs mer på KivaQs webbplats och ta kontakt:

KivaQ Action!

Simola-Ström: Dags att göra beteendet
synligt



“

I dagens arbetsliv är
samspel avgörande.

Arbetet kring **välbefinnande** kräver olika former av verktyg. I KivaQ:s fall erbjuds numera även **Peili-beteendeprofilskartläggningar** som är ett kraftfullt och praktiskt verktyg för att utveckla samarbete, ledarskap och kommunikation i arbetslivet.

Peili är ett verktyg som hjälper oss att förstå olika beteendestilar och hur dessa påverkar hur vi jobbar tillsammans. Genom en personlig beteendeprofil får de som deltar en tydligare bild av sina styrkor, sitt kommunikationssätt och hur man fungerar i olika samarbetssituationer. För team skapas en gemensam förståelse som gör vardagen smidigare och konstruktiv.

– I dagens arbetsliv är samspel avgörande. Hur vi kommunicerar, fattar beslut och hanterar olikheter påverkar både arbetsklimat och resultat. Peili ger en strukturerad och konkret grund för att synliggöra beteendemönster och utvecklingsområden, Säger Sabina Simola-Ström.

– När arbetsgruppen får ett gemensamt språk för att tala om beteenden blir det lättare att förebygga missförstånd, lösa konflikter och stärka samarbetet, fortsätter Simola-Ström.

Peili handlar inte om att sätta människor i olika fack. **Tvärtom.** Syftet är att öka förståelsen för olikheter och istället se det som styrkor. När vi förstår både vår egen och andras beteendestil blir det lättare att kommunicera tydligt, möta varandra med respekt och arbeta mot gemensamma mål.

– Peili beskriver vårt naturliga sätt att fungera, och det beteende som så att säga kan betraktas utifrån. Genom Peili så får du se dig själv genom dina kollegers ögon, och möjlighet att utvecklas. Samtidigt, genom att förstå dina kollegors sätt att bete sig, får du också möjlighet att anpassa ditt eget sätt att kommunicera, säger Simola Ström.

Kontakta oss för mer info

KIVAQ

For a Sustainable Working Life



KivaQ

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.

[Unsubscribe](#)