



KIVAQ

For a Sustainable Working Life

Markuksen tervehdys

Luet parhaillaan tämän vuoden toista uutiskirjettämme – toivottavasti löydät täältä ajatuksia ja inspiraatiota omaan työhösi! Niin sanotut härkäviikot ovat pian ohi vuodelta 2026, ja valo sekä kevät siintävät edessä. Juuri tähän aikaan vuodesta voimat ja motivaatio panostaa hyvinvointiin yleensä vahvistuvat. Työhyvinvointi ei ole kertaluonteinen toimenpide, vaan se on tuoretuote. Vertaan sitä usein kuntosalilla käymiseen: ei riitä, että harjoittelee intensiivisesti lyhyen jakson ja pitää sitten pitkän tauon. Tiedämme kaikki, ettei se yksinkertaisesti riitä. Hyvän tason saavuttaminen ja ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa työtä ja seurantaa myös tässä asiassa.

Kun tarkastelemme työpaikoilla tehtyjen mittaustemme tuloksia, haluan ensiksi todeta: usein moni asia toimii todella hyvin. Siksi on tärkeää, ettei tuloksia käytetä ainoastaan kehityskohteiden tunnistamiseen, vaan myös ymmärtämään, miksi tietyt osa-alueet ovat jo vahvoja. Nämä keskustelut ovat vähintään yhtä arvokkaita kuin ne, joissa pohditaan parannettavaa. Emme saa unohtaa vahvuuksien vaalimista. Johtamisella ja johdon sitoutumisella on tässä ratkaiseva merkitys. Aito kiinnostus näkyy myös tuloksissa.

Meidän puoleltamme haluamme korostaa **fokusta** teemana kevättalven aikana: älä tartu kaikkeen kerralla. Valitse muutama konkreettinen toimenpide, varmista että ne toteutuvat ja että niiden vaikutuksia seurataan. Vie loppuun se, minkä olet aloittanut.

Tässä uutiskirjeessä voit myös lukea KivaQ:n uudesta yhteistyöstä **Ekvalitan** kanssa. Ekvalita on tunnettu ja arvostettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asiantuntijayritys. Ota rohkeasti yhteyttä, jos sinulla on ajatuksia tai kysymyksiä konkreettisista ja mitattavista tasa-arvotyökaluista!

Markus Näsman

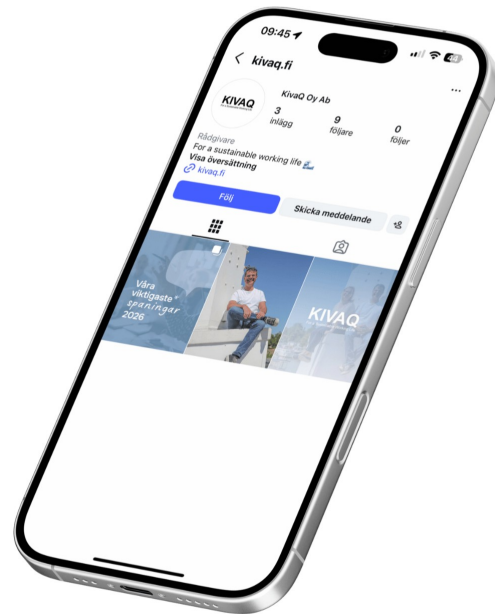
Seuraa meitä Instagramissa ja Facebookissa

Nyt voit seurata meitä myös sosiaalisessa mediassa!

Löydät meidät sekä Instagramista että Facebookista.

Kanavissamme jaamme:

- ♦ Näkemyksiä ja pohdintoja johtamisesta ja työhyvinvoinnista
- ♦ Konkreettisia vinkkejä ja inspiraatiota
- ♦ Välähdyksiä arjestamme ja toimeksiannoistamme
- ♦ Ajankohtaisia tapahtumia ja uutisia



Seuraa meitä!



Voiko tasa-arvoa todella mitata?



Organisaatiot tarvitsevat sekä konkreettisia työkaluja että syvällistä osaamista, jotta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tulee luonteva osa arkea

Malin Gustavsson, Ekvälita

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat teemoja, joiden parissa yhä useammat organisaatiot haluavat työskennellä aktiivisesti. Jotta tavoitteet muuttuvat todellisuudeksi, tarvitaan kuitenkin oikeat työkalut ja oikea osaaminen. Tämä on **Ekvalitan ja KivaQ:n** yhteistyön lähtökohta. Yhdessä he haluavat tehdä tasa-arvotyöstä sekä mitattavaa että vaikuttavaa.

*– Organisaatiot tarvitsevat sekä konkreettisia työkaluja että syvällistä osaamista, jotta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tulee luonteva osa arkea, sanoo Ekvälitan **Malin Gustavsson**, tunnettu yhdenvertaisuuskysymysten asiantuntija.*

– Kun normitietoinen ja käytännönläheinen työskentelytapamme yhdistetään KivaQ:n validoituun KivaQ E -kyselyyn, toimenpiteistä tulee osuvia ja niiden vaikutuksia voidaan seurata ajan myötä, Gustavsson jatkaa.

KivaQ tarjoaa rakenteellisen ja luotettavan tavan kartoittaa nykytilanne. Kysely mittaa koettua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhdeksän standardoidun kysymyksen avulla, ja sitä voidaan täydentää organisaatiokohtaisilla lisäkysymyksillä. Tuloksia voidaan analysoida eri ryhmien näkökulmasta ja esittää selkeästi, mikä helpottaa priorisointia ja päätöksentekoa.

*– KivaQ E antaa organisaatiolle selkeän lähtötason, joka tuo näkyväksi sekä vahvuudet että riskit, sanoo **KivaQ:n Markus Näsman**.*

– Ekvälita täydentää kokonaisuutta koulutuksella, käyttönotolla ja muutosprosessin tuella. Yhdessä voimme seurata koko prosessia – analyysistä konkreettisiin parannuksiin toiminnassa, Näsman jatkaa.

Seuranta on yhteistyön keskeinen osa. Tuloksia ei käytetä ainoastaan nykytilan analyysiin, vaan myös edistymisen mittaamiseen ajan kuluessa. Toistuvien mittausten avulla voidaan nähdä, mitkä toimenpiteet todella vaikuttavat.

– Kun työskentelemme tiiviisti asiakkaan kanssa seurantavaiheessa, organisaatio saa mahdollisuuden arvioida, ovatko yhdessä sovitut toimenpiteet parantaneet työilmapiiriä ja lisänneet inklusiivisuutta, Gustavsson sanoo.

Suomessa työnantajilla, joilla on vähintään 30 työntekijää, on velvollisuus laatia **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**, joka sisältää nykytilan analyysin, toimenpiteet ja seurannan. Sekä KivaQ että Ekvälita tukevat tätä työtä.

– KivaQ E tarjoaa konkreettisen pohjan koko prosessille, ja Ekvälita auttaa organisaatiota tekemään oikeat priorisoinnit sekä varmistamaan, ettei työ jää dokumentaation tasolle vaan juurtuu arkeen, Näsman toteaa.

Mitä asiakkaat voivat odottaa yhteistyöltä?

– Kolmen–kuuden kuukauden kuluessa asiakkaat voivat odottaa selkeyttä ja suuntaa: visualisoidun nykytilakuvan, yhteisiä koulutustoimia, parannettuja prosesseja ja käytäntöjä sekä vaikutusten jatkuvaa seurantaa, Näsman sanoo.

Näsmanin mukaan työskentelytapa soveltuu niin pienille organisaatioille kuin suurille konserneille, ja sitä käytetään kunnissa, viranomaisorganisaatioissa, oppilaitoksissa, yrityksissä ja järjestöissä.

Yhteistyön taustalla on myös vahva henkilökohtainen sitoutuminen. Malin Gustavssonin kiinnostus oikeudenmukaisuus- ja demokratiakysymyksiin heräsi jo opiskeluaikana, ja vuodesta 2008 lähtien hän on johtanut Ekvälitaa tavoitteenaan tehdä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta konkreettista ja saavutettavaa organisaatioiden arjessa.

Markuksen motivaationa on työhyvinvointi ja sitä kautta kestävät työpaikat.

– Kun luotettavat mittaukset muutetaan teoiksi ja käyttäytymiseksi, syntyy todellista muutosta. Silloin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus siirtyvät tavoitteista käytäntöön, hän sanoo.

Tiesitkö tämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta?

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaan työpaikoilla, joilla on vähintään 30 työntekijää, tulee olla tasa-arvosuunnitelma. Sen tulee sisältää tasa-arvotilanteen kartoitus, palkkakartoitus sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Työn tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista, ei satunnaista tai reaktiivista.

Työnantajan on lisäksi eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuutta rekrytoinnissa ja työpaikalla. Toimenpiteiden tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja organisaation resursseihin nähden oikeasuhtaisia.

Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävällä työnantajalla tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mukaan lukien selvitys nykytilan arvioinnista. Toimenpiteet ja niiden vaikutukset on käsiteltävä yhteistyössä henkilöstön tai sen edustajien kanssa.

Henkilöstön edustajilla – kuten luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvaltuutetulla – on pyynnöstä oikeus saada tieto työnantajan toteuttamista yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä.

KivaQ:n perustaja Ove Näsman: työ muuttuu, mutta perustarpeemme eivät

*Olen työskennellyt työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen parissa yli 25 vuotta. Tänä aikana olen nähnyt, kuinka teknologia, työkalut ja työtavat muuttuvat nopeasti. **Yksi asia on kuitenkin pysynyt samana: ihmisen perustarpeet työelämässä.***

KivaQ Action! kehitettiin yli kaksi vuosikymmentä sitten, ja sen jälkeen menetelmää on hiottu sadoissa työpajoissa ja seurantaprosesseissa, mutta ydin on tänäkin päivänä sama kuin silloin. Olen aina ollut vakuuttunut siitä, että todellinen kehitys tapahtuu vasta, kun koko tiimi – lähiesihenkilö mukaan lukien – osallistuu koko prosessiin. Työhyvinvointia ei voi ulkoistaa yksittäisille henkilöille tai projekteille. **Se on yhteinen vastuu.**

Ensimmäinen KivaQ Action! -prosessi toteutettiin Taalintehtaan terästehtaan toimistohenkilöstön kanssa ja se päättyi 26. tammikuuta 2001. Tuolloin toimintatapa oli uusi ja herätti suurta kiinnostusta. Muistan, miten ylpeitä osallistujat olivat yhteisestä työstään ja kuinka heidän suunnittelunsa huomioitiin jopa televisiossa. Se oli varhainen ja selkeä osoitus siitä, että ihmiset haluavat ja voivat ottaa vastuuta omasta työarjestaan – kun heille annetaan oikeat edellytykset.

Kun tänään katson tuolloin sovittuja toimenpiteitä, huomaan, kuinka hyvin ne ovat kestäneet aikaa. Haluttiin lisää osaamista – silloin kyse oli sähköpostista ja intranetistä. Tänään kyse olisi todennäköisesti tekoälystä. Tarve on sama: tuntee varmuutta työssään ja omata oikeat työkalut hyvän työn tekemiseen.

Korostettiin myös toisten tervehtimisen tärkeyttä. Pieni teko, mutta suuri merkitys. Toisen näkeminen ja kohtaaminen – erityisesti silloin, kun esihenkilö tekee aloitteen. **Jokainen ihminen haluaa tulla nähdyksi.**

Lisäksi nostettiin esiin työpaikasta ja kollegoista myönteisesti puhumisen merkitys. Se vaikuttaa paitsi arjen ilmapiiriin myös työyhteisön vahvuuteen ja organisaation maineeseen.

Ja otettiin käyttöön niinkin yksinkertainen asia kuin lyhyt, säännöllinen perjantaitapaaminen kahvin äärellä. **Kiinteä hetki tiedolle, vuoropuhelulle ja yhteisöllisyydelle.** Vielä tänäkin päivänä säännölliset kohtaamiset ovat ratkaisevia osallisuuden ja yhteistyön kannalta.



**työn sisältö muuttuu,
mutta ihmisen tarpeet eivät**



Nykyisestä näkökulmasta johtopäätös on minulle selvä: **työn sisältö muuttuu, mutta ihmisen tarpeet eivät**. Osaaminen, kunnioitus, yhteisöllisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat yhtä tärkeitä tänään kuin 25 vuotta sitten. Korkean tuottavuuden ja kestävien tulosten kannalta tiimin yhteistyö on usein tärkeämpää kuin yksilön osaaminen.

Siksi KivaQ Action! toimii edelleen. Menetelmä ei perustu ohimeneviin trendeihin, vaan syvään ymmärrykseen ihmisestä työssä. Ja tämä ymmärrys kestää aikaa.

Haluatko kehittää työpaikkasi tiimejä?

Lue lisää KivaQ:n verkkosivuilta:

KivaQ Action!

Simola-Ström: Nyt on aika tehdä
käyttäytyminen näkyväksi



**Nykyisessä työelämässä
vuorovaikutus ratkaisee.**

Työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää erilaisia työkaluja. KivaQ tarjoaa nyt myös **Peili-käyttäytymisprofiilikartoituksia** – tehokkaan ja käytännöllisen työkalun yhteistyön, johtamisen ja viestinnän kehittämiseen työelämässä.

Peili auttaa ymmärtämään erilaisia käyttäytymistyyplejä ja niiden vaikutusta yhteistyöhön. Henkilökohtaisen käyttäytymisprofiilin avulla osallistujat saavat selkeämmän kuvan vahvuuksistaan, viestintätavastaan ja toiminnastaan erilaisissa yhteistyötilanteissa. Tiimeille syntyy yhteinen ymmärrys, joka tekee arjesta sujuvampaa ja rakentavampaa.

– Nykyisessä työelämässä vuorovaikutus ratkaisee. Se, miten viestimme, teemme päätöksiä ja käsittelemme erilaisuutta, vaikuttaa sekä työilmapiiiriin että tuloksiin. Peili tarjoaa rakenteellisen ja konkreettisen pohjan käyttäytymismallien ja kehitysalueiden näkyväksi tekemiseen, sanoo Sabina Simola-Ström.

– Kun työryhmä saa yhteisen kielen puhua käyttäytymisestä, väärinymmärryksiä on helpompi ennaltaehkäistä, konflikteja ratkaista ja yhteistyötä vahvistaa, Simola-Ström jatkaa.

Peili ei tarkoita ihmisten lokeroimista. **Päinvastoin.** Tavoitteena on lisätä ymmärrystä erilaisuudesta ja nähdä se vahvuutena. Kun ymmärrämme sekä oman että toisten käyttäytymistyylin, on helpompi viestiä selkeästi, kohdata toisemme kunnioittavasti ja työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen.

– Peili kuvaa luontaista tapaamme toimia sekä käyttäytymistä, jota voidaan ikään kuin tarkastella ulkopuolelta. Peilin avulla saat nähdä itsesi kollegoidesi silmin ja mahdollisuuden kehittyä. Samalla, kun ymmärrät kollegoidesi käyttäytymistapoja, saat myös mahdollisuuden mukauttaa omaa viestintätapaasi, sanoo Simola Ström.

Ota yhteyttä, jos haluat kuulla lisää

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](#)