



KIVAQ

For a Sustainable Working Life

Kuukauden kolumni

Kun dialogi ja data kohtaavat, syntyy ymmärrystä

Elämme vuotta 2026, ja luet vuoden ensimmäistä uutiskirjettämme. Tavoitteenamme on tarjota sinulle ja tiimillesi ajatuksia työhyvinvoinnista sekä jakaa havaintoja, joita teemme omassa työssämme organisaatioiden arjessa. Puhumme usein dialogista. Puhumme vähintään yhtä usein datasta. KivaQ:ssa näemme, että juuri näiden kahden yhdistelmä on ratkaiseva. Dialogi ilman dataa jää helposti hajanaiseksi ja vaikeaksi viedä käytäntöön. Data ilman dialogia taas tyipistyy numeroiksi, joista puuttuu merkitys ja konteksti. Kun nämä kaksi kohtaavat, syntyy jotakin olennaista: ymmärrystä.

Yksi selkeä esimerkki tästä näkyy mittaustemme vastausprosentteissa. Ne heijastavat suoraan sitä, miten johtaminen toimii arjessa. Kun johto osoittaa aitoa kiinnostusta, kun palaute johtaa keskusteluun ja konkreettisiin toimenpiteisiin, ihmiset vastaavat. Ei siksi, että heidän täytyy, vaan siksi, että he kokevat olevansa osa kokonaisuutta. Silloin tietää, että oma ääni todella merkitsee.

KivaQ:n työn ytimessä on sekä johdon että henkilöstön tukeminen – arjen tulkinnat, kokemukset yhteistyöstä ja tavat sanoittaa sekä se, mikä hiertää, että se, mikä toimii. Kun ihmiset kokevat tulevansa kuulluiksi, syntyy edellytyksiä aidolle kehittymiselle. Se puolestaan luo tilaa paremmalle johtamiselle. Kerrothan, mistä aiheista haluaisit lukea uutiskirjeessämme ja millainen tieto tukisi sinua arjessa.



Katsauksia vuoteen 2026 - uudet mahdollisuudet, uudet vaatimukset

Työarki muuttuu nopeasti. Kuten viime vuonnakin, vauhti pysyy kovana, mutta yksi asia on toisin: odotukset sekä johtajuutta että työntekijyyttä kohtaan monimutkaistuvat entisestään.

Vuotta 2026 määrittävät uudet vaatimukset, tuoreet näkökulmat ja kasvava tarve muutoskyvyille. Samalla näemme selkeän suunnanmuutoksen: yksilösuoritusten korostamisesta kohti yhteistyötä, tiimejä ja jaettua vastuuta.

Olemme koonneet kolme keskeistä havaintoa organisaatioille, jotka haluavat vahvistaa kestävyyttä, hyvinvointia ja tuloksellisuutta tulevinä vuosina.

1

Panosta tiimiin - suhteet ovat kultaa

Aika suhteille on usein ensimmäinen asia, josta kiireessä tingitään. Silti juuri suhteet ratkaisevat, kuinka hyvin selviämme muutoksista, paineesta ja epävarmuudesta. Ne ovat työarjen ytimessä.

Tiimiin panostaminen ei tarkoita yksittäisiä tiimipäiviä. Se tarkoittaa jatkuvaa tilan luomista dialogille, reflektiolle ja yhteiselle ymmärrykselle. Kun opimme tuntemaan toistemme näkökulmat, vahvuudet ja haasteet, väärinkäsitykset vähenevät ja yhteistyö sujuvoituu. Hyvin toimiva tiimi säästää sekä aikaa että energiaa.

Vahvoissa tiimeissä vaikeistakin asioista puhutaan ajoissa. Silloin ongelmat eivät ehdi kasvaa tarpeettoman suuriksi, ja kehittäminen tapahtuu yhdessä, ei ylhäältä annettuna.

2

Tee asioista yksinkertaisempia

Monet organisaatiot kamppailevat ylikompleksisuuden kanssa. Prosesseja, malleja ja aloitteita kertyy päällekkäin, vaikka tarkoitus on hyvä. Lopputuloksena syntyy helposti epäselvyyttä, kuormitusta ja heikentynyttä sitoutumista.

Tarve selkeille ja arjessa toimiville rakenteille kasvaa. Yksinkertaiset mallit eivät ohita tärkeitä asioita, vaan tekevät niistä saavutettavia. Kun kokonaisuus on ymmärrettävä, osallistuminen helpottuu ja vastuunotto vahvistuu.

3

Vie asiat loppuun - luo rauhaa epävarmuuden keskelle

Epävarmoina aikoina on helppo aloittaa uutta: projekteja, toimintatapoja ja painopisteitä. Mutta mitä tapahtuu, jos liian harva asia saatetaan loppuun?

Näemme yhä useammin, että tiimit menettävät fokuksensa, kun liikaa on käynnissä samanaikaisesti. Keskeneräiset aloitteet synnyttävät turhautumista ja tunteen siitä, ettei mikään etene. Siksi priorisointi ja loppuunsaattaminen ovat johtajuustekoja.

Valmiiksi tekeminen luo rauhaa. Se tuo suuntaa ja vakautta arkeen, joka muuten voi tuntua sirpaleiselta. Vuonna 2026 tämä on yksi keskeisimmistä tekijöistä tehokkuuden ja hyvinvoinnin kannalta.

Hauskaa töissä - mutta kuka siitä oikeastaan vastaa?



Useimmat meistä toivovat työpaikkaa, jossa on hyvä olla. Paikkaa, jossa viihdytään, koetaan merkitystä ja on energiaa tehdä työtä. Silti työilön vastuu jää usein epäselväksi: kuuluuko se esihenkilölle, HR:lle vai jollekin epämääräiselle “yleiselle ilmapiirille”?

Käytännössä vastaus on sekä yksinkertainen että vaativa. Vastuu kuuluu kaikille, mutta eri tasoilla.

– Johtaminen luo raamit, mutta kulttuuri syntyy arjen pienissä teoissa: siinä, miten annamme palautetta, kuuntelemme toisiamme ja kannamme vastuuta omasta roolistamme, kuvaa johtamisen ja työhyvinvoinnin parissa työskentelevä Sabina Simola-Ström.

Itseohjautuvuus ei tarkoita yksin pärjäämistä

Yksi usein esiin nouseva käsite on itseohjautuvuus. Vielä muutama vuosi sitten se herätti toisinaan huolta.

– Aiemmin itseohjautuvuus saatettiin tulkita niin, että kaikki vastuu sysättiin yksilölle, ikään kuin organisaatio vetäytyisi taustalle. Nykyään ymmärrys käsitteestä on syventynyt, Simola-Ström kertoo.

Itseohjautuvuus ei tarkoita selviytymistä ilman tukea. Se tarkoittaa oman vaikutusvallan ymmärtämistä ja sen kestäväää käyttöä.

– Se on jokaisen työntekijän selkäranka, alasta ja asemasta riippumatta. Voima, joka auttaa jäsentämään työtä, pitämään taukoja, työskentelemään jaksoissa ja rakentamaan arkea, joka tukee hyvinvointia.

Palautteen pyytäminen, oman roolin reflektointi ja työskentelytapojen mukauttaminen ovat keskeisiä. Mutta itseohjautuvuus ei voi koskaan seistä yksin.

– Kyse ei ole joko–tai, vaan sekä–että. Kun kuunteleva johtaminen yhdistyy työntekijöihin, jotka ottavat vastuuta arjestaan, syntyy työpaikkoja, joissa ihmiset sekä viihtyvät että kehittyvät.

Simola-Ström korostaa myös kokemuksellisen oppimisen merkitystä.

– Yleisratkaisujen sijaan meidän on kysyttävä, mitä minä yksittäisenä työntekijänä tarvitsen ja mitä me tarvitsemme tiiminä. Tiimi on tärkeä, mutta ilman jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteyttä alamme helposti vetää eri suuntiin. Siksi meidän on aina vahvistettava tiimien keskinäistä dialogia, kykyä kompromisseihin ja yhteisen suunnan ymmärrystä.

Työkulttuurikeskusteluissa esiin nousevat toisinaan sukupolvien väliset erot. Simola-Ström haluaa välttää yleistyksiä, mutta näkee eri vahvuuksien näkyväksi tekemisen arvon.

– Nuoremmat ovat usein tottuneita viestimään ja ilmaisemaan itseään, kun taas vanhemmilla työntekijöillä voi olla vahva moraalinen kompassi, lojaalisuus ja kokemus. Haasteena on löytää tasapaino ja rakentaa dialogia.

Lopulta työhyvinvointi ei synny virkistystoiminnasta, vaan merkityksestä.

– Meidän on palattava peruskysymykseen: miksi olemme täällä ja mitä olemme luomassa? Riippumatta roolista on tärkeää kysyä, mitä itse voi tuoda kokonaisuuteen.

Kun tämä kysymys nostetaan esiin yhdessä selkeiden raamien, itseohjautuvuuden ja yhteisen vastuun kanssa, “hauskaa töissä” ei ole klisee, vaan seuraus.

Paraisten kaupungin nuoriso-ohjaajat: Yhdessä pysähtyminen on tärkeää



Kuinka usein pysähdytte työarjessa? Keskustelemaan ja kuuntelemaan toisianne? Työnohjaaja Sabina Simola-Strömin mukaan suhteiden vaaliminen on työelämässä välttämätöntä.

– Kun huolehdimme kuuntelemisesta, yhteisestä vastuusta ja kollektiivin arvosta, emme kanna yhteiskuntaa yksin, hän tiivistää.

Paraisten kaupungin nuoriso-ohjaajille tämä on muodostunut luontevaksi osaksi työtä. He ovat osallistuneet säännölliseen työnohjaukseen kerran kuukaudessa usean vuoden ajan, ja vaikutukset näkyvät selvästi sekä työhyvinvoinnissa että tiimin suhteissa.

– Yhteisöllisyys, toistemme ymmärtäminen ja reflektio, kuvailee yksi ryhmän jäsen.

Koska tiimi työskentelee fyysisesti eri paikoissa, työnohjaus on muodostunut tärkeäksi kohtaamispaikaksi – paikaksi pysähtyä, vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja saada turvallinen tila ajatusten ja tunteiden jakamiseen.

– Työnohjaus auttaa ehkäisemään sitä, etteivät pienet ärsykkeet kasva suuriksi ongelmiksi. Se on ollut todellinen voimavara, ryhmä kertoo.

Ajan myötä muutokset ovat olleet selkeitä.

– Kaikki tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi paremmin. Tiimikokoonpanot ovat vaihdelleet, mutta työnohjaus on aina auttanut ymmärtämään toisiamme ja työskentelemään tuottavammin.

Myös ohjaajan rooli koetaan keskeiseksi.

– Hän esittää kysymyksiä, jotka herättävät ajatuksia myös sellaisista asioista, joita ei itse ollut tullut pohtineeksi. Olemme rohkaistuneet ja uskallamme avautua enemmän.

Suositus muille tiimeille on yksiselitteinen: työnohjaus on hengähdystauko arjessa.

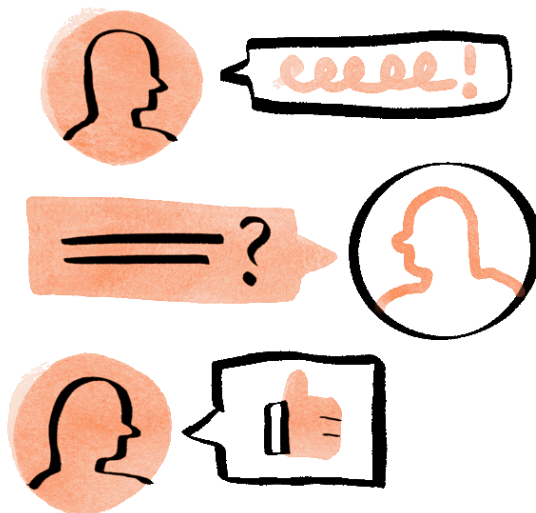
– Mahdollisuus pysähtyä, reflektoida ja kehittyä yhdessä.

Turvallisuus on ratkaisevaa. Siksi ohjaajan tulee luoda ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa olla avoin.

Ja kyllä – mukana on myös naurua.

– Meillä on hauskaa. Kyse ei ole vain ongelmista, vaan myös suhteiden rakentamisesta ja ryhmädynamiikan vahvistamisesta.

Heidän neuvonsa muille tiimeille on selkeä: panostakaa aikaan. Se maksaa itsensä takaisin.



Vuonna 2026 ajattelemme jälleen pitkäjänteisemmin

Nykytyöelämässä odotetaan, että päätökset perustellaan luvuilla. Kaiken tulee olla mitattavaa ja seurattavaa. Samalla tiedämme, etteivät numerot yksin synnytä muutosta. Ratkaisevaa on se, miten niitä käytetään ja tulkitaan.

Todellisen tilannekuvan saamiseksi tarvitaan sekä oikeat työkalut että oikeat kysymykset. Kun mittaaminen tukee dialogia ja oppimista, siitä voi tulla vahva muutosvoima – erityisesti työhyvinvoinnissa.

Tutkimus osoittaa selvästi, että pitkäjänteinen ja rakenteellinen työ työhyvinvoinnin eteen tuottaa pysyviä tuloksia. Nelivuotinen seurantatutkimus, jota rahoitti osittain Työsuojelurahasto, seurasi työhyvinvointihanketta Ahvenanmaalla noin 1 000 työntekijän ja 47 yksikön osalta.

Tulokset olivat selkeitä: hankkeeseen osallistuneet yksiköt osoittivat merkittävää hyvinvoinnin paranemista kahden vuoden jälkeen, ja vaikutus säilyi myös neljän vuoden kohdalla – covid-19-pandemiasta huolimatta. Vertailuryhmissä vastaavia muutoksia ei havaittu.

Hanke perustui yhteisiin työpajoihin, joihin koko henkilöstö osallistui esihenkilöineen. Ulkopuolisen fasilitaattorin tuella yksiköt tunnistivat omat haasteensa ja loivat konkreettisia ratkaisuja arkeen. Fokus oli työn rakenteissa, ei yksilöissä.

Tutkimus osoittaa, että vaikutukset ovat suurimpia silloin, kun koko henkilöstö on mukana, johto sitoutuu ja tuloksia seurataan pitkäjänteisesti.

Lue koko tutkimus

Asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kokemuksia

Kehitämme kyselyitämme jatkuvasti yksinkertaisiksi, olennaisiksi ja arvoa tuottaviksi. Näin asiakkaamme kuvaavat kokemuksiaan:

“Lyhyitä ja nopeita vastata.”

“Selkeä kieli, kysymykset on helppo ymmärtää.”

“Hämmästyttävää, kuinka paljon tietoa saadaan näin vähillä kysymyksillä.”

“Hyvä, että kysymykset ovat validoituja.”

“Hienoa, että vakiokysymykset löytyvät monella kielellä (KivaQ W 19 kielellä).”



KivaQ OyAb
Doktorsvägen 1, Bst 1, 25900, Dalsbruk

Saat tämän uutiskirjeen, koska olet tilannut uutiskirjeemme.
Voit peruuttaa tilauksen milloin tahansa alla olevan linkin kautta.

[Unsubscribe](#)