

# Työkykydialogi – työhyvinvointia ja dialogia työpaikalle yhdessä

Tällä ohjeistuksella toteutat työkykydialogin työpaikallasi. Miksi yhteistä dialogia työkyvystä ja hyvinvoinnista tarvitaan? Näin rakennetaan yhteistä ymmärrystä työkyvystä niin yksilön kuin yhteisön asiana sekä opitaan dialogista ja ajankohtaisista työkykyä edistävästä ja estävistä tekijöistä.

Ihmisten kohtaamista ja luottamuksen rakentamista työarjessa on korostettu paitsi menestyksekkään organisaatiokulttuurin myös työhyvinvoinnin ja sitoutumisen lähteenä. Tärkeitä periaatteita dialogissa ovat muun muassa avoimuus, luottamus, arvostus, kuuleminen – nämä itsessään edistävät hyvinvointia ja sitä tukevien toimintatapojen ja käyttäytymisen kehittymistä.

Työkykydialogit voi käydä tiimeissä, pienemmissä työporukoissa tai koko työyhteisön kesken. Pohdi ennakkoon kirjataanko keskustelun antia esimerkiksi työpaikan kahvihuoneen seinälle, virtuaaliselle alustalle tai jälkeen päin jaettavalle dokumentille.

## Askeleet aloitukseen

Valmistelut: varaa yhteistä aikaa noin 45min – 1,5h virtuaaliseen tai fyysiseen tapaamiseen. Etäpalaverin videoneuvottelussa on toivottavaa pyytää osallistujien kamera päälle. Jos tapaaminen on fyysisesti, niin sijoittukaa ringiin tai pyöreän pöydän ääreen.

Suunnittele, mihin keskustelun nostot kirjataan/dokumentoidaan kuten videoneuvottelun chattiin, virtuaaliselle valkotaululle kuten Jamboardille tai työpaikan seinälle. Varaa tarvittavat välineet.

Pohdi, miten esille tulevia asioita voidaan edistää keskustelun jälkeen ja kuka tästä vastaa. Vinkki: jaa mahdollisuuksien mukaan osallistujille ennakoaineistoksi [linkki Työkykytalon esittelyyn yksilön työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin](#).

## Työkykydialogin toteutus

Yhteentulo ja lyhyt kuulumiskierros yhdessä tai pienissä porukoissa (5–10 min). Kerro lyhyesti yhteisen keskustelun tavoite ja miksi tämä on tärkeää. Harjoitellaan ja kannatellaan dialogin alla olevia periaatteita (Isaacs):

- Puhu suoraan – aidon äänen käyttäminen ja vastuullinen kommunikointi, puhuminen, kannan ottaminen, itsensä ilmaiseminen.
- Kuuntele – itsensä ja toisten kuunteleminen, ollaan osa yhteistä.
- Kunnioita – itsensä ja toisten arvostaminen, pyritään ymmärtämään toisen tapaa, erilaista ja uutta.
- Odota – omien käsitysten ja tulkintojen viivästäminen, epäily, laajentaminen, ihmettely, opitaan uutta ja poisopitaan vanhaa.

Ohjaa dialogiin alla olevien kysymyksien avulla. Tarkastellaan nyt itse kunkin työn arjen (minä) sekä yhteistä työpaikan toimintaa (me) ja vaikkapa kulunutta viikkoa.

- 1) Mikä tuo/edistää työkykyä, hyvinvointia: mikä toimii? 20 min

- Pohdi ensin hetki yksin. Mieti tätä niin omassa arjen toiminnassasi kuin yhteisessä työyhteisön ja työpaikan toiminnassa. Kirjaa asioita muistiin. 3 min
- Keskustele sitten parin kanssa/kolmikossa. Kirjatkaa nostot videoneuvottelun chattiin, virtuaaliselle valkotaululle tai työpaikan seinälle. 10 min
- Yhteinen keskustelu ja nostojen tsekkaus: mitä esille tulevat asiat itse kullekin tarkoittavat? Onko jotakin uutta tai yllättävää vai jaetaanko samoja huomioita? 7 min

2) Mikä heikentää työkykyä, hyvinvointia: mikä voisi toimia paremmin? 20 min

- Pohdi ensin hetki yksin. Mieti tätä niin omassa arjen toiminnassasi kuin yhteisessä työpaikan toiminnassa. Entä, miten dialogi toimii: minä/me? Kirjaa asioita muistiin. 3 min
- Keskustele sitten parin kanssa/kolmikossa. Kirjatkaa nostot videoneuvottelun chattiin, virtuaaliselle valkotaululle tai työpaikan seinälle? 10 min
- Yhteinen keskustelu sekä nostojen tsekkaus: mitä esille tulevat asiat tarkoittavat? Onko jotakin uutta tai yllättävää vai jaetaanko samoja huomioita? 7 min

3) Mitä tästä voidaan oppia? 10-15min

Ajan puitteissa yhteistä keskustelua ja/tai esihenkilön yhteenvedo siitä, mihin esille tullessiin asioihin voidaan vaikuttaa seuraavaksi ja mitä sitten tehdään? Mikä on tärkeää ja miksi?

- Itse kunkin seuraava kokeilu/konkreettinen askel oman ja yhteisen hyvinvoinnin edistämiseen tulevilla viikoilla?
- Mihin asiaan työpaikalla tulisi tarttua seuraavaksi? Kuka vie eteenpäin ja milloin?
- Fiilikset ja ajatukset yhteisestä työkykydialogista?

Kiitokset!

*Soveltaen Syvänen & muut (2015) Dialoginen johtaminen: Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen, Työnilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -ESR-hanke sekä TTL (2018) Ketterä HR-Johtotähti-julkaisu.*

*Tämä materiaali on rakennettu yhdessä koulutuskuntayhtymä Gradian, Keski-Suomen Yrittäjien ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu Jamkin toteuttaman Hyvinvointikartta-hankkeen aikana 2020–2022. Hanketta on ollut rahoittamassa Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa Keski-Suomen mikro- ja pk-yritysten hyvinvointia, hyvinvoinnin osaamista ja johtamista sekä työkykyjohtamista.*



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
**2014–2020**