

Dialoginen johtaminen ja kehittäminen tuloksellisuuden, työelämän laadun tekijänä

Sirpa Syvänen ja Kaija Loppela

Tuloksellisuuden, työelämän laadun, yhteistoiminnan ja johtamisen keskinäisyhteys on vakiintunut keskeiseksi ilmiöksi eri tieteenalojen tutkimuksessa ja eri työnantajasektoreiden tutkimusavusteisessa keittämisessä. Tässä esityksessä analysoidaan yhteistoiminnallisen, dialogisen ja tutkimusavusteisen kehittämisen vaikuttavuutta ja pohditaan, mihin vaikuttavuus perustuu. Analyysin ja tulosten tulkinnan teoreettinen viitekehys nojaa dialogisen johtamisen ja kehittämisen teoreettis-metodiseen viitekehukseen, joka rakennettiin monitieteisessä *Dialogisen johtamisen* tutkimusohjelmassa (Dinno; Syvänen ym. 2015). Viitekehysten teoreettinen perusta nojaa tuloksellisuuden ja työelämän laadun keskinäisyhteyteen ja metodiset juuret ovat pohjoismaisessa kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa ja demokraattisessa dialogissa.

Dinno tutkimusohjelman jälkeen tutkimustuloksia ja kehittämismetodia on sovellettu Euroopan sosiaalirahaston rahoittamissa kehittämishankkeissa (Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä 2016-2018, SoteDialogit - johtaminen, työelämän laatu, tuloksellisuus 2019-2021). Dinnon tuloksia on myös tuotteistettu Työsuojelurahaston tuotteistamisrahoituksella ja saatu niiden avulla käyttöön tärkeitä työkaluja, menetelmiä ja koulutusohjelmia tukemaan yhteistoiminnallista kehittämistä. Tuotteistettuja välineitä ovat mm. työhyvinvointikysely, dialogikortit, Dialogivirta -lautapeli ja johtamiskoulutus ja dialogisen ryhmäkehityskeskustelun käsikirjoitus.

Työelämän laadun ja tuloksellisuuden yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen tarvetta ja vaikuttavuutta arvioidaan kahden eri kyselyaineiston avulla, joita ovat Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukyky -hankkeessa toteutettu Työn ilon kysely ja SoteDialogit -hankkeen Työhyvinvointikysely. Kyselyyn osallistuvat työskentelevät yksityisellä ja kunnallisissa organisaatioissa.

Työn ilo -kyselyn tulokset kuvaavat kehittämistyön vaikuttavuutta ja SoteDialogit hankkeen *Työhyvinvointikyselystä* hyödynnetään alkumittauksen tuloksia.

Analyysi kohdentuu Dialogisen johtamisen ja kehittämisen kannalta niihin muuttujiin, joilla on havaittu vahva keskinäinen korrelaatio. Kyselyiden muuttujat on ryhmitelty ja niitä tulkitaan Dinnossa tehdyn johtamisen ja esimiestyön faktorianalyysin mukaisesti. Tulkintakehys sisältää 6 johtajuuden ulottuvuutta, jotka ovat merkittäviä tekijöitä tuloksellisuuden, työelämän laadun ja uudistumisen kannalta. Ulottuvuudet ovat 1) osaava ja vastuullinen esimies, 2) tavoitteellinen esimies, 3) dialoginen ja osallisuuden mahdollistava esimies, 4) motivoiva ja kannustava esimies ja 5) tukea tarjoava esimies ja 6) uudistava esimies.

Tulosten mukaan johtaminen, lähiesimiestyö, johtamis- ja valtarakenteet, organisatorinen johtamisosaaminen ja työhyvinvoinnin ja uudistumisen johtaminen ovat keskeisiä ja tärkeitä tekijöitä, jotka vaikuttavat eri työnantajasektoreiden organisaatioiden tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasolla. Yhteistoiminnallinen ja dialoginen kehittäminen, johon osallistuvat organisaatioiden laajasti koko henkilökunta lisäävät uudistumisen voimavaroja. Kehittämistyön vaikuttavuus perustuu osallistujien aitoon vaikutusmahdollisuuteen ja osallisuuteen. Tällöin se koetaan motivoivaksi, merkittäväksi ja tärkeäksi yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasolla.