

Tämä artikkeli on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (Final draft) / This is self-archived version of the original article (Final draft)

Viittausohje / To cite

Loppela, K. 2017. Työyhteisö hyötyy dialogisesta johtamisesta ja kehittämisestä. Yrittävä lakeus (6), 42.



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

[www.seamk.fi](http://www.seamk.fi)

[verkkolehti.seamk.fi](http://verkkolehti.seamk.fi)

## Työyhteisö hyötyy dialogisesta johtamisesta ja kehittämisestä

Tarve työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittämiseksi on yhä kasvava. Vaikka puhe dialogisuudesta onkin työelämän kehittämisen yhteydessä lisääntynyt, eivät arkikäytänteet ole kuitenkaan muuttuneet oleellisesti aiempaa dialogisimmiksi. Dialogin toteuttaminen onkin osoittautunut vaikeaksi sekä johtamisessa että osallistavassa, yhteistoiminnallisessa kehittämisessä. Dialogisuuden oppiminen vaatii tietoa, ymmärrystä, tahtoa sekä aktiivista harjoittelusta. Dialogisessa kehittämisessä työntekijät ovat yhdessä esimiestensä ja johtajiensa kanssa keskeisiä toimijoita ja oman työnsä ja toimintansa kehittäjiä. Dialogi on jo itsessään oppimis- ja kehittämisprosessi.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osastolla on toteutettu yhteistyössä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa vuosina 2016-2017

*"Työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen"* –koulutus.

Koulutus on laajuudeltaan 30 op. Ensimmäisen ryhmän 16 esimiestehtävissä toimivaa henkilöä valmistuu joulukuussa 2017. Tällöin pidetään kutsuseminaari, missä osallistujat esittelevät omassa työyhteisössä tehdyn kehittämistehtävän, missä on viety koulutuksen opit aidosti ja konkreettisesti työyhteisön arkeen ja sen kehittämiseen. Kokemukset tästä ensimmäisestä koulutuksesta ovat olleet erittäin hyviä niin osallistuneiden kuin kouluttajienkin taholta.

Koulutuksen juuret ovat vuosina 2012-2014 toteutuneessa Tekesin rahoittamassa valtakunnallisessa tutkimushankkeessa: Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä.

### **Uusi koulutus käynnistyy huhtikuussa**

Seuraava koulutus käynnistyy keväällä 2018. Koulutus on monimuotokoulutusta, joka sisältää verkkotyöskentelyä (Moodle-oppimisympäristö), kirjallisuuteen perehtymistä, itsenäisiä tehtäviä ja 14 lähiopetuspäivää. Koulutuksen aloitusajankohta: 25. - 26.4.2018. Muut lähiopetuspäivät: 24.5.2018, 7.6., 16.8., 20.9., 11.10., 8.11., 10.1.2019, 14.2., 14.3., 25.4., 6. - 7.6

Koulutuksessa opitaan teoreettisesti, käytännöllisesti sekä kokemuksellisesti dialogisuuden periaatteita ja menetelmiä johtamisessa ja kehittämisessä. Niitä myös sovelletaan käytäntöön kunkin omilla työpaikoilla. Koulutus soveltuu kaikille toimialoille, esimies-, johtotehtävissä tai kehittämistehtävissä toimiville sekä niihin aikoville. Eduksi on, mikäli työpaikasta osallistuu useampi työntekijä. Koulutus voidaan räätälöidä myös organisaation sisäiseksi koulutukseksi. Myös eri toimialojen välinen toinen toisilta oppiminen tuo hedelmällisen lisän yhdessä oppimiselle.

Koulutuksessa käsitellään seuraavia teemoja: dialogisuus, dialoginen johtaminen ja dialoginen kehittäminen (4 op), työhyvinvointi, työmotivaatio, työkyky, työturvallisuus ja työterveysyhteistyö (4 op), Osaava, uudistuva, oppiva ja tiimeissä työskentelevä dialoginen organisaatio (4 op), työnantajan vastuut, velvoitteet ja oikeudet, talousosaaminen sekä toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus (4 op), toimialojen ajankohtaisiin erityispiirteisiin perehtyminen tuoreiden tutkimusten ja kirjallisuuden kautta (4 op), kehittämistehtävä, mikä tehdään pääsääntöisesti omassa työpaikassa (10 op).

Teksti: Kaija Loppela, KT, fysioterapeutti. Kirjoittaja toimii yliopettajana SeAMKissa ja vastaa myös dialogisesta johtamiskoulutuksesta SeAMKissa. Lisätietoja: kaija.loppela@seamk.fi.