



Diakonissa-
laitos

12 kuukauden opas
12-månaders guide för

Kulttuurisensitiivisyyteen ja inklusiiviseen työyhteisökulttuuriin

Kulturell sensitivitet och en inkluderande arbetskultur

Romaniportin työllisyyslab -hanke
Projektet Romportens sysselsättningslabb



**Diakonissa-
laitos**

Diakonissalaitoksen opas 2026 *Diakonissanstaltens guide 2026*

Kirjoittajat / författare: **Carolin Ahlvik-Harju ja Svetoslava Nikolova**

Kuva / Foton: **Sanna Mander**

Ulkoasu / Design: **Inari Savola** / Noon Kollektiivi

Taitto / Layout: **Mia Kolari**

ISBN 978-952-7667-03-3



**Euroopan unionin
osarahoittama**



**Medfinansieras av
Europeiska unionen**

Sisällys

innehållsförteckning

Johdanto oppaaseen 4

Introduktion till guiden 4

TAMMIKUU Sama viesti, eri tyylit 5

JANUARI *Samma budskap, olika stilar 6*

HELMIKUU Mitä odotan johtajalta? 7

FEBRUARI *Vad förväntar jag mig av en ledare? 8*

MAALISKUU Kulttuuriset juhlapäivät ja työarjen käytännöt 9

MARS *Kulturella högtider och arbetsrutine 10*

HUHTIKUU Palautekäytännöt ja psykologinen turvallisuus 11

APRIL *Feedbacknormer och psykologisk trygghet 12*

TOUKOKUU Konfliktityylit ja kunnioittava erimielisyys 13

MAJ *Konfliktstilar och respektfull oenighet 14*

KESÄKUU Hierarkiat 15

JUNI *Hierarkier 16*

HEINÄKUU Kulttuuriset kertomukset 17

JULI *Kulturberättelser 18*

ELOKUU Kieli, ymmärrys ja monimuotoisuus 19

AUGUSTI *Språk, förståelse och mångfald 20*

SYYSKUU Tiedostamattomat ennakkoluulot ja päätöksenteko 21

SEPTEMBER *Omedveten bias och beslutsfattande 22*

LOKAKUU Sukupuolinormit 23

OKTOBER *Könsnormer 24*

MARRASKUU Kiitollisuus ja tunnustuksen antaminen

NOVEMBER *Tacksamhet och erkännande 26*

JOULUKUU Inklusiivinen työyhteisökulttuuri 27

DECEMBER *En inkluderande arbetskultur 28*

Johdanto oppaaseen

Suomalainen yhteiskunta muuttuu yhä monikulttuurisemmaksi. Aiemmin isoihin kaupunkeihin liitetty ja kaukaisena pidetty ilmiö on nykyään arkipäivää katukuvassa, kouluissa ja työpaikoilla myös pienissä kaupungeissa ja maaseudulla.

Pietarsaarella noin 55 % väestöstä puhuu äidinkielenään ruotsia, 30 % puhuu suomea ja loput 15 % edustaa yli 80:aa kansallisuutta tai kieltä (2025). Alueemme on todella monikulttuurinen!

Monikulttuurisuus avaa mahdollisuuksia rikastuttavaan kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen ja maailmankuvaamme avartamiseen, mutta se tuo mukanaan myös haasteita: Viestintä vaikeutuu, itsestään selvät tavat eivät ole kaikille itsestään selviä, emme juhli samoja juhlapäiviä, suhtaudumme eri tavoin hierarkioihin, perheen merkitys ei ole kaikille sama, eivätkä odotukset työelämästä ja työyhteisön roolista ole kaikille samanlaiset.

Diakonissalaitos on vuosina 2024–2026 toteuttanut EU-rahoitteista Romaniportin Työllisyyslab -hanketta, jonka osatavoitteena on ollut tukea Pietarsaaren seudun paikallisia yrityksiä syrjimättömien rekrytointiprosessien ja inklusiivisten työyhteisöjen luomisessa.

Keskusteluissa alueen yritysedustajien kanssa on säännönmukaisesti noussut esiin kaksi seikkaa: ”Emme ole koskaan ajatelleet näitä asioita” ja ”Meillä ei ole (ajallisia tai taloudellisia) resursseja pohtia näitä kysymyksiä”.

Muuttuva maailma kuitenkin edellyttää sitä, että pohdimme, miten eri taustoista ja erilaisilla kokemuksilla varustetut ihmiset voivat työskennellä yhdessä rakentavasti ja tehokkaasti.

Siksi olemme kehittäneet 12 kuukauden oppaan kulttuurisensitiivisyyteen ja inklusiiviseen työkuulttuuriin. Se sisältää 12 teemaa ja 12 yksinkertaista aktiviteettia, jotka kuka tahansa voi toteuttaa millä tahansa työpaikalla kerran kuukaudessa vuoden ajan.

Tämän oppaan avulla haluamme osoittaa, että melko pienellä panostuksella on mahdollista lisätä ymmärrystä, viihtyvyyttä ja yhteistyötä eri äidinkieliä puhuvien, eri kulttuuritaustoista tulevien, eri sukupuolia edustavien ja erilaisella työkokemuksella varustettujen ihmisten välillä.

Se, mikä ensisilmäyksellä voi tuntua vaikealta, kalliilta tai aikaa vievältä, ei välttämättä ole sitä. Lähde mukaan!

Introduktion till guiden

Det finska samhället blir hela tiden mer och mer mångkulturellt. Det som tidigare primärt var ett storstadsfenomen och något som fanns ”där borta”, är idag en vardagsverklighet i gatubilden, i skolor och på arbetsplatser också i små städer och på landsbygden.

I Jakobstad har ungefär 55% av populationen svenska som modersmål, 30% pratar finska och de resterande 15% representerar över 80 nationaliteter eller språk (2025). Vår region är verkligen mångkulturell!

Det här medför många möjligheter till berikande kulturella utbyten och en vidgad världsbild för oss alla, men det innebär också utmaningar.

Bland annat, så blir kommunikationen svårare, självklara sociala koder är inte självklara för alla, vi firar inte samma högtider, vi förhåller oss olika till hierarkier, familjen har inte samma betydelse, och förväntningarna på arbetslivet och arbetsgemenskapens roll är inte de samma för alla.

Diakonissansaltalen har mellan 2024–2026 implementerat det EU-finansierade projektet Romportens Sysselsättningslabb, som haft som delmål att stödja lokala företag i Jakobstadsregionen med att skapa icke-diskriminerande rekryteringsprocesser och inkluderande arbetsgemenskaper.

Två saker som kommit fram i samtal med företagsrepresentanter i regionen är: ”Vi har aldrig tänkt på de här sakerna” och ”vi har inte (tidsmässiga eller ekonomiska) resurser att fundera på de här frågorna”.

En förändrad värld kräver dock att vi funderar på hur människor med olika bakgrund och olika erfarenheter kan arbeta tillsammans på ett konstruktivt och effektivt sätt.

Därför har vi utvecklat en 12-månaders guide för kulturell sensitivitet och en inkluderande arbetskultur. Den innehåller 12 teman och 12 enkla aktiviteter, som kan implementeras på vilken arbetsplats som helst, av vem som helst, en gång i månaden under ett år.

Med denna guide vill vi visa att det med en ganska liten insats är möjligt att öka förståelsen, trivseln och samarbetet mellan personer med olika modersmål, olika kulturell bakgrund, olika kön, och olika arbetslivserfarenhet.

Något som på ytan kan kännas svårt, dyrt och tidskrävande behöver faktiskt inte vara det. Häng med!

TAMMIKUUN

Sama viesti, eri tyylit

Johdanto:

Yksi yleinen haaste työpaikoilla (tai missä tahansa, missä on ihmisiä) on se, että ihmisillä on erilaisia tapoja viestiä. Esihenkilö voi olla vakuuttunut siitä, että on antanut ohjeet tai palautteen selkeästi, mutta hänen alaisensa eivät ehkä ole lainkaan ymmärtäneet niitä samalla tavalla. Jos työpaikalla on eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevia henkilöitä, väärinymmärrysten riski on vielä suurempi.

Viestintätyylejä on yhtä paljon kuin on ihmisiä, mutta yksi tapa luokitella erilaisia viestintätapoja on seuraava:

Suora – suoraan asiaan, tuloskeskeinen

Suhteisiin keskittyvä – lämmin, kuunteleva, ihmiskeskeinen

Analyttinen – faktat, rakenne, yksityiskohdat

Visionäärinen – kokonaisuus, ideat, tulevaisuus

Parantaaksemme sisäistä viestintää ja vähentääksemme väärinymmärryksiä harjoitteleme tämän kuukauden aikana tunnistamaan erilaisia tapoja ilmaista sama viesti. Kahvi- tai lounastauon aikana varaamme n. 15 minuuttia seuraavaan keskusteluun:

Vastuhenkilö lukee:

Eri tapoja ilmaista sama viesti ovat:

Suora: "Projektin on myöhässä. Meidän täytyy muuttaa suunnitelmaa heti."

Suhteisiin keskittyvä: "Tiedän, että kaikki ovat tehneet kovasti töitä, mutta projekti on hieman myöhässä. Miten voimme auttaa toisiamme eteenpäin?"

Analyttinen: "Projektin on kaksi viikkoa myöhässä aikataulusta. Syynä ovat X ja Y."

Visionäärinen: "Meillä ei juuri nyt suju parhaalla mahdollisella tavalla, mutta tämä antaa meille mahdollisuuden ajatella uusin tavoin jatkoa varten."

Keskustelkaa pareittain tai ryhmässä:

- Mikä on sinusta miellyttävintä tyyliä?
- Mikä tyyli voi tuntua sinusta turhautavalta?
- Miten väärinymmärryksiä voi syntyä eri tyylien välillä?
- Miten voimme viestiä selkeämmin omalla tyylillämme?
- Milloin meidän tulee mukauttaa viestintäämme?



JANUARI

Samma budskap, olika stilar

Introduktion:

En vanlig utmaning på arbetsplatser (eller överallt där det finns människor) är att människor har olika kommunikationsstilar. En förman kan vara övertygad om att hen gett instruktioner eller feedback på ett tydligt sätt, medan arbetskompisarna kanske inte alls har uppfattat det på samma sätt. Finns det personer med olika språklig och kulturell bakgrund på en arbetsplats är risken för missförstånd ännu större.

Kommunikationsstilar finns det lika många som det finns människor, men ett sätt att dela in olika sätt att kommunicera är:

Direkt – rakt på sak, fokus på resultat

Relationell – varm, lyhörd, fokus på människor

Analytisk – fakta, struktur, detaljer

Visionär – helhet, idéer, framtid

För att förbättra intern kommunikation och minska missförstånd ska vi denna månad öva oss på att bli medvetna om olika sätt att uttrycka samma budskap. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi 15 minuter för att diskutera följande:

Ansvarspersonen läser:

Olika sätt att uttrycka samma budskap är:

Direkt: "Projektet är försenat. Vi behöver justera planen direkt."

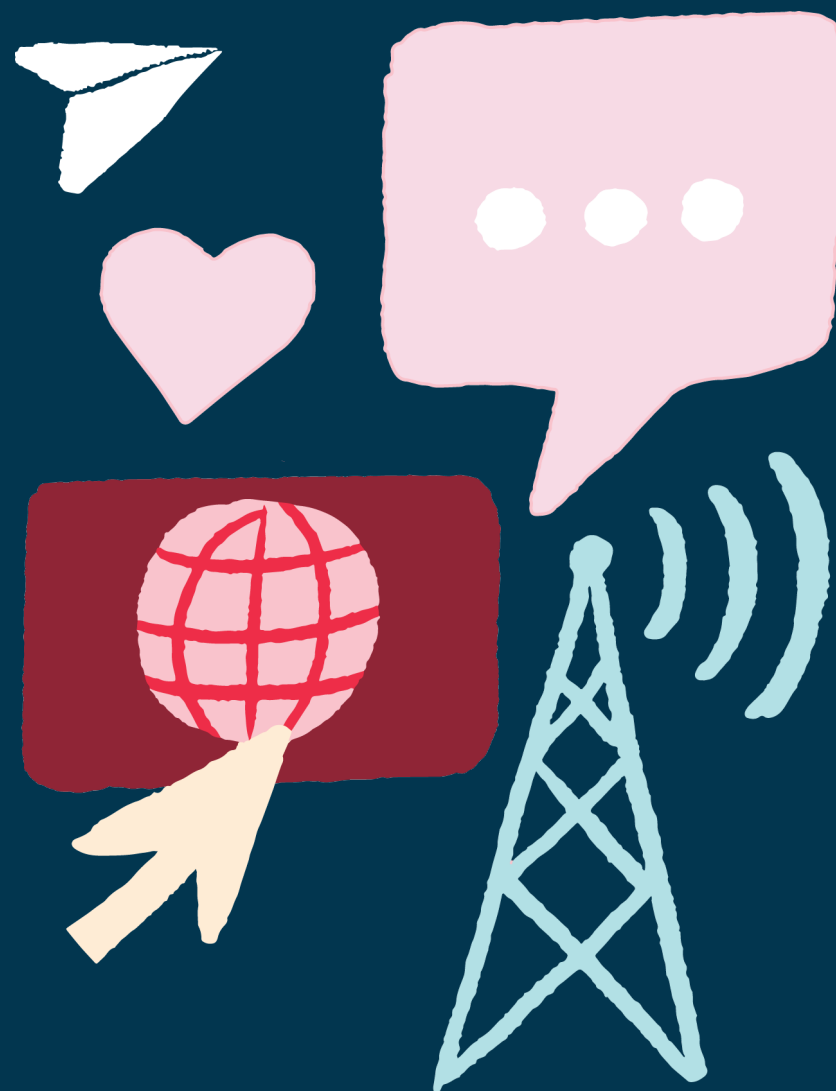
Relationell: "Jag vet att alla har jobbat hårt, men projektet är lite försenat. Hur kan vi hjälpa varandra vidare?"

Analytisk: "Projektet är två veckor försenat enligt tidplanen. Orsaken är X och Y."

Visionär: "Vi har inte riktigt flyt just nu, men det här ger oss en chans att tänka nytt framåt."

Diskutera i par eller i grupp:

- Vilken stil föredrog du?
- Vilken kan kännas frustrerande för dig?
- Hur kan missförstånd uppstå mellan stilar?
- Hur kan vi bli tydligare med vår stil?
- När behöver vi anpassa oss i kommunikationen?



HELMIKUU

Mitä odotan johtajalta?

Johdanto

Monilla työpaikoilla Suomessa kynnys esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on nykyään melko matala. Ei kuitenkaan ole aina itsestään selvää, miltä hierarkiat ja työtovereiden väliset suhteet näyttävät tai miltä niiden pitäisi näyttää. Eroja on sukupolvien välillä, mutta myös eri kulttuureissa suhtaudutaan hierarkioihin eri tavoin. Keskustelu siitä, miten johtajuus koetaan työyhteisössä, voi lisätä ymmärrystä ja vähentää arjen väärinymmärryksiä.

Helmikuussa keskustelemme siitä, mitä odotamme johtajalta ja millaisena pidämme hyvää johtajaa. Kahvi- tai lounastauon aikana varaamme n. 15 minuuttia pohtiaksemme seuraavaa:

Vastuhenkilö pyytää kaikkia kirjoittamaan ylös

- kolme ominaisuutta tai toimintatapaa, jotka ovat sinulle tärkeimpiä, kun ajattelet hyvää johtajaa

Tämän jälkeen käydään kaikkien vastaukset läpi ja keskustellaan ryhmässä:

- Miksi juuri nämä asiat ovat sinulle tärkeitä?
- Perustuvatko ne aiempiin esihenkilöihin, työkulttuureihin vai kotimaahan?
- Mitä yhtäläisyyksiä kuulitte?
- Mitä eroja?
- Oliko eri kuvauksissa ristiriitoja?
- Mitä voimme tehdä tiimissämme selkeyttääksemme odotuksiamme johtajuudesta?
- Miten haluamme johtajuuden toimivan juuri täällä?



FEBRUARI

Vad förväntar jag mig av en ledare?

Introduktion

På många arbetsplatser i Finland finns det numera en tämligen låg tröskel mellan chefer och arbetstagare, men hur hierarkier och relationer mellan arbetskamrater ser, eller borde se, ut är inte alltid självklart. Det finns delvis skillnader mellan generationer, men i olika kulturer förhåller man sig olika till just hierarkier. Att diskutera hur ledarskap uppfattas i arbetsgemenskapen kan öka förståelsen och minska missförstånd i vardagen.

Denna månad ska vi diskutera vad vi förväntar oss av en ledare och vad vi uppfattar som en bra ledare. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi 15 minuter för fundera på följande:

Ansvarspersonen ber alla ta en minut att skriva ner

- Tre egenskaper eller beteenden är viktigast för dig då du tänker på en bra ledare

Därefter går man igenom allas svar och diskuterar i gruppen:

- Varför tror du att just dessa är viktiga för dig?
- Kommer de från tidigare chefer, arbetskulturer eller hemland?
- Vilka likheter hörde ni?
- Vilka skillnader?
- Fanns det motsättningar mellan olika beskrivningar?
- Vad kan vi göra i vårt team för att tydliggöra våra förväntningar på ledarskap?
- Hur vill vi att ledarskap ska fungera just här?



MAALISKUU

Kulttuuriset juhlapäivät ja työarjen käytännöt

Johdanto

Kaikissa maissa, kaikissa kulttuureissa ja kaikissa uskonnoissa vietetään vuoden aikana erilaisia juhlapäiviä. Joillekin ihmisille juhlapäivät ovat erittäin tärkeitä, kun taas toisille ne eivät ole. Jos työyhteisössä on ihmisiä, joilla on erilainen etninen, kulttuurinen tai uskonnollinen tausta, voi myös olla niin, että he eivät vietä samoja juhlapäiviä. Näistä keskusteleminen työyhteisössä voi lisätä ymmärrystä siitä, miten juhlapäivät voivat vaikuttaa työjärjestelyihin eri aikoina ja miten voidaan luoda osallistavia käytäntöjä.

Tässä kuussa keskustelemme juhlapäivistä ja niiden merkityksestä työyhteisölle. Kahvi- tai lounastauon aikana käytämme noin 15 minuuttia seuraavaan:

Vastuhenkilö pyytää kaikkia pohtimaan itsekseen:

- Mitkä juhlapäivät ovat minulle tärkeitä?
- Miten ne vaikuttavat energiaani, saatavuuteeni tai vapaapäivien tarpeeseen?
- Olenko joskus kokenut, ettei minulle tärkeää juhlapäivää ole huomioitu työelämässä?

Keskustelkaa sitten ryhmässä:

- Millaisia haasteita juhlapäivät voivat aiheuttaa työn suunnittelussa?
- Miten kollegat voivat osoittaa ymmärrystä ja joustavuutta?
- Mitä voimme konkreettisesti kokeilla ollaksemme osallistavampia?

Lopuksi sopikaa pienestä muutoksesta, esimerkiksi:

- Eri juhlapäivien näkyväksi tekeminen yhteisessä kalenterissa
- Selkeyden lisääminen joustavuuden vapaiden suhteen



MARS

Kulturella högtider och arbetsrutiner

Introduktion

I alla länder, inom alla kulturer och i alla religioner firar man under året olika högtider. För en del människor är högtider oerhört viktiga, medan de för andra inte är det. Om det i en arbetsgemenskap finns människor med olika etnisk, kulturell eller religiös bakgrund kan det dessutom hända att man inte firar samma högtider. Att diskutera dessa i arbetsgemenskapen kan öka förståelsen för hur högtider kan inverka på arbetsrutinerna vid givna tidpunkter under året, och hur man kan skapa inkluderande rutiner.

Denna månad ska vi diskutera högtider och vilken betydelse de har för arbetsgemenskapen. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c.15 minuter och gör följande:

Ansvarspersonen ber alla reflektera individuellt på:

- Vilka högtider är viktiga för mig?
- Hur påverkar de min energi, tillgänglighet eller behov av ledighet?
- Har jag någon gång upplevt att mina högtider inte beaktats i arbetslivet?

Diskutera sedan i gruppen:

- Vilka utmaningar kan uppstå i arbetsplanering kring högtider?
- Hur kan kollegor visa förståelse och flexibilitet?
- Vad kan vi konkret testa för att bli mer inkluderande?

Avsluta med att bestämma en liten förändring, t.ex.:

- Synliggöra olika högtider i en gemensam kalender
- Vara tydligare med flexibilitet kring ledighet



HUHTIKUU

Palautekäytännöt ja psykologinen turvallisuus

Johdanto

Palautteen antaminen työpaikalla on tärkeää työntekijöiden arvostuksen tunteen, viihtyvyyden ja motivaation kannalta. Usein kuitenkin unohdetaan, että kaikki eivät anna tai vastaanota palautetta samalla tavalla. Yhteistyön parantamiseksi, konfliktien välttämiseksi ja oppimisen lisäämiseksi työpaikalla voi siksi olla hyödyllistä keskustella työyhteisössä erilaisista palautekäytännöistä ja siitä, miten voidaan luoda turvallinen ilmapiiri palautteen antamiselle.

Huhtikuussa keskustelemme siitä, miten haluamme työyhteisössämme antaa, vastaanottaa ja pyytää palautetta. Kahvi- tai lounastauon aikana käymme noin 15 minuuttia seuraaviin keskusteluihin:

Vastuhenkilö pyytää kaikkia pohtimaan yksilöllisesti:

- Milloin tunnen oloni turvalliseksi antaa ja vastaanottaa rehellistä palautetta?
- Millaista hyvä palaute mielestäni on?

Keskustelkaa sitten ryhmässä:

- Millaisia eroja havaitsemme siinä, miten annamme ja vastaanotamme palautetta?
- Miten nämä erot voivat vaikuttaa tiimin turvallisuuden tunteeseen?
- Mistä väärinymmärrykset voivat johtua (esim. sävy, selkeys, hierarkia)?
- Mitä tarvitsemme tiimissä, jotta uskallamme antaa ja vastaanottaa palautetta?
- Millaiset käytännöt vahvistavat turvallisuutta? Mitkä heikentävät sitä?

Lopuksi kootkaa yhteen:

- 2–3 konkreettista toimintatapaa, joita haluamme nähdä enemmän
- 1–2 asiaa, joista aiomme luopua



APRIL

Feedbacknormer och psykologisk trygghet

Introduktion

Att ge feedback på en arbetsplats är viktigt för arbetstagarnas känsla av uppskattning, trivsel och motivation. Många glömmor dock bort att inte alla ger och tar emot feedback på samma sätt. För att skapa bättre samarbete, undvika konflikter och öka inläringen på en arbetsplats kan det därför vara bra att i arbetsgemenskapen diskutera olika feedbacknormer och hur man kan skapa trygga omständigheter för att ge feedback.

Den här månaden ska vi därför diskutera hur vi i vår arbetsgemenskap önskar ge, ta emot och be om feedback. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c.15 minuter för att diskutera följande:

Ansvarspersonen ber alla att individuellt fundera på:

- När känner jag mig trygg att ge och få ärlig feedback?
- Hur ser bra feedback ut för mig?

Diskutera sedan i gruppen:

- Vilka skillnader märker vi i hur vi ger och tar feedback?
- Hur kan dessa skillnader påverka tryggheten i teamet?
- Vad kan missförstånd bero på (t.ex. tone, tydlighet, hierarki)?
- Vad behöver vi i teamet för att våga ge och ta feedback?
- Vilka beteenden stärker trygghet? Vilka försvagar?

Avsluta diskussionen med att sammanställa:

- 2-3 konkreta beteenden vi vill se mer av
- 1-2 saker vi ska sluta med



TOUKOKUU

Konfliktityylit ja kunnioittava erimielisyys

Johdanto

Aivan kuten perheissä ja ystävien kesken syntyy ristiriitoja, on luonnollista, että myös työpaikalla syntyy ajoittain konflikteja ja erimielisyyksiä. Näiden tilanteiden rakentavaksi ratkaisemiseksi on hyödyllistä, että työyhteisössä ollaan tietoisia erilaisista konfliktityyleistä sekä tavoista olla eri mieltä kunnioittavasti.

Toukokuussa keskustelemme eri konfliktityyleistä lisätäksemme ymmärrystä erilaisista tavoista käsitellä konflikteja. Kahvi- tai lounastauon aikana käsittelemme seuraavaa:

Vastuhenkilö esittelee lyhyesti muutamia konfliktityylejä, minkä jälkeen ryhmässä keskustellaan siitä, mikä tyylituntuu kenestäkin omimmalta:

- Välttelevä (vetäytyy tilanteesta)
- Mukautuva (antaa periksi)
- Kompromissihakuinen (kohtaa puolivälissä)
- Kilpaileva (ajaa omaa näkemystään)
- Yhteistyöhakuinen (etsii win-win ratkaisua)

Pohtikaa tämän jälkeen seuraavaa skenaariota (tai keksikää itse vastaava tilanne):

Skenaario:

”Tiimi on eri mieltä siitä, kuinka usein työskennellä toimistolla – osa haluaa enemmän etätöitä, kun taas toiset haluavat tavata useammin kasvokkain yhteistyön ja viihtyvyyden vuoksi.”

- Tunnistakaa, miten kukin konfliktityyli toimisi tilanteessa
- Keskustelkaa eduista ja haitoista
- Mitä tapahtuu työn laadulle ja tehokkuudelle?
- Millaiset tavat ilmaista erimielisyyttä ovat kunnioittavia?



MAJ

Konfliktstilar och respektfull oenighet

Introduktion

Precis som det i familjer och bland vänner uppstår konflikter så är det också naturligt att det på en arbetsplats uppstår konflikter och oenigheter ibland. För att lösa dessa situationer på ett konstruktivt sätt kan det vara bra att i arbetsgemenskapen vara medvetna om olika konfliktstilar och på vilka sätt man kan vara oeniga på ett respektfullt sätt.

För att öka förståelsen för olika sätt att hantera konflikter ska vi den här månaden diskutera olika konfliktstilar. Under en kaffe- eller lunchpaus ska vi därför diskutera följande:

Ansvarspersonen presenterar kort några konfliktstilar och sedan diskuterar alla i gruppen vilken/vilka man känner igen sig själv i.

- Undvikande (drar sig undan)
- Anpassande (ger efter)
- Kompromissande (möts halvvägs)
- Konkurrerande (driver sin egen vilja)
- Samarbetande (söker win-win)

Fundera därefter på följande scenario (eller hitta på en relevant potentiell konflikt):

Scenario:

"Teamet är oense om hur ofta man ska arbeta på kontoret – vissa vill ha mer distansarbete medan andra vill ses mer fysiskt för samarbete och trivsel."

- Identifiera hur varje konfliktstil skulle hantera situationen
- Diskutera för- och nackdelar
- Vad händer med arbetets kvalitet och effektivitet?
- Hurdana sätt att kommunicera oenighet är respektfulla?



KESÄKUU

Hierarkiat

Johdanto

Kaikissa organisaatioissa ja työpaikoilla on hierarkioita eli rakenteita, jotka määrittelevät vastuun, auktoriteetin ja vallan jakautumista eri roolien ja henkilöiden välillä. Joillekin ihmisille hierarkiat tuntuvat turvallisilta, kun taas toiset kokevat ne ongelmallisiksi ja rajoittaviksi. Joissakin organisaatioissa hierarkia on selkeä ja tarkasti määritelty, kun taas toisilla työpaikoilla se on joustavampi.

Tässä kuussa pohdimme, millainen hierarkia juuri meidän työpaikallamme on ja koetaanko se turvallisiksi, mahdollistavaksi vai rajoittavaksi.

Kahvi- tai lounastauon aikana käytämme noin 15 minuuttia harjoitukseen, joka liittyy tähän teemaan.

Vastuuhenkilö pyytää kaikkia nousemaan ylös. Sovitaan yhdessä, että huoneen toinen pää tarkoittaa **”samaa mieltä”** ja toinen pää **”eri mieltä”**.

Tämän jälkeen vastuuhenkilö lukee ääneen väittämiä, ja osallistujien tulee asettua siihen kohtaan huonetta, joka parhaiten vastaa heidän näkemystään väittämästä.

- ”On selvää, kuka meillä tekee päätöksiä.”
- ”On vaikea olla eri mieltä ylemmässä asemassa olevan kanssa.”
- ”Hyvät ideat otetaan huomioon riippumatta siitä, kuka ne esittää.”
- ”Tiedän, kenen puoleen kääntyä saadakseni päätöksiä aikaan.”
- ”Kritiikin esittäminen ylöspäin organisaatiossa on helppoa.”
- ”Tittelit ja roolit vaikuttavat siihen, miten kohtelemme toisiamme.”
- ”On selvää, kuka on vastuussa, kun jokin menee pieleen.”
- ”Pystymme mukautumaan nopeasti tarvittaessa.”
- ”On helppoa vaikuttaa organisaation työtappoihin.”

Keskustelkaa jokaisen väittämän jälkeen perusteluista ja pohtikaa, toimivatko nykyiset rakenteet hyvin vai onko kehittämismahdollisuuksia.



JUNI

Hierarkier

Introduktion

I alla organisationer och på alla arbetsplatser finns det hierarkier, alltså en struktur för hur ansvar, auktoritet och makt fördelas mellan olika positioner och individer. För en del människor upplevs hierarkier som trygga, medan de för andra upplevs som problematiska och begränsande. Ibland är hierarkin i en organisation tydlig och klar, medan den på vissa arbetsplatser är mera flytande.

Den här månaden ska vi fundera på hurdan hierarki som finns på just den här arbetsplatsen och huruvida den uppfattas som trygg, möjliggörande eller begränsande.

Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c. 15 minuter för att göra en övning som handlar om just detta.

Ansvarspersonen ber alla ställa sig upp. Den ena ändan av rummet markeras som **”håller med”** och den andra ändan av rummet markeras som **”håller inte med”**.

Därefter läser ansvarspersonen upp några påståenden och deltagarna ska ställa sig i den ända av rummet som bäst motsvarar deras svar på påståendet.

- “Det är tydligt vem som fattar beslut hos oss”
- “Det är svårt att säga emot någon högre upp”
- “Bra idéer tas tillvara oavsett vem som presenterar dem”
- “Jag vet vem jag ska gå till för att få beslut fattade”
- “Det är lätt att lyfta kritik uppåt i organisationen”
- “Titlar och roller påverkar hur vi bemöter varandra”
- “Det är tydligt vem som har ansvar när något går fel”
- “Vi kan anpassa oss snabbt när det behövs”
- “Det är lätt att påverka arbetssätt i organisationen”

Diskutera mellan varje påstående hur resonemangen ser ut och fundera om rådande strukturer fungerar bra, eller om det finns utvecklingsmöjligheter.



HEINÄKUU

Kulttuuriset kertomukset

Johdanto

Työpaikkojen muuttuessa yhä monikulttuurisemmiksi lisääntyy myös työskentelytapojen monimuotoisuus. Jotta voisimme ymmärtää toisiamme paremmin ja rakentaa työyhteisöä, joka on osallistava, tuottava ja kaikille merkityksellinen, voi olla hyödyllistä tuntea hieman työntekijöiden taustoja. Vaikka työpaikalla olisi pelkästään samaa etnistä taustaa olevia henkilöitä, jokaisella on omat tapansa, rutiininsa ja toimintamallinsa, jotka on hyvä huomioida yhteisen työskentelykulttuurin rakentamisessa.

Tässä kuussa jaamme keskenämme henkilökohtaisia kertomuksia lisätäksemme ymmärrystä siitä, miten kukin meistä vaikuttaa työyhteisön kulttuuriin. Käytämme tähän noin 15 minuuttia kahvi- tai lounastauon aikana.

Vastuhenkilö pyytää osallistujia pohtimaan ja kirjaamaan lyhyesti:

- Aiemmasta työpaikasta tai muusta elämästä peräisin olevan kokemuksen, joka on muovannut heidän käsitystään työstä ja yhteistyöstä
- "Sääntö" tai arvo, jota he pitävät tärkeänä työpaikalla (esim. ajankäyttö, hierarkia, palaute, vastuu)
- Mikä saa heidät tuntemaan olonsa turvalliseksi ja osalliseksi työssä?

Kun kaikki ovat jakaneet vastauksensa, ryhmä keskustelee:

- Mitä yhtäläisyyksiä ja eroja havaitsimme?
- Miten erilaiset kokemuksemme voivat olla vahvuus yhteistyössä?
- Onko tilanteita, joissa voimme ymmärtää toisiamme väärin – ja miten voimme ennaltaehkäistä sitä?



JULI

Kulturberättelser

Introduktion

I takt med att arbetsplatser blir mera mångkulturella, så ökar också diversiteten gällande själva arbetskulturen. För att bättre förstå varandra och för att på ett konstruktivt sätt kunna skapa en arbetskultur som är inkluderande, produktiv och meningsfull för alla, så kan det vara bra att veta litegrann om arbetstagarnas bakgrund. Även om det bara finns personer med samma etnisk bakgrund på en arbetsplats, så har alla olika vanor, ritualer och sätt att göra saker som kan vara bra att känna till för att skapa en gemensam arbetskultur.

Den här månaden ska vi dela lite personliga berättelser med varandra för att öka förståelsen för hur vi bidrar till arbetskulturen. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi 15 minuter för att göra detta.

Ansvarspersonen ber deltagarna fundera på och skriva ner kort:

- En erfarenhet från tidigare arbetsplatser eller liv som har format hur de ser på arbete och samarbete
- En "regel" eller värdering de bär med sig (t.ex. kring tid, hierarki, feedback, ansvar) som är viktiga för dem på arbetsplatsen
- Vad får dem att känna sig trygga och inkluderade på jobbet?

Efter att alla delat med sig av sina svar, så diskuterar gruppen:

- Vilka likheter och skillnader såg vi?
- Hur kan våra olika erfarenheter vara en styrka i samarbetet?
- Finns det situationer där vi kan missförstå varandra – och hur kan vi förebygga det?



ELOKUU

Kieli, ymmärrys ja monimuotoisuus

Johdanto

Nykyään on tavallista, että työyhteisössä on useita eri äidinkieliä. Joissakin tilanteissa englanti voi toimia yhteisenä työkielenä, mutta vaikka monilla on hyvä englannin kielen taito, on myös työpaikkoja, joissa yhteistä kieltä ei ole lainkaan. Tämä johtaa usein väärinymmärryksiin ja turhautumiseen. Viestinnän haasteet yhdistettynä erilaisiin työkokemuksiin ja kulttuuritaustoihin voivat aiheuttaa lisävaikeuksia.

Ymmärryksen ja yhteistyön lisäämiseksi pohdimme tässä kuussa, miten kieli vaikuttaa arkeen juuri tällä työpaikalla. Käytämme noin 15 minuuttia kahvi- tai lounastauon aikana seuraavaan harjoitukseen:

Vastuhenkilö pyytää osallistujia miettimään yksinkertaisen työviestin, esimerkiksi:

”Voitko lähettää tämän ennen perjantaita?”

Muotoilkaa se:

- Kielellä, jota käytätte sujuvasti (äidinkieli tai työkieli)
- Toisella osaamallanne kielellä (tai muotoilkaa viesti uudelleen eri tavoin samalla kielellä)

Osallistujat esittävät lauseensa vuorotellen ja muut yrittävät:

- Arvata merkityksen (jos eivät ymmärrä kieltä)
- Kuvaila sävyä (ystävällinen, kiireinen, muodollinen jne.)

Lopuksi keskustelkaa:

- Mitä ymmärsitte – ja mikä jäi epäselväksi?
- Miten kieli tai sanavalinnat vaikuttivat tulkintaan?
- Miltä tuntuu, kun ei tule täysin ymmärretyksi?



AUGUSTI

Språk, förståelse och mångfald

Introduktion

Det är idag vanligt att man i en arbetsgemenskap har olika modersmål. I vissa sammanhang kan engelskan fungera som gemensamt arbetspråk, men trots att många idag har goda kunskaper i engelska så finns det också arbetsplatser där man inte har något gemensamt språk. Det här leder ofta till missförstånd och frustration. Kommunikationssvårigheter kan i kombination med olika arbetslivserfarenheter och olika kulturell bakgrund leda till ytterligare svårigheter.

För att öka förståelsen och samarbetet ska vi den här månaden fundera på hur språk formar och påverkar vardagen på just den här arbetsplatsen. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c 15 minuter för följande övning:

Ansvarspersonen ber deltagarna tänka på ett enkelt arbetsbudskap, som t.ex. *"Kan du skicka detta innan fredag?"*

Formulera det:

- På ett språk du är bekväm med (modersmål eller arbetspråk)
- På ett annat språk de kan (eller försöka parafrasera på olika sätt inom samma språk)

I tur och ordning säger deltagarna sina meningar och de andra försöker:

- Gissa betydelsen (om de inte förstår språket)
- Beskriva ton (vänligt, stressat, formellt osv.)

Avsluta med en diskussion kring:

- Vad förstod ni – och vad var oklart?
- Hur påverkade språk/ordval tolkningen?
- Hur känns det att inte bli helt förstådd?



SYYSKUU

Tiedostamattomat ennakkoluulot ja päätöksenteko

Johdanto

Tiedostamattomat ennakkoluulot (unconscious bias) tarkoittavat sitä, että teemme nopeita arvioita tai päätöksiä huomaamattamme – aiempien kokemustemme, normien ja stereotyyppien perusteella. Yksinkertaisesti sanoen kyse on siitä, että aivot oikovat ja arvioivat ihmisiä tai tilanteita automaattisesti ilman tietoista ajattelua – ja siksi arvio voi joskus olla virheellinen.

Tämän ilmiön näkyväksi tekemiseksi ja epäoikeudenmukaisten arvioiden välttämiseksi työpaikalla harjoitteleme tässä kuussa tunnistamaan, miten itse arvioimme ja teemme johtopäätöksiä ihmisistä ja tilanteista. Kahvi- tai lounastauon aikana käytämme noin 15 minuuttia seuraavaan harjoitukseen:

Vastuuhenkilö lukee osallistujille seuraavan skenaarion:

Teidän tulee rekrytoida projektipäällikkö. Teillä on kaksi loppuvaiheen ehdokasta, joilla on yhtä hyvä osaaminen ja kokemus. Toinen ehdokkaista:

- On hyvin samankaltainen kuin nykyinen tiiminne (tausta, koulutus, viestintätapa)
- Tulette helposti toimeen

Toisella ehdokkaista:

- On erilainen tausta ja työskentelytapa
- Henkilökemia tuntuu hieman epävarmemmalta, mutta potentiaali on hyvä

Vastuuhenkilö pyytää osallistujia kirjaamaan spontaanisti:

- Kumpaan ehdokkaaseen he kallistuvat
- Miksi?

• Keskustelkaa ryhmässä:

- Mitkä tekijät vaikuttivat valintaanne?
- Kuinka paljon päätös perustui faktoihin vs. tunteeseen?
- Missä tilanteissa tämä voi olla kriittistä työpaikallamme?
- Mitä voimme tehdä tullaksemme tietoisemmiksi päätöksenteostamme työpaikalla?



SEPTEMBER

Omedveten bias och beslutsfattande

Introduktion

Omedveten bias (eller unconscious bias) betyder att vi gör snabba bedömningar eller fattar beslut utan att vara medvetna om det – baserat på våra tidigare erfarenheter, normer och stereotypa föreställningar. Enkelt förklarat kunde man säga att omedveten bias handlar om att hjärnan tar genvägar och bedömer människor eller situationer automatiskt, utan att vi tänker på det – och att det därför ibland blir fel.

För att synliggöra det här och för att undvika orättvisa bedömningar på arbetsplatsen ska vi därför den här månaden öva oss i att identifiera på vilka sätt vi själva bedömer och utvärderar människor och situationer. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c. 15 minuter för följande övning:

Ansvarspersonen läser upp följande scenario för deltagarna:

Ni ska rekrytera en projektledare. Ni har två slutkandidater med likvärdig kompetens och erfarenhet. Den ena kandidaten:

- Är mycket lik er nuvarande grupp (bakgrund, utbildning, sätt att kommunicera)
- Känns "lätt att klicka med"

Den andra kandidaten:

- Har en annorlunda bakgrund och arbetssätt
- Känns lite mer "osäker" i personkemi, men har god potential

Ansvarspersonen ber sedan deltagarna skriva ner spontant:

- Vem de lutar åt att välja
- Varför?

Diskutera i gruppen:

- Vilka faktorer påverkade ert val?
- Hur mycket handlade beslutet om fakta vs. känsla?
- I vilka situationer på vår arbetsplats kan detta bli kritiskt?
- Vad kan vi göra för att bli mer medvetna om vårt beslutsfattande på arbetsplatsen?



LOKAKUU

Sukupuolinormit

Johdanto

Yhteiskunnassa ja kulttuurissa miehiin ja naisiin liitetään usein erilaisia odotuksia rooleista, vastuista, käyttäytymismalleista ja asemasta. Työelämässä puhutaan myös usein naisvaltaisista ja miesvaltaisista aloista. Vaikka niin sanotut sukupuolinormit ovat viime vuosikymmeninä monin paikoin lieventyneet, monilla on edelleen stereotyyppisiä käsityksiä naisista ja miehistä. Monikulttuurisissa ympäristöissä voi myös huomata, että eri kulttuureissa voi olla erilaisia odotuksia ja sääntöjä siitä, millaisia naisten, miesten ja joskus muiden sukupuolten tulisi olla, miten heidän tulisi käyttäytyä ja elää.

Tässä kuussa pohdimme, miten sukupuolinormit muotoutuvat kulttuurisesti, miten ne vaikuttavat työpaikalla ja millaisia käsityksiä niistä on omassa työyhteisössämme. Käytämme noin 15 minuuttia kahvi- tai lounastauon aikana seuraavaan pohdintaan:

Vastuhenkilö pyytää osallistujia pohtimaan hiljaa seuraavia kysymyksiä:

- Mitä pidetään "tyypillisesti naisellisena" ja "tyypillisesti miehekkäänä" sinun kasvuympäristössäsi?
- Palkitaanko tiettyä käyttäytymistä eri tavoin sukupuolesta riippuen?
- Oletko kohdannut erilaisia normeja toisessa kulttuurissa (esim. työn tai matkustamisen kautta)?

Käykää läpi kaikkien kokemuksia ja keskustelkaa:

- Mitä yhtäläisyyksiä ja eroja huomaatte kokemustenne välillä?
- Miten erilaiset sukupuolinormit voivat vaikuttaa työskentelytapaan, viestintään tai johtamiseen?
- Onko tilanteita, joissa normit voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä työpaikalla?
- Miten voimme luoda osallistavamman työympäristön erilaisista normeista huolimatta?
- Mitä voimme konkreettisesti tehdä arjessa toisin?



OKTOBER

Könsnormer

Introduktion

I samhälle och kultur är det vanligt att man tillskriver män och kvinnor olika roller, ansvar, beteenden och status. I arbetssammanhang är det också vanligt att tala om kvinnodominerade branscher och mansdominerade branscher. Även om så kallade könsnormer luckrats upp mycket de senaste decennierna, så bär många med sig stereotypa förväntningar på kvinnor och män. I mångkulturella miljöer blir det också tydligt att man i olika kulturer kan ha olika förväntningar och regler kring hur kvinnor, män och ibland andra kön ska vara, bete sig och leva sina liv.

För att öka medvetenheten om hur könsnormer formas av kultur – och hur de påverkar arbetsplatsen – ska vi denna månad fundera på hurdana föreställningar just den här arbetsgemenskapen har kring dessa frågor. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c. 15 minuter för att fundera kring följande:

Ansvarspersonen ber deltagarna fundera tyst över följande frågor:

- Vad anses vara "typiskt kvinnligt" respektive "typiskt manligt" i din uppväxtnkultur?
- Finns det beteenden som belönas olika beroende på kön?
- Har du mött andra normer i en annan kultur (t.ex. via arbete eller resor)?

Gå igenom allas erfarenheter och diskutera:

- Vilka likheter och skillnader märker ni mellan era erfarenheter?
- Hur kan olika könsnormer påverka arbetsstil, kommunikation eller ledarskap?
- Finns det situationer där normer kan skapa missförstånd på jobbet?
- Hur kan vi skapa en mer inkluderande arbetsmiljö trots olika normer?
- Vad kan vi konkret göra annorlunda i vardagen?



MARRASKUU

Kiitollisuus ja tunnustuksen antaminen

Johdanto

Yksi tärkeä tekijä työpaikan motivaation lisäämisessä on kiitollisuus ja tunnustuksen antaminen. Vaikka jokaisella on omat työtehtävänsä, joista he ovat vastuussa, monille on silti tärkeää tuntea itsensä arvostetuksi ja nähdyksi tekemänsä työn tai työyhteisöön tuomansa sosiaalisen panoksen vuoksi.

Motivaation lisäämiseksi sekä tiimihengen ja työiihtyvyyden vahvistamiseksi harjoittemme tässä kuussa erilaisia tapoja osoittaa ja ilmaista kiitollisuutta ja tunnustusta. Käytämme kahvi- tai lounastauon aikana noin 15 minuuttia seuraavaan pohdintaan:

Vastuhenkilö pyytää jokaista pohtimaan hiljaa:

- Työkaveria, joka on viime aikoina tehnyt jotain avuliasta
- Yhtä konkreettista tekoa, jota arvostat
- Miten se vaikutti sinuun tai työhön

Käykää sen jälkeen läpi siten, että jokainen sanoo vuorollaan:

”Haluan kiittää ___ siitä, että ___, se merkitsi minulle/meille ____.”

Lopuksi:

Kirjoittakaa nämä post-it -lapuille ja asettakaa ne näkyvälle paikalle, jotta ne ovat esillä myös keskustelun jälkeen. Jättäkää esille pino post-it -lappuja, joihin voidaan jatkossakin kirjoittaa kiitoksia eri tilanteissa.



NOVEMBER

Tacksamhet och erkännande

Introduktion

En viktig aspekt av att öka motivationen på en arbetsplats handlar om tacksamhet och erkännande. Även om alla har sina egna arbetsuppgifter som man förväntas sköta, så är det för många människor ändå viktigt att känna sig uppskattad och sedd för det arbete man gör, eller för det man socialt bidrar med till arbetsgemenskapen.

För att öka motivationen, stärka teamkänslan och trivseln på arbetsplatsen ska vi denna månad öva oss på olika sätt att visa och uttrycka tacksamhet och erkännande. Under en kaffe- eller lunchpaus tar vi c. 15 minuter för att fundera på följande:

Ansvarspersonen ber varje person fundera tyst på:

- En kollega som gjort något hjälpsamt senaste tiden
- En konkret handling de uppskattar
- Hur det påverkade dem eller arbetet

Ha sedan en genomgång där alla i tur och ordning säger:

”Jag vill tacka ___ för att du ____, det betydde ___ för mig/oss.”

Avsluta med att skriva upp dessa på post-it lappar och lägg dem någonstans så att de är synliga också efter diskussionen. Lämna en hög med post-it lappar framme som alla kan fortsätta skriva på vid andra tillfällen.



JOULUKUU

Inklusiivinen työyhteisökulttuuri

Johdanto

ONNEKSI OLKOON! Olette vuoden aikana tehneet 11 harjoitusta, jotka toivottavasti ovat lisänneet ymmärrystä työyhteisön jäsenistä, parantaneet työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä vahvistaneet tunnetta siitä, että rakennatte yhdessä työyhteisöä, jossa kaikkien on hyvä olla.

Viimeisenä tehtävänä pohditte tässä kuussa, **mitä inklusiivinen työyhteisökulttuuri tarkoittaa juuri teille**. Samalla voitte koota **muutamia periaatteita** inklusiiviselle työpaikalle, kirjata ne ylös ja palata niihin tarvittaessa.

Ehdotuksia teemoiksi, joista voitte keskustella:

- Kunnioitus ja kohtaaminen
- Viestintä
- Monimuotoisuus ja vahvuudet
- Oikeudenmukaisuus ja mahdollisuudet
- Turvallisuus ja luottamus



DECEMBER

En inkluderande arbetskultur

Introduktion

GRATTIS! Under året har ni gjort 11 övningar som förhoppningsvis ökat förståelsen för de personer som finns i arbetsgemenskapen, förbättrat samarbetet mellan arbetstagarna och känslan av ni tillsammans skapar en arbetskultur som alla mår bra i.

Som en sista uppgift ska ni den här månaden fundera på **vad en inkluderande arbetskultur innebär för just er** och samtidigt sammanställa **några principer för en inkluderande arbetsplats** som ni kan skriva ner och återkomma till vid behov.

Förslag på teman som ni kan diskutera är:

- Respekt och bemötande
- Kommunikation
- Mångfald och styrka
- Rättvisa och möjligheter
- Trygghet och tillit





Diakonissa-
laitos

Rohkeasti
ihmisarvon
puolesta

Modigt för människovärdets skull

Alppikatu 2, 00530 Helsinki • www.diaakonissalaitos.fi