



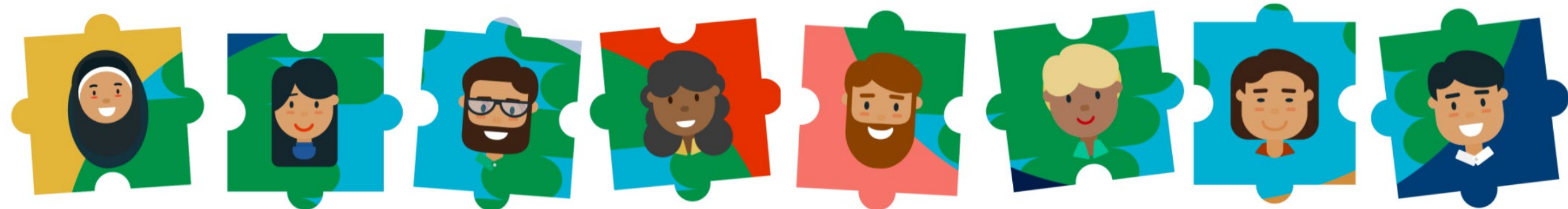
Euroopan unionin
osarahoittama

AMMATTIOPISTO



Itsetuntemuksesta monimuotoisuuteen työyhteisövalmennus

Esittely 24.11.2025

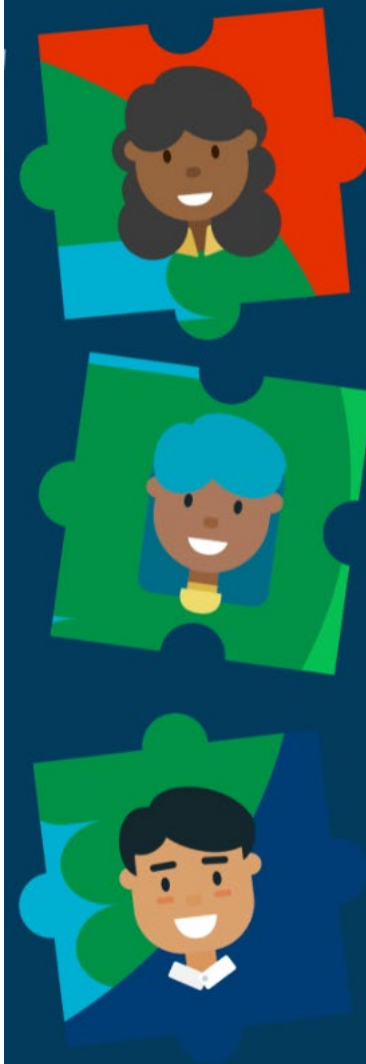


Monimuotoisuus on työyhteisön voimavara, joka rikastuttaa kulttuuria ja tukee yksilöiden kehittymistä. Valmennuksessa syvennämme ymmärrystä siitä, miten monimuotoisuus näkyy arjessa ja miten sitä voidaan hyödyntää entistä paremmin. Tavoitteena on vahvistaa yksilöitä ja tiimejä, edistää työhyvinvointia ja parantaa koko organisaation suorituskykyä.



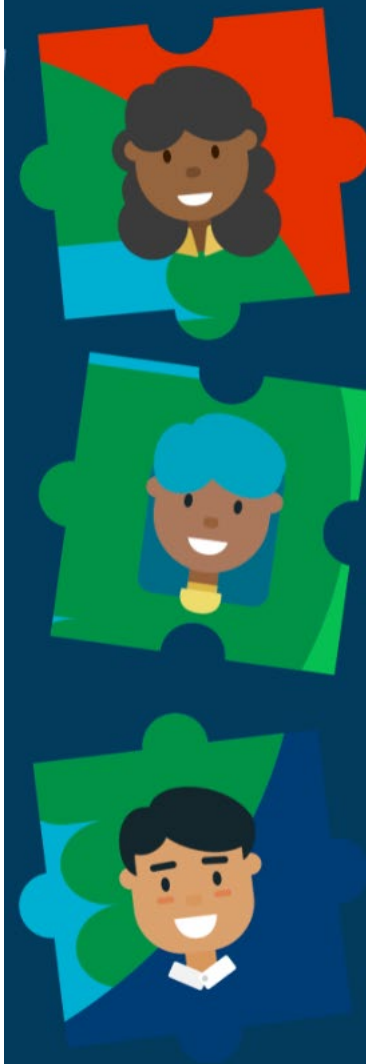
Itsetuntemus avaa tien monimuotoisuuden ymmärtämiseen

- Monimuotoisuuden ytimessä on ymmärrys erilaisuudesta, ei vain toisten, vaan myös omastamme. Silloin kun tiedämme, mistä tulemme ja miksi ajattelemme tai toimimme tietyllä tavalla, pystymme näkemään toisten näkökulmat uhkien sijaan mahdollisuuksina.
- Itsetuntemus auttaa meitä:
 - tunnistamaan omia ennakko-oletuksiamme ja tapojamme
 - suhtautumaan erilaisuuteen uteliaasti ja arvostavasti
 - rakentamaan luottamusta
 - toimimaan tietoisemmin ja rakentavammin myös haastavissa tilanteissa



Ymmärrystä erilaisuudesta ja sen voimasta

- Monimuotoisuus on tapa tehdä työtä yhdessä. Se perustuu jatkuvaan oppimiseen, kuuntelemiseen ja arvostukseen.
- Monimuotoisuus (diversiteetti) kattaa kaikki ne ulottuvuudet, jotka tekevät meistä yksilöitä, iästä, kielestä ja kulttuurista toimintakykyyn, koulutustaustaan, identiteetteihin, elämäntilanteisiin, ajattelutapoihin ja persoonallisuuteen.
- **Monimuotoisuuden ulottuvuudet:**
 - **Näkyvät:** ikä, sukupuoli, etninen tausta, näkyvät vammat ja toimintarajoitteet
 - **Näkymättömät:** arvot, asenteet, kokemukset, persoonallisuus, työskentelytyyli, sekä sairaudet ja vammat, jotka eivät näy ulospäin



Miksi monimuotoisuus on tärkeää?

- Monimuotoisuuden hyötyjä on tutkittu laajasti. Tutkimusten mukaan monimuotoiset organisaatiot:
- **Innovoivat enemmän:** Eri näkökulmat synnyttävät uusia ratkaisuja.
- **Menestyvät paremmin:** Monimuotoiset tiimit tekevät parempia päätöksiä ja sopeutuvat muutoksiin nopeammin.
- **Ovat vetovoimaisempia:** Inklusiivinen työyhteisö houkuttelee monipuolista osaamista ja sitouttaa työntekijöitä.
- Toisaalta monimuotoisuus tuo myös haasteita: väärinymmärryksiä, erilaisten toimintatapojen yhteensovittamista ja joskus ristiriitoja. Tämän vuoksi tarvitaan tietoista johtamista ja avointa vuorovaikutusta.



Teemat ja sisällöt

1. Mistä monimuotoisuudessa on kyse?

Monimuotoisuuden peruskäsitteet ja sen merkitys työyhteisölle. Miksi monimuotoisuus vahvistaa päätöksentekoa, luovuutta ja työhyvinvointia?

2. Stereotypiat ja ennakkoluulot

Omien ennakkoluulojen tunnistaminen ja purkaminen. Miten vähentää stereotyyppien vaikutusta vuorovaikutukseen ja luoda turvallinen kohtaamisen tila?

3. Normit, arvot ja suvaitsevaisuus

Työyhteisön kirjoittamattomat säännöt ja yhteiset arvot. Erojen, kuten sukupuolen ja kulttuurien, ymmärtäminen arjen työssä.

4. Minä rikastuttamassa työyhteisöä

Itsetuntemuksen syventäminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen. Miten yksilön erilaiset taidot ja tavat vahvistavat yhteisöä?

5. Miten kulttuurierot näkyvät työpaikalla?

Kulttuurierojen vaikutus viestintään, odotuksiin ja yhteistyöhön. Kulttuurisesti älykkään työympäristön rakentaminen.

6. Neuromoninaisuus

Neurodiversiteetin rooli työelämässä. Erilaisten oppimis- ja työskentelytapojen tunnistaminen ja tukeminen.

7. Eri persoonallisuudet

Persoonallisuustyyppien vahvuudet ja tarpeet. Toimiva kommunikointi ja yhteistyö erilaisten persoonien kanssa.

8. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaaminen ja tukeminen. Inklusiivisuuden ja turvallisuuden vahvistaminen työpaikalla.

9. Sukupolvien moninaisuus

Eri-ikäisten työntekijöiden odotukset ja työskentelytavat. Miten luoda työyhteisö, jossa kaikilla sukupolvilla on tilaa ja arvoa?

10. Konkreettisia työkaluja ja menetelmiä vuorovaikutuksen ja ohjauksen vahvistamiseen

Käytännön menetelmiä kuunteluun, dialogiin ja ohjaustilanteisiin. Työkaluja palautteeseen, näkökulmien fasilitointiin ja yhteisen ymmärryksen rakentamiseen.

Valmennuksen hyödyt

- Syvällinen itsetuntemus ja omien vahvuuksien tunnistaminen
- Monimuotoisuuden arvostaminen ja hyödyntäminen
- Paremmat vuorovaikutus- ja ohjaustaidot
- Inklusion ja tasa-arvon edistäminen
- Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen
- Tehokas konfliktinratkaisu ja yhteistyö
- Organisaation suorituskyvyn ja hyvinvoinnin parantaminen



STEREOTYPIAT JA ENNAKKOLUULOT



- Työyhteisö itsetuntemuksen ja vuorovaikutuksen peilinä
- Työyhteisö monenlaisten ihmisten kohtaamispaikkana.
- Eri taustat, ikä, kulttuurit ja elämäntavat tuovat rikkautta.
- Samalla ne voivat synnyttää jännitteitä, jos kohtaamme toisiamme oletusten ja ennakkokäsitysten kautta.
- Stereotypiat ja ennakkoluulot ovat usein tiedostamattomia malleja, jotka ohjaavat arjen päätöksiä.

Stereotypiat ja ennakkoluulot – mitä ne ovat?



Stereotypia

- Yleistys ryhmästä tai ihmisestä (“nuoret eivät jaksu keskittyä”).
- Voi auttaa jäsentämään maailmaa, mutta rajoittaa näkemystä yksilöä omana itsenään.

Ennakkoluulo

- Tunteisiin perustuva suhtautuminen. Usein kielteinen tai torjuva.
- Perustuu pelkoon, tietämättömyyteen tai menneisiin kokemuksiin.

Miten ne toimivat yhdessä?

- Stereotypia luo oletuksen.
- Ennakkoluulo antaa siihen tunnepitoisen sävyn.
- Yhdessä ne voivat ohjata käyttäytymistä huomaamatta.

Stereotypiat ja ennakkoluulot – miksi ne syntyvät ja mitä vaikutuksia niillä on työyhteisöön?



Miksi ennakkokäsityksiä syntyy?

- Aivot pyrkivät tehokkuuteen: automaattinen luokittelu säästää energiaa.
- Kulttuuri, media, kasvatus ja elämäkokemukset muovaavat “pikaoletuksia”.

Vaikutukset työyhteisöön

- Heikentynyt yhteistyö ja väärinkäsitykset.
- Osaamisen ja potentiaalin jääminen hyödyntämättä.
- Epätasapuolinen kohtelu ja ulkopuolisuuden kokemukset.
- Näkökulman kaventuminen: lakkaamme kuuntelemasta, kun luulemme tietävämme.

Esimerkki: “Opetus- ja ohjaushenkilöstö ei ehdi osallistua kehittämistyöhön”

Stereotypia

- “Opettajilla ja ohjaajilla on aina kiire eivätkä he ole kiinnostuneita kehittämisestä.”

Ennakkoluulo

- “He eivät kuitenkaan sitoudu kehittämisprosesseihin, joten parempi olla vaivaamatta.”
- “Jos he osallistuvat, he vain vastustavat muutoksia.”

Miten se näkyy?

- Heitä ei kutsuta mukaan suunnittelupalavereihin, koska ajatellaan sen “vain kuormittavan heitä lisää”.
- Kehittämistehtäviä annetaan muille rooleille – opettajille tarjotaan lähinnä valmiiksi päätettyjä toimintamalleja.
- Heidän asiantuntemustaan opiskelijoiden arjesta ei hyödynnetä päätöksenteossa.

Vaikutukset

- Opetus- ja ohjaushenkilöstö kokee, ettei heidän käytännön osaamistaan arvosteta.
- Kehittämistyö etenee irrallaan arjen todellisuudesta.
- Syntyy etäisyyttä “kehittäjien” ja “kentän” välille, mikä haastaa hankkeessa kehitettyjen toimien juurruttamista.



Sukupolvien väliset stereotypiat työelämässä

Oletuksia nuorista työntekijöistä (millenniaalit & Z-sukupolvi)

- “Nykynuoret eivät sitoudu työhön.”
- “He ovat kärsimättömiä ja haluavat kaiken heti.”
- “He eivät kestä painetta.”
- “He haluavat vain joustoa ja vapautta.”
- “He eivät kunnioita auktoriteetteja.”

Oletuksia vanhemmista työntekijöistä (X-sukupolvi & seniorit)

- “He eivät pysy teknologian perässä.”
- “He vastustavat muutoksia.”
- “He eivät ole kiinnostuneita kehittymisestä.”
- “He ovat hitaita nykypäivän työvauhtiin.”
- “He eivät ymmärrä nuorten arvoja.”



Myönteiset stereotypiat eli positiiviset yleistyks

- “Hoitotyöntekijät ovat luonnostaan empaattisia.”
- “Nuoret ovat aina taitavia teknologian kanssa.”
- “Naiset ovat hyviä tiimipelaajia.”
- “Ikääntyneet työntekijät ovat aina luotettavia.”

Miksi myönteinenkin stereotypia voi olla haitallinen?

- Kaventaa yksilöllisyyttä – oletus korvaa todellisen kuuntelun.
- Luo paineita: ryhmän oletettu vahvuus muuttuu velvollisuudeksi.
- Johtaa epätasapainoiseen työnjakoon (“nuori hoitaa tekniikan”).
- Kääntyy helposti kielteiseksi, jos oletus ei toteudukaan.
- Lisää ryhmien välisiä vastakkainasetteluja.





Hyvä uutinen: tietoisuus muuttaa käytöstä

- Kun tunnistamme omat ennakkokäsityksemme, niiden vaikutus pienenee.
- Utelias oman ajattelun tarkastelu avaa mahdollisuuden parempaan vuorovaikutukseen.
- Individuaatio on arjen taito: palaamme yhä uudelleen kysymykseen *“Miten näkisin hänet yksilönä, en vain oletusten kautta?”*

Itsetuntemuksen rooli

- Itsetuntemus on avain ennakkoluulojen purkamiseen.
- Omien reaktioiden tunnistaminen auttaa erottamaan oletukset todellisesta tiedosta.
- Kysymys: **“Miksi ajattelen näin?”** on ensimmäinen askel kohti avoimempaa, yksilöä kunnioittavaa kohtaamista.

Ryhmätehtävä: Utelias tutkimus omista stereotypioista

Vaihe 1:Yksilöpohdinta

Jokainen valitsee yhden stereotypian tai oletuksen, joka tulee mieleen jostain ryhmästä tai henkilötypistä.

Vaihe 2: Taustojen tutkimine

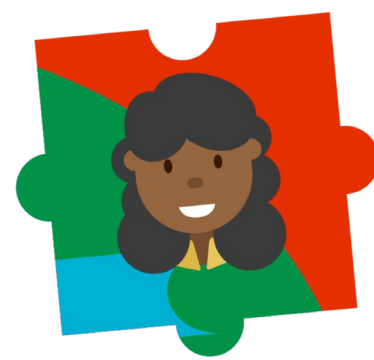
Pohtikaa pienryhmässänne: Mistä tämä oletus voi olla peräisin?

- Lapsuuden tarinat?
- Media/uutiset?
- Aiemmat kokemukset?
- Arvot tai kasvatuksen säännöt?
- Mikä tarve tai pelko voi olla taustalla?
(esim. turvallisuus, selkeys, ryhmään kuuluminen)

Sääntö: Uteliaisuus, ei tuomitsemista.

Vaihe 3: Yhteinen purku

Lähteet:



- Syrjäläinen, E., & Siltala, R. (toim.). (2021). *Yhdenvertaisuus ja moninaisuus työelämässä*. Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. (2022). *Monimuotoisuus työpaikalla – opas työyhteisöille*. Saatavilla: www.ttl.fi
- Vuorinen, R. (2019). *Itsetuntemus ja ohjaustyö – reflektiivinen ammatillisuus*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). *Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/handle/10024/140584>
- FIBS ry. (2022). *Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä – Tutkimusraportti 2022*. Saatavilla: <https://fibsry.fi/uutishuone/tilaisuusmateriaalit/monimuotoisuus2022/>
- Heikkinen, M. (2005). *Monimuotoisuus organisaatioissa – monimuotoisuustutkimuksen pääpiirteitä ja kehityslinjoja*. Hallinnon tutkimus, 24(2), 22–36. Saatavilla: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101536/59037>
- Honkavaara, R. (2024). *Monimuotoisuus työyhteisössä: Nykytila ja kehitystarpeet*. Opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/876840/Honkavaara_Ronja.pdf
- Laouari, Y. (2023). *Monimuotoisuuden hyödyntäminen työyhteisössä*. Opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/818560>
- Mäkinen, M. (2021). *”Työpaikan pitäisi olla semmoinen yhteiskunta ...”* Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. Saatavilla: <https://erepo.uef.fi/bitstreams/105dad89-48f3-40a3-9220-a2b2abb8e411/download>
- Suomalainen Työ ry & Promenade Insight Oy. (2024). *Työn monimuotoiset kasvot – tutkimusraportti*. Saatavilla: <https://suomalainentyo.fi/tiedotteet/monimuotoisuus-lisaa-tyoyhteison-luovuutta-ja-innovatiivisuutta-nain-ajattelevat-etenkin-alle-35-vuotiaat-tyontekijat/>
- Umutoni, M. (2022). *Diversity and Inclusion in Finnish Workplaces: Immigrant Employees’ Experiences*. Opinnäytetyö, Laurea ammattikorkeakoulu. Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/785209/Umutoni_Mariam.pdf
- Vanhanen, S., Raunio, M., Heikkilä, E. & Olegário, G. (2023). *How Diversity Matters in Working Life: A Literature Review in a Finnish Context*. Saatavilla: <https://www.researchgate.net/publication/374149213>
- Viitasaari, A-M. (2022). *DUDE – Work Together! Monimuotoisuus työyhteisön osaamisen veturina*. Centria-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2022/03/DUDE-work-together-monimuotoisuusopas.pdf>

8.1.2026 klo 14.15 - 15.30
Monimuotoisuus työssä ja työyhteisössä:
seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus

15.1.2026 klo 14.15 - 15.30
Monimuotoisuus työssä ja työyhteisössä:
sukupolvien moninaisuus

Kiitos!



Euroopan unionin
osarahoittama

AMMATTIOPISTO

