



Monimuotoisuuden kohtaaminen




Sisältö


- Ennakkoluulot ja stereotypiat
- Työyhteisön asenteet
- Monimuotoisuuden kohtaaminen
- Kenet ottaisit työkaveriksi?
- Rekry-harjoitus: kenet sinä palkkaisit?
- Mitä stereotypioita heihin liittyy?
- Kohtaamisia statusharjoitteilla
- Omat ennakkoluulot
- Mielen arvokentät


Huomioitavaa


On tärkeää kannustaa työpaikkavalmentajia tunnistamaan ja tiedostamaan omia ennakkoluulojaan ja kohtaamaan jokainen työhön tulija yksilönä.

Erilaisuuden kohtaaminen voi tuntua toisinaan epämiellyttävältä, koska silloin voi joutua kyseenalaistamaan totut ajattelu- ja toimintamallit. Kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja ja stereotyyppisiä käsityksiä eri ihmisryhmistä, sillä luokittelu ja ilmiöiden yksinkertaistaminen on osa ajattelua.


Teema	Menetelmä		Materiaali
Moni- muotoisuus ja työelämä	Ennakkoluulot ja stereotypiat Luennoidaan aiheista: <ul style="list-style-type: none"> • Ennakkoluulot ja erilaisuuden kohtaaminen • Ajattelumme perustuu luokitteluihin – auttaa ja rajoittaa meitä 	Luento 	Lähteet: Alho – Viitamaa-Tervonen – Juuti 2007. Colliander, Annaliisa – Ruoppila, Isto – Härkönen, Leena-Kaisa 2009.
Moni- muotoisuus ja työelämä	Työyhteisön asenteet Luennoidaan ja käydään keskustelua: <ul style="list-style-type: none"> • Minkälaisia asenteita olet kohdannut omassa työyhteisössäsi? • Miten työyhteisön asenteet vaikuttavat työn tekemiseen ja työkuultuuriin? • Miten työyhteisön asenteisiin voi vaikuttaa? • Toisen ihmisen kunnioittaminen työyhteisössä • Asenteet ja ryhmäkäyttäytyminen työyhteisössä 	Luento 	
Moni- muotoisuus ja työelämä	Monimuotoisuuden kohtaaminen Erilaisuuteen suhtautuminen: Mielen arvokentät - malli <ul style="list-style-type: none"> • Arvostaminen: Asiat, joita pidämme tavoiteltavina ja tärkeinä. Asiat ja ominaisuudet, joita arvostamme ovat kulttuurisidonnaisia ja ohjaavat asenteitamme sekä maailmankuvaamme. • Hyväksyminen: Asiat, toimintatavat ja ilmiöt, jotka hyväksymme, mutta joita emme erityisesti arvosta. • Sietäminen: Asiat, jotka hyväksymme ja joita arvostamme sekä kaikki ne asiat, joita siedämme vaikkemme niitä hyväksykään. Sietämisen alueelle kuuluvia asioita voimme ymmärtää, mutta emme pidä niitä hyvinä. • Vaikea sietää: Alueen asiat ovat suoraviivaisesti yhteydessä arvostamisen alueen asioihin siten, että mitä suurempi ja tarkkarajaisempi arvostamisen alue on, sitä suurempi ja jyrkempi on myös vaikea sietämisen alue. Asiat, jotka herättävät meissä negatiivisia ja torjuvia tunteita ärtymyksestä inhoon. 	Luento 	Lähde: Helin, Kari 1998.


<p>Moni- muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Kenet ottaisit työkaveriksi?</p> <p>Osallistujat valitsevat 1-3 uutta työkaveria case-työllistyjiä joukosta.</p> <p>He joutuvat samalla miettimään perustelut valinnoilleen ja myös sille miksi eivät jotakuta valinneet</p> <p>Valinnat käydään ryhmän kanssa läpi ja ne voidaan kerätä esim. pistetaulukon, josta lopuksi nähdään kuka tai ketkä olivat suosituimmat työkaverit</p> <p>Lopuksi voidaan keskustella miksi joku sai eniten pisteitä ja joku sai vähiten</p>	<p>Ryhmä</p> 	<p>Vinkki:</p> <p>Valmistele etukäteen case-esimerkit (5-10kpl) erilaisista työllistyjistä.</p> <p>Esim. maahanmuuttaja, kehitysvammainen, nuori, mielenterveyskuntoutuja.</p> <p>Lyhyet kuvaukset riittävät.</p> <p><i>Esimerkki case: Keski-ikäinen suomalainen kehitysvammainen mies, jolla ei ole ammatillista koulutusta.</i></p>
--	---	--	---


<p>Moni- muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Rekry-harjoitus: kenet sinä palkkaisit?</p> <p>Esitellään erilaisia kuvitteellisia työhakijoita</p> <ul style="list-style-type: none"> • määrän ja ominaisuudet voi valita koulutettavien mukaan • kuvitteelliset työnhakijat voidaan tehdä valmiiksi tai muodostaa yhdessä, ja esittää vaikka kuvina tai paperille kirjoitettuna ominaisuuslistoina <p>Valitaan oikea työpaikkailmoitus.</p> <p>Sovitaan, että jokaisella työnhakijalla on työhön vaadittava koulutus ja työkokemuksen määrä.</p> <p>Jokainen miettii ensin yksin, mihin prioriteettijärjestykseen laittaisi hakijat.</p> <p>Sen jälkeen mennään pieniin ryhmiin ja keskustellaan valinnasta muiden kanssa: tehdään yhteinen valinta.</p> <p>Lopuksi yhteinen keskustelu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miksi valitaan mitään? • Mitkä tekijät valintaan vaikuttavat? Miksi? • Millaisia ennakkoluuloja tunnistat itsessäsi? 	<p>Ryhmä</p> 	<p>Vinkki:</p> <p>Työnhakijat voivat olla esim.:</p> <p>34-vuotias valkoinen heteromies, 55-vuotias pyörätuolia käyttävä maahanmuuttajataustainen älykäs nainen, heikkokuuloinen 40-vuotias korkeasti koulutettu mies, lihava 36-vuotias ahkera ja sosiaalisesti lahjakas nainen jne.</p>
--	---	--	--

<p>Moni- muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Mitä stereotyyppioita heihin liittyy?</p> <p>Annetaan stereotyyppisiä esimerkkejä erilaisista henkilöistä. Pyydetään osallistujia sanomaan ensimmäinen adjektiivi, mikä mieleen nousee henkilöistä.</p> <p>Henkilöt voidaan tehdä pahvista ja kirjoittaa pahville stereotyyppiat. Ensimmäinen ajatus, keskustellaan. Voidaan toteuttaa niin, että jokainen huutelee ajatuksia ja yksi kirjaa tms.</p>	<p>Ryhmä</p> 	<p>Vinkki:</p> <p>Henkilöitä voivat olla esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aslak Utsjoelta • Stefan Raaseporista • Maija erityisammattioppilaitoksen siivoojalinjalta • Kuuden lapsen isä, työtön Muhammed
--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Sateenkaariglitterasussa bailaava Nico • Töihin 25 vuoden äitiysloman jälkeen palaava 15 lapsen äiti Terttu Oulusta
--	--	--	--

<p>Moni-muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Kohtaamisia statusharjoitteilla</p> <p>Draamallinen harjoitus, jossa kokeillaan käytännössä kuinka fyysinen ja nonverbaalinen viestintä vaikuttaa vuorovaikutuksessa.</p> <p>Ohjeistetaan ryhmille, mitä erilaisten statusten näyttelemisen tarkoittaa. Lämmitellään ja tutustutaan statukset läpi</p> <p>Sitten lähdetään kohtaamaan toisia erilaisilla statuksilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuinka toisen status vaikuttaa omaani? • Miltä tuntuu? • Miltä jostain kohderyhmän ihmisestä voisi tuntua kohdata ylästatuksinen? 	<p>Ryhmä</p> 	<p>Liite:</p> <p>3.4 Statusharjoite</p> <p>Lähteet:</p> <p>Johnstone, Keith 1979. Routarinne, Simo 2004.</p>
---	---	--	--

<p>Moni-muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Omat ennakkoluulot</p> <p>Pohdi kohtaamiasi ihmisiä, jotka kuuluvat eri vähemmistöryhmiin</p> <ul style="list-style-type: none"> • maahanmuuttaja • erityisen tuen tarvitsija • seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva • uskovainen • vamma/sairaus <p>Mieti tilannetta, jossa joku ihminen on herättänyt sinussa ennakkoluuloja. Miksi? Mitkä asiat toisessa herättivät sinun ennakkoluulosi?</p>	<p>Yksin</p> 	
---	---	--	--

<p>Moni-muotoisuus ja työelämä</p>	<p>Mielen arvokentät</p> <p>Tehdään erilaisia case-henkilöitä, joista näytetään osallistujille kuvat tai heidät kuvataan vain muutamalla sanalla</p> <p>Osallistujille jaetaan Mielen arvokentät -mallin mukainen lomake johon he sijoittavat case-henkilöt sen mukaan miten tuntevat itse suhtautuvansa heihin.</p> <p>Lopuksi voidaan käydä keskustelu, jossa osallistujat voivat halunsa mukaan kertoa ajatuksistaan.</p>	<p>Yksin</p> 	<p>Liite:</p> <p>3.5 Mielen arvokentät</p> <p>Lähde:</p> <p>Helin, Kari 1998.</p>
---	---	--	---

Lähteet:

Alho, Linnea – Viitamaa-Tervonen, Outi – Juuti, Pauli 2007. Mahmoud, Mertsu ja Maija: Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. SAK, EK, STTK ja AKAVA.

Colliander, Annaliisa – Ruoppila, Isto – Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu – Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helin, Kari 1998. Yhdessä menestymisen taito. Imatra: Innotiimi.

Johnstone, Keith 1979. Impro – Improvisation and The Theatre. Lontoo: Faber and Faber Ltd.

Routarinne, Simo 2004. Improvisoi! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi Spolin.