

Opetusmateriaalia koulutusmoduulista Rakentava ja yhdenvertainen vuorovaikutus

Inklusion vahvistaminen MaRa-alalla –hanke

Rahoittaja: Jotpa

23.5.2025



Haaga-Helia

Tärkeitä käsitteitä aiheeseen liittyen



- **”Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.” (TTK s.aa.)
 - Kun jokainen kohdataan täynnä mahdollisuuksia yksilölliseen kokemukseen ihmissuhteista ja itsestä, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuuden huomioiminen toteutuvat (Väestöliitto s.a).
 - Vältä sanaa erilainen, sillä se luokittelee. Käytä sen sijaan sanaa monenlaisuus, yksilöllisyys tai moninaisuus, sillä olemme kaikki yhdenvertaisia, omanlaisia ja tasa-arvoisia (Kulttuuria kaikille 2021).
- **Inklusiivisuuden** määritelmä: ”Määritelmä pitää sisällään ajatuksen, jonka mukaan erilaisuutta ei ole enää olemassa, vaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. Inklusio viittaa mukaan kuulumiseen ja osallisuuteen, eli siihen, kuinka paljon esimerkiksi johonkin toimintaan, palveluun tai organisaatioon sisällytetään ihmisiä, jotka saattaisivat muuten jäädä ulkopuolelle tai tulla marginalisoiduksi.” (Sitra s.a.)
 - Kokemus siitä, että jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet **vaikuttaa ja saada ääni kuuluviin**. Taustasta riippumatta. (TTL s.a.)



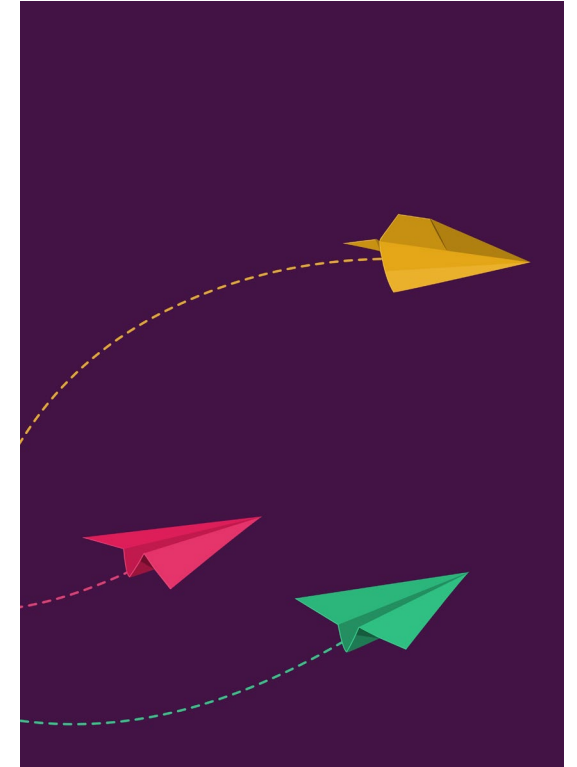
Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden hyödyt ja sen edistäminen

- **HYÖDYT** (TTL s.aa):

- Luovuus ja innovatiivisuus lisääntyy ja saadaan erilaisia näkemyksiä ja sitä kautta myös erilaisia ratkaisumahdollisuuksia. Myös työhyvinvointi ja työmotivaatio kasvavat.
- Asiakastytyväisyys paranee ja saadaan lisää uusia asiakkaita, sillä erilaiset asiakasryhmät hahmotetaan paremmin. Tämän avulla asiakaskunta huomioidaan kattavammin palveluissa, tuotteissa ja viestinnässä.
- Hyvä työnantajakuva lisää vetovoimaa.
- Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden huomioiminen onkin taloudellisesti kannattavaa.

- **EDISTÄMINEN** (TTL s.ab):

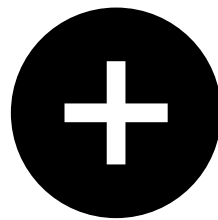
- **Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus edistää *yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa* suunnitelmallisesti** esimerkiksi työtapoja ja työoloja kehittämällä.
- Aito tahto ja sitoutuminen on ensisijaisen tärkeää.
- **Tärkeä ymmärtää ennakkoluulojen, stereotyypioiden ja tiedostamattomien ajatusvinoumien merkitys sekä syrjinnän haitat ja syrjimättömyyden edut.**
- Ensisijaisen tärkeää, että johto on sitoutunut kehittämiseen.



Vuorovaikutus kaiken toiminnan tukena

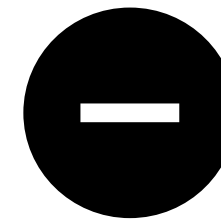
■ Hyvää vuorovaikutusta edistää

- ✓ kuunteleminen
- ✓ aito läsnäolo
- ✓ kiinnostus
- ✓ empaattisuus eli kyky ja halu asettua toisen asemaan
- ✓ kyky ja halu yhteistyöhön
- ✓ jämäkkyys
- ✓ tukeminen
- ✓ tilan antaminen



■ Hyvää vuorovaikutusta estää

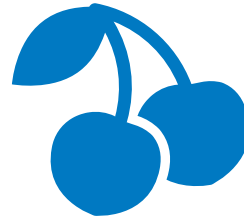
- ✓ voimakas ennakoasenne
- ✓ puolueellisuus
- ✓ yleistäminen tai syyttely
- ✓ vastuunsiirto
- ✓ kiinnostuksen puute
- ✓ kiire



Ytimessä keskusteluasetelman tasa-arvoisuus ja itseilmaisun vapaus



Lähtökohtaisesti jokaisen osallistujan panos keskustelun sisältöön on yhtä merkittävä.



Pyrkimyksenä vaalia kaikkien osallistujien vapautta.



Dialoginen ja merkityksellinen keskustelu voi olla korjaava kokemus

Nonverbaali viestintä ja havainnointi osana inklusiivista viestintää

- **Stereotypioita saatetaan vahvistaa tahattomasti ja sitä kautta pahimmillaan saatetaan sulkea tiettyjä ryhmiä ulos**
- Sanavalintoihin on tärkeää kiinnittää huomiota
 - Onko vuorovaikutus ja viestintä saavutettavaa ja onko kieli selkeää?
- On myös tärkeää huomioida havainnoinnin ja tulkin ero
 - Havainnon ja tulkin erottaminen toisistaan mahdollistaa myötäelävän vuorovaikutuksen.
 - Jos havaintoihin liitetään tulkintoja, viesti kuullaan herkästi kritiikkinä.





Asenne itseä ja muita kohtaan ratkaisee

- Kunnioitus itseä ja muita kohtaan on vuorovaikutuksen perusta ja on tärkeää löytää tasapaino oman ja toisen kunnioittamisen välillä.
- Vuorovaikutuksen onnistumiseen vaikuttaa oma asenne
 - Itseä kohtaan: Mitä olen valmis itsessäni tutkimaan ja mitä olen valmis tuomaan vuorovaikutukseen?
 - Toista kohtaan: Kohdatuksi tuleminen on tärkeää ja sitä jokainen tarvitsee.
- ***Pyrkimys toisen arvostamiseen on keskiössä.***
- **Vuorovaikutusta voi aina kehittää!**

Muista kuunnella

- Kuunteleminen mahdollistaa empatian.
- Kuuntelemalla osoitat olevasi kiinnostunut toisen ihmisen arvoista, mielipiteistä, asenteista, osaamisesta ja mahdollisista peloista. ***Näin ymmärrys toisesta lisääntyy ja osoitetaan arvostusta toiselle ihmiselle.***
- Kun ihminen tulee kuulluksi, asiat avautuvat eri tavalla hänelle itselleenkin, sillä kuulluksi tullut ihminen kokee tulleen arvostetuksi. *Tästä ihminen saa lisää energiaa ja kokee itsensä terveemmäksi.*
- Usein riittää, että on itse hiljaa, antaa toiselle tilaa puhua ja on läsnä.
 - Osoitat kuuntelevasi katsomalla silmiin, lopettamalla muun tekemisen ja kääntämällä asentosi kohti puhujaa. Näin keskityt kuuntelemaan.



Hyvä kuuntelija antaa puhujan edetä itselleen sopivalla vauhdilla haluamassaan järjestyksessä. Liiallinen johdatteleminen voi aiheuttaa sen, että puhujan asian ydin ei koskaan tule esiin. Saattaa käydä niin, että kuuntelija kuulee haluamansa, mutta ei sitä, mikä olisi ollut puhujalle keskeistä.

“

Tunne- ja
vuorovaikutustaitoja
hallitseva henkilö
ymmärtää, että toisille
tilan antaminen ja
kuunteleminen ovat ihan
yhtä tärkeitä taitoja kuin
itseilmaisuus ja omista
tarpeista huolehtiminen.

”

Psykologinen turvallisuus on yksi inklusion avaintekijöistä

- Tärkeä osa psykologista turvallisuutta on moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion arvostaminen
- Moninaisuuden arvostaminen ja kunnioittaminen johtaa psykologisen turvallisuuden syntymiseen työyhteisöissä. Työyhteisöstä tulee myönteisempi, avarakatseisempi ja paremmin suoriutuva.



(Michigan State University s.a.)

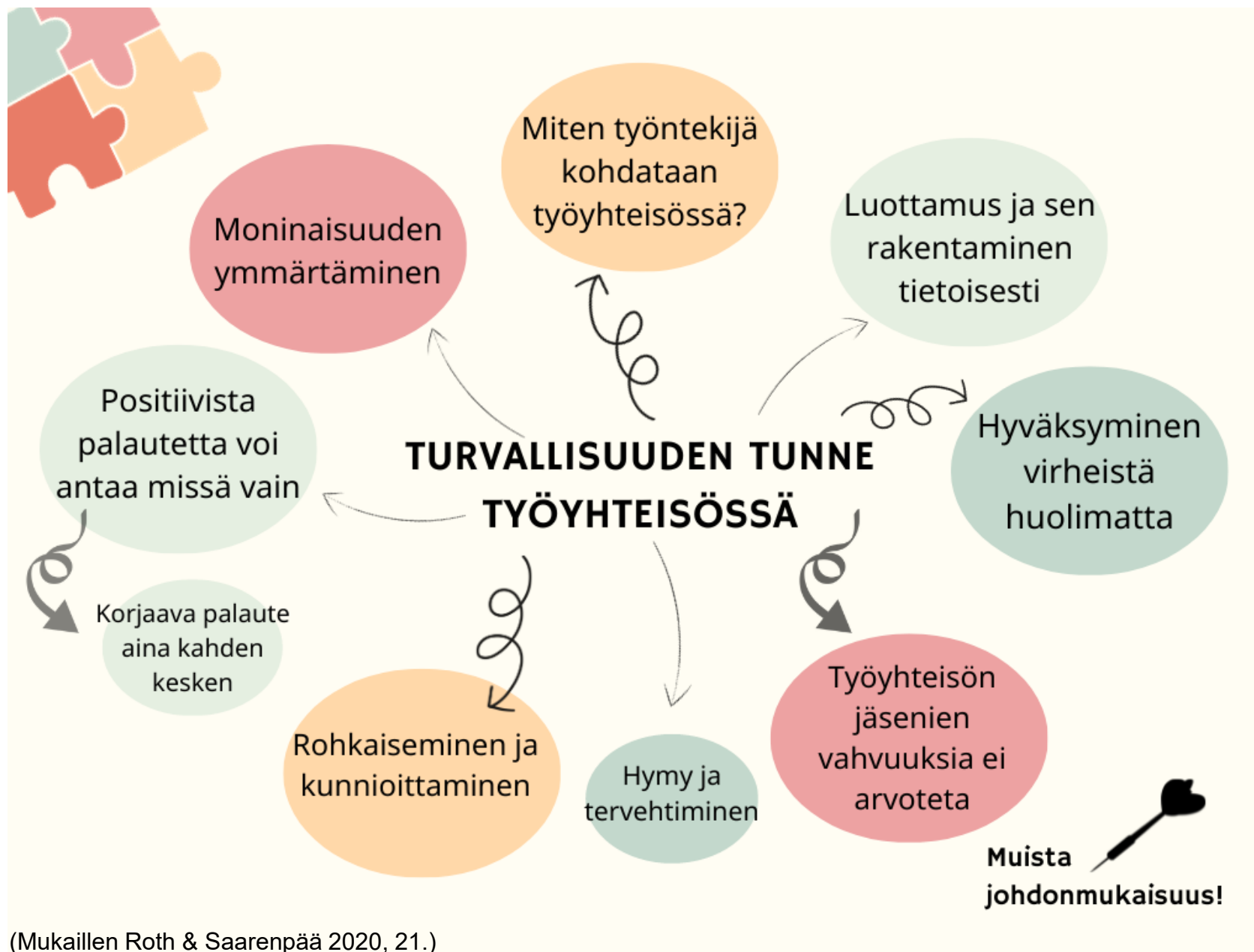
Materiaalin koonnut Susanna Perikangas

PSYKOSOSIAALINEN STRESSI



PSYKOSOSIAALINEN TURVALLISUUS

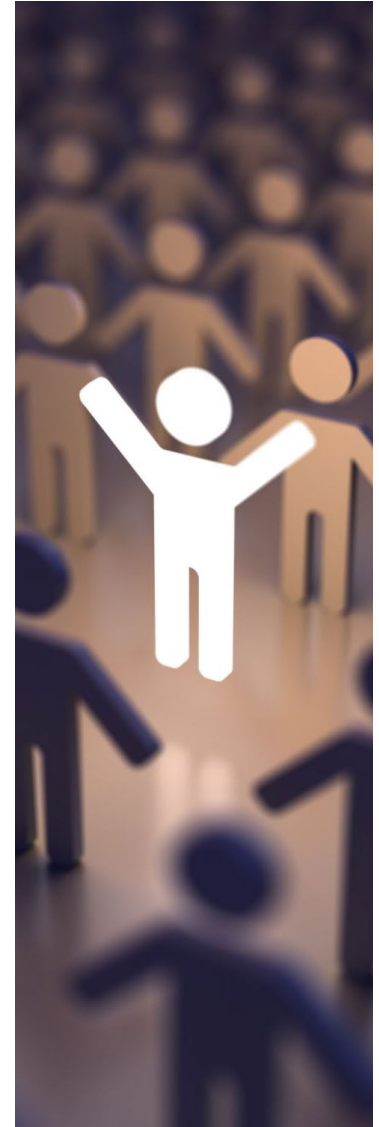




(Mukaillen Roth & Saarenpää 2020, 21.)

Sosiaalinen rohkeus

- Sosiaalisella rohkeudella viitataan sellaisiin tekoihin, joista hyöttyy työtoverit ja koko työyhteisö sekä työhyvinvointi.
- Sosiaalinen rohkeus on tilannesidonnaista – saattaa tulla voimakas tunne siitä, että nyt täytyy toimia.
- Sosiaalisesti rohkea toimii omasta aloitteesta vapaaehtoisesti. Rohkeuteen sisältyy myös riski.
- **Sosiaalisesti rohkea työntekijä tukee esimerkiksi sivuutetuksi joutunutta kollegaansa, vaikka saattaa itse joutua silmätikuksi.**
 - **Rohkeus syntyy siitä, että kokee toisen kohtelun niin epäreiluksi ja vääräksi.**
- **Epäeettisen toiminnan tuominen päivänvaloon vaatii suurta rohkeutta.**
- Mikäli työyhteisö ei ole psykologisesti turvallinen, rohkeutta ja riskin ottamista tarvitaan erityisen paljon.
- Rohkeus tarttuu ja esihenkilö on tärkeä roolimalli – onko esihenkilö valmis puolustamaan omiaan?
- "Rohkeutta ei tarvita koko ajan, mutta joskus sitä tarvitaan kipeästi." - Jari Hakanen



Me-sanana merkitys



- Me-sana osoittaa sen, että identifioituu tiettyyn ryhmään ja tuntee kuuluvansa johonkin.
- Pelkkä me-sanana käyttö synnyttää samanlaisuuden tunnetta, läheisyyden kokemusta ja vastuuntuntoa toisen hyvinvoinnista.
- Eräässä tutkimuksessa tutkittiin kahden lentomiehistön tapaa kommunikoida:
 - Ensimmäisessä miehistössä kapteenit dominoivat keskustelua, vahvistivat ryhmien eroja, viittasivat me-sanalla lentäjiin ja puhuivat muista te-sanalla.
 - Toisessa miehistössä kapteenit näkivät miehistön tiiminä, joka oli yhdessä vastuussa lennon sujuvuudesta ja turvallisuudesta. He viittasivat me-sanalla koko miehistöön sisältäen myös porttihenkilöstön, huollon jne. Tavoitteesta tehtiin yhteinen.
 - *Arvaatte varmaan kumpi tiimi oli tehokkaampi?*
- Me-sana kannustaa kaikki mukaan, puhumaan, kuuntelemaan.

Hyväksytyksi tuleminen ja merkityksellisyyden tunne



- Yksi perustarpeistamme on kokea, että olemme merkityksellisiä ryhmän jäseniä.
- Merkityksellisyys syntyy **rakentavassa vuorovaikutuksessa** kun koemme, että tulemme nähdyiksi, kuulluiksi ja hyväksytyiksi.
- Jos psykososiaalisen turvallisuuden taso ei ole tarpeeksi korkea, jää asioita helposti sanomatta ja ideoita ilmaisematta.
- Ainoa tapa tällöin on laskea omia suojuksia ja rakentaa omalla toiminnalla psykososiaalista turvallisuutta.

Suosittelava kirjallisuus ja suositeltavat lähteet oman mielenkiinnon ja resurssien mukaan

- Barnes, J., Stevens, M. J., Ekelund, B. Z. & Perham-Lippman, K. 2023. **Inclusive leadership: Equity and belonging in our communities**. First edition. Emerald Publishing Limited. Leeds.
- Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. **Vuorovaikutus johtajan työssä**. Alma Talent. Helsinki.
- Talvio, M. & Klemola, U. 2017. **Toimiva vuorovaikutus**. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Rinne, N. 2021. **Rohkea organisaatio: Turvallinen työyhteisö menestyy**. Alma Talent. Helsinki.
- Salonen, A. O., Hilakari, P. & Kansikas, J. 2023. **Work goes happy: Paremmen työelämän opas**. Minea Kustannus ja Media Oy. Helsinki.
- Roth, P-C. & Saarenpää, J. 2020. **Sudenpentujen käsikirja esimiehille: Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä**. Basam Books. Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus (www.ttk.fi)
- Työterveyslaitos (www.ttl.fi)



Lähteet

Alhanen, K. 2024. Dialogikirja. Into. Helsinki.

Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Alma Talent. Helsinki.

Kulttuuria kaikille 2022. Mitä on moninaisuus? Luettavissa: https://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus. Luettu: 24.10.2024.

Michigan State University s.a. Psychological Safety and DEI. Luettavissa: <https://workplace.msu.edu/psychological-safety-and-dei/>. Luettu: 5.9.2024.

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.

Raitaranta, A. & von Weissenberg, H. 2023. Alussa on kysymys. Kohti käänteentekeviä keskusteluja. Kirjapaja. Helsinki.

Routarinne, S. 2022. Rakentava vuorovaikutus ja psykologinen turvallisuus. Teoksessa Hilakari, P. (toim.). Paremmen työelämän opas, s. 212-233. Minea Kustannus & Media Oy. Helsinki.

Sitra s.a. Inklusio. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/inklusio/>. Luettu: 24.10.2024

Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. PS-Kustannus. Jyväskylä.

TTK s.ab. Vuorovaikutustaidot. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/>. Luettu: 23.5.2025.

TTK s.aa. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/>. Luettu: 24.10.2024.

TTL s.aa. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. Luettavissa: [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi | Työterveyslaitos](#) Luettu: 24.10.2024.

TTL s.ab. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Luettavissa: [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos](#). Luettu: 24.10.2024.

TTL 25.1.2022. Sosiaalisesti rohkea edistää yhteistä hyvää, vaikka oma asema vaarantuisi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/sosiaalisesti-rohkea-edistaa-yhteista-hyvaa-vaikka-oma-asema-vaarantuisi>. Luettu: 24.10.2024.

Väestöliitto s.a. Moninaisuus. Luettavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/ammattilaiset/lasten-kehotunnekasvatus/ymparisto/moninaisuus/>. Luettu: 24.10.2024.