

Ulla Kallio, Anna-Riitta Mikkonen, Jaana Tolkki



# **MONI TOIMII – moninaisuus toimijuuden ja osallisuuden tukena**

Loppuraportti



# **MONI TOIMII – moninaisuus toimijuuden ja osallisuuden tukena**

## Loppuraportti

Ulla Kallio, Anna-Riitta Mikkonen, Jaana Tolkki

*Julkaisusarja*

C: Raportteja, 52

*Vastaava toimittaja*

Kari Tiainen

*Sivuntaitto*

Kaisa Varis

*Kansikuva*

Rawpixel.com

© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-952-275-265-9

ISSN-L 2323-6914

ISSN 2323-6914

*Julkaisujen myynti  
ja jakelu*

Karelia-ammattikorkeakoulu  
julkaisut@karelia.fi  
tahtijulkaisut.net

Joensuu 2018



# MONI TOIMII – moninaisuus toimijuuden ja osallisuuden tukena

## HANKKEEN TAVOITTEET

Työyhteisön moninaisuus sisältää sängen laajan kirjon erilaisia asioita. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omanlaisensa tausta ja kokemukset, jotka ovat muokanneet meistä juuri sellaisia kuin olemme. Tästä oli kysymys MONI TOIMII – moninaisuus toimijuuden ja osallisuuden tukena –hankkeessa. Hankkeessa nostettiin esille työyhteisön moninaisuutta ja tuotettiin työkaluja moninaisuuden havainnointiin ja tunnistamiseen.

MONI TOIMII -hankkeen tavoitteena oli työyhteisön moninaisuuden esille nostaminen ja näkyväksi tekeminen sekä työkalujen tuottaminen esimiehille ja työyhteisön jäsenille. Työkalujen tarkoituksena on auttaa työyhteisön moninaisuuden tunnistamisessa, osaamisen kehittämisessä ja toimintatapojen uudistamisessa jokaisen työntekijän kohdalla. Karelia-ammattikorkeakoulun strategiassa oleva digitalisaation läpileikkaava teema huomioitiin hankkeessa niin, että kaikki työkalut haluttiin tuottaa digitaalisessa muodossa. Hankkeen tavoitteena oli rakentaa moninaisuuden johtamisen työkalupakki ja verkkoklinikka esimiehille sekä havainnointityökalut esimiehille ja henkilöstölle siihen, miten tunnistetaan ja tuetaan moninaisuutta työyhteisön kohtaamistilanteissa.

Keva myönsi vuonna 2016 ensimmäistä kertaa työelämän kehittämisrahaa organisaatioiden kehittämishankkeille. Karelia-ammattikorkeakoulu oli MONI TOIMII-hankkeella yksi 15:sta hankerahaa saaneista. Työelämäkumppaneina hankkeessa toimivat Siun sote Työterveys ja Tietotaito Group. Kumppanien tehtävänä oli toimia asiantuntijoina ja kommentoijina kehitettäviin työkaluihin.

## HANKKEEN TOIMINTA

MONI TOIMII -hankkeen aloituspalaveri pidettiin 1.12.2016. Palaverissa sovittiin hankkeen alkuajan tehtävistä ja tiedottamisesta. Seuraavaksi tehtiin etenemissuunnitelma ja pohdittiin henkilöitä hankkeen kommentoijiksi Karelia-ammattikorkeakoulusta. Neljää henkilöä pyydettiin mukaan tuomaan erilaisia asiantuntijänäkökulmia aiheeseen. Ajan puutteen vuoksi kaikilla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta tulla mukaan hankkeen toteutukseen. Yksi lehtori lupautui asiantuntijaksi.

Tammikuussa 2017 toteutettiin pop up-tyyppinen gallup Karelia-ammattikorkeakoulun henkilöstölle. Gallup-kysymyksenä esitettiin: *Mitä työyhteisön moninaisuus tuo sinulle mieleen?* Gallupit toteutettiin kahdella kampuksella ja vastaajat valittiin satunnaisesti. Gallupien tarkoituksena oli kerätä pohjatietoa kehitettävälle työkaluille. Gallupien tuloksesta koostettiin sanapilvi (kuva 1). Tammikuussa aloitettiin esimiesten itsearviointityökalun suunnittelu. Helmikuussa hankkeelle valittiin logo graafikon tekemistä ehdotuksista.



**Kuva 1.** Moninaisuuden osa-alueet Karelian toimijoiden silmin.

Hankkeen ohjausryhmänä toimi Karelia-ammattikorkeakoulun yhteistyö- ja työsuojelu-toimikunta, jolle hanketta esiteltiin tammikuussa 2017. Karelian esimiesten suunnittelu-päivien yhteydessä henkilöstöpäällikkö pyysi vapaaehtoisia esimiehiä mukaan hankkeen työkalujen pilotointiin ja kommentoijiksi. Mukaan lupautui neljä esimiestä. Pilottiesimiehillä oli keskeinen rooli työkalujen kehittämisprosessissa.

Helmikuussa oli tapaaminen työelämäkumppaneiden (Siun sote Työterveys, Tietotaito Group) kanssa, jossa esiteltiin hankesuunnitelma sen tavoitteet ja toimenpiteet. Esiteltiin myös sanapilvi, hankkeen logo ja Keva-seminaarin posterin sisältö. Tapaamisessa käytiin

keskustelua työyhteisön moninaisuudesta työterveyshuollon ja valmennuksen näkökulmasta.

Hanketta esiteltiin maaliskuussa työelämän kehittämisrahahankkeiden yhteistapaamisessa Helsingissä sekä Keva 2017 –päivässä, jossa oli esillä hankkeen posterit. Seuraava hankeinfo ohjausryhmälle oli maaliskuun yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnan kokouksessa.

Maaliskuun 2017 aikana hankkeessa työstettiin kehitettäviä työkaluja kuten ryhmäkehityskeskustelujen moninaisuusosiota ja havainnointityökaluja. Huhtikuussa jatkui esimiesten moninaisuusjohtamisen itsearviointityökalun suunnittelu ja muokkaaminen yhdessä työelämäkumppaneiden ja pilottiesimiesten kanssa, jolloin heillä oli mahdollisuus kommentoida ja antaa palautetta kyselyrungosta. Kysely tallennettiin Webropoliin. Karelian esimiehillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn, ja kyselyn vastauksista laadittiin yhteenveto, joka käsiteltiin esimiesten suunnittelupäivillä kesäkuussa. Vastauksia hyödynnettiin havainnointityökalujen laadinnassa. Ryhmäkehityskeskustelujen moninaisuusosion suunnittelua jatkettiin toukokuussa.

Syksyn 2017 aikana työstettiin esimiehille ja työntekijöille yhteistä havainnointityökalua. Työkalupakkia tehtiin yhteistyökumppaneiden Siun sote Työterveyden ja Tietotaito Groupin kanssa. Sisältöä kommentoi myös esimiesten pilottiryhmä. Materiaalista toteutettiin verkkosivusto yhteistyössä Tovari Oy:n kanssa, lopullinen versio hyväksyttiin maaliskuussa 2018. Sivuston teemat muodostuivat esimiehille aiemmin tehdyn itsearviointikyselyn vastausten pohjalta. Moninaisuuden käsitettä laajennettiin Karelian omien tarpeiden pohjalta ja ne tuotiin näkyväksi sivujen avulla. Sivusto sisältää tietoa, linkkejä ja pohdintavinkkejä moninaisuuden eri osa-alueilta. Lisäksi sivustolle on tallennettu kahdeksan eri tarinaa kuunnelman muotoon (kuva 2). Tarinat ovat todellisia kertomuksia Karelian henkilöstön kertomina. Tarinat kuvaavat hyvin ilmiöiden monimuotoisuutta. Syksyllä 2017 käydyissä Karelian henkilöstön ryhmäkehityskeskusteluissa käytettiin kysymysrunkoa, jossa oli ensimmäistä kertaa mukana työyhteisön moninaisuuteen liittyvät kysymykset.



Hankkeessa tuotettiin työkaluja esimiehille ja henkilöstölle siihen, miten tunnistetaan ja tuetaan moninaisuutta työyhteisön kohtaamistilanteissa.

---



**Kuva 2.** Hankkeessa toteutetulla verkkosivustolla on mm. tarinoita moninaisuudesta kuunnelmien muodossa.

Alkuvuoden 2018 aikana hankkeessa toteutettiin herättelevä itsearviointi moninaisuuden johtamisesta esimiehille, ja moninaisuusosaamisesta työntekijöille. Itsearviointiin pääsee tekemään MONI TOIMII -verkkosivun kautta. Verkkosivut julkaistiin maaliskuussa 2018 osoitteessa <http://www.karelia.fi/fi/moni-toimii/>. Sivuilla on vapaasti kaikkien hyödynnettävissä olevat työkalut:

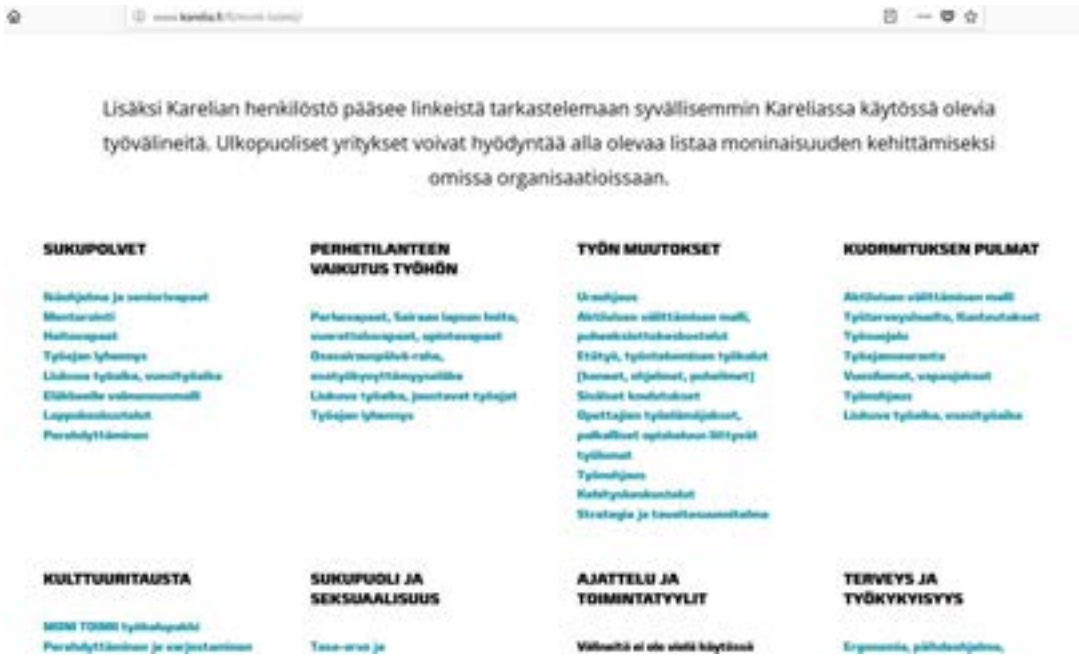
- Itsearviointi esimiehille
- Itsearviointi työntekijälle
- Ryhmäkehityskeskustelun runko

Näiden työkalujen avulla moninaisuusosaamista voi viedä eteenpäin kaikissa organisaatioissa.

## HANKKEEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Hankkeen tavoitteena oli kehittää työyhteisön moninaisuusosaamisen tueksi uusia helpokäyttöisiä työkaluja. Lisäksi tavoitteena oli tuoda moninaisuus konkreettiseksi osaksi esimiestyön sekä tiimityön käytänteitä. Tarkoituksena oli myös syventää toimijoiden osaamista ja tuoda moninaisuus osaksi työyhteisön johtamista. Edellä mainitut tavoitteet toteutuivat hyvin. Uusia työkaluja on kehitetty ja työyhteisön moninaisuustietoisuus on laajentunut tehtyjen gallupien, itsearviointien ja ryhmäkehityskeskustelujen avulla.

Hankesuunnitelmaan kirjatuiista työkaluista ainoastaan esimiesten verkkoklinikkaa ei toteutettu. Ryhmäkehityskeskustelujen teemarunkoon lisätyt moninaisuusosiot olivat käytössä jo syksyllä 2017 käydyissä keskusteluissa. Havainnointityökalu esimiehille ja työntekijöille sekä linkkipankki on toteutettu verkkosivuston muodossa, jossa moninaisuutta käsitellään monipuolisesti eri teemojen kautta (kuva 3). Esimiesten ja työntekijöiden itsearviointit on myös liitetty sivustolle, niissä moninaisuuden teemoja käsitellään viiden eri kysymyksen avulla. Karelian henkilöstölle suunnatun gallupin tuloksesta koostettu sanapilvi konkretisoi osaltaan työyhteisön moninaisuutta.



Kuva 3. Moni toimii -verkkosivustolla on mm. linkkilistaus työvälineisiin.

Karelian henkilöstölle suunnatusta kyselystä saattujen vastausten pohjalta osaksi moninaisuutta nousi erilaiset perhetilanteet, ajattelu- ja toimintatyylit ja kuormituksen pulmat. Nämä ovat tärkeitä teemoja perinteisempien moninaisuusilmiöiden iän, sukupuolen, uskonnon ja kulttuurin rinnalla. Näiden uusien teemojen kautta työyhteisöissä voidaan ymmärtää paremmin esimiesten ratkaisuja työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamisessa.