

Moninaisuuden vahvistaminen työpaikalla -verkkokurssi

Monimuotoisuudella menestykseen -tietoisku

Virpi Moilanen, 23.10.2025

Talent Hub Eastern Finland -hanke

- Kansainvälisten opiskelijoiden integrointi alueen työelämään Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa
- ESR+ -rahoitteinen
- **Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027-ohjelma**
Erityistavoite 4.2 Uutta osaamista työelämään
- Kesto 4 vuotta (48 kk). 9/2023-8/2027.
- Kokonaisbudjetti 6,2 milj. euroa.
- Tavoitteena saada hankkeeseen mukaan 1500 osallistuvaa henkilöä ja 300 työnantajaorganisaatiota.
- Palveluita erityisesti työnantajille ja kv-opiskelijoille.

Lähtökohdat tälle kurssille

- Tarve saada lisää moninaisuusosaamista työnantajille (Osaamisen laajentamisen työpaketti).
- Teemat valikoituivat tunnistettujen tarpeiden ja hankehenkilökunnan asiantuntijuuden pohjalta.
- Minikoulutukset liveinä tai etäyhteydellä:
 - tavoitteena herättää tietoisuutta ja keskustelua ko. aiheesta
 - neljä teemaa → "Ota kaikki tai vaikka vain yksi" -periaatteella
 - 20 minuutin alustus + 10 minuuttia keskustelua ja palautetta (Padlet)
 - lopulta kaikki koulutukset olivat Teams-tapaamisia



Minikoulutus

Kirjoita yksi asia, jonka olet oppinut. Kerro, mitä haluat tietää lisää, ja kerro, minkä vinkin otat heti käyttöön.

Asia, jonka opin tänään



Raisa H

vuosi sitten

Ole utelias - älä olet! :)



Brave Rhino

vuosi sitten

Joustavuutta juhlapyhien viettoon



Creative Ant

vuosi sitten

Esimerkillä eteenpäin 😊



Pia

vuosi sitten

Asia, josta haluaisin tietää lisää



Mysterious Anchovy

vuosi sitten

Konkreettisia vinkkejä miten esim. palkitseminen kannattaa toteuttaa.



Raisa H

vuosi sitten

Olisi kiva kuulla käytännön esimerkkejä em. vinkkien toteuttamisesta jossain yrityksessä. Mitä haasteita ja hyötyjä on koettu...



Mysterious Anchovy

vuosi sitten

Vinkki, jonka otan heti käyttöön



Invisible Jaguar

vuosi sitten

Tunnusta ja palkitse voisi olla hyvä lisä työyhteisössämme. Harkitaan ainakin



Mysterious Anchovy

vuosi sitten

Juhlapyhistä muistuttaminen



Creative Ant

vuosi sitten

Kielikoulutuksen mahdollisuuden selvittäminen



Peggy



Minikoulutusten teemat

1. Moninaisuuden johtaminen
2. Kulttuurimuurien murtamisen keinoja
3. Työpaikka kielenoppimispaikkana
4. Työyhteisön vastaanottavuustaidot

Sisältöinä: Mistä tässä on kyse
Viisi vinkkiä

Minikoulutuksista verkkokursseiksi

- Laajempi levitys
- Jatkuvuuden varmistaminen
- Nimimuutokset ja yksi taustoittava osio lisää:
 1. Miksi moninaisuus
 2. Yhdessä kohti vastaanottavampaa työyhteisöä
 3. Rakennetaan kulttuurista ymmärrystä ja yhteenkuuluvuutta
 4. Työpaikka yhteisen kielen oppimapaikkana
 5. Moninaisuuden johtaminen



1. Miksi moninaisuus

- **Monipuolinen osaaminen:** Erilaiset taustat tuovat uusia näkökulmia ja ratkaisuja.
- **Innovatiivisuus:** Monimuotoiset tiimit kehittävät enemmän ideoita ja parantavat ongelmanratkaisua.
- **Asiakaskeskeisyys:** Moninaisuus auttaa ymmärtämään erilaisten asiakkaiden tarpeita.
- **Rekrytoinnin laajentaminen:** Moninaisuus tukee osaajapulan ratkaisua.
- **Hyvinvointi ja sitoutuminen:** Kun moninaisuus huomioidaan, työntekijät kokevat olonsa arvostetuksi.
- **Organisaation maine:** Moninaisuutta arvostavat työpaikat houkuttelevat osaajia ja asiakkaita.

2. Yhdessä kohti vastaanottavampaa työyhteisöä

- Perehdytys ja vastaanotto vaikuttavat suoraan työntekijän sitoutumiseen.
- Hyvä vuorovaikutus = nopeampi oppiminen, vähemmän virheitä.
- Työyhteisön rooli on aktiivinen, ei vain tulijan.
- **Ilman kehittämistä:** uusi työntekijä jää ulkopuoliseksi → vaihtuvuus kasvaa.

3. Rakennetaan kulttuurista ymmärrystä ja yhteenkuuluvuutta

- Työelämä on yhä kansainvälisempää → monikulttuuriset tiimit ovat arkipäivää.
- Kulttuuritietoisuus vähentää väärinymmärryksiä ja konflikteja.
- Parantaa asiakaspalvelua ja työn laatua, kun ymmärretään erilaisia näkökulmia.
- Ilman kulttuuritietoisuutta riskeinä ovat syrjintä, heikko tiimihenki ja mainehaitat.

4. Työpaikka yhteisen kielen oppimispaikkana

- Työpaikka on paras kielikoulu, mutta vaatii tietoista tukea.
- Kielitaito = turvallisuus, laatu, osallisuus ja urakehitys.
- Tuki voi olla pieniä tekoja: selkeä kieli, visuaaliset ohjeet jne.
- **Jos kielen oppimiseen ei saa tukea, se voi johtaa virheisiin, stressiin, eristäytymiseen jne.**

5. Moninaisuuden johtaminen

- Osallisuuden ja yhteisöllisyyden edistäminen: Johtaminen tarkoittaa aktiivista osallistumisen mahdollistamista kaikille.
- Psykologinen turvallisuus: Johtaja luo ilmapiirin, jossa jokainen uskaltaa olla oma itsensä.
- Etuoikeuksien ja ajatusvinoumien tunnistaminen: Tietoisuus omista ja muiden etuoikeuksista sekä niiden ulkopuolelle jäämisestä on askel moninaisuuden ymmärtämiseen.
- Mikroaggressioiden välttäminen lisää luottamusta ja osallisuuden tunnetta.

Kurssin suorittaminen

- Kurssi löytyy DigiCampuksesta nimellä **Moninaisuuden vahvistaminen työpaikalla**
- Tällä hetkellä 52 opiskelijaa, jotka ovat suorittaneet kurssin tai suorittamassa sitä.
- Kurssi sisältää ekstraosion: Työntekijän resilienssi ja sen tukeminen: moninaisuus voimavarana (Juha Kinnunen, UEF)
- Kurssin suorittamisesta saa osaamismerkkin (Open Badge).

Kiitos! 😊
Kysy lisää: virpi.moilanen@uef.fi