November 2025 ©Caring to Include

Erasmus+

Funded by the European Union

Meeskonna ühtsuse tugevdamise, mitmekesisuse ja vastupidavuse käsiraamat

Meeskonna ühtekuuluvuse, kultuuridevahelise mõistmise ja vastupidavuse tugevdamine pagulasi ja sisserändajaid toetavates organisatsioonides



Töövahendite kogumik töötati välja Erasmus+ projekti „Caring to Include“ (2024–2027) raames, mida kaasrahastab Euroopa Liit.

Sisukord

1. Sissejuhatus 3

2. Meeskonna ühtsuse tugevdamise ja vastupidavuse harjutused 4

2.1 Üheskoos tugevamaks 4

2.2 Lood, mis meid ühendavad 5

2.3 Rühmaintervisioon – Balinti meetod 6

3. Mitmekesisuse ja kultuuridevahelise suhtluse harjutused 7

3.1 Identiteediringid – mitmekesisuse tugevdamine 7

3.2 Kohanemisvõime mäng 8

3.3 Barnga – kultuuridevaheline kaardimäng 10

3.4 Kultuuridevahelise suhtluse toetamine 12

4. Kokkuvõte/peamised järeldused 14

1. Sissejuhatus

„Caring to Include“ (2024–2027) on Erasmus+ projekt, mille eesmärk on toetada organisatsioone, mis tegelevad pagulaste, sisserändajate ja kultuuriliselt mitmekesiste kogukondadega. See keskendub töötajate heaolu, kultuuridevahelise pädevuse, kaasatust edendavate tavade ja meeskonnatöö kvaliteedi tugevdamisele.

Töövahendite kogumik sisaldab praktilisi, osalemisele tuginevaid harjutusi, mis tugevdavad meeskonna ühtekuuluvustunnet, emotsionaalset vastupidavust, kultuuridevahelist tundlikkust ja struktureeritud vastastikust toetust. Selle eesmärk on pakkuda meeskondadele igapäevases töös kasutamiseks lihtsaid ja paindlikke meetodeid.

Töövahendite kogumik on mõeldud:

- rände-, varjupaiga- ja humanitaarvaldkonnas tegutsevatele mittetulundusühingutele;
- sotsiaaltöötajatele, psühholoogidele, õigusabimeeskondadele, pedagoogidele;
- vabatahtlike koordinaatoritele ja meeskonnajuhtidele;
- mitmekesise taustaga meeskondadega töötavatele koolitajatele ja moderaatoritele.

Töövahendite kogumik on jagatud kaheks põhiosaks:

- meeskonna ühtsust ja vastupidavust arendavad harjutused – usalduse, eneserefleksiooni, ühtekuuluvuse ja emotsionaalse tasakaalu edendamiseks;
- mitmekesisuse ja kultuuridevahelise suhtluse harjutused – identiteedi, kultuurilise dünaamika ja kohanemisvõimelise meeskonnatöö paremaks mõistmiseks.

Iga harjutus sisaldab eesmärki, juhiseid, materjale ja näpunäiteid. Moderaatorid võivad tegevusi valida eesmärgi, aja ja rühma suuruse põhjal.

Töövahendite kogumik töötati välja Erasmus+ projekti „Caring to Include“ (2024–2027) raames, mida kaasrahastab Euroopa Liit.

2. Meeskonna ühtsuse tugevdamise ja vastupidavuse harjutused

2.1 Üheskoos tugevamaks

Võimestamise ja meeskonnatöö arendamise harjutus.
Soovituslik formaat:
kestus: 30–40 min;
rühma suurus: 15;
tegevuse läbiviimine: 1 moderaator.

Eesmärk
Aidata meeskonnaliikmetel märgata enda ja kolleegide tugevaid külgi, et edendada eneseteadlikkust, enesekindlust, koostööd ja meeskonna ühtekuuluvustunnet.

Miks see toimib

- Soodustab enesereflektsiooni.
- Kasvatab enesekindlust kaaslaste tunnustuse kaudu.
- Tugevdab meeskonna ühtekuuluvustunnet.

Materjalid:

- toolid;
- valge paber;
- markerid.

Ruumi ettevalmistus
Toolid on paigutatud ringikujuliselt, vaikne ruum, lõõgastav õhkkond.

Juhised (samm-sammult)

1. **Sissejuhatus (5 min)**
   Moderaator selgitab harjutuse eesmärki, rõhutades üksteise austamist ning keskendumist nii üksikisikute kui ka rühma tugevatele külgedele ja annetele.
2. **Individuaalne analüüs (5–10 min)**
   Iga osaleja joonistab paberile oma keha kontuuri ja kirjutab selle sisse oma nime. Kontuuri sisse kirjutab igaüks enda arvates oma isiklikud tugevused ja anded – nii üleüldiselt inimesena kui ka konkreetselt oma töös.
3. **Kaaslaste tagasiside (15–20 min)**
   Kui kõik on valmis, saadavad osalejad oma paberi edasi teistele rühmaliikmetele. Iga kolleeg kirjutab paberile, millised on tema arvates selle inimese tugevad küljed ja anded.
4. **Esitlus (15–20 min)**
   Iga osaleja tutvustab oma joonistust rühmale ja räägib, mida ta arvab saadud tagasisidest.
5. **Rühmaarutelu (20 min)**
   Osalejad arutlevad üheskoos tagasiside saamise kogemuse üle ning kuidas nad saaksid oma tugevusi ja andeid teadlikult kasutada nii oma töös kui ka meeskonnatöös.

Soovitused

- Tagage turvaline ja hinnanguvaba keskkond.
- Julgustage konstruktiivset ja positiivset tagasisidet.

- Tuletage osalejatele meelde, et nad võtaksid aega enda ja oma kaaslaste tugevate külgede tunnustamiseks ja väärtustamiseks nii üksikisikutena kui ka meeskonnana.

2.2 Lood, mis meid ühendavad

Lood meeskonna ühtekuuluvuse ja vastupidavuse edendamiseks.
Soovituslik formaat:
kestus: 1,5–2 tundi;
rühma suurus: 6–15;
tegevuse läbiviimine: 1 või 2 moderaatorit.

Eesmärk

- Tugevdada usaldust, empaatiat ja jagatud tähendust lugude jutustamise kaudu.
- Miks lugude jutustamine toimib.
- Tugevdada inimestevahelisi sidemeid.
- Aidata meeskondadel probleeme mõista.
- Toetada emotsionaalset taastumist.
- Lõhkuda hierarhiat.

Materjalid
Ringikujuliselt paigutatud toolid, pabertahvel, markerid, isekleepuvad märkmepaberid.

Ruumi ettevalmistus
Avatud ring, pingevaba ja vaikne ruum.

Juhised (samm-sammult)

1. **Algus (10 min)**
   Moderaator viib läbi lühikese maandava harjutuse (nt hingamisharjutuse või lühikese ärksameelsuse harjutuse).
   Selgitage eesmärki: turvaline keskkond, kogemuste jagamine ja kuulamine, pole teraapia jne.
2. **Lähteülesanne ja mõtisklus (10–15 min)**
   Moderaator esitab ühe või mitu lähteülesannet (nt „Hetk, mil tundsin, et meeskond mind toetab“ või „Aeg, mil avastasin uuesti, miks ma seda tööd teen“).
   Osalejad kirjutavad 2–3 minuti jooksul oma mõtted üles või lihtsalt mõtisklevad selle üle.
3. **Lugude jagamine (45–60 min)**
   Osalejad räägivad kordamööda (igaüks 3–5 minutit) oma lugu.
   Teised kuulavad vaikides — ei sega vahele, ei anna nõu. Pärast iga lugu jätke paar sekundit vaikust.
4. **Rühmaanalüüs (15–20 min)**
   Moderaator küsib: „Mis teile silma torkas?“ „Mida meie lood ütlevad selle kohta, milline meeskond me oleme?“ „Milliseid tugevaid külgi või väärtusi kuulsite teiste lugudest?“
   Vajaduse korral võite kasutada isekleepuvaid märkmepabereid, millele osalejad saavad kirjutada olulised väärtused/teemad ja need tahvlile kleepida.
5. **Lõpetamine (5 min)**
   Tunnustamisvoor: iga osaleja ütleb ühe sõna või lühikese fraasi selle kohta, kuidas ta end pärast harjutust tunneb.
   Vajaduse korral sümboolne žest (nt isekleepuva märkmepaberi kleepimine ühisele tahvlile või rühmafoto tegemine).

6. **Dokumenteerimine (pärast harjutust)**
   Moderaator koondab peamised teemad (ilma isikuid nimetamata) ja jagab neid (organisatsioonisiseselt), et toetada meeskonna heaolu ja arengut.

Soovitused

- Rõhutage kohe alguses konfidentsiaalsust ja austust üksteise vastu.
- Julgustage nii kergema sisuga kui ka tähendusrikaste lugude jagamist, et sessioon ei muutuks liiga tõsiseks.
- Selgitage kindlasti osalejatele, et tegemist ei ole teraapiaga ning et moderaator ei ole nõustaja ega terapeut (välja arvatud juhul, kui ta seda on).
- Pärast harjutust mõelge järele, kuidas esilekerkinud teemad võiksid edaspidi mõjutada meeskonna tavasid.

Videomaterjalid

Siit leiab konkreetseid harjutusi meeskonnaliikmete vaheliste sidemete tugevdamiseks lugude kaudu.

2.3 Rühmaintervisioon – Balinti meetod

Soovituslik formaat:
kestus: 60–90 minutit;
rühma suurus: 4–12;
Tegevuse läbiviimine: moderaatorid vahelduvad.

Eesmärk

Struktureeritud keskkond keeruliste juhtumite analüüsimiseks, mis pakub emotsionaalset tuge ja võimalust kolleegidelt õppida.

Miks see toimib

- Soodustab reflektiivset praktikat.
- Pakub emotsionaalset tuge.
- Soodustab üksteiselt õppimist.
- Tagab turvalise keskkonna.

Ruumi ettevalmistus

Osalejad istuvad ringis.

Juhised (samm-sammult)

1. **Sissejuhatus/hetkeseisu jagamine (5–10 min)**
   Osalejad räägivad, kuidas nad ennast tunnevad ja millised keerulised juhtumid neil mõttes mõlguvad. Siinkohal võidakse valida inimene, kellele sessiooni ajal keskendutakse (fookusisik), ja moderaator või on juba eelmisel kohtumisel otsustatud, kelle juhtumit järgmisel kohtumisel arutatakse ja kes on moderaator.
2. **Juhtumi esitlus (10–15 min)**
   Fookusisik tutvustab keerulist juhtumit. Juhtum peaks olema seotud tööga ning olema selline, mis on fookusisiku jaoks emotsionaalselt või ametialaselt keeruline. Moderaatori ülesanne on tagada, et teised esitaksid ainult selliseid küsimusi, mida on vaja faktide selgitamiseks, ning et hoidutaks suunavatest küsimustest ja oma arvamuste või ettepanekute jagamisest.
3. **Rühmaanalüüs (20–40 min)**
   Osalejad arutlevad, kuidas see seostub nende isikliku kogemusega, kusjuures tuginetakse vabale assotsiatsioonile. Moderaatori ülesanne on tagada, et

osalejad ei annaks fookusisikule nõu. Rühm võib otsustada, kas fookusisik istub selle osa ajal ringist väljaspool (see on algupärane viis) või jääb ringi sisse.

4. **Fookusisiku tagasiside (5–10 min)**
   Fookusisik räägib, millised teiste ideed ja kogemused olid tema jaoks kõige asjakohasemad, ning millist emotsionaalset tuge ta sai.
5. **Lõpetamine/lõpumõtted (5–10 min)**
   Kõigi osalejate lõpumõtted; järgmise fookusisiku ja järgmise moderaatori valimine (või teise võimalusena valitakse fookusisik järgmise kohtumise alguses osalejate hetkevajadustest lähtudes).

Soovitused

- Moderaatorid vahetuvad; psühholoogi pole vaja.
- Rõhutage kuulamist, empaatiat ja analüüsi.
- Viige regulaarselt läbi, et kasvatada usaldust ja vilumust.

Materjalid
Balinti rühmade ja meetodiga saab lähemalt tutvuda siin.

3. Mitmekesisuse ja kultuuridevahelise suhtluse harjutused

3.1 Identiteediringid – mitmekesisuse tugevdamine

Soovituslik formaat:
kestus: 15–20 minutit;
rühma suurus: 5–15;
tegevuse läbiviimine: 1 moderaator.

Eesmärk
Sissejuhatav tegevus, mille eesmärk on uurida nii ühiseid kui ka ainulaadseid identiteedielemente ning väärtustada mitmekesisust.

Miks see toimib

- Arendab eneseteadlikkust ja teiste inimeste mõistmist.
- Tunnustab nähtavat ja nähtamatut mitmekesisust.
- Toetab vähemuste ja alaesindatud rühmade identiteete.

Ruumi ettevalmistus
Seistakse ringis.

Juhised (samm-sammult)

1. **Sissejuhatus – „Identiteediringid“ (5–7 min)**
   Paluge osalejatel ring moodustada ja öelge neile, et hakkate üksteisega lähemalt tutvuma.
   Üks inimene mõtleb välja midagi, mis tema puhul kehtib ja tema arvates võib kehtida ka teiste ringis seisjate puhul, läheb ringi keskele ja esitab selle väite, näiteks: „Ma räägin vähemalt kolme keelt.“ Kõik osalejad, kelle puhul see väide kehtib, liiguvad ringi keskel seisva inimese poole niivõrd, kui see väide nende puhul tõene on, või teise võimalusena võivad kõik sellised inimesed astuda ühe sammu ringi keskel seisva inimese poole.
   Pakkuge välja paar väidet ja laske seejärel osalejatel esitada oma väited.

2. **Mitmekesisuse tunnustamine (5–7 min)**
   Kui oleme oma rühma ühisosa leidnud, püüame leida neid identiteedi elemente, mis teevad meid ainulaadseks. Püüdke pakkuda välja väiteid, mis teie arvates kehtivad selles ruumis ainult teie kohta.
   Kui paar väidet on esitatud, paluge osalejatel öelda kultuuridevahelisusega seotud mõtteavaldusi, kuid ainult selliseid, mis kehtivad nende endi puhul.
   Tänage osalejaid jagamast.
   Võtke hetk aega, et tunnustada rühma mitmekesisust näiteks järgmise lausega: „Nende mõtteavalduste lõpetuseks tahaksin võtta hetke, et tunnustada meie rühma mitmekesisust.“
   Loetlege ringis mainitud identiteedielemente, pidades silmas seda, et hõlmaksite teie mainitud mõõtmetes leiduvat võimalikku mitmekesisust. Näiteks: „Tahaksin tervitada osalejaid, kes on sündinud riigis, kus nad elavad, ja neid, kes on sündinud mujal; osalejaid, kes järgivad kindlat religiooni, ja neid, kes seda ei tee; mehi, naisi, neid, kes ei identifitseeri end kummagi sooga, ning neid, kes mõnikord identifitseerivad end ühe või teise sooga jne.“
   Pärast mõningate mõõtmete loetlemist paluge osalejatel lisada, millisesse mitmekesisusse peaksime positiivselt suhtuma.
3. **Lõpetamine (2–3 min)**
   Rõhutage, et üks selle tegevuse järeldus on see, et kõigil on mitu identiteeti, millest mõned on teistega ühised, mõned aga sõltuvalt kontekstist muudavad inimese ainulaadseks.
   Tunnistage, et olemasolev mitmekesisus rikastab koolitust ja töökohta ning muudab need põnevamaks, kuid aeg-ajalt võib see ka raskusi tekitada. Ärgitage osalejaid mitmekesisust väärtustama, et see saaks olla innustav jõud.

Soovitused

- Rõhutage, et selle tegevuse tulemusena jõudsite järeldusele, et kõigil on mitu identiteeti, millest mõned on teistega ühised, mõned aga sõltuvalt kontekstist muudavad inimese ainulaadseks.
- Tunnistage, et mitmekesisus rikastab koolitust ja töökohta ning muudab need põnevamaks, kuid aeg-ajalt võib see ka raskusi tekitada. Ärgitage osalejaid mitmekesisust väärtustama, et see saaks olla innustav jõud.

Materjalid

Harjutus on pärit PODERi töövahendite komplektist, mis sisaldab palju muid põnevaid harjutusi julge ja olemuslikult muutva õpikeskkonna loomiseks.

3.2 Kohanemisvõime mäng

Meeskonna tugevuste kaardid.

Soovituslik formaat:
kestus: 20 minutit;
rühma suurus: 4–20;
tegevuse läbiviimine: 1 moderaator.

Eesmärk

Süveneda kohanemisvõimesse ja mitmekesisusse mänguliste kaardipõhiste ülesannete kaudu.

Miks see toimib

- Mängulisus suurendab kaasatust.
- Reeglite muutmine peegeldab tegeliku elu dünaamikat.

- Toob esile erinevaid reaktsioone.
- Edendab kultuuridevahelist teadlikkust.

Materjalid
Mängukaardid, taimer, pabertahvel, isekleepuvad märkmepaberid.

Ruumi ettevalmistus
Väikesed lauad paaridele/rühmadele.

Juhised (samm-sammult)

1. **Algus (2–3 min)**
   Moderaator tutvustab metafoori: „Kasutame lihtsat kaardimängu, et uurida, kuidas meie meeskond kohaneb muutustega, eriti ootamatute muutustega.“
   Täpsustus: see on mänguline tegevus, mille eesmärk pole võit või kaotus.
2. **Mäng (10–15 min)**
   Osalejad moodustavad paarid või väikesed rühmad (sõltuvalt osalejate koguarvust).
   Valitud kaardimängu mängitakse tavapärasel viisil (see võib olla midagi lihtsat, näiteks „Kvartett“, „Sõda“ või mõni tavaline kasiinos mängitav kaardimäng).
   Pärast paari mänguvooru (nt 2–3 vooru) teatab moderaator reeglite muutusest: näiteks „Nüüd peate mängima oma mittedomineeriva käega“, „Pöörake mängijate järjekord vastupidiseks“, „Rääkige mõnes teises keeles“, „Vahetage istumiskohti pärast iga vooru“.
   Osalejad kohanevad uue reegliga ja jätkavad mängimist. Viige 10–15 minuti jooksul sisse 2–3 erinevat reeglimuudatust, et mängijad peaksid nendega dünaamiliselt kohanema.
3. **Kokkuvõte (5 min)**
   - Toetage analüüsi küsimuste abil:
   kuidas reageerisite ootamatule reeglite muutmisele?
   Mis aitas kohaneda (või takistas kohanemist)?
   Mida märkasite oma partneri/meeskonna reaktsioonides?
   Kuidas see seostub töötamisega kultuuridevahelises meeskonnas või dünaamilises keskkonnas?
   - Kasutage pabertahvlit märksõnade kirja panemiseks: kohanemisvõime, frustratsioon, loovus, reeglitele tuginemine jne.
4. **Valikuline lisa**
   Kui aeg lubab: paluge osalejatel (paarides) välja mõelda oma reeglimuudatus ja mängida veel üks voor oma loodud reegliga. Seejärel rääkige üksteisele, milline reeglimuudatus oli kõige lihtsam/raskem.
   Sellele järgneb väga lühike täiendav mõtisklus.

Soovitused

- Põhirõhk peaks olema toredal ajaveetmisel ja „õppimisel mängu kaudu“, mitte võistlemisel.
- Jälgige meeskonna dünaamikat – kui kiiresti rühmad kohanevad, kuidas nad reageerivad pettumusele või segadusele.
- Kasutage lõpuarutelu, et seostada mängukogemus tegelike tööolukordadega (eriti sellistega, kus reeglid muutuvad, kultuurilised normid nihkuvad või meeskonna koosseis või erialane jaotus muutub).
- Vältige keerukaid kaardimänge: hoidke mäng lihtsana, et osalejad saaksid keskenduda kohanemisele, mitte mängumehaanika omandamisele.

Videomaterjalid
Selles videos saab näha lõbusat kaardipõhist meeskonnatöö tugevdamise mängu, mis

pakub ideid reeglite muutmise dünaamika ja meeskonna kohanemise kohta.

3.3 Barnga – kultuuridevaheline kaardimäng

Soovituslik formaat:
kestus: 60–90 minutit;
rühma suurus: 9–20;
tegevuse läbiviimine: 1 või 2 moderaatorit.

Eesmärk
Kogeda kultuuridevahelisi arusaamatusi vaikuses toimuva kaardimängu kaudu.

Miks see toimib
- Arendab teiste inimeste seisukohtade mõistmist.
- Toob esile erinevad reaktsioonid tundmatutele reeglitele.
- Näitab, et käitumist mõjutavad üksikisikud, mitte kultuurid.

Materjalid
3–4 kaardipakki, trükitud reeglid, lauad ja toolid.

Esimene laudkond
See on õnnemäng. Võidate, kui teil on head kaardid. Igaüks saab 10 kaarti.
Igas voorus peate mängima ühe kaardiga. Võidab see mängija, kellel on kõige tugevam kaart kaardimastist olenemata. Kui kahel või enamal mängijal on sama kaart, mängite uue kaardi, et otsustada vooru võitja. Pange selle vooru jooksul mängitud kaardid kõrvale ja alustage uut vooru.
Vooru võitja võib oma tulemuskaardile kriipsu tõmmata.
Kui soovite oma meeskonnakaaslastele midagi öelda, saate nendega suhelda ainult joonistamise või žestide abil. Rääkimine või kirjutamine on keelatud.

Teine laudkond
See on õnnemäng. Võidate, kui teil on head kaardid. Igaüks saab 10 kaarti.
Igas voorus peate mängima ühe kaardiga. Võidab see mängija, kellel on etteantud masti tugevaim kaart. Esimene mängija võib alustada mis tahes mastiga (poti, risti, ärtu või ruutu). Järgmine mängija peab mängima samast mastist, kuid kõvema kaardi. Kui samast mastist kaarti pole, võib lauale panna mõne teise masti kaardi, kuid võita sellega ei saa.
Vooru võitja võib oma tulemuskaardile kriipsu tõmmata.
Kui soovite oma meeskonnakaaslastele midagi öelda, saate nendega suhelda ainult joonistamise või žestide abil. Rääkimine või kirjutamine on täielikult keelatud.

Kolmas laudkond
See on õnnemäng. Võidate, kui teil on head kaardid. Igaüks saab 10 kaarti.
Igas voorus peate mängima ühe kaardiga. Võidab see mängija, kes paneb lauale kõige kõvema potikaardi. Potikaardid võidavad ka siis, kui mängitud potikaart on nõrgem kui teist masti kaart, isegi kui laual olev kaart on tugevam (näiteks poti üheksa võidab ärtu kümne). Kui on kaks potikaarti, võidab tugevam potikaart.
Vooru võitja võib oma tulemuskaardile kriipsu tõmmata.
Kui soovite oma meeskonnakaaslastele midagi öelda, saate nendega suhelda ainult joonistamise või žestide abil. Rääkimine või kirjutamine on täielikult keelatud.

Juhised (samm-sammult)
1. **Algus (5 min) – kaardimängu reeglite tutvustamine**

Selgitage osalejatele, et nad hakkavad täielikus vaikuses mängima kultuuridevahelist kaardimängu.
Jagage rühm neljaliikmelisteks väikerühmadeks (ja/või kolmeliikmelisteks, kui osalejaid on liiga vähe; kui osalejaid on 8 või vähem, võite mängida kahe rühmaga, kuid see ei ole soovitatav).
Võite otsustada, et innustate osalejaid võitma.
Öelge neile kohe alguses, et harjutuse ajal ei tohi rääkida! Ainult alguses on lubatud teile sosistada, kui reeglites jääb midagi tõesti selgusetuks.

2. **Mäng (45–60 min)**
   Jagage mängureeglid rühmadele laiali. Sõltuvalt rühmade arvust on kolm või neli erinevat reeglistikku. Iga rühm alustab saadud reeglistiku järgi mängu, mistõttu reeglid erinevad laudkonniti. Andke osalejatele võimalus reeglid vaikselt läbi lugeda ja laske neil mõni minut nende järgi harjutada, kuni reeglid on piisavalt selged.
   Siis paluge neil reeglid hetkeks kõrvale jätta ja veel veidi aega mängida, misjärel võtke reeglid laudkondadelt ära.
   Laske neil veel veidi aega mängida, seejärel laske igast rühmast ühel osalejal liikuda kellaosuti suunas teise rühma.
   Laske neil veel paar vooru mängida. Vaadake, mis juhtub rühmade uutes koosseisudes.
   Pärast paari vooru laske neil jälle kellaosuti suunas ringi liikuda.
   Jätkake osalejate vahetamist, kuni kõik on liikunud järgmistesse laudkondadesse ja lõpuks on algsed rühmad taas koos.
3. **Lõpuarutelu (15–20 min) – arutage tundeid, reaktsioone ja seost kultuuridevahelise suhtluse kogemustega.**
   Esiteks laske osalejatel üksteisele tekkinud tunnetest rääkida. Seejärel arutage kõigi osalejatega järgmisi küsimusi:
   mis toimus? (Igal rühmal olid erinevad reeglid.)
   Millised muljed tekkisid neil, kes roteerusid esimestena ja sattusid „imelikku“ rühma?
   Need, kes hiljem laudkondi vahetasid – milline oli teie kogemus?
   Kui kuulute enamusse, mis saab siis reeglitest?
   Milliseid reegleid järgiti, kui algsesse rühma naasti?
   Need, kes jäid esimeses voorus algsesse laudkonda – kuidas te end tundsite, kui liitus keegi, kes reegleid ei tundnud?
   Mida te tegite?
   Kuidas läks, kui „vanast rühmast“ liitus veel inimesi? Millist seost näete selle olukorra ja pagulaste seisundi vahel?
   Kas teie endi väärtused ja normid mõjutasid seda, kuidas te seda mängu mängisite/harjutust kogesite?
4. **Kokkuvõte (5 min) – rõhutage, et reaktsioone mõjutavad inimesed, mitte kultuurid.**
   Jagage sõnumit, et inimesed suhtlevad konkreetse inimesega, mitte kultuuriga. Selles harjutuses märkasid osalejad, et iga inimene reageerib erinevalt. Ka pagulased reageerivad väga erinevalt, nagu ka kohalikud elanikud pagulaste suhtes. See ei pruugi olla seotud kultuuriga, vaid sageli sõltub peamiselt inimeste iseloomust.

Soovitused

- Tagage psühholoogiline turvalisus.
- Soodustage avameelset arutelu kokkuvõtte tegemise ajal.

Videomaterjalid

Soovitame enne harjutuse läbiviimist vaadata seda videot.

3.4 Kultuuridevahelise suhtluse toetamine

Kultuuridevaheline refleksioon praktikas.
Soovituslik formaat:
kestus: 30–45 minutit;
rühma suurus: 4–15;
tegevuse läbiviimine: 1 moderaator.

Eesmärk
Analüüsida tegelikke kultuuridevahelisi arusaamatusi struktureeritud refleksiooni kaudu.

Miks see toimib

- Toetab pigem analüütilisi kui emotsionaalseid reaktsioone.
- Aitab arendada teiste seisukohtade mõistmist.
- Suurendab teadlikkust kultuurilistest ja isiklikest teguritest.
- Tugevdab empaatiat ja suhtlusstrateegiaid.

Materjalid
Toolid, pabertahvel, isekleepuvad märkmepaberid.

Juhised (samm-sammult)
Refleksiooniharjutus annab parimaid tulemusi, kui kasutatakse osalejate töökogemusest pärit reaalset näidet. See võimaldab rühmal süveneda oletustesse ja vaatenurkadesse enne, kui kiirustatakse järelduste tegemise või lahenduste otsimisega.

1. **1. samm: harjutuse tutvustamine (5 min)**
   Moderaator selgitab, et eesmärk on mõista tegelikku kultuuridevahelist arusaamatust või segadust tekitavat olukorda, mitte seda lahendada. Rõhutage psühholoogilist turvatunnet – mitte mingit hukkamõistu, mitte mingeid hinnanguid, ainult uudishimu.
2. **2. samm: juhtumi jagamine (3 min)**
   Üks osaleja pakub vabatahtlikult (või valitakse välja), et räägib konkreetsest kultuuridevahelisest olukorrast – näiteks arusaamatusest pagulase, kliendi või kolleegiga.
   Lugu peaks olema lühike (umbes 3 minutit), faktipõhine ning kõneleja jaoks lahendamata või ebaselge.
   Teised kuulavad vaikides ja teevad vajaduse korral lühikesi märkmeid.
3. **3. samm: selgitavad küsimused (5–7 min)**
   Rühma liikmed esitavad ainult selgitavaid küsimusi, et konteksti paremini mõista („Kus see toimus?“, „Mida täpselt öeldi?“, „Mis juhtus enne seda?“).
   Selles etapis ei esitata tõlgendusi, nõuandeid ega arvamusi.
   Moderaator tagab, et keskendutakse faktidele.
4. **4. samm: oletuste kirjapanek (5 min)**
   Pärast küsimustevooru kirjutavad osalejad individuaalselt üles oma oletused selle kohta, mis võis arusaamatuse põhjustada. Näiteks:
   „Võib-olla olid hierarhiat puudutavad kultuurilised normid teistsugused.“
   „Klient võis organisatsiooni pädevust valesti mõista.“
   „Võib-olla kõlas kasutatud toon liiga otsekoheselt.“
   Julgustage igaüht keskenduma võimalikele selgitustele, mitte hinnangutele.
5. **5. samm: oletuste jagamine (10 min)**
   Iga osaleja loeb oma kirjaliku(d) oletuse(d) ükshaaval valjusti ette.
   Arutelu ega vaidlust veel ei toimu, tegeletakse ainult jagamisega.

Moderaator võib märkida tahvlile olulisemad mustrid (nt suhtlusstiil, võimusuhted, emotsioonidele osutavad signaalid).

6. **6. samm: loo jutustaja mõtted (5 min)**
   Loo jutustaja mõtiskleb järgneva üle:
   millised oletused tundusid asjakohased või üllatavad?
   Milline uus mõistmine või selgus tal tekkis?
   Teised kuulavad vaikides ja ei sega vahele.
7. **7. samm: rühmaarutelu ja strateegiad (10–15 min)**
   Nüüd alustage arutelu.
   Moderaator küsib:
   -„Mida võime sellest kogemusest õppida?“
   -„Kuidas võiksime järgmine kord sarnases olukorras teisiti toimida?“
   -„Mis aitas segaduses selgust luua?“
   Tehke ühiselt kokkuvõte kahest või kolmest praktilisest strateegiast või põhimõttest, mis võiksid tulevikus toetada kultuuridevahelisi suhteid.
8. **8. samm: lõpetamine (5 min)**
   Kiirvoor: igaüks ütleb ühe sõna selle kohta, mida ta endaga kaasa võtab („mõistmine“, „uudishimu“, „kannatlikkus“, „kuulamine“).
   Tänage jutustajat elulise kogemuse jagamise eest.
   Moderaator võib lõpetuseks lausuda järgmist: „Arusaamatused ei ole ebaõnnestumised, need on võimalused õppida tundma nii ennast kui ka teisi.“

Soovitused

- Tagage alati konfidentsiaalsus: kliente ega kolleege identifitseerivaid andmeid ei tohi dokumenteerida ega väljaspool rühma jagada.
- Kasutage seda meetodit regulaarselt (nt kord kuus), et luua meeskonnas refleksioonikultuur.
- Tugevate tunnete kerkides tehke lühike paus – jätke enne jätkamist aega empaatiale ja emotsioonide regulatsioonile.
- Moderaatori peamine ülesanne on tagada protsessi sujuv kulg, mitte juhtumit tõlgendada.

Videomaterjalid

Simpleshow selgitab: „Kuidas vältida kultuurilisi arusaamatusi“ (video).
Harjutus on pärit Hollandi Pagulaste Nõukogu mitmekesisusealasest koolitusmaterjalist.

4. Kokkuvõte/peamised järeldused

Juhendis tuuakse esile tõhusa ja kaasava meeskonnatöö neli olulist põhimõtet:

1. **suhted** – meeskonnad toimivad kõige paremini siis, kui inimesed tunnevad, et neid märgatakse, väärtustatakse ja et nad on turvalises keskkonnas;
2. **analüüs** – struktureeritud kolleegidevaheline arutelukeskkond vähendab emotsionaalset koormust ja parandab töökvaliteeti;
3. **mitmekesisuse teadvustamine** – indiviididevaheliste erinevuste mõistmine tugevdab koostööd;
4. **kohanemisvõime** – muutustega toimetulek on humanitaar- ja rändetöö puhul võtmetähtsusega.

Kasutage neid harjutusi regulaarselt, et tagada toimiv, vastupidav ja kaasav meeskond.