

*Lahti-Kotilainen Leena* 1996. Mielekkyyks ja inhimillinen tasa-arvo muutosvoimina.

- Erilaisuuden johtaminen alkaa siitä tosiasista, että yksilölliset kokemukset saattavat vaihdella huomattavasti samassakin työyhteisössä. Silti jokainen voi olla omalla tavallaan oikeassa. Ihmiset mittaavat työnsä arvoa ja omaa arvoaan suhteessa muihin. Arvottamiseen vaikuttaa lukuisa joukko työn sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Kirjoittaja käsittelee artikkelissaan samanlaisuutta ja erilaisuutta työssä sekä erilaisuuden johtamista (Managing Diversity). Tavoitteena ei ole niinkään luoda sopeutuneisuutta, vaan kunnioittaa erilaisuutta ja nähdä se myös organisaation voimana. Muutosprosessi on aina oleellinen osa työtä. Muutoksen johtaminen edellyttää - ei vain prosessin teknistä hallintaa - vaan mitä suuremmissa määrin inhimillisten realiteettien taju. *Aikuiskasvatus* Vol. 16, 4/1996.

*Lahti-Kotilainen Leena* 1996. Job satisfaction and human equality as factors of change.

- Managing diversity begins from the fact that individual experiences can vary a great deal, even within a single workplace community. Nevertheless, everyone can be right in their own way. People measure the value of their work and their own value in relation to others. The said valuing is influenced by numerous internal and external factors. In her article, the author addresses similarity and diversity in work and how to manage diversity. The goal in so doing is not so much to create assimilation, but instead to respect diversity and also to see it as force benefiting organisations. The process of change is always an essential part of work. Managing diversity presupposes not only coping technically with this process, but also possessing a great awareness of human realities. *Aikuiskasvatus* Vol. 16, 4/1996.