

TYÖYHTEISÖSOVITTELU

- ymmärryksen kautta rakentaviin ratkaisuihin

“Ei ole olemassa ongelmaa, josta puhumatta jättäminen auttaisi sen ratkaisemisessa.”



Mistä työyhteisösovittelussa on kysymys

Työyhteisösovittelu on uusi, yleisiin sovittelun malleihin ja ratkaisukeskeisyyteen perustuva menetelmä. Se tarjoaa mahdollisuuden ja työvälineen kohdata sekä ratkoa työyhteisön ristiriitoja.

Työyhteisösovittelussa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia erityisen sovittelumenettelyn avulla löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelussa merkityksellistä on kuuleminen, korjaaminen ja korvaaminen. Sovittelun kohteena voi olla kaksi ihmistä, tiimi tai suurempi ryhmä.

Sovittelija ei osallistu erimielisyyden ratkaisuun vaan toimii sovinnon mahdollistajana (fasilitaattorina). Sovittelija ohjaa prosessia, jonka lopputuloksena asianosaiset itse löytävät ratkaisun. Sovittelija ei ole passiivinen vetäytyjä vaan aktiivinen kuuntelija. Hän mahdollistaa kuulluksi tuleminen sekä sallii tunteiden käsittelyn, moraalisen pohdinnan ja arvokeskustelun. Sovitteluprosessissa, keskustelujen kautta, saadaan aikaan sopimus, jonka kaikki osapuolet hyväksyvät ja allekirjoittavat.

Sovittelu on myös oppimisprosessi. Siinä opitaan mm:

- luovaa ongelmanratkaisutaitoa
- konfliktien kohtaamista
- erilaisuuden ymmärtämistä
- rehellistä ajatusten ja tunteiden ilmaisua
- laajemman kokonaiskuvan muodostamista
- ryhmätyöskentelyä
- rohkeutta
- kuuntelutaitoa

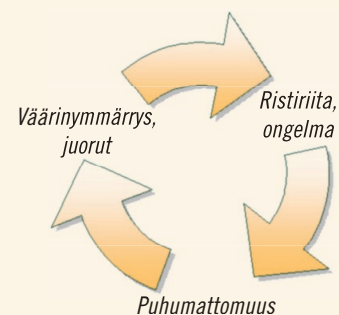
Kaikki sovittelijamme ovat Suomen Sovittelufoorumin hyväksymiä työyhteisösovittelijoita.

Sovittelun hyödyt:

- Sovittelulla saadaan aikaan kestäviä ratkaisuja: ihmiset kannattavat sitä, mitä ovat luoneet.
- Sovittelu on tehokasta: se säästää aikaa, energiaa ja kustannuksia.
- Sovittelu on konflikteja ehkäisevää toimintaa: aikainen puuttuminen lieventää konfliktien vakavuutta.
- Sovittelu säilyttää suhteet tai määrittää ne uudella terveemmällä tavalla: yhteinen ymmärrys lisääntyy.
- Sovittelu on henkilökohtainen ja luottamuksellinen: näin osapuolet rohkaistuvat puhumaan avoimesti

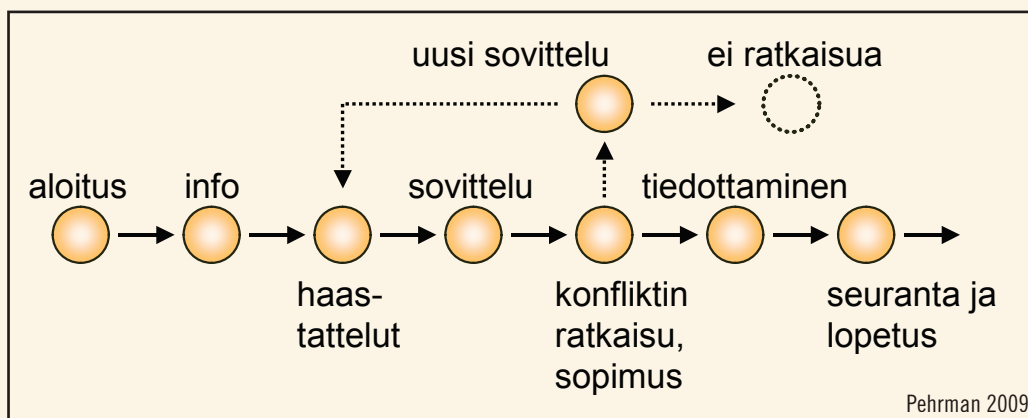
Puhumattomuuden noidankehä

(Perhman 2007)



Intellectual Capital Empowerment

SOVITTELUPROSESSIN KUVAUS



- 1. ALOITUS:** Sovittelija tutkii toimeksiantajan kanssa miten sovitteluprosessista voisi olla hyötyä kyseisessä konfliktitilanteessa. Sovitaan prosessin aloittamisesta sekä kartoitetaan keitä kaikkia tilanne koskee ja keiden tulisi olla mukana sovittelussa. Sovittelu voi koskea yksittäisiä henkilöitä tai koko tiimiä tai yksikköä.
- 2. INFO:** Informoidaan sovitteluun osallistuvia henkilöitä sovitteluprosessin vaiheista ja sovittelun tarkoituksesta.
- 3. HAASTATTELUT:** Jokaiselle konfliktiin osalliselle tehdään henkilökohtainen, luottamuksellinen haastattelu. Haastattelussa pyritään huomioimaan myös sellaiset konfliktin kannalta tärkeät asiat, joiden merkitystä usein vähätellään (kuten vanhat loukkaukset, toisten ärsyttävät tavat, tekemättä jääneet pienet asiat yms.) Lisäksi henkilöä rohkaistaan kertomaan myös yhteistapaamisessa mahdollisimman rehellisesti ja avoimesti tapahtumien yksityiskohdista ja niihin liittyvistä tunteista.
- 4. SOVITTELU:** Sovittelun yhteistapaamisessa on kaksi osaa. Ensinnäkin jokaiselle annetaan mahdollisuus kertoa oma ainutkertainen näkökulmansa ja kokemuksensa siitä, miten konfliktitilanne on muodostunut ja mikä siinä on oleellista. Myös tunteiden ilmaisu on sallittua ja sille annetaan tilaa. Sovittelija toimii fasilitaattorina eli ohjaa prosessin etenemistä.
Kun jokainen osapuoli on saanut kertoa näkemyksensä, keskustelua ohjataan sopimuksen suuntaan. Sovittelun osapuolet nostavat esiin asiat joista haluavat sovittavan ja sovittelija kirjaa ne ylös. Sopimusta muokataan kunnes jokainen osapuoli kokee voivansa allekirjoittaa sen. Sopimukseen kirjataan myös seurantatapaamisen ajankohta.
- 5. TIEDOTTAMINEN:** Sopimuksen synnystä kerrotaan toimeksiantajalle sekä kaikille muille joille asian tiedottamista pidetään tärkeänä.
- 6. SEURANTA JA LOPETUS:** Seurantatapaaminen pidetään n. 2-3 kk sovittelun jälkeen. Seurantatapaamisessa keskustellaan siitä, miten sopimuksen noudattaminen on sujunut. Samalla mietitään ääneen miten toiminta on muuttunut, mitä on opittu ja minkälaisia muita haasteita voitaisiin ottaa yhteisen toiminnan kehittämiseksi. Lopuksi sovitaan prosessin päätöksestä tai tarvittaessa sen jatkamisesta.