

TYÖYHTEISÖSOVITTELU

- ymmärryksen kautta rakentaviin ratkaisuihin

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

Mistä työyhteisösovittelussa on kysymys

Työyhteisösovittelu on uusi restoratiivisuuteen ja ratkaisukeskeisyyteen perustuva menetelmä. Se tarjoaa mahdollisuuden ja työväliseen ratkaisuun työyhteisön ristiriitoja.

Työyhteisösovittelussa puolueeton sovittelija, auttaa riidan osapuolia sovittelumenettelyn avulla löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelun kohteena voi olla kaksi ihmistä, tiimi tai suurempi ryhmä.

Sovittelija ei osallistu erimielisyyden ratkaisuun vaan toimii sovinnon mahdollistajana (fasilitaattorina). Hän ohjaa prosessia, jonka lopputuloksena asianosaiset itse löytävät ratkaisun. Sovittelija mahdollistaa kuulluksi tuleminen sekä sallii tunteiden käsittelyn, moraalisen pohdinnan ja arvokeskustelun.

Sovitteluprosessissa osapuolet tuottavat kaikkien hyväksymän sopimuksen, jonka noudattamiseen he yhdessä sitoutuvat.

Miksi sovittelu on hyvä valinta:

- Se on nopea, toimiva ja tehokas prosessi
- Taloudellinen hyöty on ilmeinen
- Terveydelliset ja voimaannuttavat edut
- Sovittelu on voimakas oppimiskokemus
- Sitoutuminen yhteisiin haasteisiin lisääntyy
- Avoimuus, luottamus ja joukkuehenki kasvaa
- Auttaa muodostamaan konflikteja ehkäisevää toimintakulttuuria

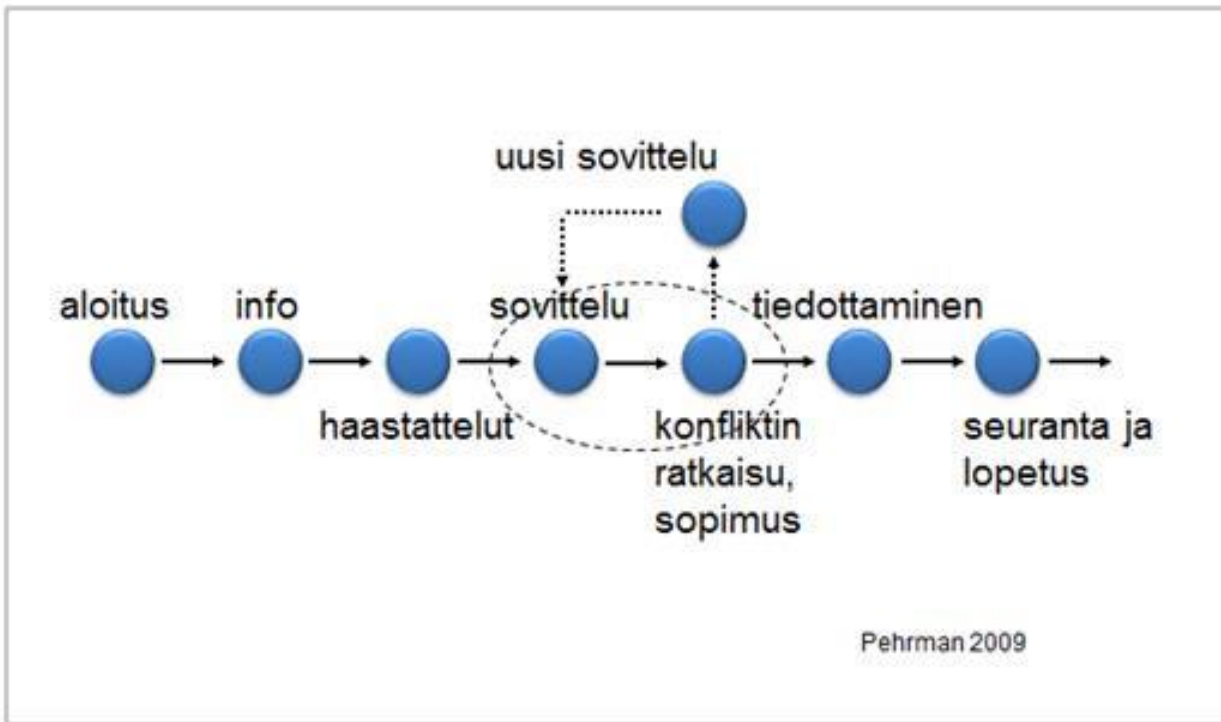
Minkälaisia tilanteita on sovittelu:

- Kiusaamiset
- Epäasiallinen toiminta
- Kuppikunnat, juorut ja pahanpuhuminen
- Esimiehen ja alaisten väliset konfliktit
- Muutostilanteisiin liittyvät konfliktitilanteet
- Varoitukset ja/tai irtisanomistilanteet
- Tiimien välisen yhteistyön kehittämisen haasteet
- Työstä kieltäytyminen
- Jatkuvien poissaolojen aiheuttamat tilanteet
- Työtehtävien jakoon ja rooleihin liittyvien epäselvyyksien aiheuttamat ongelmat
- YT:t

Minkälaisia tuloksia on saavutettu:

- Tilanteissa, joissa “kaikkea on jo kokeiltu” sovittelu on tuonut kestävän ratkaisun.
- Esimiehen työ helpottunut ja sovittelut ovat olleet vahvoja esimiestyön oppimiskokemuksia.
- Ongelmia on saatu ratkottua ja ratkaisukyvykkyys on kasvanut.
- On välttytty ikäviltä irtisanomisilta.
- Avoimuus, vuorovaikutus ja yhteistyökyky ovat selvästi parantuneet.
- Erilaisuuden ymmärtäminen on lisääntynyt.





1. **ALOITUS:** Sovittelija miettii toimeksiantajan kanssa voidaanko sovitteluprosessia hyödyntää tilanteessa. Sovitaan prosessin aloittamisesta sekä kartoitetaan keitä kaikkia tilanne koskee ja keiden tulisi olla mukana sovittelussa.
2. **INFO:** Informoidaan sovitteluun osallistuvia henkilöitä sovitteluprosessin vaiheista ja sovittelun tarkoituksesta.
3. **HAASTATTELUT:** Jokaiselle konfliktin osapuolelle tehdään henkilökohtainen luottamuksellinen haastattelu. Haastattelun tarkoitus on valmistaa osallistujia yhteiseen tapaamiseen rohkaisemalla asianomaisia yhteistapaamisessa kertomaan käytännön esimerkkejä merkittävistä tapahtumista sekä puhumaan asioita joita usein vähätellään kuten tulkinnat, oletukset ja tunteet. Ääneen ajattelu neutraalin osapuolen kanssa auttaa myös selkeyttämään omia ajatuksia ja on monille terapeutin kokemus.
4. **SOVITTELU:** Sovittelun yhteistapaamisessa on kaksi osaa. Ensin 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

