



# TERVETULOA TYÖYHTEISÖSOVITTELUUN

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

Timo Pehrman



## Konflikti työyhteisössä

- kuuluu työelämään
- kertoo, mistä kaikesta meidän pitää puhua ja sopia
- parhaimmillaan koituu työyhteisön voimavaraksi

## Työyhteisön sovittelutilanteita

- puhumattomuus
- epäasiallinen käytös
- yhteistyön haasteet
- konfliktit muutoksessa
- epäselvyydet yhteisissä pelisäännöissä
- tulehtunut ilmapiiri
- häirintä
- kiusaaminen



# Työyhteisösovittelu

- on tieteellisesti tutkittu, vaikuttava ja tehokas työtapa
- on konfliktin ratkaisuun tähtäävä luottamuksellinen työskentelyprosessi
- ei etsi syyllisiä, vaan kaikkia osapuolia tyydyttävää lopputulosta, yhteistä sopimusta
- pyrkii aktiivisesti toisen ihmisen näkökulman kuulemiseen
- tuo konfliktiin ymmärrystä
- rohkaisee kohtaamaan ja käsittelemään tunteita
- tukee työhyvinvointia ja työkykyä
- johdattaa ihmiset yhteiselle työntekemisen kartalle ja perustehtävän äärelle
- on inhimillisesti ja taloudellisesti kannattavaa
- sovitteluprosessi räätälöidään kullekin työyhteisölle erikseen
- työtapa on osallistava dialogi: kohtaaminen, keskustelu, korjaaminen

## Työyhteisösovittelun oikea-aikaisuus?

- sovittelu ilman konfliktia
- ristiriitatilanteiden ennakointi
- työyhteisösovittelu osana varhaisen puuttumisen mallia
- työkykyä ja työntekemistä uhkaavat tilanteet
- työyhteisön akuutti konfliktitilanne



# Työyhteisösovittelun arvot

- ihminen tulee nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi
- kunnioittava vuoropuhelu
- toisen näkökulman myötätuntoinen kuuleminen ja ymmärtäminen
- jokainen on vastuullinen ja osallistuva
- anteeksipyyttämisen ja anteeksiantamisen mahdollisuus

Työyhteisösovittelu on parhaimmillaan eheyttävä oppimiskokemus.



# Sovitteluprosessi on systemaattinen ja etenee vaiheittain

- yhteydenotto sovittelijaan
- kirjallisen toimeksiantosopimuksen laatiminen
- kartoitusvaiheessa selvitetään konfliktien taustaa ja suunnitellaan siihen soveltuva prosessi
- informaatiotilaisuudessa kerrotaan kaikille sovittelun käynnistymisestä ja muista siihen liittyvistä asioista
- yksilötapaamisissa jokaisen kokemus konfliktista tulee jaetuksi
- muut mahdolliset tapaamiset: paritapaamiset ja/ tai pienryhmätapaamiset
- yhteistapaamisen tarkoitus:
  - käsitellä yhdessä konfliktia ja tunteita, mitä siihen liittyy
  - löytää työyhteisön yhteinen ratkaisu konfliktiin
  - synnyttää sopimus sovittelijan kirjaamana ja työyhteisön muotoilemana
- esimies tiedottaa sopimuksesta kaikille, joita asia koskee
- sovitaan seurantapäivä
- sovitaan mahdollisista sopimusta tukevista jatkotoimenpiteistä
- työyhteisösovittelun lopetus

# Sovittelija

- ei omista eikä ratkaise työyhteisön konfliktia
- rakentaa luottamuksellisen ilmapiirin käsitellä sovittavia asioita
- kannustaa osallistujia osallistumaan avoimesti konfliktin ratkaisuun
- toimii puolueettomana prosessin ohjaajana
- pitää keskustelun konfliktin ytimessä
- mahdollistaa osapuolille neutraalin ja arvostavan kohtaamisen
- varmistaa jokaiselle kuulluksi tulemisen
- sovittelijat voivat toimia myös työparina



# Työnantaja

- Työturvallisuuslain 28 § näkökulma suhteessa työnantajan rooliin:
  - § on velvollinen puuttumaan työyhteisön konfliktitilanteeseen heti kun asia on tullut tietoon
  - § on oikeutettu vastuuttamaan työyhteisön jäsenet konfliktin ratkaisuun
- hyväksyy sovitteluprosessin työyhteisöön
- on sitoutunut ja osallisena prosessissa
- mahdollistaa sovittelun toteutumisen
- tekee kirjallisen sopimuksen prosessista sovittelijan kanssa

# Työntekijä ja työyhteisö

- Työturvallisuuslain 18 § näkökulma suhteessa työntekijän rooliin:
  - § työntekijän on työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
  - § työntekijän veloitteena on huolehtia niin omasta kuin myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
  - § ongelmia ei voida ehkäistä pelkästään työnantajan yksipuolisesti toteutettavissa olevin keinoin, vaan se on koko työyhteisön asia
- työyhteisö omistaa konfliktinsa
- työyhteisö ratkaisee konfliktin itse
- työyhteisö on yhteisesti vastuussa ja aktiivinen osapuoli
- työyhteisö on halukas sovitteluun ja jokainen haluaa tilanteeseen muutosta



# TULEVAISUUS LUODAAN - YHDESSÄ!



## **Dialogius Oy**

Liisa Kilvensalmi

0440 362742

[liisa.kilvensalmi@dialogius.fi](mailto:liisa.kilvensalmi@dialogius.fi)

[www.dialogius.fi](http://www.dialogius.fi)



## **Työnohjaus Pia Leppäkumpu**

Pia Leppäkumpu

0400 517337

[pia@leppakumpu.fi](mailto:pia@leppakumpu.fi)

[www.leppakumpu.fi](http://www.leppakumpu.fi)

Timo Pehrmanin väitöskirja Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä.  
Lapin yliopisto, 2011

Oikeustieteen professori Seppo Koskinen Johdanto työyhteisösovittelun juridisiin  
perusteisiin - luento 25.1.2018 työyhteisösovitteluopinnot Helsingin yliopisto

Inga Järvinen & Tuula Luhtaniemi kirja Ratkaisukeskeinen työyhteisösovittelu,  
Työterveyslaitos, 2014

Kuvat ja taitto: Kontrastia, Pihla Liukkonen  
[www.kontrastia.fi](http://www.kontrastia.fi) / [pihla@kontrastia.fi](mailto:pihla@kontrastia.fi)