

# Työpaja: Sovittelu organisaatio- kulttuurin muokkaajana



Miia Aaltonen, sosionomi yamk, työkykykoordinaattori

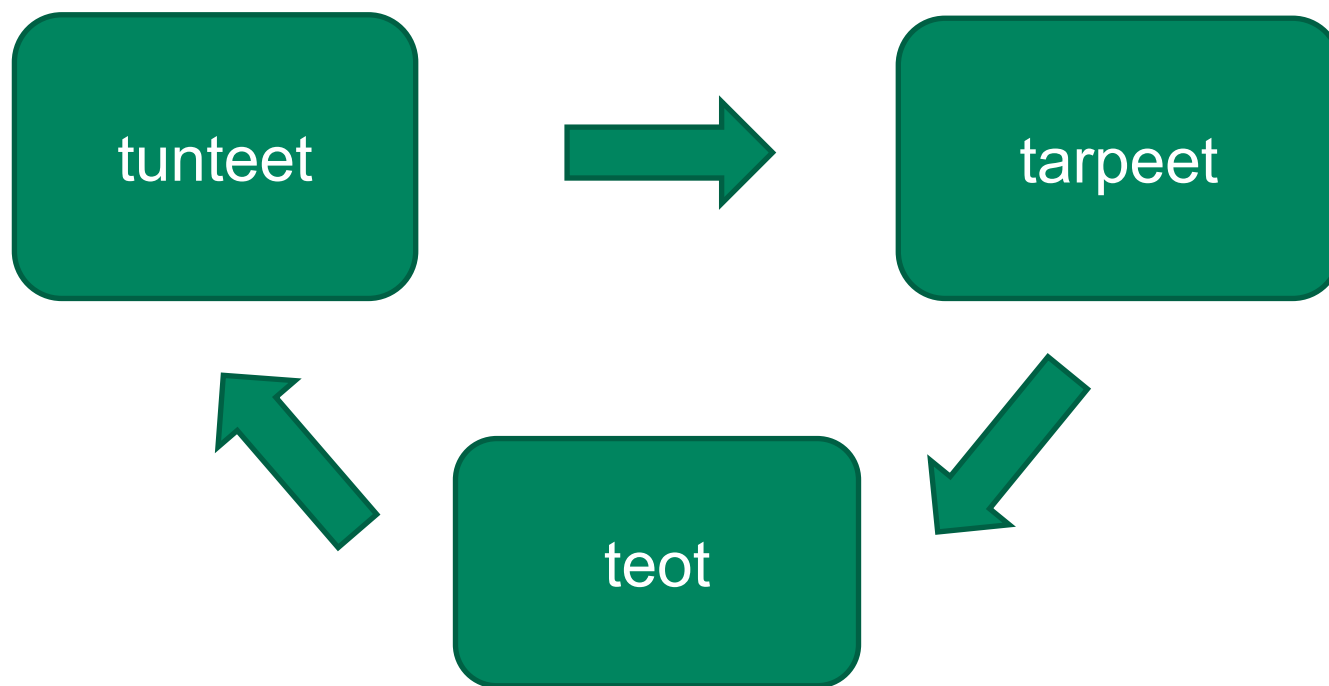




- Kohdatessani ihmisen ajattelen, että tuossa on samanlainen olento kuin minä. Hän pyrkii pois kärsimyksestä, kohti onnellisuutta.

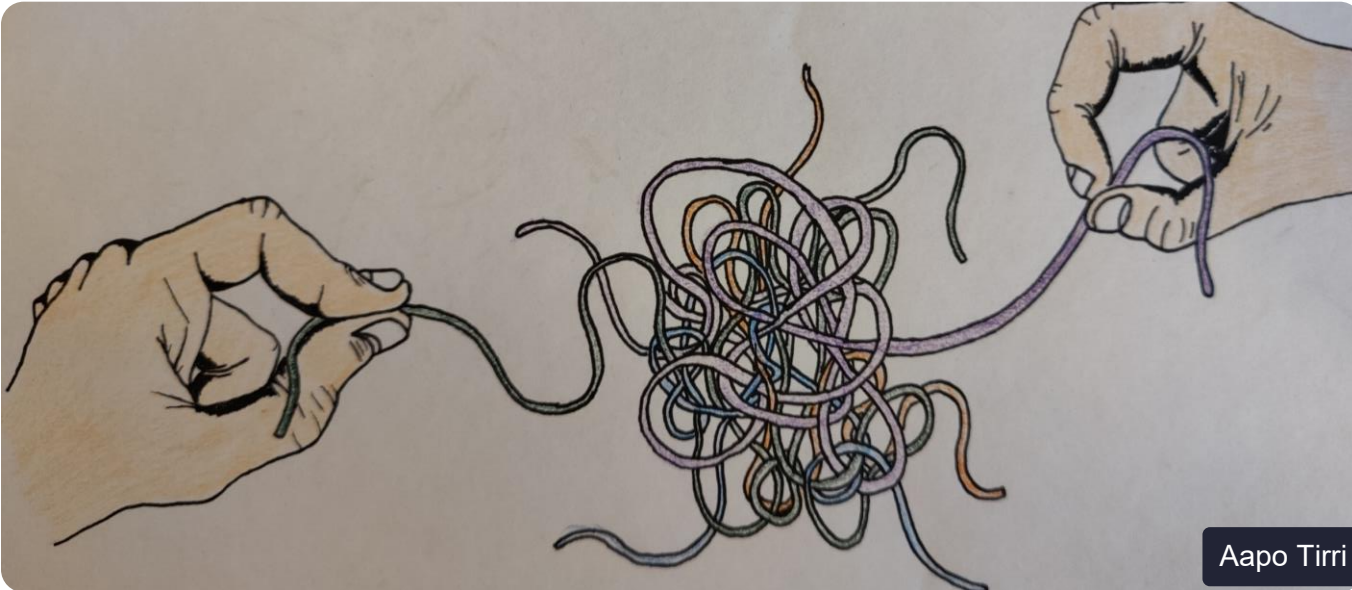
- Dalai Lama

# Tunteet ja tarpeet vaikuttavat tekoihimme



Ihmisen toiminta on harvoin järjetöntä. Sen taustalla on syitä jotka löytämällä on mahdollista päästä parempaan yhteyteen sekä itsensä että toisten ihmisten kanssa.

# Kenen konflikti?



Aapo Tirri

Konfliktit ovat osapuolten omaisuutta.

- Nils Christie

Organisaation/työyhteisön johto saattaa huomaamattaan varastaa konfliktin osallisilta ja määritellä sen merkitystä ja ratkaisua osapuolten ohi.



Miia Aaltonen



## Sovittelun tuominen osaksi Turun kaupungin organisaatiokulttuuria:



**sovittelevan työotteen etäluennot 2h**  
kaikille halukkaille kerran vuodessa

**sovittelevan työotteen koulutus 3 x 4 h n.**  
25 osallistujaa kerrallaan 2 kertaa vuodessa

**sisäinen työyhteisösovittelu** ja siihen  
liittyen sovittelijoiden koulutus sekä  
jatkokoulutus

Kolmen ja puolen vuoden aikana on  
sovitteltu keskimäärin 20 juttua joka vuosi

Koordinaattoreita on 2 ja  
sovittelijoita n. 20



# Turun mallin hyödyt



- Sovittelu näkyy organisaation toiminnassa: moni tuntee jonkun joka on sovittelija.
- Yhteisöllinen näkökulma: sovittelijat ovat ”yksi meistä”, osa yhteisöä, ihan tavallisia työntekijöitä.
- Koulutuksia voi järjestää laajasti organisaatiossa eri toimijoille. Konfliktien ymmärtämisen lisääminen on jo ennaltaehkäisyä ja niiden selvittelyn ymmärtäminen hallintaa.
- Kynnys ottaa yhteyttä sovittelukoordinaattoriin on pieni. Aina ei edes tarvita sovittelua, konsultointikin voi jo auttaa eteenpäin.
- Sovittelijat kokevat saavansa rikastusta omaan työhönsä ja kokevat sovittelijan tehtävän lisäävän työn mielekkyyttä.
- Hinta tapaamisille on osallistujien tuntipalkkojen verran.



# Organisaatio- kulttuuri konflikteihin liittyen

- Minkälaisia konfliktin ratkaisun esteitä tunnistat työelämästä?
- Minkälaisia hyviä käytäntöjä olet havainnut?
- Mitä tarvittaisiin, jotta arvokkaat konfliktit osattaisiin käyttää hyödyksi?





# Tunnistatko työelämästä tilanteita

- joissa työkaverin käytöksellä voi olla ratkaiseva merkitys konfliktin syntymiseen/ylläpitämiseen/kasvamiseen?
- joissa vaietaan, vaikka olisi hyvä ottaa asiat puheeksi? Miksi?
- joissa työyhteisön sovitut pelisäännöt löytyvät kyllä huoneentaulusta, mutta eivät elä arjessa? Miksi?





# Organisaation vastuullinen toiminta konflikteissa

- vaatii jokaisen omaa vastuunottoa: tunnistan ja tunnustan, kun olen konfliktissa.
- vaatii johdolta kärsivällisyyttä, halua huomata tilanteita sekä konfliktien sietokykyä.
- vaatii tukea ja työkaluja johdolle konfliktien käsittelyssä.

”Ilman vasaraa on vähintäänkin hankalaa naulata.”



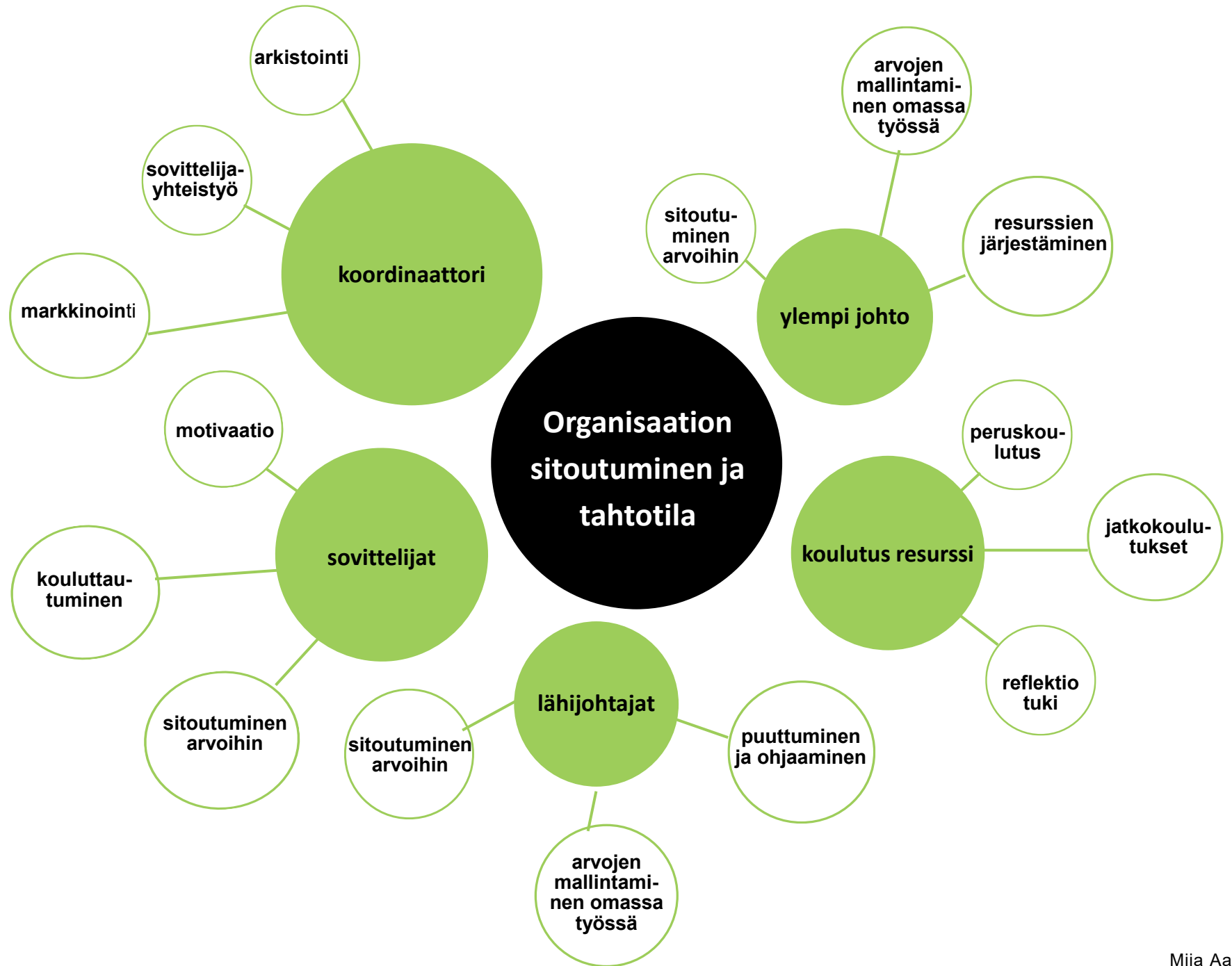
# Muutoksen askelmat

- Työntekijä/lähijohtaja/johto tarvitsevat työkaluja, tukea ja sovittuja pelisääntöjä uskaltaakseen ottaa asioita esiin.
- Työyhteisön vallitsevat normit jotka tukevat avoimuutta vaikenemisen sijaan.
- Lähijohtaja tarvitsee työkaluja, tukea ja organisaation määrittämiä rajoja voidakseen ottaa asioita esiin.



# Sisäisen sovittelun organisointi

Organisaation sisäisen sovittelun rakentamiseksi toimivalle ja kestäväälle pohjalle tarvitaan seuraavat asiat. Tyypillisesti toimitaan oman työn ohella, joten on varmistettava resurssien riittävyys, tietotaito sekä tuki työajan irrottamiseen sovittelulle.





KIITOS

[miia.aaltonen@turku.fi](mailto:miia.aaltonen@turku.fi)