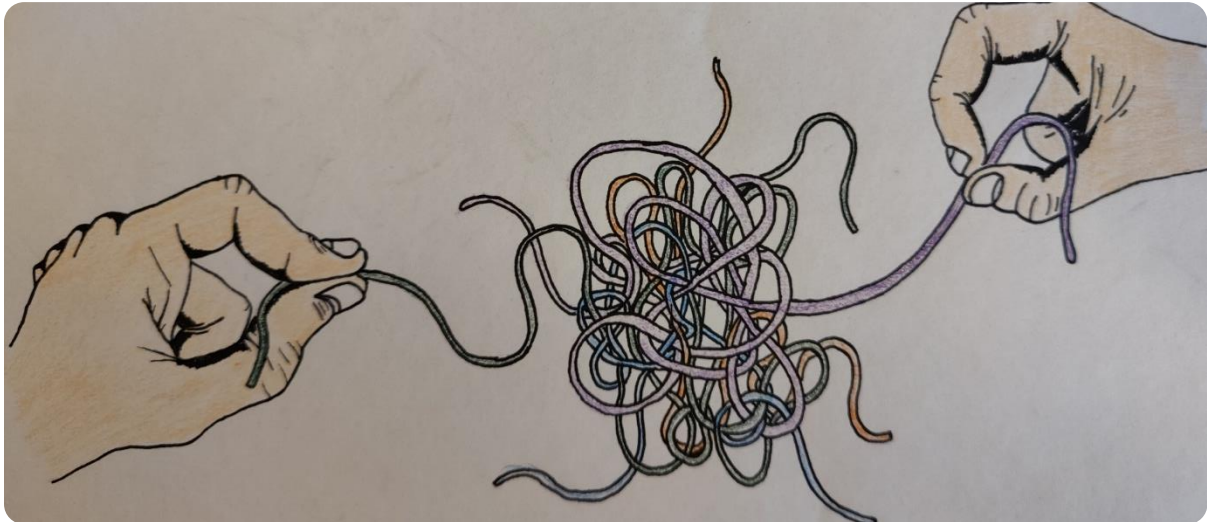


# Työpaja: Sovittelu organisaatiokulttuurin muokkaajana

Vetäjänä Miia Aaltonen, sosionomi yamk, työkykykoordinaattori



kuva: Aapo Tirri

Työpaja käsitteli konfliktien ratkaisun taitoja organisaatioissa ja sitä, mitä konfliktien vastuullinen ja inhimillinen ratkaiseminen vaatii. Eli miten muokata organisaatiokulttuuria sovittelyvempaan suuntaan.

Työpajassa käytiin läpi Turun kaupungin sovittelu kokonaisuutta, jossa tavoitteena on tuoda sovittelu osaksi Turun kaupungin organisaatiokulttuuria. Toteutustapoina ovat:

- sovittelyvän työotteen etäluennot 2h kaikille halukkaille kerran vuodessa
- sovittelyvän työotteen koulutus 3 x 4 h n. 25 osallistujaa kerrallaan 2 kertaa vuodessa
- sisäinen työyhteisösovittelu ja siihen liittyen sovittelijoiden koulutus sekä jatkokoulutus
- 2 sovittelun koordinaattoria (joista Miia Aaltonen on toinen) ja noin 20 sovittelijaa.

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

Turun kaupungin mallin hyötyjä:

- Sovittelu näkyy organisaation toiminnassa: moni tuntee jonkun joka on sovitteliija.
- 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.

Työpajassa pohdittiin, että organisaatioilla on parannettavaa niiden konfliktien käsittelyn taidoissa sekä siinä, miten johto osaa konflikteja käsitellä. Konfliktien omistajuus saattaa myös siirtyä helposti osapuolilta johdolle. Pahimmillaan selvitetään vain virallisesti lain rikkomukset ja inhimilliset konfliktit jäävät ilman vuorovaikutuksellista selvittelyä.

Työpajassa pohdittiin, että organisaatioiden vastuullinen toiminta konflikteissa vaatisi ainakin seuraavia asioita:

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

Työpajaan osallistujat tunnistivat konflikteihin liittyvän osaamisen olevan eräänlainen kansalaistaito tai yleinen työelämätaito, jota tulisi opettaa laajemmin ihmisille. Vähintään kaikkien johtotehtävässä toimivien olisi hyvä osata perusteet konfliktien synnystä, luonteesta sekä niiden ratkaisusta.

Askelmiksi kohti konflikteja hyvin johtavaa organisaatiota tunnistettiin seuraavia asioita:

- 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 käynnistäminen ja organisointi vaatii organisaatiolta seuraavia asioita:

## 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.

