



Työyhteisösovittelu

Työyhteisösovittelu tarjoaa mahdollisuuden ratkaista työyhteisössä syntyneitä ristiriitoja ja konflikteja kaikkia osapuolia arvostaen.



WWW.TYONILOA.FI



TYÖYHTEISÖSOVITTELU

Kenelle ja miksi

- **ALOITTEEN SOVITTELUUN VOI TEHDÄ KUKA TAHANSA.**
- **OSALLISINA VOIVAT OLLA NIIN KAKSI IHMISTÄ, TIIMI, SUUREMPI RYHMÄ KUIN MYÖS KOKO TYÖYHTEISÖ.**
- **TAVOITTEENA ON EDISTÄÄ YHTEISTYÖTÄ, PARANTAA TYÖILMAPIIRIÄ JA LÖYTÄÄ KESTÄVIÄ RATKAISUJA, JOTKA HYÖDYTTÄVÄT SEKÄ TYÖNTEKIJÖITÄ ETTÄ TYÖNANTAJAA.**
- **SOVITTELUA TARVITAAN VIIMEISTÄÄN SILLOIN KUN RISTIRIITA TAI KONFLIKTI VAIKUTTAU TYÖYHTEISÖN TYÖSKENTELYYN JA TYÖRAUHAAN.**
- **ULKOPUOLINEN PUOLUEETON SOVITTELIJA AUTTAA OSAPUOLIA LÖYTÄMÄÄN KAIKKIA OSAPUOLIA TYYDYTTÄVÄN RATKAISUN YHDESSÄ KESKUSTELLEN JA KUUNNELLEN.**



Näin se toimii

1 TEHDÄÄN TOIMEKSIANTOSOPIMIS

Työnantaja on yleensä taho, jonka kanssa sopimus sovittelusta tehdään. Työnantaja tekee päätöksen käytettävistä olevista keinoista ristiriitojen ja konfliktien käsittelyyn.

2 JÄRJESTETÄÄN INFOTILAISUUS OSALLISILLE

Osalliset kutsutaan yhteiseen tilaisuuteen, jossa kerrotaan mitä työyhteisö sovittelu on ja miten prosessi etenee. Tilaisuudessa kerrotaan myös mitkä yleiset periaatteet, joita sovittelussa noudatetaan sekä mikä sovittelijan rooli prosessissa on. Prosessissa korostetaan vuorovaikutuksen luottamuksellisuus ja avoimuuden merkitystä.

3 OSALLISTEN YKSILÖKESKUSTELUT

Sovittelija tapaa jokaisen osallisen erikseen ja antaa kullekin mahdollisuuden kertoa tilanteesta omasta näkökulmastaan ja tulla kuulluksi. Tapaamisen aikana voidaan hieman jo katsoa tulevaisuuteen - millainen muutos nykytilanteeseen olisi tarpeellinen. Osallisen avoimuus ja uteliaisuus erilaisiin näkökulmiin auttaa saamaan sovittelusta parhaan hyödyn.

4 OSALLISTEN YHTEISTAPAAMINEN

Sovittelija kutsuu kaikki osalliset yhteiseen tapaamiseen. Tässä painopiste on ensin sovittelusta ja sitten konfliktin ratkaisusta. Jos sovitteluvaihe venyy usean tunnin mittaiseksi voidaan konfliktin ratkaisutilaisuus järjestää erillisenä tilaisuutena.

5 SOVITAAN SEURANTA TAPAAMISET

Seurantatapaamisessa seurataan sovittelusopimuksen toteutumista - onko sisältö toteutunut ja onko mahdollisesti havaittu uusia asioita, joista haluttaisiin vielä liittää sopimukseen



Työyhteisösovittelun hyödyt

- **SOVITTELU ENNALTAEHKÄISEE RISTIRIITOIHIN JA KONFLIKTEIHIN AJAVAA TOIMINTAA.**
 - **PUHUMATTOMUUS, SELÄN TAKANA PUHUMINEN JA ONGELMIEN VÄLTTELEMINEN PITKITTÄVÄT YLEENSÄ ASIOIDEN KÄSITTELYÄ.**
 - **ONGELMAT MYÖS PAISUVAT ELLEI NIITÄ KÄSITELLÄ.**
 - **SOVITTELUN AVULLA VOIDAAN RATKAISTA ONGELMIA JA MÄÄRITELLÄ YKSILÖIDEN JA RYHMIEN VÄLISIÄ SUHTEITA UUELLEEN, TERVEELLÄ JA KESTÄVÄLLÄ TAVALLA.**
-



Yleisiä periaatteita

- **OSALLISTUJAT:** TYÖYHTEISÖSOVITTELUUN OSALLISTUVAT YLEENSÄ RIIDAN OSAPUOLET SEKÄ SOVITTELIJA, JOKA ON NEUTRAALI HENKILÖ JA SIKSI USEIN SOVITTELUSSA KÄYTETÄÄNKIN ULKOPUOLISTA ASiantuntijaa.
- **VAPAAEHTOISUUS:** OSALLISTUMINEN SOVITTELUPROSESSIIN ON YLEENSÄ VAPAAEHTOISTA, JA OSAPUOLTEN ON HALUTTAVA RATKAISUA KONFLIKTIN KÄSITTELEMISEKSI. TYÖNANTAJA VOI KUITENKIN EDELLYTTÄÄ PROSESSIIN OSALLISTUMISTA.
- **NEUTRAALIUS:** SOVITTELIJALLA EI OLE SIDONNAISUUKSIA OSAPUOLIIN, JA HÄNEN TEHTÄVÄNSÄ ON AUTTAA OSAPUOLIA LÖYTÄMÄÄN YHTEISYMMÄRRYS ILMAN PUOLUEELLISUUTTA.
- **LUOTTAMUKSELLISUUS:** SOVITTELUPROSESSI ON LUOTTAMUKSELLINEN, MIKÄ TARKOITTAÄ, ETTÄ KESKUSTELUJA EI JAETA ULKOPUOLISILLE. TÄMÄ AUTTAA OSAPUOLIA TUNTEMAAN OLONSA TURVALLISEKSI JA AVOIMIKSI.
- **RATKAISUKESKEISYYS:** TYÖYHTEISÖSOVITTELUSSA ETSITÄÄN AKTIIVISESTI RATKAISUJA ERIMIELISYYKSIIN SEN SIJAAN, ETTÄ KESKITYTTÄISIIN VAIN ONGELMIEN KÄSITTELYYN.
- **KESTÄVÄT RATKAISUT:** TAVOITTEENA ON LÖYTÄÄ SELLAISIA RATKAISUJA, JOTKA OVAT KAIKKIEN OSAPUOLTEN HYVÄKSYTTÄVISSÄ.



Varaa aika

Työyhteisösovittelijat

Katri Lehto

Jonna Heinonen

Laita viestiä tyoniloa@tyoniloa.fi

Halutessasi tilaa maksuton

palveluesittely

tyoniloa@tyoniloa.fi



[@tyoniloa_katrijajonna](https://www.instagram.com/tyoniloa_katrijajonna)

WWW.TYONILOA.FI