

Tiedätkö tämän työyhteisösovittelusta ?

- Mitkä ovat työyhteisösovittelun hyödyt ?
- Sovittelu on myös oppimisprosessi, mitä opitaan ?
- Millaisia tilanteita voi sovittaa ?

Työyhteisösovittelu on uusi, yleisiin sovittelun malleihin ja ratkaisukeskeisyyteen perustuva menetelmä. Se tarjoaa mahdollisuuden ja työvälineen kohdata sekä ratkoa työyhteisön ristiriitoja. Ymmärryksen kautta rakentaviin ratkaisuihin. Ei ole olemassa ongelmaa, josta puhumatta jättäminen auttaisi sen ratkaisemisessa. Kun työyhteisössä on konflikti, se tarjoaa mahdollisuuden oppimiseen. Ristiriitatilanteessa ulkopuolisen puolueettoman sovittelijan rooli on keskeinen, jotta ihmiset kykenisivät taas puhumaan toisilleen ja keskittymään olennaiseen – työhönsä !

Sovittelu on vapaaehtoinen konfliktinhallintamenetelmä, jossa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia erityisen sovittelumenettelyn avulla löytämään molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelija ei osallistu erimielisyyden ratkaisuun vaan toimii sovinnon mahdollistajana (fasilitaattorina). Sovittelija ohjaa prosessia, jonka lopputuloksena asianosaiset itse löytävät ratkaisun. Hän ei ole passiivinen vetäytyjä vaan aktiivinen kuuntelija.

Sovittelija sallii myös tunteiden käsittelyn, moraalisen pohdinnan ja arvokeskustelun. Sovittelija ei tuomitse, mutta huolehtii kuitenkin siitä, että sopimus on osapuolille kohtuullinen. Sovittelu on tulevaisuuteen suuntautuvaa sosiaalista toimintaa, jolla aktiivisesti etsitään pysyviä myönteisiä ratkaisuja. Sovittelu on oppimisprosessi.

Tiedätkö tämän eri-ikäisten johtamisesta ?

- Miten esimies voi johtaa ja miten eri-ikäisiä työntekijöitä ?
- Työn merkitys eri-ikäisten eri vaiheissa, ikäjohtamisen haasteet esimiehille ?
- Eri-ikäiset työntekijät ja työkyky ?

Eri-ikäiset ihmiset ovat työyhteisössä rikkaus. Eri-ikäkausia työntekijöiden vahvuudet ovat asioita, joita työyhteisön kannattaa ottaa huomioon ja käyttää työyhteisön hyväksi. Nuoret työntekijät tuovat uusia ajatuksia ja toimintamalleja, heillä on ns. nuoruuden into ja kokeilun halu. Heille täytyy antaa mahdollisuus tuoda nämä asiat esille. Vanhemmilla on elämän tuoma kokemus ja viisaus, mutta näillä vahvuuksilla emme saa tukahduttaa nuorempien innovatiivisuutta.

Työkyky ei ole ikä sidonnaista. Psykkisesti tarkasteltuna ikääntyminen merkitsee elämäkokemuksen lisääntymistä, viisautta. On kuitenkin taito kerätä noiden kokemusten tuottama sato ja käyttää se työyhteisön parhaaksi. Se, miten ikääntyminen tulee huomioida johtamisessa, on taitolaji. Esimiehen työkalupakkiin ikäjohtamisessa pitäisi kuulua myönteinen asenne, yhteistyötaidot, yksilöllisyyden huomioiminen ja kommunikointikyky.

Hyvän esimiehen taitoihin kuuluu kommunikointikyky. Iäkkäät työntekijät odottavat, että heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heiltä myös kysytään mielipiteitä. Heillä on enemmän tietämystä ja kokemusta asioista kuin nuoremmilla työntekijöillä. Seniorit tarvitsevat usein enemmän aikaa muutoksiin kuin nuoremmat. Esimiehelle on myös tärkeää kuuntelemisen taito.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skype, tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 16.4. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 15.4. **paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi**