



**UNIVERSITY
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Seppo Koskinen, Teuri Brunila, Minna Mattila-Aalto, Timo Pehrman
TITLE	Miten työriitojen sovittelumenetelmiä voitaisiin soveltaa Ukrainan konfliktin ratkaisuun?
YEAR	2024
DOI	-
VERSION	Kustantajan PDF
CITATION	Koskinen et al. 2024: Miten työriitojen sovittelumenetelmiä voitaisiin soveltaa Ukrainan konfliktin ratkaisuun? - https://www.edilex.fi/uutiset/89608 .

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

Julkisoikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Julkisoikeus/uutiset>>

8.3.2024 11.50

Vierashuoneessa Seppo Koskinen, Teuri Brunila, Minna Mattila-Aalto ja Timo Pehrman: Miten työriitojen sovittelumenetelmiä voitaisiin soveltaa Ukrainan konfliktin ratkaisuun?



Ihmisten välisten konfliktien ratkaisuun on kehitetty erilaisia sovittelun malleja. Rajat sovittelun eri lajien välillä ovat monesti epätarkkoja eikä ole itsestään selvää millaista sovittelua voidaan käyttää erilaisten konfliktien ratkaisussa. Rauhansovittelu on itsessään laaja käsite ja sen puitteissa voi löytyä hyvinkin erilaisia sovittelun malleja riippuen osapuolten intresseistä. Sovittelijalle tärkeintä on saada osalliset tavalla tai toisella yhteisen pöydän ääreen.

Martti Ahtisaaren mukaan (2008) esimerkiksi Namibian itsenäisyyden johtanut prosessi oli pitkä ja vaati namibialaisilta vahvaa sitoutumista ja päättäväisyyttä. Namibia on myös erinomainen esimerkki siitä, mitä YK ja sen jäsenmaat voivat saavuttaa parhaimmillaan. Namibian kokemus osoitti myös sen, että kestävä ratkaisu voidaan löytää vain, jos ollaan valmiita keskustelemaan poliittisten vastustajien kanssa. Myös Aceh'n rauhanprosessi osoitti, kuinka tärkeää on, että maan poliittinen johto on sitoutunut löytämään ratkaisun sisäiseen konfliktiin. Indonesian poliittisen johdon ja FreeAceh-liikkeen yhteiset ponnistelut johtivat rauhansopimukseen. Se oli kuitenkin vasta alkua. Yhteiskunnalliset ja taloudelliset uudistukset voivat edistyä vain, jos molemmat neuvotteluosapuolet ja koko väestö ovat sitoutuneet niihin pitkällä aikavälillä.

Monet käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että kurinpidolliset ja kontrolloivat toimenpiteet johtavat harvoin tai ei lainkaan haluttuihin muutoksiin. Kun USA:n terrorismin vastainen operaatio päättyi Afganistanissa 20 vuoden jälkeen, palattiin välittömästi lähes alkuasetelmiin. Mitään ei voitettu, ja on Talebanista itsestään kiinni, lieveneekö hirmuvalta edes vähän. Todellisia muutoksia, joita afgaanit itse toteuttaisivat, ei kahdessakymmenessä vuodessa saatu aikaan.

Sodan, väkivallan, pakottamisen ja kurinpidollisten toimenpiteiden negatiivisesta kierteestä olisi konfliktitilanteissa jo miehityksen alkupäivinä pitänyt pyrkiä ulos ja ryhtyä rakentamaan sovittelun luomaa positiivista kierrettä. Tuloksena olisi kenties ollut inhimillisen käyttäytymisen

sekä sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen muutos. Olisiko se ylipäätään ollut mahdollista? Voisiko kontrollon sijaan tai rinnalla testata ihmiskeskeisten sovittelumenetelmien mahdollisuuksia vaativissa rauhanturvaamistilanteissa? Ainakin Martti Ahtisaaren (2008) laajat kokemukset ovat rohkaisevia.

2 Sovittelun taustaa

Työyhteisösovittelun ideana Suomessa on ollut siirtää rikossovittelussa ja koulujen vertaissovittelussa hyväksi koettu toimintamalli konfliktien hallinnasta työyhteisöjen hyödynnettäväksi. Sovittelussa ihmiset oppivat erilaisia tärkeitä taitoja, kuten yhteistoimintaa ja itsetuntemusta sekä ymmärtämään toisten ihmisten erilaisuutta ja inhimillisiä luonteenpiirteitä. Suomessa työyhteisösovittelussa on korostunut pyrkimys ratkaisuihin keskustelemalla.

Prosessina työyhteisön ristiriitatilanteiden sovittelu poikkeaa tuomioistuini-, rikos- ja vertaissovittelusta juridisessa mielessä. Työnantajalla on työturvallisuuslain perusteella toimimisvelvollisuus^[1], jos työpaikalla ilmenee työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua edellyttäen, että työnantaja saa asiasta tiedon. Työyhteisösovittelu, joka on Suomessa lakisääteisesti määriteltyä, on yksi tapa toteuttaa työnantajan lakisääteistä velvollisuutta. Tuomioistuinsovittelu perustuu tuomarin ja asianosaisten tahtoon ratkaista asia ilman täydellistä tuomioistuin käsittelyä. Rikossovittelu vuorostaan nojaa laissa säännellyllä tavalla tiettyihin edellytyksiin ja myös vapaaehtoisuuteen. Vertaissovittelu (esimerkiksi kouluissa) perustuu sen sijaan pelkästään vapaaehtoisuuteen ja sen osapuolten ei-juridiseen asemaan (Koskinen & Pehrman 2018). Tässä artikkelissa keskitytään restoratiivisen sovitteluun ja sen soveltamiseen, eikä käsitellä työriitojen sovittelua tai muita edellä mainittuja sovittelun muotoja.

Restoratiivinen eli korjaava sovittelu kiinnittää huomion ihmissuhteiden sosiaaliseen dynamiikkaan ja eheyttämiseen. Peavyn mukaan (2006, 54) sosiodynaamisen ajattelutavan perusoletus on, että lähes kaikki avun tarpeessa olevat henkilöt ovat luovia ja aktiivisia ihmisiä, joilla on potentiaalista kykyä löytää ratkaisuja ja vastauksia omiin ongelmiinsa. Heillä on myös kyky ohjata omaa elämäänsä, kunhan he pääsevät sopivaan oppimisympäristöön vapautuvat sisäisten ja ulkoisten häiriötekijöiden vaikutuksesta. Kun tarvitaan ohjausta, ohjaajan pyrkii tietoiseen läsnäoloon. Tarvitaan tutkivaa mieltä ja tarkkaavaa havainnointia, toisin sanoen ongelmiin ja ratkaisunhakuun paneutuvaa otetta ja vahvaa läsnäoloa. Sovittelijoilta vaaditaan myös sovittelussa myönteistä asennetta ja uskoa siihen, että inhimillinen asioiden käsittely voi toimia vaikeissa konfliktitilanteissa.

Restoratiivisen sovittelun painotuksissa on kuitenkin eroa riippuen siitä, korostetaanko asioiden saamista ratkaistuksi vai inhimillisen käyttäytymisen muutosta. Asiakeskeisessä eli *evaluatiivisessa* sovittelussa korostuvat osapuolten lailliset oikeudet ja juridiikka, jolloin on tärkeintä saada akuutti konflikti ratkaisuun ilman, että osallisten oppimiseen ja voimaantumiseen kiinnitetään suurta huomiota. Välimiesmenettelyä muistuttavana ohjaustapana se soveltuukin nopeita ratkaisuja vaativiin konfliktitilanteisiin, kuten kaupallisiin ja ammatinharjoittamiseen liittyvien ristiriitojen siirtämisen pois päiväjärjestyksestä. Ihmiskeskeisessä sovittelijan ohjaamassa eli *fasilitatiivisessa* sovittelussa saadaan esiin osapuolten todelliset intressit ja löydetään niistä yhteisymmärrys, jolloin prosessia voidaan luonnehtia *oppivaksi* sovitteluksi.

3 Työelämän riitojen sovitteluperiaatteet

Osallisten voimaantuminen, oppiminen ja itseohjautuvuuden lisääntyminen riippuu hyvin paljon sovitteluprosessin toteutuksesta. Kun osapuolten dialogin kehittyminen ja yksilöllisen autonomian lisääminen on sovittelun tavoitteena, voidaan sovittelun katsoa rakentuvan luottamukseen sen sijaan, että se perustuisi asiantuntijan tuottamaan ja kontrolloimaan proseduuriin ja ratkaisuun. Jokainen sovittelija joutuu pohtimaan jokaisen sovittelun ainutlaatuisuutta. (Pehrman & Poikela 2015.)

Myös Martti Ahtisaari (2008) toteaa, että välittäjinä toimivien sovittelijoiden toimintaan kiinnitetään liikaa huomiota. Tällöin vähennämme konfliktin osapuolten valtaa ja luomme väärän

vaikutelman, että rauha tulee ulkopuolelta. Ahtisaaren mukaan ainoat ihmiset, jotka voivat tehdä rauhan, ovat konfliktin osapuolet. He ovat vastuussa konfliktista ja sen seurauksista. Siksi heille tulee antaa myös vastuu ja tunnustus rauhasta.

Välittömän tuloksen tavoittelu voi johtaa evaluatiiviseen ratkaisumalliin, jolloin konflikti saadaan pyyhittyä pöydältä mutta mitään takeita ei ole sille, etteikö se ilmaantuisi uudelleen. Kestävän ratkaisun aikaansaaminen sen sijaan edellyttää huomion kiinnittämistä siihen, mikä aluksi voi vaikuttaa konfliktin ratkaisun kannalta toissijaiselta: osapuolten kykyyn kommunikoida keskinäisesti ja vaikuttaa asioiden kulkuun sekä oppia ja kehittyä sovitteluprosessin aikana. Fasilitatiivisen, oppivan sovittelun tavoitteena ei siten ole vain käsillä olevan konfliktin ratkaisu vaan saman tyyppisten konfliktien ennaltaehkäiseminen yhteisöissä, joissa konfliktien osallisina on monia henkilöitä ja ryhmiä.

Restoratiivinen oikeuskäsitys, johon ihmiskeskeinen sovittelu nojaa, perustuu ajatukseen, että väärintekijä ei ole vain velvollinen korvaamaan aiheuttamaansa vahinkoa ja kärsimään siitä langetettua rangaistusta. Hän on vastuussa siitä, että uhri saa hyvityksen myös psykologisessa merkityksessä. Uhrilla on myös vastuunsa hänen suostuessaan sovitteluun, jonka tehtävänä on saattaa hänet ja tekijä dialogiin tavoitteena korjata rikutut ihmissuhteet niin hyviksi kuin mahdollista. Restoratiivisen oikeuden ydin on, että ihmiset, joita jokin ongelma erityisesti koskettaa, päättävät keskuudessaan, miten sitä pitää käsitellä (Johnstone & Van Ness 2007).

4 Oppivan sovitteluprosessin vaiheistus ja vuorovaikutuksellisuus

Oppiva sovitteluprosessi on jaettu kahdeksaan (8) tutkittuun eri vaiheeseen. Koska sovittelun syvin merkitys liittyy käyttäytymisen muutoksen aikaan saamiseen ja siihen, että osapuolet oppivat ymmärtämään tekojen ja tapahtumien merkitykset, malli on nimetty oppivaksi sovitteluksi. Mikäli oppimista ei tapahdu, teon tekijä voi aiheuttaa vastaavan riidan tai konfliktin jossakin muussa yhteydessä. (Pehrman & Poikela 2015.)

Kuvatussa sovitteluprosessissa vaiheistuksen ideana on saada aikaan ymmärrystä lisäävää vuorovaikutusta osapuolten kesken koko prosessin ajan. Prosessi on jaettu yksilölliseen, pari- ja pienryhmä, sekä yhteiseen ymmärrystä lisäävään vuorovaikutukseen eli puhumiseen ja kuunteluun. Yhteisen ymmärryksen lisääntymisen on todettu kasvattavan yhteistyöhalua osapuolten kesken. Jos prosessin soveltaminen sovittelun aikana jää puutteelliseksi, niin avointa vuorovaikutusta ei synny, jotain prosessiin kuuluvaa vaihetta ei toteuteta, vuorovaikutukselle ei ole riittävästi aikaa tai jos sovittelija anastaa ratkaisun kehittelyn osapuolilta itselleen, osapuolten kesken vallitsevaa ymmärrysvajetta ei saada korjatuksi. Ymmärrysvajeen syntyminen on hyvin yleinen syy sille, että sovittelusopimusta ei synny.

5 Ihmisten välillä kyteneen ymmärrysvajeen selvittäminen vaatii ammattilaisen apua

Organisaation oppimista tutkineiden organisaatitieteilijöiden Chris Argyrisin ja Donald A. Schönin mukaan (1996) ongelmat työpaikoilla lisääntyvät siksi, että niistä ei puhuta. Puhumattomuus synnyttää ratkaisuja estäviä vuorovaikutuskehiä, jotka vahvistavat ja ylläpitävät vahingollista olotilaa. Nämä kehät ovat ensisijaisesti tunneperäisiä ja ilmenevät silloin, kun työyhteisön jäsenten pitäisi keskustella kasvotusten. Työyhteisön jäsenet voivat esimerkiksi kokea häpeän tai pelon tunteita, jonka vuoksi asioiden kohtaamista ja avointa keskustelua vältellään.

Ongelmat voivat kasvaa konflikteiksi esimerkiksi virheellisten tulkintojen, väärinymmärrysten ja selän takana puhumisen vaikutuksesta. Tunteiden kiristyttyä epäasiallinen ja aggressiivinen käyttäytyminen alkaa elää työyhteisössä. Ihmiset loukkaantuvat ja pahastuvat epäasiallisten keskustelujen myötä reagoiden tilanteeseen jälleen puhumattomuudella. Näin työyhteisö kiertää vahingollista, negatiivisuuden sävyttämää kehää, joka jarruttaa koko organisaation toimintaa. Lopulta puhumattomuus johtaa ylivarovaisuuteen. Helpoimmistakaan asioista ei kyetä enää keskustelemaan ja ihmiset alkavat mukautua mielipiteisiin, arvoihin ja käyttäytymiseen, joiden ajatellaan edustavan kuviteltua enemmistöä. Työntekijöiden suhde sosiaaliseen ympäristöön

tulehtuu. Pahimmillaan työpaikan ilmapiiri muuttuu ummehtuneeksi ja työkuultuuri vääristyy. Kopposelan mukaan (2005) työyhteisö sairastuu. Näin voi käydä suurellekin työyhteisölle.

Edellä mainitut havainnot työelämästä ja etenkin puhumattomuuden vaikutuksista ihmissuhteisiin ovat yllättävän yhdenmukaisia kaikkialla, kuten esimerkiksi naapureiden ja aviopuolisoiden välisissä suhteissa ja kaikissa muissakin tilanteista, joissa ihmiset ovat yhteistyössä keskenään. Rauhan sovittelu ei liene erillinen saareke, jossa vuorovaikutussuhteilla ei olisi suurta merkitystä.

Esimerkkinä Ukrainan ja Venäjän välisestä konfliktista voidaan myös päätellä, että presidentit Vladimir Putin ja Volodymyr Zelenskyi ovat ainakin jonkin asteisessa keskinäisessä puhumattomuuden tilanteessa. Myös monien maiden ylin johto, muun muassa Euroopan Unionin johto ovat eri yhteyksissä ilmaisseet puhumishaluttomuutensa toisen konfliktin pääosapuolen Venäjän kanssa.

Lopulta puhumattomuus johtaa ylivarovaisuuteen. Helppomistakaan asioista ei pystytä enää keskustelemaan ja ihmiset alkavat käyttäytyä konformisesti eli mukautuvat (kuvittelemiinsa) enemmistön mielipiteeseen, arvoihin ja käyttäytymiseen. Työntekijöiden suhde sosiaaliseen ympäristöön tulehtuu. Yhteisöissä eletään ikään kuin olisi opittu puhumattomuuteen ja pitämään etäisyyttä toisiin. *Sovittelun tarkoituksena on kuitenkin: ihmissuhteiden eheyttäminen.*

6 Ukrainan ja Venäjän konfliktin tilanteen laajentuminen

Mitä on tapahtunut Ukrainan ja Venäjän välisessä vuorovaikutuksessa ja viestinnässä? Heidän tilanteestaan on informoitu aktiivisesti uutisten ja eri asiantuntijoiden toimesta. Toinen osapuoli Zelenskyi matkustaa eri puolilla maailmaa ja kertoo näkemyksiään ja samalla avuntarpeitaan sodan voittamiseksi. Juuri kukaan ei kuitenkaan tunnu tietävän, mitä Putin ajattelee. Ulkoisten asiantuntijoiden näkemyksistä onkin muodostunut tulkinnallinen kuvaus siitä, mitä Venäjällä mahdollisesti ajatellaan ja tavoitellaan.

Tulkinnalliset pohdinnat ovat lisääntyneet ja ovat ainakin osittain muodostumassa totuudeksi. Kun asioita ei pystytä keskustelemaan avoimesti eri osapuolten kesken, niin tulkinnallinen keskustelu muuttuu todellisuudeksi. Samalla konflikti eskaloituu, kun pääosapuolet eivät ole keskusteluyhteydessä. Eskaloituminen laajenee vähitellen koko maailmaa koskettavaksi ja muuttuu siten epätoivottavaksi. Asiaa yritetään ratkaista erilaisissa huippukokouksissa, joissa ei kuitenkaan ole mukana toinen pääosapuoli.

Edellä kuvatut konfliktin elämis- ja laajentumisilmiöt toteutuvat myös pienimuotoisempina yritysmaailmassa ja kaikissa muissakin ihmisyhteisöissä. Näyttää siltä, että ihmiset ovat oppineet käyttäytymään konfliktitilanteissa pääpiirteissään samalla tavalla riippumatta kontekstin laajuudesta tai osapuolten taustoista.

7 Konfliktien ja sovittelutilanteiden erilaisuus

Ongelma

Konfliktia voidaan nimittää myös ongelmaksi. Ongelma voi kuitenkin usein esiintyä tuote- tai laatuhäiriön, työmenetelmän kehittämisen, toiminnan kehittämisen tai uuden tuotteen kehittämisen yhteydessä.

Ongelman ratkaisussa keskeistä on tarkan analyysin tekeminen tilanteesta, jolloin toimitaan todellisten tietojen perusteella ja pyritään ehdottomaan totuuteen, esimerkiksi Kepner & Tregoen ATS^[2] menettely (Rastor copyright Kepner & Tregoe, Inc).

ATS:ssä ongelman syytä etsitään ensin toteamalla eroja ja muutoksia erilaisten teknisten tunnuslukujen, kuten virhetilastojen avulla. Kun tietoa saadaan riittävästi, arvioidaan mahdollisia syitä, jotka ovat aiheuttaneet eroja ja muutoksia. Sen jälkeen testataan mahdolliset syyt ja todennetaan häiriön syy. Tällaisella teknisellä lähestymistavalla pystytään määrittämään häiriön ja

vian syy tarkasti ja häiriön aiheuttaja on aina yleensä yksi syy tai syymekanismi. Ongelman tai häiriön aiheuttajana ovat prosessit, koneet, laitteet, raaka-aineet tai energia. Ongelma poistetaan yhteistyössä eri alojen asiantuntijoiden kanssa, mutta kysymyksessä ei ole inhimillinen ongelma eikä konflikti. Koneet ja laitteet eivät voi siis riidellä ja olla eri mieltä asioista kuten tapahtuu konfliktissa. Konflikti syntyy aina ihmisten välisinä erimielisyyksinä ja näkemyseroina.

Konflikti

Konfliktissa totuus muodostuu osapuolten näkemysten perusteella, eikä se niin ollen voi olla yksipuolisesti määriteltävissä. Yleensä jokaisella konfliktin osapuolella on erilainen käsitys, miksi konflikti on syntynyt ja mistä siinä on kysymys, verrattuna toisten näkemyksiin. Konfliktissa ratkaisun pohdinta voikin perustua niin sanottuun sosiaalisen konstruktionismin ideaan. Sosiaalisen konstruktionismin ydin on, että todellisuus on ihmisten välisissä sosiaalisissa prosesseissa merkitysten avulla rakentuvaa (Burr 1995). Idea sopii hyvin tilanteeseen, jossa osapuolet ovat eri mieltä asioista.

Sovittelussa ei siis pohdita teknisiin häiriöihin liittyviä ongelmia, vaan painopiste on ihmisten välisissä näkemyseroissa. Sosiaalisen konstruktionismin kehyksessä kieli nähdään sosiaalisen toiminnan muotona. Kieli luo määritelmiä ja määrittelee toimintaa, joka saa tekoina aikaan vaikutuksia. Todellisuuden jäsenyykset eivät kuitenkaan rakennu yksinomaan ihmisten välisen yhteisymmärryksen vaan myös neuvottelujen ja kamppailujen tuloksena, joissa tietyt todellisuuden kuvaukset saavat joskus vahvemman sijan ja toisinaan taas vakiintuneet todellisuuden kuvaamistavat muuttuvat.

Koska ihmiset ajattelevat asioista ja merkityksistä eri tavalla, sovittelussa ei etsitä ehdotonta totuutta kuten häiriön tai virheen määrittelyssä. Tällöin tyydytään siihen, että totuuden tuntu riittää, jos osapuolet sen yhdessä hyväksyvät.

8 Menetelmän valinta konfliktitilanteessa

Konflikti- ja ongelmatilanteessa on tärkeää tiedostaa, kummasta on kysymys ja valita sen mukaan ratkaisutapa. Konfliktitilanteet eivät ratkea analysoimalla kuten ongelmat. Konflikteja kuitenkin yritetään ratkaista ongelman ratkaisun menetelmillä kuten analyyseillä ja niin sanotuilla selvityksillä, joiden taustalla ovat useimmiten sääntöihin ja byrokraatiaan perustuvat kriteerit.

Asian käsittelijääkin, joka on usein sovittelija tai tutkija, saattaa viehättää esimerkiksi analyyysin laadinta tilanteesta. Näin hän huomaamattaan anastaa asian käsittelyn itselleen. Tällöin osapuolet ulkoistetaan heidän oman tilanteensa käsittelystä ja sovittelijan ulkopuoliseksi koetut ehdotukset jäävät toteutumatta ja tilanne jää ratkaisematta.

Sovittelun parhaan tuloksen kannalta on tärkeää, että sovittelua ohjataan fasilitoiden oppivan sovittelun periaatteella ja että osapuolet saatetaan aitoon dialogiin toisten kanssa. Sovittelijan ohjaustavalla onkin suuri merkitys sovittelussa onnistumisen, yhteisymmärryksen lisääntymisen ja konfliktia aiheuttavien tekijöiden poistamisen kannalta.

9 Rauha on tahdon asia^[3]

Vapaa tahto on ihmisen kyky tehdä harkittuja valintoja. Voidaan katsoa, että vapaata tahtoa ei ole täysin sitovien lainalaisuuksien määräämässä maailmassa tai pelkän sattuman seurauksena syntyneissä valinnoissa. Immanuel Kantin mukaan vapauden käsitteen rinnalla on velvollisuuden käsite ja vaatimus velvollisuuden täyttämiseen on ehdoton. Velvollisuus tarkoittaa toimintaa tai toiminnasta pidättäytymistä, joka perustuu moraaliseen tahtoon.

Velvollisuudet voidaan jakaa positiivisiin velvollisuuksiin, joissa on velvollisuus suorittaa jokin teko, ja negatiivisiin velvollisuuksiin, joissa on velvollisuus jättää jotakin tekemättä. Siten velvollisuuden tunnosta tehdyt teot ovat moraalisesti arvokkaita. Jos kontrollin lähde on jossakin ulko- tai yläpuolella, vapaan tahdon toteutumisesta ei enää voida puhua lakiin, moraalissäätöön, normiin, sopimukseen tai tapaan omaehtoisena sitoutumisena.

Rauhanturvaamission tulevaisuus ja menestyminen on enemmän kuin koskaan riippuvainen laajasta kulttuuriosaamisesta ja syvällisestä kulttuurien välisestä yhteisymmärryksestä (Liesinen 2009 & Brunila 2019). Sovittelun perusteorioiden, kuten konfliktien hallinta, restoratiivinen ajattelu ja ihmisen oppimisen ja kasvun teoriat ovat ratkaisevan tärkeitä osapuolten vastuun ja sitoutumisen kannalta. Sovittelussa on kysymys ajattelusta, jossa konflikteja tulee tutkailla uusin silmin, luovalla otteella ja ihmetellen. Myös pitkäjänteisen rauhansovittelun tärkein tavoite tulee olla niin yksilön kuin yhteisön kasvu ja oppiminen.

Norjalainen <<https://fi.wikipedia.org/wiki/Norja>>

sosiologi <<https://fi.wikipedia.org/wiki/Sosiologia>> ja rauhan- ja konfliktitutkimuksen keskeinen perustaja Johan Galtung (2013) toteaa, että sotimisen kierrettä ei saada loppumaan ennen kuin vahvat (USA, EU, Venäjä, Kiina, Intia, Islam) ovat valmiita poistamaan ratkaisemattomat, niin sanotut^[4] jäätyneet konfliktit. Aika on kypsä rauhanmarkkinoille ja aidolle organisoidulle rauhanpolitiikalle. Galtungin mukaan valtioon pitäisi perustaa rauhan ministeriö, jonka tehtävä on kansallinen ja globaali. Pääoman tulisi edistää rauhanliiketoimintaa, joka sekin on kansallista ja globaalia. Ihmisten perustarpeet ovat tien näyttäjiä. Pitää valita rahatalouden, ympäristön ja kaupallisen toiminnan tasa-arvo, myös yhtiöiden sisällä. Kansalaisyhteisölle kuuluisi käytännön rauhan koulutus. Rauhaan kasvatetaan lastentarhoissa ja kouluissa, jotka ovat erimielisyyden laboratorioita, joissa ristiriidat itkevät sovittelua.

Teuri Brunila (2019) toteaa, että Galtungin rauhan ministeriö on hyvä ajatus ja siihen liittyvä rauhan koulutus kaikissa opiskelun vaiheissaan. Monipuolisen tutkimuksen ja koulutuksen avulla Suomi saisi osaavia sovittelijoita, joilla on ymmärrystä myös kulttuurieroista erilaisissa yhteiskunnissa. Heitä voisimme lähettää myös sovittelijakouluttajiksi alueille, jolle neuvotellaan tai on neuvoteltu rauha. Esimerkiksi Achenissa olisi tarvittu heti rauhansopimuksen jälkeen sovittelijakouluttajia. Myös Ukrainassa ja Lähi-Idässä tarve on jo todellinen.

Ahtisaaren mukaan (2008) rauha on tahdon kysymys. Kaikki konfliktit voidaan ratkaista, eikä ole mitään tekosyitä antaa niiden muodostua ikiaikaisiksi. On yksinkertaisesti sietämätöntä, että väkivaltaiset konfliktit uhmaavat ratkaisuja vuosikymmeniä aiheuttaen mittaamatonta inhimillistä kärsimystä ja estäen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen. Kansainvälisen yhteisön passiivisuus ja kyvyttömyys vaikeuttaa uskoamme yhteisesti rakennettuihin turvallisuusrakenteisiin. Monista haasteista huolimatta vaikeimmatkin konfliktit voidaan ratkaista, jos osapuolet ja kansainvälinen yhteisö yhdistävät voimansa ja työskentelee yhdessä yhteisen päämäärän eteen. Yhdistyneet Kansakunnat tarjoaa oikeat puitteet kansainvälisille rauhanponnisteluille ja ratkaisuille globaaleihin ongelmiin. Meillä ei ole varaa menettää YK:ta.

Suomessa sovittelu on jo nykyisellään laajentunut eri aloille ja on lähtöisin rikos- ja riita-asioiden sovittelukokeilusta ja käynnistymisestä 1983. Suomessa on sovittelu otettu käyttöön myös työyhteisöissä, päiväkodeissa ja kouluissa ja muillakin osa-alueilla (ks. Poikela 2011 & Gellin 2019).

10 Kontakti

Miten vannoutuneet viholliset saa tekemään sovinnon.? Historioitsija Rutger Bregmanin mukaan (2021) Nelson Mandela ja Buurien johtaja Constand Viljoen estivät neuvotteluillaan sisällissodan ja tekivät sopimuksen Etelä-Afrikan tulevaisuudesta. Psykologi, professori Gordon Allport, joka matkusti 1956 Etelä-Afrikan halki, kun Apartheid oli jo astunut voimaan, oli pohtinut koko elämänsä kahta yksinkertaista kysymystä: a) mistä ennakkoluulot (vrt. ymmärrysvaje) syntyvät ja b) miten niitä voidaan ehkäistä? Vuosia asiaa tutkittuaan hän oli löytänyt ihmelääkkeen, jota hän nimitti *kontaktiksi*. Allport oletti, että ennakkoluulot, viha, ja rasismi juontuvat kontaktin puutteesta. Näin oli syntynyt *kontaktihypoteesi*.

Etelä-Afrikassa 2006 kansainvälisessä psykologian konferenssissa tiedemies Thomas F. Pettigrew esitteli tutkimuksen, joka tarjosi vankat todisteet hänen vanhan oppimestarinsa Allportin teorialle. Pettigrew ja hänen kollegansa olivat koonneet 515 tutkimusta 38 maasta ja analysoineet ne. Johtopäätös oli, että kontakti todella toimii. Bregmanin mukaan kontakti luo lisää luottamusta,

yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vastavuoroista auttamista. Se auttaa näkemään maailman toisen silmin eli ymmärtämään asioita laajemmin.

Kontakti on se, mitä me artikkelin kirjoittajat pidämme tärkeänä. Viestimme ja ehdotuksemme on myös, että rauhan sopimiseksi ”joidenkin” olisi päästävä kontaktiin sekä Venäjän presidentin että Israelin pääministerin kanssa.

Suomi voisi päästä maailman kartalle ja Alexander Stubbin (2009) esille ottama rauhansovittelun suurvaltakin voisi toteutua. Tasavallan presidentti voisi olla myös rauhanpalvelun ylipäällikkö.

11 Ehdotus

Ehdotamme ulkoministeriölle toteutettavaksi tutkimushanketta, jossa tutkitaan oppivan sovittelun mahdollisuuksia rauhansovittelussa ja vaativissa kriisitilanteissa ja jossa edetään tutkimukseen perustuvien teorioiden ja kohdetutkimusten perusteella. Sovittelussa onnistuminen edellyttää sovitteluprosessin vaiheiden syvällistä ymmärrystä ja sovittelijan ihmiskeskeistä ohjaustyylä.

Koulutuksen kohderyhmäksi ehdotamme rauhan sovittelijoiden lisäksi kutsuntoihin osallistuvia naisia ja miehiä. Koulutus voisi alkaa alokas koulutuksen tai aliupseeri koulutuksen jälkeen. Hankkeen tarkoituksena on tutkia, miten työyhteisösovittelussa laajasti testattu oppivan sovittelun ja riita-asoiden sovittelussa käytetty konfliktin ratkaisumalli voisi toteutua rauhansovittelussa. Tutkimusten ja sovittelukokeilujen tueksi tulisi järjestää restoratiivista ajattelua ja oppivaa sovittelua käsittelevä koulutus sovittelijoille. Hankkeen kehittämisessä ja koulutuksen ohjauksessa olisivat mukana oppivaan sovitteluun ja rauhansovitteluun perehtyneet henkilöt. Varsinaisina tutkijoina ja sovittelijoina voisivat toimia myös ulkoministeriön nimeämät rauhansovittelijat. Uskomme, että tutkimus voisi osaltaan aktivoita ja hyödyntää rauhan sovittelun syventämistä ja herättäisi myös kansainvälistä kiinnostusta onnistuessaan.

Seppo Koskinen, oikeustieteen tohtori

Teuri Brunila, emeritus laamanni, SSF:n entinen puheenjohtaja

Minna Mattila-Aalto Valtiotieteiden tohtori

Timo Pehrman, Filosofian tohtori, SSF:n entinen puheenjohtaja

LÄHTEET:

Ahtisaari, M. 2008. Nobel-luento. Oslo: Nobel-säätiö.

Argyris, C. & Schön, D.A.1996. Organizational Learning II. Theory, Method and Practice. The United States of America: Addison-Wesley Publishing Company.

Bregman, B. 2021. Hyvän historia: ihmiskunta uudessa valossa. Atena.

Brunila, T. 2019. Teoksessa Tuomari, joka tahtoi sovittaa. toim. Esa Poikela. Joensuu: Kirjokansi.

Burr, Vivien. 2015. Social Constructionism. 3rd ed London: Routledge.

Galtung, J. 2013. A Theory of Peace. Building Direct Structural Cultural Peace. Kolofon Press.

Gellin, M. 2019.

Restoratiivinen lähestymistapa ja sovittelu peruskoulukontekstissa: kohti eheyttävä n kohtaamisen toimintakulttuuria <<https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63950>> . Lapin yliopistokustannus.

Jonstone, G. & Van Ness, D. 2007. The idea of Restorative Justice. Teoksessa G. Jonstone & D. Van Ness (toim.) Handbook of Restorative Justice. USA: William Publishing, 1-23.

- Kepner, C.H. & Tregoe, B.B. 1985. Analytical troubleshooting. Rastor copyright, Oppimateriaali. USA.
- Kopposela, J. 2005. Työyhteisö sairastaa. 2.painos. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Koskinen, S. & Pehrman, T. 2018. Työyhteisösovittelu. Teoksessa Matti Spoofo (toim.) Työturvallisuuslaki. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Linnell, E. & Brunila, T. & Liesinen, K. 2009. Seminaari: Mediation, Conflict Resolution and International politics. Helsinki: Suomen Sovittelufoorumi ry (SSF).
- Peavy, R. V.2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Alkuperäisestä teoksesta - SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making - Suom. Petri Auvinen. Psykologien Kustannus Oy. Helsinki: Helsingin Painotuote Oy.
- Pehrman, T. (2011). Paremmiin puhumalla: Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Lapin yliopistokustannus.
- Pehrman, T. & Poikela, E. 2015. Työyhteisösovittelu – Keino ratkoa konflikteja työpaikoilla. Vammala: Työelämän tutkimus, 13.vuosikerta.
- Poikela, E. 2010. Oppiminen sovittelun ytimenä – Restoratiivisen ohjauksen lähtökohtia. Teoksessa E. Poikela (toim.) Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan. Juva: WS Bookwell Oy.

[1] Työturvallisuuslaki 738/2002, TturvL 28 §.

[2] ATS = analytical troubleshooting

[3] Tämä on myös Martti Ahtisaaren toteamus vuodelta 2008

[4] Pitkäkestoisia, eli monet vuodet jatkuneita konflikteja on voitu ratkaista esimerkiksi työyhteisöissä sovittelun avulla.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)