

# **Suomen sovittelufoorumin seminaari**

## **SOVITTELU SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA**

**22.1.2009**

**Eduskunnan Pikkuparlamentin auditorio  
Helsinki**

**SOVITTELU SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA**

**22.1.2009 klo 9-16**

**Eduskunnan Pikkuparlamentin auditorio**

Arkadiankatu 3, Helsinki

**Ohjelma:**

- 09.00 – 09.30 *Kahvi*
- 09.30 – 09.40 **Seminaarin avaus**  
- Eduskunnan toinen varapuhemies Johannes Koskinen
- 09.40 – 09.55 **Restoratiivisen oikeuden historiallinen kehitys ja sen reunaehdot**  
- tutkimuspäällikkö (THL), dosentti Juhani Iivari
- 09.55 – 10.10 **Modernin sovitteluliikkeen lähtökohdat ja suuntaviivat**  
- SSF:n puheenjohtaja Teuri Brunila
- 10.10 – 10.30 **Kansainvälinen sovittelu**  
- toiminnanjohtaja (CMI) Kalle Liesinen
- 10.30 – 11.15 **Sovitteluprosessin toteutus**  
- koulutuspäällikkö (Valio)/tutkija (Lapin yo) Timo Pehrman
- 11.15 – 12.05 **Paneeli A Sovittelu koulu- ja työyhteisössä** (pj. Timo Pehrman)  
- yhteistyön ja johtamisen ongelmat  
- katalyytteina projektipäällikkö (SSF) Maija Gellin, erikoissuunnittelija (Länsi-Suomen lääninhallitus) Päivi Hamarus, professori (Lapin yo) Seppo Koskinen, tutkija (Työterveyslaitos) Maarit Vartia, lehtori (Turun kauppakorkeakoulu) Maija Vähämäki, professori Juhani Wikström
- 12.05 – 13.00 *Lounas*
- 13.00 – 13.50 **Paneeli B Lähisuhteiden sovittelu** (pj. käräjätuomari Elina Haapasalo)  
- perheen ja lähiyhteisön ristiriidat  
- katalyytteina professori (Helsingin yo) Synnöve Karvinen-Niinikoski, asianajaja Marja Pelli, tutkija (Tampereen yo) Aune Flinck ja tutkija (Turun yo) Henrik Elonheimo
- 13.50 – 14.40 **Paneeli C Eturistiriitojen sovittelu** (pj. asianajaja Jukka Salomaa)  
- Tuomioistuinsovittelu  
- ympäristön, liike-elämän ja rakentamisen ongelmatilanteet  
- katalyytteina asianajaja Antti Heikinheimo, toimitusjohtaja Jyrki Keinänen ja ylijohdaja (eläk., ympäristöministeriö) Pekka Kangas
- 14.40 – 15.00 *Kahvi*
- 15.00 – 15.45 **Oppiminen sovittelun ytimenä**  
- professori (Lapin yo) Esa Poikela
- 15.45 – 16.00 **Päätösistunto**  
- keskustelua ja johtopäätöksiä

Juhani Iivari, tutkimuspäällikkö  
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

### **VANKILARANGAISTUKSISTA PÄÄOSIN LUOVUTTAVA**

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimuspäällikkö Juhani Iivari esitti eduskunnassa torstaina (22.1.09) järjestetyssä "SOVITTELU SUOMALAISESSA YHTESKUNNASSA" -seminaarissa, että vankilarangaistuksesta voidaan suurimmaksi osaksi luopua kokonaan. Hän esitti, että rikossovittelun historiallinen kehitys on liittynyt suurelta osin virallisen rikosoikeusjärjestelmän ongelmiin, joita ovat olleet mm. huono-osaisten ja köyhien jääminen normaaleiden oikeuspalveluiden ulkopuolelle, tuomioistuinten ankaruus, niiden kokeminen tehottomiksi kansalaisten sosiaalisten ongelmien ratkaisemisessa. Hyvin pitkään oikeuslaitos on myös Iivarin mukaan mitätöinyt uhrin auttamisen. Oman sijansa sovittelun vaihtoehtojen kehittämisessä on saanut ylipäättään rangaistukseen perustuvan kohtelun kriittinen arviointi, joka on johtanut myös vaatimukseen koko rangaistusjärjestelmän hylkäämisestä virheellisenä tapana ratkaista ihmisten välisiä konflikteja.

Restoratiivinen oikeus, jota rikossovittelukin edustaa, on pystynyt tähän saakka perustelemaan olemassaolonsa toimimalla joko rikosoikeusjärjestelmän ulkopuolella tai mukautamalla rikosoikeusjärjestelmän apuorganisaatioksi. Tutkimuspäällikkö Juhani Iivari vaati sovittelujärjestelmille sellaista itsenäisyyttä, että ne parhaimmassa tapauksessa korvaisivat rikosoikeusjärjestelmän kokonaan. Hänen mukaansa rangaistusjärjestelmää tarvitaan vain sellaisiin rikostapauksiin, joissa rikosentekijä kiistää teon, kieltäytyy suorittamasta korvausta tai jos tekijä on eristettävä yhteiskunnasta vaarallisuutensa takia. Köyhät, sairaat, työttömät, päihdeongelmaiset, asunnottomat ja vailla sosiaalisia suhteita olevat ihmiset eivät tarvitse vankilaa, vaan oikeudenmukaista kohtelua ja monenlaista terveyden ja sosiaalihuollon palvelua. Juhani Iivari totesi lopuksi olevansa varma siitä, että tulevaisuudessa nykyiseen vankilarangaistukseen tullaan suhtautumaan niin kuin mihin tahansa häpeälliseen ihmisen kohteluun menneisyudessa.

Juhani Iivari, juhani.iivari@stakes.fi, 040-5567302

**Teuri Brunila**

Eläkkeelle 2004 siirtynyt Turun käräjäoikeuden laamanni

30 vuotta eri tuomarinviroissa

1988 – 2000 pohjoismaisen tuomarien jatkokoulutustyöryhmän jäsen

2001 ja 2002 Yle TV 1:ssä jokaviikkoisen Laki & Oikeus ohjelman asiantuntija

Tuomioistuinsovittelutyöryhmän pj. 2002 ja 2003

Vuodesta 2004 Suomen sovittelufoorumin puheenjohtaja

**Sovittelun ideana** on osallistaa ihmiset itse ratkaisemaan ongelmansa sekä koulu- ja työyhteisössä, perheissä että koko yhteiskunnassa

**Modernin sovitteluliikkeen lähtökohdat**

- rikosoikeusjärjestelmä ei edes pyri palauttamaan asioita oikeudenmukaiseen tilaan eli antamaan oikeushyötyä
- Rangaistukset lisäävät traumaa
- Yhteiskunnan tarjoamat riidanratkaisujärjestelmät eivät mahdollista rakentavaa vuoropuhelua
- kouluissa, työpaikoilla ja perheissä ei ole olemassa rakentavia riidanratkaisukeinoja
- konfliktit ovat välttämättömiä ihmisen kasvuille ja oppimiselle

**Modernin sovitteluliikkeen suuntaviivat**

- kouluihin perustetaan opintokokonaisuus, jonka sisältönä on sovittelu, vuoropuhelu ja väkivallan ehkäisy
- työmarkkinajärjestöt luovat yhteisen työelämän sovittelujärjestelmän
- maahan luodaan toimiva tulevaisuuteen suuntautuva perhesovittelujärjestelmä
- ympäristöasioiden käsittelyyn, aina kun se on sopivaa, luodaan perusmenettelyksi sovittelu
- Lapin yliopistoon perustetaan sovittelun maisteritutkinto-ohjelma
- luodaan internettiin tekniikka, joka helpon lähestymisen takia alentaa kynnystä sovittella riita

**Teuri Brunila**, teuri.brunila@ssf-ffm.com, gsm: 0400-110440

## TUTKIMUS TYÖYHTEISÖSOVITTELUSTA:

**Tutkimuksen mukaan konfliktit työyhteisöissä alkavat pienistä asioista ja perustuvat useimmiten väärinkäsityksiin ja juoruihin. Konfliktit kasvavat suuriksi ja elävät pitkään, koska niihin ei puututa riittävän ajoissa. Väärinkäsitykset paisuvat väorien tulkintojen ja puhumattomuuden vaikutuksesta. Sovittelun väliintulo voi muuttaa konfliktin oppimismahdollisuudeksi. Sovittelu on muutos- ja oppimisprosessi, joka antaa voimaa työyhteisöihin.**

**Konflikteja on työyhteisöissä, mutta niiden esille saaminen on vaikeaa. Konfliktien avointa kohtaamista vältellään erilaisista syistä johtuen. Byrokraattinen organisaatio ja autoritaarinen johtamiskulttuuri eivät anna tilaa osallistavalle konfliktin ratkaisulle**

**Konfliktin synnyttämä ahdistus voi johtaa lopulta siihen, että joku joutuu lähtemään yrityksestä tai sairastuu enneaikaisesti.**

**Tutkimustulokset osoittavat, että sovittelun avulla voidaan ratkaista hyvinkin haasteellisia konfliktitilanteita työyhteisöissä, joten sovittelu soveltuu hyvin työyhteisöjen konfliktien hallinta menetelmäksi.**

Suomen Sovittelufoorumi tutkii sovittelun mahdollisuuksia ratkaista ihmisten välisiä ristiriitatilanteita kuten työpaikkakiusaamistapauksia työyhteisöissä. Tällä hetkellä ns. fasilitatiivista, eli ihmiskeskeistä sovittelua ei käytetä työyhteisöissä Suomessa eikä Euroopassa. Työyhteisöissä ei useinkaan ole olemassa riittävästi vakiintuneita varhaisen puuttumisen ”mekanismeja”, joihin voisi turvautua hankalissakin tilanteissa.

Hankkeen tavoitteena on lisätä työyhteisön sovitteluvalmiutta, ymmärrystä sovittelun mahdollisuuksista, vähentää hankalien ristiriitojen haittavaikutuksia, parantaa työyhteisön yhteistyökykyä ja kehittää työyhteisön yhteistoiminnallista oppimisvalmiutta. Tutkimuksen avulla tuotetaan lisäksi uutta teoreettista tietoa siitä, miten ja minkälaista oppimista sovittelun yhteydessä syntyy, sekä mitä haasteita sovittelu asettaa johtajuudelle.

Hankkeessa ovat olleet mukana seuraavat työyhteisöt: Turun yliopisto, HUS Kuntayhtymä, Itella, Kirkkohallitus, Ympäristöministeriö, Kirkkonummen kunta ja Valio. Tutkimukset tehtiin seuraamalla erilaisia sovittelutapauksia, joita kokeneet sovittelijat sovittelivat ohjatusti eri työpaikoissa. Erilaisia sovittelutapauksia oli yhteensä 14. Osallistujamäärät vaihtelivat tapauskohtaisesti 4 – 30 henkilöön ja osallistujia oli yhteensä 150 henkilöä.

Hanke toteutetaan Työsuojelurahaston ja Valtion Työsuojelurahaston tuella ja hankkeessa ovat mukana myös Lapin yliopisto, Työterveyslaitos ja Stakes.

Tutkimus alkoi elokuussa 2007 ja päättyi kesäkuussa 2009. Tutkimuksen tulokset ovat käytettävissä 30.6.2009 jälkeen. Hankkeen jälkeen laaditaan erillinen koulutusohjelma sovittelun laajentamista varten.

Lisätietoja:

Tutkija **Timo Pehrman**, Puheenjohtaja **Teuri Brunila**, 050 384 0089, 0400 110 440  
timo.pehrman@valio.fi; teuri.brunila@ssf-ffm.com

**Maija Gellin, projektipäällikkö, Koulusovittelu –hanke, Suomen sovittelufoorumi ry, 22.1.09**

**SOVITTELU KOULUSSA TUO YHTEISÖLLISEN MAHDOLLISUUDEN OSALLISTUA**

- Vertaissovittelussa koulutetut sovittelijaoppilaat auttavat ristiriidan osapuolia itse ratkaisemaan riitansa – aikuiset käytännön tukijoina
- Jo yli 300 koulussa yli 6000 sovittelijaoppilasta ja 1200 aikuista ohjaajaa
- Ainoa kiusaamista käsittelevä menetelmä, joka soveltuu kaikille opinahjoille
- Käytössä ala- ja yläasteilla, yhtenäiskouluilla, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa
- Kiusaamisilmiön tutkimisesta ja selittämisestä on siirryttävä käytännön menetelmiin, joissa koko yhteisön osallisuus on mahdollista
- Oppilaat ovat yhteisönsä asiantuntijoita
- Oppilaiden mielestä kaikenlaiseen mielipahaan tulisi puuttua
- Oppilaat omaksuvat sovittelijan roolin erittäin hyvin
- 90% sovittelijaoppilaista pitää tehtävää mielekkäänä
- 95% sovitteluun ohjatuista tilanteista johtaa sopimukseen joka pitää
- 86% sovittelussa osapuolina olleista oppilaista pitää tärkeänä sovittelun mahdollisuutta
- 89% osapuolista koki saaneensa kertoa oman näkemyksensä asiasta
- Sovittelussa opittu konfliktinhallintataito on hyödynnettävissä koulun jälkeenkin esim. harrastuksissa, perhe-elämässä, työpaikoilla ja eri ammattiteissa
- Sovittelijoista kasvaa uusi rauhanvälittäjien sukupolvi
- Suomalainen vertaissovittelumalli on kansainvälinen vientituote

**KOULUSSA OPITTU SOVITTELUN TAITO KANTAA LÄPI ELÄMÄN**

Vertaissovittelumenetelmä on keskeisin sovittelumenettely kouluissa ja sen osalta tutkimustulokset ovat rohkaisevia. Tällä hetkellä Suomessa toimii yli 300 Suomen sovittelufoorumin vertaissovittelukoulutuksen saanutta koulua ja noin 6000 koulutettua sovittelijaoppilasta sekä noin 1200 aikuista toiminnan ohjaajaa. Samaan aikaan työyhteisösovittelua ollaan tutkimustyön myötä mallintamassa ja perhesovittelun hanketta käynnistämässä. Rikossovittelun lakiuudistuksen myötä sovittelu on konfliktitilanteissa kaikkien kansalaisten hyödynnettävissä. Vuosi 2009 on myös YK-liiton kansainvälinen sovittelun teemavuosi.

Koko yhteisön mahdollisuus osallistua koulurauhan turvaamiseen on tärkeää. Perinteisen aikuisjohtoisen konfliktien käsittelyn rinnalle on tuotava mahdollisuuksia, joissa myös oppilaat voivat olla osallisina. Oppilaiden oma asiantuntijuus on merkittävää kun halutaan avata oppilasyhteisön sisällä tapahtuvia ilmiöitä. Oppilaiden ei kuitenkaan tulisi olla vain tutkimuskohteita vaan tutkimustyön tulisi tuottaa käytäntöjä, jossa oppilaat ovat toimijoita. Meneillään olevien koulusovittelun tutkimusten tulokset valmistuvat syksyllä 2009.

Onnistumisten myötä myös koulun henkilökunta on omaksunut sovittelun työotteen niin, että tarvittaessa aikuisetkin ovat toimineet sovittelijoina sovittelun fasilitatiivisia periaatteita toteuttaen. Koulun johdolle sovittelu avaa väylän myös alueellisen sovittelutoimiston hyödyntämiseen vaikeammassa konfliktissa. Suomalaista koulusovittelumallia on esitelty useissa kansainvälisissä konferensseissa. Vuoden 2008 keväällä mallimme oli esillä European Forum for Restorative Justice –järjestön konferenssissa Veronassa ja syksyllä 2008 Milano-Bicocca yliopiston uuden teknologian konferenssissa Milanossa. Milanon kaupunki on myöntänyt yliopistolle rahoituksen vertaissovittelutoiminnan käynnistämiseen suomalaista mallia soveltaen.

**Maija Gellin, projektipäällikkö, gsm: 040-7079076, maija.gellin@ssf-ffm.com, www.ssf-ffm.com**

**KT, FM Päivi Hamarus, erikoissuunnittelija, Länsi-Suomen lääninhallitus**

- Väitellyt Koulukiusaamisesta 2006 (Koulukiusaaminen ilmiönä yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta. Jyväskylän yliopisto).
- Ilmestynyt tuore kirja Koulukiusaaminen. Huomaa, puutu, ehkäise. 2008. Helsinki: Kirjapaja. Alkamassa kouluhyvinvointihanke Vaakamalli® pohjalta. Hyvinvoinnin luominen ja kiusaamisen ennaltaehkäiseminen yhteisössä.

**Sovittelu koulu- ja työyhteisössä, yhteistyön ja johtamisen ongelmat**

- Koulukiusaamisen määrä pysynyt viimeiset 10 vuotta ennallaan.
- Kiusaamisella pitkäkantoiset vaikutukset. Kiusaaminen vaikuttaa myös oppimiseen.
- Vähintään kerran viikossa kiusatuiksi joutui 8% oppilaista. Neljäsosa kiusatuista ilmoitti, että aikuiset puuttuvat kiusaamiseen. (Aineisto 8. ja 9. luokkalaiset, kouluterveyskysely).
- Kiusaaminen on piiloinen ilmiö. Aikuiset eivät näe sitä.
- Kiusaamiseen vaikuttavat tekijät ovat yhteisön sosiaalisissa rakenteissa. Jotta kiusaamiseen voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi, vaikutettava näihin rakenteisiin.
- Vaakamalli® tutkimuksen pohjalta luotu malli hyvinvoinnin edistämiseen yhteisössä.
- Kiusaaja hakee kiusaamisella itselleen ”suotuisan” aseman yhteisössä. Ennaltaehkäisevässä työssä on luotava jokaiselle oppilalle yhteisössä hyväksytty ja tunnustettu asema.
- Kiusaamisen syyt pohjautuvat yhteisön arvostamiin kulttuurisiin ominaisuuksiin. Esimerkiksi jos oppilaat ihannoivat tietynlaista pukeutumista, tästä arvostuksesta poikkeavaa on helppo kiusata.
- Kasvatammeko siihen, että suvaitsemme toisiamme vai kunnioitamme toisiamme? Pitäisi puhua suvaitsevaisuuden sijaan kunnioittamisesta, jopa arvostamisesta.

Päivi Hamarus, paivi.hamarus@laaninhallitus.fi

Seppo Koskinen, työoikeuden professori, Lapin yliopisto  
seppo.koskinen@ulapland.fi

### **HÄIRINNÄN JA MUUN EPÄASIALLISEEN KOHTELUN KÄSITTELY UUDESSA TYÖTURVALLISUUSLAISSA**

- vastuut ja velvoitteet
- ennaltaehkäisy
- toimintatavat riitatilanteissa

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy on ensisijassa työnantajan velvollisuus. Työnantajan puuttumisvelvollisuus tietoonsa tulleisiin häirintätapauksiin on yksiselitteinen. Työnantajan työolosuhteita koskevan tiedonkeruun tulee olla systemaattista myös häirintään liittyen ja työnantajalla tulee olla käytössään asiaan kuuluvat seurantavälineet. Työntekijän velvollisuus on lain mukaan saattaa asia työnantajan tietoon viimeistään sen jälkeen, jos asian saattaminen häiritsijäksi kokemansa henkilön tietoon ei tuota tulosta.

Työnantajan tulee selvittää esille tullut riitatilanne parhaaksi katsomallaan tavalla. Selvittämisen ensimmäisessä vaiheessa yleensä asianomainen esimies käy läpi tilanteen asiaosaisten kanssa. Mikäli tilanne ei ratkea esimiehen voimin, selvittämiseen pyydetään mukaan työsuojeluhenkilöitä. Suurissa organisaatioissa on usein päätoimisia työsuojelutoimijoita, joiden tehtäviin kuuluu mm. olla mukana tällaisissa tilanteissa.

Mitä aikaisemmassa vaiheessa riitatilanteita aletaan selvittää, sitä parempiin tuloksiin on mahdollista päästä. On tyypillistä, että tilanteet mutkistuvat pitkittyessään. Tilanteiden selvittämisen tavoitteena tulee olla työrauhan palauttaminen työpaikalle. Joskus riitatilanteisiin kytkeytyy koko työyhteisö tavalla tai toisella.

Esimiehestä voi myös aikaa myöten tulla osallinen, jolloin hänen on hyvä varmistaa oman esimiehensä mukana olo asioita selvittäessään. Mikäli jonkun toimijan tavoitteena on asian oikeudellinen ratkaisu, siirtyy sen käsittely ulkopuolisille toimijoille. Näin käy mm. silloin jos tilanteesta selvittämisestä tehdään oikeusprosessi. Työnantaja voi käyttää myös ulkopuolisia asiantuntijoita, esim. sovittelijoita, tilanteen selvittämisessä.

Riippumatta siitä, minkälaisen selvittämistavan työnantaja tilanteeseen valitsee, vastuu on aina hänellä. Työnantaja on ainoa, jolla on valta ja velvollisuus toimia ja tehdä päätöksiä tilanteen ratkaisemiseksi. Työsuojeluhenkilöiden tehtävänä on toimia asiantuntijana tilanteen selvittämisessä. Asiantuntijana toimiminen edellyttää muun ohella asiaankuuluvan koulutuksen hankkimista työsuojelutoimijoille, mistä taas työnantaja on osaltaan vastuussa.

Työturvallisuuslain vaatima ennaltaehkäisevä toimintaa häirintätilanteiden varalta on esim. toimintaohjeiden yhteinen etukäteinen laatiminen. Se, mikä kullakin työpaikalla luokitellaan häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi, on syytä käydä läpi yhteisesti työyhteisön toimijoiden kesken.



# SOVITTELU SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA –SEMINAARI 22.1.2009

Eduskunnan Pikkuparlamentin auditorio, Helsinki

## TIEDOTTEET

---

Maija Vähämäki, KTT  
ma.lehtori  
Johtaminen ja organisointi  
Turun kauppakorkeakoulu

Maija Vähämäen väitöskirjatutkimus (liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin aineessa 4/2008) käsittelee työyhteisön jäsenten välistä neuvottelevaa toimintatapaa, sen rakentumista ja vaikutusta organisaation oppimiseen. Hän korostaa dialogia ja dialogista johtamisorientaatiota keinona välttää ja ratkoa työpaikan ongelmatilanteita.

Vähämäki toimii tällä hetkellä lehtorina Turun kauppakorkeakoulussa, ja hänellä on pitkä työkokemus myös yritysten ja julkishallinnon palveluksessa niin kotimaassa kuin ulkomailla.

yhteystiedot:  
maija.vahamaki@tse.fi  
gsm: 044-5625060

Sosiaalityön prof. Synnöve Karvinen-Niinikoski (HY) ja asianajaja Marja Pelli (Kerava)

***SSF:n fasilitatiivisen perhesovittelun (Fasper) projekti***

- RAY on esittänyt Valtioneuvostolle myönnettäväksi SSF:lle vuodelle 2009 avustusrahoitukseksi 40 000 euroa perhesovitteluprojektin aloittamiseksi
- projektin päämääränä on saattaa sovittelu ratkaisumenetelmäksi perheen konfliktien käsittelyssä ja siten tuoda perheriitoihin uusi käsittelymalli, kokonaan uusi konfliktinratkaisukulttuuri, joka saa ihmiset osallistumaan ja itse ratkaisemaan ongelmansa
- Fasper tarjoaa varhaisen puuttumisen mallin perheiden riita- ja erotilanteisiin sekä lapsen huoltoa ja tapaamis-oikeutta koskeviin riitoihin
- projektin tavoitteena on tuoda sovittelumahdollisuudet lähelle perheiden arkea ja niihin eri yhteyksiin, joissa avunhakukontakti riitatilanteissa syntyy
- 3,5 vuoden hankkeessa selvitetään ja luodaan ns. muutoskehittämismetodilla sovittävän käytännön toimintakonsepti perhekriiseihin ja erotilanteisiin, arjen ja palvelujärjestelmien rajapinnoille. Samalla tuotetaan tietoa lasten tilanteesta ja perheiden vaikeuksista riitatilanteissa
- projektilla ja sen yhteydessä tapahtuvalla lapsen edun kirkastamisella voidaan saada ja on saatava muutos perheasioiden riitely- ja kiusaamiskulttuuriin

Avioero prosessit ja perheasioihin liittyvä riitely tuottavat vanhemmille ja heidän lapsilleen usein suurta kärsimystä, joka voi traumatisoida kaikki asianosaiset ja johtaa ylisukupolviin elämänhallinnan ongelmiin.

Eroaminen ja huoltosopimusten tekeminen on lainsäädännön ja menettelytapojen osalta selkeää ja yhteishuoltajuussopimukset helppoja. Arkitodellisuus ja tutkimustieto kuitenkin osoittavat, että ongelmat ovat käytännössä suuria. Muodollinen sopimus ei takaakaan vanhemmuuden jatkuvuutta ja hyvien lapsi-vanhempi -suhteiden vaalimista. Käy niin, että toinen vanhemista katoaa lapsen arjesta ja elämästä, tai että lapsen välityksellä jatketaan kalvavaa parisuhderiitaa.

Nykytilanteessa palvelukäytäntöjen hyvä tarkoitus eroasioissa ei toteudu. Rakentavuuden sijaan syntyy raatelevia riitaprosesseja, joissa lapsi kärsii ja joutuu jopa vanhempien keskinäisen kamppailun välikappaleeksi. Tämän tiedetään olevan tuhoisaa lapsen kannalta.

Synnöve Karvinen-Niinikoski, Synnove.Karvinen@helsinki.fi  
Marja Pelli, gsm: 050-5699218

**Aune Flinck**

**Terveystieteiden tohtori, tutkija, kouluttaja**

### **Lähisuhdeväkivalta – onko sovittelulle sijaa?**

#### *Lähisuhdeväkivallan ratkaisu oikeusprosessissa*

\*Lähisuhdeväkivalta ei ole monoliittinen ilmiö, usein sen taustalta löytyy ihmissuhteen kommunikaatiohäiriö tai ihmisarvon loukkaus. Yksilön moraalisen vastuun ohittaminen tai ongelman siirtäminen viranomaisille tai tuomioistuimelle eivät poista ihmissuhdetason ongelmia, eivät ratkaise tai poista väkivaltaa synnyttäviä ja ylläpitäviä syitä eivätkä johda eettisesti kestävään muutokseen.

\*Lähisuhdeväkivaltaa on pyritty vähentämään alentamalla rikosilmoituksen tekokynnystä, tiukentamalla rikoslainsäädäntöä ja tarjoamalla väkivallan uhreille suojaa ja oikeutta rikosoikeusprosessissa. Oikeusprosessin ja rangaistusten koventamisen vaikutuksia väkivallan lopettamiseen on yliarvioitu. Väkivallan vähenemistä ei ole tapahtunut ja uhrien kokemukset eivät ole yksiselitteisen myönteisiä. Kaikki uhrin ei myöskään halua ilmoittaa väkivallasta poliisille tai viedä asiaansa oikeusprosessiin.

\*Pelkkä pidättäminen ja rankaiseminen saattavat ylläpitää väkivaltaa ja viedä huomion pois osapuolten selviytymisestä. Jos häiriön korjaamiseen ei paneuduta, käsittelemättömät tunteet ja ristiriidat voivat johtaa väkivallan uusiutumiseen.

#### *Lähisuhdeväkivallan sovittelu vaihtoehtoisena ratkaisuna*

\*Lähisuhdeväkivallan sovittelu edustaa korjaavaa oikeutta. Keskeistä sovittelussa on osapuolten kuuleminen, väkivallan ehkäisy, yhteiskunta- ja perherauhan saavuttaminen ja rakentavan vuorovaikutuksen edellytysten luominen tai palauttaminen.

\* Sovittelu perustuu osapuolten aktiivisuuteen, tekijän vastuunottoon ja rikosvahinkojen korvaamiseen sekä muutokseen pyrkimiseen. Osapuolten auttamiseen kytketään palveluverkosto ja osapuolten omat tukiverkostot.

\*Osapuolia autetaan keskustelemaan sovittelijoiden tuella mahdollisimman avoimesti väkivaltaan johtaneista syistä, siihen liittyvistä tunteista ja väkivaltarikoksesta sekä etsimään ratkaisuja väkivaltaongelmaan. Tekijä vastuutetaan ja osapuolet ohjataan erilaisten auttamispalveluiden piiriin. Sovittelussa ei ratkaista syyllisyyskysymystä, vaan jutut palautuvat aina syyteharkintaan.

\*Kun sovittelun mahdollisuudet ja rajat arvioidaan tapauskohtaisesti, sovittelu antaa mahdollisuuksia omakohtaisen kokemuksen kertomiseen, uhrin voimaantumiseen, tekijän vastuun ottoon, sovinnolliseen eroon ja väkivaltaisen suhteen päättämiseen sekä vastuullisen ja osallistuvan vanhemmuuden toteutumiseen.

\*Lähisuhdeväkivallan ongelmaa ei voida ratkaista yhdellä formaatilla. Tämän hetken haasteena on luoda dialogi rangaistusteoreettisen ja korjaavan oikeuden menettelytapojen välille ja pohtia, miten nämä kaksi näkökulma voitaisiin yhdistää väkivallan ja sen aiheuttamien vahinkojen ja kärsimyksen vähentämiseksi. Nopea sovinnon tai anteeksiantamisen julistaminen on avun tarvitsijan heitteille jättämistä. Samoin pelkkä sanktioiden kärsiminen auttaa vain harvoin syyllisyyteen ja inhimilliseen hätään.

Aune Flinck, aune.flinck@uta.fi

Tampereen yliopisto

## **DI Jyrki Keinänen**

Jyrki Keinänen on kehittänyt ja soveltanut sovintomenettelyä rakennusalan riitojen ratkaisemisessa.

Keinänen toimi 2001-2008 Rakennusalan sovittelukamarin asiamiehenä ja RIL Sovittelun toimitusjohtajana ja on ollut mukana sovittelemassa useita kymmeniä rakennusalan riitoja. Keinänen valmistelee TKK:lla väitöskirjaa rakennusalan konfliktinratkaisumenetelmien kehittämisestä.

### **Sovittelu rakennusalan riitojen ratkaisemisessa**

1. Rakennusala on tunnettu riitaherkkänä alana. Alan yleinen tapana on ohjata riidat välimiesoikeuden tai käräjäoikeuden ratkaistavaksi.
2. Vuodesta 2001 lähtien on alalla ollut käytettävissään moderni institutionaalinen sovintomenettely, joka on saavuttanut alalla vakiintuneen aseman.
3. Rakennusalan sovittelu on evaluoivan ja fasilitoivan sovittelun yhdistämistä tapauskohtaisten tarpeiden mukaan. Sovittelevan kokoonpanon muodostaa 2-3 asiantuntijaa.
4. Osapuolten luottamuksen saavuttamisessa keskeistä on ollut sekä rakennusteknisen, juridisen että sovitteluosaamisen korkea asiantuntemus.
5. Asiantuntijuuteen perustuvan sovittelun on todettu sopivan hyvin ammattimaisten toimijoiden välisten konfliktien hallintaan. Käsittelyjen kestot ovat olleet 2 vk – 1 vuosi ja kustannukset ovat pysyneet kohtuullisina.

Jyrki Keinänen, gsm: 040-7196299, jyrki.keinanen@sweco.fi

Pekka Kangas

OTK. Siirtynyt 1.8.2008 eläkkeelle ympäristöministeriön alueidenkäytön osaston päällikkönä toimineen ylijohdajan virasta, jota hoitanut vuodesta 1995. Yli 38 vuotta ministeriötason palvelusta ympäristöhallinnossa.

### **Sovittelun mahdollisuuksista ympäristöasioissa**

1. Toisin kuin erässä muissa maissa Suomen ympäristölainsäädäntö ei tunne erillistä sovittelumenettelyä. Meilläkin kannattaisi sovittelun mahdollisuuksia selvittää, koska sen avulla voitaisiin nopeuttaa prosesseja, vähentää valituksia ja parantaa ympäristöllistä lopputulosta.
2. Ympäristön muuttamista ohjataan kaavoituksella ja luvilla. Ohjauksen tarkoituksena on joko tulevien sukupolvien oikeuksien ja terveellisyys turvaaminen taikka naapuruston ja lähiympäristön intressien huomioon ottaminen. Sovittelun käyttökelpoisuus on riippuvainen suojeltavasta intressistä. Sovittelu soveltuu tilanteisiin, joissa on kysymys naapurien ja lähiympäristön intressien turvaamisesta. Sen sijaan tulevien sukupolvien oikeuksia ja terveellisyttä turvataan yleensä ehdottomilla normeilla, joihin ei liity sovittelun tai neuvottelun mahdollisuutta.
3. Kaavoituksessa sovittelu olisi syytä ottaa käyttöön ns. hankekaavojen kohdalla, joissa on kysymys ennen muuta hankkeen vaikutuksista naapureihin ja sen sopeutumisesta ympäristöönsä. Sovittelun täysimääräinen hyödyntäminen edellyttäisi MRL:n muuttamista.
4. Lupa-asioissa, joissa konflikti ilmenee naapuruussuhdekysymyksenä, sovittelusta olisi suurta hyötyä sekä hankkeen toteuttamiselle että hankkeen hyväksyttävyydelle.
5. Sovittelun mahdollisuudet muissakin ympäristöasioissa tulisi arvioida. Määrätyissä rakennussuojeluriidoissa ja lunastusasioissa sovittelusta epäilemättä olisi hyötyä.

Pekka Kangas, pekka.e.kangas@gmail.com

Esa Poikela, FT  
Kasvatustieteen professori  
Lapin yliopisto

### **Oppiminen sovittelun ytimenä**

Melkein aina rikollisen tai epäsosiaalisen käyttäytymisen taustalta löytyy trauma, joka on seurausta lapsena koetusta väkivallasta, hylkäämisestä tai huolenpidon toistuvasta laiminlyönnistä.

Uusimman <sup>1</sup>*epigeneettisen tutkimustiedon* valossa voidaan kysyä, ovatko trauman juuret vieläkin syvemmällä, jopa aikaisemman sukupolven kokemuksissa kuten 1800-luvun nälkävuosissa, 1900-luvun alkupuolen kansalaissodassa ja maailmansodissa tai 1990-luvun lamavuosissa. Laman lapsista on alettu puhua menetettynä sukupolvena, jonka traumaattiset kokemukset tuottavat kenties uusia rikoksen tekijöitä ja uhreja.

*Restoratiivisen oppimisen* tavoitteena on rakentaa ihminen uudelleen, voimaannuttaa rikoksen, konfliktin tai ristiriidan osapuolet siten, että paha teko tulee anteeksi annettua ja saatua sekä sovittua hyvällä teolla. Kyse ei ole vain oikeudenmukaisuuden toteutumisesta vaan terveyden ja hyvinvoinnin palautumisesta *restoratiivisten toimien, oppimisprosessien ja olosuhteiden* aikaansaamisen tuloksena. Restoratiivisen oppimisen ytimenä on uuden, rakentavan kokemuksen tuottaminen, jota voidaan kutsua reflektiivisen ja transformatiivisen oppimisen prosessiksi. Oppiminen on ongelmanratkaisua, näkökulmien avaamista ja arvojen punnintaa, jonka tuloksena oppijan toimintaa ohjaavat merkitykset muuttuvat ja hänellä on uusia resursseja ja välineitä kohdata elämisen haasteita.

Esa Poikela, esa.poikela@ulapland.fi

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi kaksoistutkimukset osoittavat, että ihmisellä on erityisiä herkkyysgeenejä, eräänlaisia on-/off-geenejä, jotka virittyvät tai jäävät virittymättä ympäristötekijöiden vaikutuksesta. Vanhastaan sama asia on ilmaistu kasvi- ja eläinkunnan tutkimuksissa genotyypin (perimä) ja fenotyypin (ilmenemä) käsitteissä. Suotuisa ympäristö saa ihmisenkin kukoistamaan kun taas ”siperia opettaa” selviytymään mitenkuten hengissä.