



Social Innovations Finland ry ja Kehityspiikki Consulting Oy
järjestävät yhteistyössä seminaarin

Konfliktit työelämässä johtajan ja esimiehen työkenttänä – miten mennä kohti vaikeaa?

26.9. klo 13.30 alkaen, Hotelli Pasila

Esimies kohtaa ristiriitoja ja konflikteja, jotka saavat alkunsa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ne voivat liittyä erilaisiin organisaation muutostilanteisiin, perustehtävän tai työnjakojen epäselvyyteen, puutteellisiin resursseihin tai ongelmiin itse johtamisessa. Ristiriitoihin tulisi puuttua ajoissa, ennen kuin ne kärjistyvät ja lopulta kriisiytyvät. Ristiriitatilanteen voi nähdä myös oppimistilanteena.

Helpommin sanottu kuin tehty.

Tule mukaan Kehityspiikki Consultingin ja Social Innovations Finlandin järjestämään työseminaariin tutkimaan yhdessä esimieskollegoittesi ja muiden asiantuntijoiden kanssa tätä haastavaa johtamisen osa-aluetta. Miten puuttua? Mitä siitä seuraa? Siedätkö itse epämukavuutta, jonka puuttuminen aiheuttaa?

Ilmoittaudu seminaariin 3.9.2013 mennessä

Ilmoittautuminen tapahtuu sähköisellä lomakkeella osoitteessa www.soin.fi

Kerro ilmoittautumisen yhteydessä mahdollisista ruokavaliotoiveista.

Tilaisuuden hinta 50 €. Ilmoittautuneille lähetetään lasku 3.9.2013 jälkeen.



Social Innovations Finland ry (SoInFin) on kiinnostunut erilaisista ihmisen, ryhmän ja organisaatioiden toiminnasta ja niiden ymmärtämisestä. Lisätietoja www.soin.fi



Kehityspiikki Consulting Oy on yhteiskunnalliseen konsultointiin, johtamiseen, ohjaamiseen sekä työyhteisöjen ja yksilöiden muutostilanteisiin erikoistunut asiantuntijaorganisaatio. Lisätietoja www.kehityspiikki.fi

Ohjelma:

26.9. klo 13.30 alkaen, Hotelli Pasila

- 13.30 Tapaamisia, tutustumista ja verkottumista, tarjolla kahvia ja pikkusuolaista
14.00 Risto Puutio: Konfliktit työelämässä johtajan ja esimiehen työkenttänä
14.45 Kommenttipuheenvuoro
Timo Pehrman : Minkälaisiin konflikteihin työyhteisösovittelulla on annettavaa?
15.15 Yhteistä työskentelyä.
Kokemuksia konflikteista; Mitä olen kohdannut, millaisia ratkaisuja olen löytänyt?
16.00 Vedetään henkeä
16.15 Yhteenveto ja opit: Mitä vien mukani?
17.00 Seminaarin päätös

Klo 17.00–18.00 Sinulla on mahdollisuus Kehityspiikin konsultin kanssa maksuttomaan ja luottamukselliseen kahdenkeskiseen konsultaatioon, jossa voit työstää omaa johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvää kysymystäsi. Voit varata konsultaatioaikasi ilmoittautumisen yhteydessä. Ajat annetaan ilmoittautumisjärjestyksessä.



Risto Puutio

Pst, työn ja organisaatioiden erikoispsykologi, MSc (Systemic Leadership & Organization Studies), TRO, organisaatiokonsultti FINOD.

Risto on toiminut organisaatioiden kehittämissä ja tässä työssä erikoistunut systeemiseen työotteeseen ja sen sovelluksiin. Työyhteisöjen vuorovaikutukseen liittyvät jännitteet ovat olleet hänen työmaataan runsaat 20 vuotta. Risto on TAOS Instituutin (USA) suomalainen verkostokumppani (associate). Vuosina 2006–2012 Risto Puutio toimi yliopistolehtorina työ- ja organisaatiopsykologien koulutuksessa. Nykyisin Risto toimii Metanoia instituutti Oy:n toimitusjohtajana, työyhteisökonsulttina sekä työnohjaajien ja konsulttien kouluttajana. Ristoa kiinnostavat merkitykset ja niiden rakentuminen ihmistenvälisessä vuorovaikutuksessa. Organisaatiot ja niissä tehtävä työnohjaus- ja konsultaatiotyö ovat hänen tutkimuksellisen kiinnostuksensa kohteena – hän on julkaissut aiheesta kirjoja ja useita tiedeartikkeleita.



Timo Pehrman

FT, työyhteisöjen kehittäjä.

Timo Pehrman on erikoistunut yritysten johtamiseen, kehittämiseen ja henkilöstön yhteistyön kehittämiseen. Johtamisessa pääpaino on henkilöstön osallistumis- ja oppimismahdollisuuksien kehittämisessä. Johtamisen tavoitteena on ns. Oppivaan johtajuuteen kehittyminen kaikilla organisaation tasoilla. Väitöskirjassaan "Paremmiin puhumalla" (Lapin yliopistokustannus 2011) Timo osoittaa, että suomalaisilla työpaikoilla kiusataan enemmän kuin muualla Euroopassa. Sovittelu soveltuu erinomaisesti työyhteisöjen konfliktien ratkaisukeinoksi. Timo tarkastelee tutkimuksessaan, miten sovittelu toimii työyhteisön konfliktinratkaisumenetelmänä haastavissa ja monitahoisissa kiusaamistilanteissa. Teoksessa selvitetään myös sitä, mikä merkitys oppimisella on sovitteluprosessissa ja millaista johtajuutta sovitteluva konfliktinratkaisu edellyttää.