

Trúnaðarmannaráðstefna BSRB

6. október 2017

# Getur sáttamiðlun komið að gagni?

*Lilja Bjarnadóttir, LL.M.*

*Sáttamiðlari og lögfræðingur*



**Sáttaleiðin**

leið til lausna

Vandamálið:

Ágreiningur og deilur á vinnustöðum

---

# Ágreiningur á vinnustað

---

- ❖ Ágreiningur er þegar skoðanir, gildi eða hagsmunir virðast ósamrýmanlegir.
- ❖ Ágreiningur á vinnustað getur t.d. verið um verkaskiptingu, vaktaskipulag, viðeigandi framkomu, fundaskipulag, skiptingu auðlinda (tæki og tól), réttindi og skyldur (líkt og úthlutun sumarorlofs o.s. frv.)
- ❖ Ágreiningur innan vinnustaðar getur leynst víða. Á milli deilda, milli starfsmanna eða milli yfirmanna og starfsmanna.

---

# Hvað veldur helst ágreiningi á vinnustað?\*

---

\*CPP Global Human Capital Report, 10. [www.cpp.com](http://www.cpp.com)

- ❖ Personality clashes / warring egos (49%)
- ❖ Stress (34%)
- ❖ Heavy workloads / inadequate resources (33%)
- ❖ Poor leadership from the top of the organisation (29%)
- ❖ Lack of honesty and openness (26%)
- ❖ Poor line management (23%)
- ❖ Lack of role clarity (22%)
- ❖ Lack of clarity around accountability (21%)

# Kostnaður óleystra ágreiningsmála

- ❖ Tímasóun og vinnutap
- ❖ Fjarvistir / veikindi
- ❖ Minni framleiðni
- ❖ Seinlegri ákvörðunartaka
- ❖ Mistök vegna samskiptavanda
- ❖ Áhrif á andrúmsloft á vinnustað
- ❖ Aukin starfsmannavelta
- ❖ Kostnaður við málaferli



---

# Ágreiningur er ekki slæmur

---

- ❖ Við getum aldrei útilokað allan ágreining, þá þyrftu allir að vera sammála alltaf...
- ❖ Ágreiningur getur verið góður; hreinsar andrúmsloftið, fær fólk til að sjá hlutina í nýju ljósi, uppspretta nýrra hugmynda o.s.frv.
- ❖ Neikvæðar afleiðingar ágreinings eru hins vegar það sem við viljum koma í veg fyrir

Lausnin:  
Sáttamiðlun?

---

# Hvað er sáttamiðlun?

---

- ❖ Sáttamiðlun er ferli þar sem hlutlaus sáttamiðlari hjálpar deiluaðilum að eiga samskipti svo þeir skilji hvorn annan betur og hjálpar þeim að finna lausnir á ágreiningi sem báðir aðilar geta sætt sig við og mun bæta vinnusamband þeirra í framtíðinni.



---

# Meginatriði sáttamiðlunar

---

- ❖ Sáttamiðlun er valkvætt ferli, allir aðilar þurfa að samþykkja að fara í sáttamiðlun
- ❖ Sáttamiðlun er lausnamiðuð
- ❖ Aðilar koma sjálfir með lausnina
- ❖ Sáttamiðlari er hlutlaus og tekur ekki afstöðu með öðrum hvorum aðila
- ❖ Sáttamiðlun fer fram í trúnaði
- ❖ Sáttamiðlun sem endar án samkomulags fyrirbyggir ekki að önnur úrræði séu notuð til þess að leysa úr deilunni

---

# Hugmyndafræði sáttamiðlunar

---

- ❖ Megin grundvöllur sáttamiðlunar byggir á þeirri hugmyndafræði að deiluaðilar séu sérfræðingar í sinni deilu og eru því best til fallnir að leysa vandann með hjálp hlutlauss sáttamiðlara.
- ❖ Þegar aðilar eiga hlut í því að móta lausn vandans eru þeir einnig ánægðari með hana og þar af leiðandi líklegri til þess að virða hana heldur en ef hún kemur frá utanaðkomandi aðila líkt og dómara eða yfirvaldi.

---

# Sáttamiðlari

---

- ❖ Stýrir ferlinu
- ❖ Er hlutlaus
- ❖ Kemur ekki með lausnina heldur hjálpar aðilum að komast að lausn
- ❖ Er bundinn trúnaði við aðila um það sem fram fer í sáttamiðlun

---

# Hvenær hentar sáttamiðlun?

---

- ❖ Þegar aðilar mega semja um niðurstöðuna!
- ❖ Mikilvægt að gera sér grein fyrir því í hvers konar málum hentar að grípa til sáttamiðlunar og hvenær EKKI.
- ❖ Sáttavilji aðila er forsenda þess að hefja ferlið.
- ❖ Fara þarf varlega í sáttamiðlun ef að um er að ræða háttsemi sem er refsiverð.

---

# Hentar sáttamiðlun? Helstu mótmæli...

---

- ❖ Fólk veit ekki hvernig sáttamiðlun virkar og er því tregt að taka þátt í henni
- ❖ Misskilningur á því hvað felst í sáttamiðlun
- ❖ Hræðsla við sáttamiðlunarferlið og / eða aðilann sem deilt er við
- ❖ Aðilar hafa ekki trú á því að deilan leysist með sáttamiðlun
- ❖ Aðilar eru ekki tilbúnir að leysa deiluna

Ávinningur sáttamiðlunar

---

# Kostir sáttamiðlunar

---

- ❖ Sparar tíma og peninga
- ❖ Betri starfsandi og bætt samskipti
- ❖ Sambandið varðveitt
- ❖ Sveigjanlegt ferli
- ❖ Allt sem fer fram í sáttamiðlun er trúnaðarmál

---

# Sáttamiðlun til lausnar ágreinings

---

- ❖ Það munu alltaf koma upp ágreiningsmál á vinnustöðum og þau geta haft skaðleg áhrif á andrúmsloftið og geta beinlínis haft neikvæð áhrif á frammistöðu innan fyrirtækisins.
- ❖ Kostur þess að velja sáttamiðlun til þess að leysa úr deilumálum er að það hjálpar til við að endurbyggja vinnusambönd, kemur á jafnvægi og gerir fólki kleift að einbeita sér að því sem það fær borgað fyrir.



---

# Virkar sáttamiðlun?

---

- ❖ Sáttamiðlun skilar sér í samkomulagi milli aðila í 80-85% af málum þar sem henni er beitt samkvæmt heimasíðu American Arbitration Association ([www.adr.org](http://www.adr.org))
- ❖ Áhrif sáttameðferðar í forsjármálum. 42% mála sættust árin 2014-2015 hjá Sýslumanninum á höfuðborgarsvæðinu ([www.stjornarradid.is](http://www.stjornarradid.is))

---

# Innleiðing sáttamiðlunar

---

- ❖ Samningsbundin sáttamiðlun
  - ❖ Aðilum er frjálst að innleiða sáttamiðlun í öllum þeim málum þar sem aðilar hafa málsforræði - þ.e. þeim er heimilt að semja um útkomuna.
- ❖ Lögbundin sáttamiðlun
  - ❖ Innleiðing sáttamiðlunar getur einnig komið til með þeim hætti að löggjafinn ákveði að tilteknir málaflokkar skuli fara í sáttamiðlun (t.d. ákvæði í barnalögum)

Já, sáttamiðlun getur komið að  
gagni

---

# Niðurstöður

---

- ❖ Fræðsla um sáttamiðlun gegnir lyklatriði í því að auka meðvitund um úrræðið og fólk almennt mjög jákvætt þegar það skilur hvernig þetta fer fram.
- ❖ Sáttamiðlun hefur fjölmarga kosti, og reynist mjög vel við að leysa ágreiningsmál á vinnustöðum, þar sem það er langtímasamband á milli aðila.
- ❖ Til þess að muna eftir sáttamiðlun þegar á reynir, er mikilvægt að skilgreina inngrípspunkta og huga að innleiðingu sáttamiðlunar.

# Takk fyrir mig

# Spurningar velkomnar

*Lilja Bjarnadóttir, LL.M.*

*Sáttaleiðin ehf.*

[lilja@sattaleidin.is](mailto:lilja@sattaleidin.is)