

Konfliktide ennetamine ja  
lahendamine  
kaasamisprotsessis

Iivi Luuk

Eesti Lepitajate Ühing

- **Konflikt ei ole halb ega hea**
- **Konflikt on arengu alustala**
- **Ettevalmistus vs. strateegia**
- **Konflikti üleküllus vs. konfliktikartlikkus**
- **Otsustusõigus**
- **Osapoolte kaardistamine**

Osapoole liik	Struktuur	Kiirus, millega saab tegutseda	Eesmärkide koherentsus
Korporatsioon	Tugevalt organiseeritud, hierarhiline	Kiiresti- kui õiged komponendid on rakendunud (ekspertiis, otsustusõigus)	Väga koherentne- selge, üldiselt jagatud edu mõõtmise standardid (lõpptulem)
Ametiühing	Tugevalt organiseeritud, poliitiline	Keskmise kiirusega, kui ettepanek on hääletamisel- <i>kui</i> ei eksisteeri ühingusisest rahutust	Üldiselt koherentne, kuid süsteemi kiire muutumise korral vähem koherentne.

Osapoole liik	Struktuur	Kiirus, millega saab tegutseda	Eesmärkide koherentsus
Tugigrupp/ organisatsioon	Varieerub tugevalt organiseeritust palgaliste esindajatega vabalt organiseerituni, vabatahtlike esindajatega	Varieerub keskmisest kiirusest aeglase ja ebakindlani	Varieerub selgest, ühe eesmärgiga kuni selgelt sõnastatud, kuid ebaselgete edu standarditeni
Valitsusorgan	Hierarhiline. Organiseeritud, kuid võib olla süsteemselt ebakoherentne tänu konkureerivatele mandaatidele ja poliitiliste toimijate mõjule poliitika ja töökorra standardite loomisel.	Aeglasemalt, kui korporatsioon. Kiiremini, kui kogukonnapõhised ja muud poliitilised grupid.	Võivad olla segased tänu võistlevatele mandaatidele ja muutlikule poliitilisele maastikule.

Osapoole liik	Struktuur	Kiirus, millega saab tegutseda	Eesmärkide koherentsus
Kogukonnapõhine organisatsioon	Poolstruktureeritud. Demokraatlik ja seetõttu muutustele avatud.	Võrdlemisi aeglaselt-vajab aega konsensuse saavutamiseks demokraatlike protsesside läbi.	Võib olla mitte päris koherentne tänu mitme konkureeriva eesmärgi olemasolule. Jagatud edu mõõtmise standardid võivad puududa.
Mittedominantne kultuurigrupp (nt. Setud)	Sageli esineb sisekonflikt "progressiivsete" ja "traditsiooniliste" faksioonide vahel. Konsensuspõhine otsustusprotsess tõenäolisem, kui enamushääl.	Võib olla väga aeglane, eriti kui toimib läbi konsensuse ja nõupidamiste.	Võivad olla raskesti arusaadavad tänu sisekonfliktile.

- **Tea enda loobumispunkti ja selle hinda**
- **Seisukohapõhiselt arutelult vajaduspõhisele**
- **Otsustamise reglement**
- **Grupiprotsessi ohjamine**
  - **Selged eesmärgid**
  - **Sobiv protsessijuht**
  - **Diskussiooni töökord**
- **Takistused efektiivsusele**
  1. **Madal konfliktitaluvus**
  2. **Emotsionaalse pinge maandamise võimaluse puudumine**
  3. **Osalemine ilma ette valmistamata**

- **Info juhtimise protsesside valik**
  - **Info kättesaadavus ja mitmekesisus**
  - **Privaatsus**
    - ✓ **Neutraalne territoorium**
    - ✓ **Mitteametlik diskussioon**
- **Avalikkuse toetus**
- **Pinguta esialgse kokkuleppe nimel**
- **Rõhuta partnerlust**
- **Üks-ühele opsioon**
- **Kooskõla eesmärkidega**

# UMBSEIS

1. Pea pausi
2. Keskendu vähem vastuolulisele teemale
3. Teema, mitte inimene või osapool
4. Ummiku põhjuse selgitus osapoolte poolt
5. Vastutus osapooltele
6. Kokkuvõtte laias perspektiivis
7. Üksmeele- või kokkuleppepunktid ja perspektiiv
8. Ideaalsest stsenaariumist tagasi töötamine
9. Katseaeg või –plaan



# UMBSEIS

10. Vastuvõetava tulemuse kriteeriumid
11. Ole katalüsaatoriks
12. Paku ette mudel
13. Rollide vahetamine I
14. Rollide vahetamine II
15. Teise seisukoht oma sõnadega
16. Küsi nende pakkumist
17. Reaalsuskontroll
18. Väljavaade protsess lõpetada