

Jännitteet kuuluvat seuratoimintaan - Hajatuksia vuorovaikutuksesta ja organisoimisesta seuran johtamisessa

Onkohan urheiluseuroissa paljon vuorovaikutukseen liittyviä murheita? Olen LiikUn seurakehittäjänä saanut useita yhteydenottoja ko. aiheeseen liittyen. Murheet ovat käsitelleet ratkaisemattomiksi muodostuneita riitoja, joiden seurauksena ihmiset väsyvät, turhautuvat, puhuvat palturia toisistaan selän takana ja tästä seuraa puhumattomuuden kehä. Käykö niin, että osa ihmisistä ei viitsi olla seuratoiminnassa mukana. Tai sitten hommasta tulee näennäistä yhteistyötä, joka ei mitenkään mahdollista sitä toimintaa, jota seuratoiminta voi parhaimmillaan olla.

Kuka hullu haluaisi viettää vapaa-aikaansa yhteisössä, jossa ei ole kivaa ja jossa oma ääni ei tule kuuluviin.

Ajatus lähti liitämään, kun pohdin omaa toimintaani seurojen toiminnanjohtajana. Isossa kuvassa kaikki oli tehty hyvin. Seuroille tehtiin yhdessä visio, missio, strategia. Niistä johdettiin tavoitteet ja niin edespäin. Sitten organisoitiin seuran eri toimet ennalta määräytyiksi tehtäviksi ja toimiviksi kokonaisuuksiksi. Suoritin kovasti eri tehtäviä ja pumppasin vauhtia koneeseen ja tulosta tuli. Kaikki luvut saatiin hurjaan kasvuun. Itse koin kuitenkin monesti riittämättömyyttä, kun liian usein oli jossain joku tulipalo, jota sitten sammutettiin eri ihmisten toimesta. Tunnistatko? Mitä voisi tehdä ja ajatella toisin?

Ketkä keskustelelevat keskenään? Miten keskusteluja johdetaan? Mitä uutta niistä syntyy?

Missio, visio ja tavoitteet toki tarvitaan, mutta ehkä vieläkin tärkeämpää on ajatus seurasta jatkuvassa muutoksessa ja liikkeessä olevasta yhteisöstä. Oleellista voisi olla sen pohtiminen, ketkä jatkossa keskustelelevat keskenään, kuinka usein ja miten ja kenen johdolla keskusteluja käydään. Mitä keskustelussa syntyvästä uudesta ajattelusta otetaan käytäntöön ja mitä uudelleen organisoitumista uudet ideat seurassa vaativat. Seurat ja lajiliitot voi ymmärtää tässä ihan samalla tavalla toimiviksi yhteisöiksi.

Tämä näkemys on varmistunut tosi konkreettisesti tekemieni valmentajien mentoriprosessien kautta. Johtopäätös niistä prosesseista on se, että mentorointi on merkityksellistä kaikille mukana oleville, mutta se on vaan hetken helpotus valmentajan arkeen. Varsinaiset ongelmat eivät ratkea, kun valmentajat eivät pääse keskustelemaan mentoriprosessista syntyneistä ajatuksista ja ideoista toimintaympäristönsä muiden toimijoiden kanssa. Esimerkkinä tästä on esim. valmentajien ja ero- tai arvostelutuomareiden aivan liian vähäinen vuorovaikutus toistensa kanssa. Tarvittaisiin paljon uutta keskustelua eri toimijoiden kanssa ja sitä kautta uudenlaista organisoitumista seurassa ja lajiliitoissa, jotta tässä tapauksessa valmentajien jaksamista omassa työssään voitaisiin paremmin tukea. Kehittyvään toimintaan tarvitaan enemmän myös halua ymmärtää erilaisia näkökulmia.

Jännitteet kuuluvat seuratoimintaan

Olisiko ajatusta siinä, että seuratoiminta on tavoitteellista toimintaa, joka synnyttää ajatuksia ja tekoja, jotka ovat päämääriin nähden jännitteitä tuottavaa.

Tämän ajatuksen kautta on helpompaa hyväksyä se, että ristiriitoja syntyy, kun toiminnassa on mukana ihmisiä, joilla on paljon erilaisia intressejä. Seuratoiminta on yhteisö, jossa on voimakkaita tunteita ja myös paljon impulsiivisuutta.

Lähdin pohtimaan asiaa niiden vastavoimien kautta, jotka ovat seuratoiminnassa monesti esillä. Seuraavat vastaparit tulevat minulle ensimmäisenä mieleen: tasoryhmät – ei tasoryhmiä, maksutonta – maksullista, ammattimaista päätoimisuutta – vapaaehtoisten toimijoiden tekemää toimintaa, uudistaminen – vanhan säilyttäminen, keskustelevuus – selkeys, pelaajien autonomia – auktoriteetin kaipuu, kaikki pelaavat – parhaat pelaavat, sarjan tai kilpailun voittaminen – pitkäjänteinen kehittyminen ja kontrolli – kaaos. jne.

Jos ristiriidat voitaisiin nähdä näiden vastaparien kautta, niin ehkä ne voitaisiin käsitellä vähän abstraktisemmalla tasolla, kuin henkilökohtaisuuksiin menevä riitely ja sitä kautta puolten valitseminen ja poteroihin jumittuminen.

Lähtökohta seuratoiminnassa voisi siis olla se, että jännitteitä ja konflikteja syntyy ja niiden onnistunut ratkominen ja käsittely synnyttävät uusia ideoita ja kehittävät seuran toimintaa. Näin ollen parasta olisi pohtia, minkälaisia konfliktien ratkaisutapoja seuran voisi rakentaa ja keiden olisi hyvä näitä uusia välineitä opetella käyttämään. Toimiva malleja ratkaista rakentavasti jännitteitä ja konflikteja on olemassa.

Monesti yhteisössä tai ryhmässä syntyneet riidat koitetaan ratkaista yksilöpsykologisin keinoin ja lopputulos on se, että saadaan selville syylliset ja syyttömät. Näin toimimalla sama meno jatkuu. Ryhmädynamiikan ongelmat eivät ratkea yksiiöiden persoonallisia ominaisuuksia tutkailemalla. Ryhmän ongelmat ratkeavat pohtimalla jännitteitä aiheuttavia rakenteita, toimintatapoja ja roolituksia. Esimerkkinä edellisestä voisi olla esim. pelisääntöjen ja johtajuuden puuttuminen juniorijoukkueesta, jolloin valtaa aletaan käyttää vahvimman oikeudella.

Voisiko seura lähteä jatkuvan väliaikaisuuden tielle. Ohjaavana tähtenä yhteisön arvot ja se merkitys, joka toiminnasta mukana oleville syntyy.

Hyvä väline seuran kehittämiseen on Tähtiseura-ohjelma, joka on Olympiakomitean, lajiliittojen ja aluejärjestöjen seuroille tarkoitettu kehittämisen laatuohjelma. Lue lisää tähtiseuraohjelmasta <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/tahtiseuramat-seurojen-laatuohjelma/> .

Minun ajatteluni kirvoitti Risto Puution ja Jukka-Pekka Heikkilän toimittama Organisaatio Prosessina muodonmuutoksen konsultointi kirja sekä keskustelut yrittäjä Eva Valtasen kanssa ja youtuben video https://www.youtube.com/watch?v=TeIVYXqUH_c#action=share

LiikU mahdollistaa seurojen kehitysprosesseja, tarjoaa seuran tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia ja ylläpitää toimijoiden verkostoja. Lähdetään kimpassa kehittämään.