

Rautalankamallilla apuja riitojen ratkaisuun

Seuratoiminta on tunteikasta puuhaa ja välillä käämit kärehtävät. Erimielisyyksiltä ei voi välttyä varsinkaan valmennustoiminnassa. Johtamisen näkökulmasta on aika selvää, että työntekijöiden kesken välillä kuohuu. Myös vanhempien kesken saattaa syntyä konfliktitilanteita, eikä aina välttyä seuran johtokunnassa tai muissa työryhmissä syntyviltä riitatilanteilta.

Olen aika vakuuttunut, että joukkueessa, tiimeissä ja työryhmissä ei synny luottamusta ja sitä kautta siellä ei voi parhaalla mahdollisella tavalla oppia ja suorittaa, jos kaikkia kiistoja koitetaan välttää tai niitä ei käsitellä. Perinteisesti ne käsitellään siten, että valmentaja/johtaja päättää kuka on syyllinen ja ns. pakottaa toisen pyytämään anteeksi. Tietänet mitä tarkoitan. Vihkoon menee. Kokemusta on. Pinnan alle jää kytemään ja jossain kohtaa räjähtää.

Seuraavassa kuvattu toimintatapa antaa perspektiiviä ja toivottavasti ajatuksia myös niihin tilanteisiin, kun itse on kiistan toinen osapuoli.

Korostan sitä, että en puhu pitkälle edenneestä kiusaamisesta, vaan pikemminkin kiusaamisen ennaltaehkäisystä puuttamalla riitatilanteisiin heti niiden ilmaantuessa. Toki kiusaamistilanteitakin voi tällä toimintatavalla käsitellä.

Luin somesta, että Kouvolan Kouvot olivat ratkaisseet seurassa syntyviä riitoja pestamalla ulkopuolisen asiaan vihkiytyneen sovittelijan, jolle riitatilanteet ohjataan. <https://yle.fi/urheilu/3-10940713?fbclid=IwAR3N5BoQglqfd7kVe8OuhCDwCZXAQNngGTrxKXVe8IK4KAOjrKhuEdkqdYp8>

Kouvojen toiminta on esimerkillistä, mutta minusta jokaisen meistä olisi hyvä miettiä sitä, miten kohdata ja ratkaista niitä vähän hankalampiakin asioita, mitä seuratoiminnassa eteen tulee. Kaikkea kun ei voi aina ulkoistaa. Samalla oppii itsestään ja varsinkin johtamisesta ja ihmisten kohtaamisesta.

Tämä rautalankamalli on vain neuvoksi ja ohjeeksi. Harkitse voisitko koittaa, miten se toimisi tai ainakin soveltaa sitä joiltain osin.

”Kevyesti sovitellen” malli on mukailtu toimintatavasta, jota käytetään katusovittelussa ja rikosasioiden sovittelessa. TuNMKY:n nuorisiosihteeri Olli Toivanen ja minä muokattiin malli seuratoimintaan sopivaksi Aseman Lapsien katusovittelukoulutuksen ja siinä käytettyjen materiaalien pohjalta.

Alla on listattu mallista vain sen ydinkohdat, jotka voisivat olla hyödyksi miettiessäsi, miten suhtaudut seuraavaan riitatilanteeseen. Jos kiinnostut asiasta enemmän, tilaa seuraasi LiikUilta teille räätälöity kevyesti sovitellen koulutus.

Perusperiaatteet ja ohjeet miten ohjata keskustelua kiistatilanteessa

Älä tulkitse tilannetta omien tunteittesi kautta. Ohjaa tilannetta ilman leimaamista, syyllistämistä, moralisointia ja tyrmäämistä. Käytä minäpuhetta. Rakenna luottamusta pitämällä keskustelut vain niiden tiedossa, jotka siihen osallistuvat. Se mitä on keskusteluissa sovittu, voi toki kuulua koko ryhmälle. Ole monipuolueellinen, eli arvosta kaikkien osapuolten näkemystä. Sinä ohjaajana, johtajana et siis arvota tapahtunutta vaan ohjaat keskusteluja.

Kokeile siis ratkaista tilanne näin. Ota kiistapukarit rauhalliseen tilaan.

1. Laita osapuolet kertomaan mitä tapahtui. Mistä riita alkoi, mitä tapahtui, mikä tekoon johti. Varmista, että yksi puhuu kerrallaan.
2. Kysy osapuolilta mitä ajatuksia, tunteita riita herätti ja miltä toisen sanat kuulostivat ja mitä osapuolet ajattelevat nyt riidasta.

3. Kysy miten riita vaikuttaa osapuoliin ja ryhmän toimintaan ja mitä osapuolet ajattelevat toisistaan nyt riidan jälkeen.
4. Kysy mitä osapuolet toivovat jatkossa, mitä voisi itse tehdä, mitä toinen voisi tehdä, jotta välttyttäisiin vastaavilta tilanteilta.
5. Miettikää miten tästä päästään eteenpäin niin, että kaikki voisivat jatkaa sovussa. Haluaako osapuolet luvata toisilleen jotain, miten jatkossa toimitaan, halutaanko sovituista asioista kertoa muulle ryhmälle ja miten se tapahtuu.

Suosittelen kokeilemaan tätä tapaa esim. harjoitustilanteessa siten, että jos paikalla on kaksi ohjaajaa toinen ohjaaja jatkaa harjoituksia ja toinen huolehtii riidan selvittämisestä. Voipi olla, että välttyään monelta jatkosopalta ja ryhmän luottamus siihen, että asiat selvitetään kasvaa ja sitä kautta ryhmä vaan vahvistuu.

Lähteet: Aseman Lapset katusovittelukoulutus ja siihen liittyvä materiaali.