

Sovittelutaidot seurakehittäjän osaamisena 6.10.2020

<https://olympiakomitea.zoom.us/j/93197743358>



Esittäytymiset

Kerro lyhyesti

- Nimi, organisaatio ja rooli
- Työssäni parasta on...
- Haluaisin muuttaa..... työssäni
- Kuinka paljon sovittelu tai ristiriitatapausten selvittely vie työaikaasi %

Tavoitteet

- Täsmennystä siihen mitä sovittelu on ja miten työmuoto voisi toimia urheilussa?
- Toimintamalleja ja keinoja sovittelutilanteisiin: mitä voin tehdä itse ja miten voin auttaa muita
- Varmuutta omaan toimintaan ja oman roolin hallintaan
- Vertaisoppimista ja -tukea
- Sovittelumallin kehitystä yhdessä

Ennako - havainnointitehtävä

- Tilanne, jossa oli mahdollisesti sopimisen aineksia

**Mitä sopimista
estäviä
tekijöitä?**

Mitä sopimista
edistäviä
tekijöitä?

Ohjelma 6.10.

Aika	Teema/vaihe	Miten?
9.30	Aloitus, tutustuminen, orientaatio ja ryhmät	
	Sovittelun perustat - mitä sovittelua ja miten	Yhteiskeskustelu
	Sovittelu prosessina - Kontaktista sopimukseen ja seurantaan Esi - ja alkuvaiheen ratkaisutavat ja mallit	Case 1 / 2 harjoitus kolmikoissa
12-12.45	LOUNASTAUKO	
12.45	Konfliktin osapuolten kuuntelu - yksittäiskeskustelut	Case 3 harjoitus kolmikoissa
	KAHVI	
	Sovittelutilaisuuden toteuttaminen	Case 4 / 5 harjoitus kolmikoissa
	Yhteiskeskustelu - nostot ja ideat	
	Opit ja oivallukset, jatko	Yhteiskeskustelu
16.00	Päätös	



Sovittelun perustat

Konflikti?

- Ristiriita
- Pitkään yhteistyötä vaikeuttanut kahnkaus, riita tai erimielisyys
- Epäasiallinen toiminta ja/tai käytös
- Laajentunut syvä konflikti



Konflikti kahden henkilön, useamman henkilön tai ryhmittymän välillä

Sovittelua ja sovittelijoita

Rikos-/riitasovittelu

Evaluatiivinen
sovittelija

Vapaaehtoinen rikos-
/riitasovittelija

Yhteisösovittelu/sopiminen

Fasilitatiivinen

Vertaissovittelija

Työyhteisösovittelu

Restoratiivinen,
ei-direktiivinen

Ammattimainen
sovittelija

Mistä kyse Restoratiivisessa sovittelussa?

- **Oikeus ja myös velvollisuus** osallistua ilmenneiden konfliktien käsittelyyn ja ratkaisemiseen
- Asianosaiset **sopivat itse** sovittelijan avustamana sen mistä on kyse ja mitä sovitaan
- Sovittelija toimii keskustelun ja sopimisen edistäjänä, määrittelemättä sitä mistä on kyse ja mistä sovitaan.
- Restoratiivinen **sovittelija esittää avoimia kysymyksiä, keskittyy kuuntelemaan**, ja ihmettelemällä kuulemaansa aktivoi osapuolia ratkaisukeskeisyyteen
- Sovittelija ei siis ole välittäjä tai asiamies, vaan tasapuolinen ja neutraali ulkopuolinen taho, joka varmistaa tilan ja ajan jokaisen osallistujan näkemyksille ja tuntemuksille
- Menetelmä on kansainväliseen ja kotimaiseen vertaisarvioituun tutkimukseen perustuva.



Sovittelun periaatteet sopivat myös ennaltaehkäisevään työhön

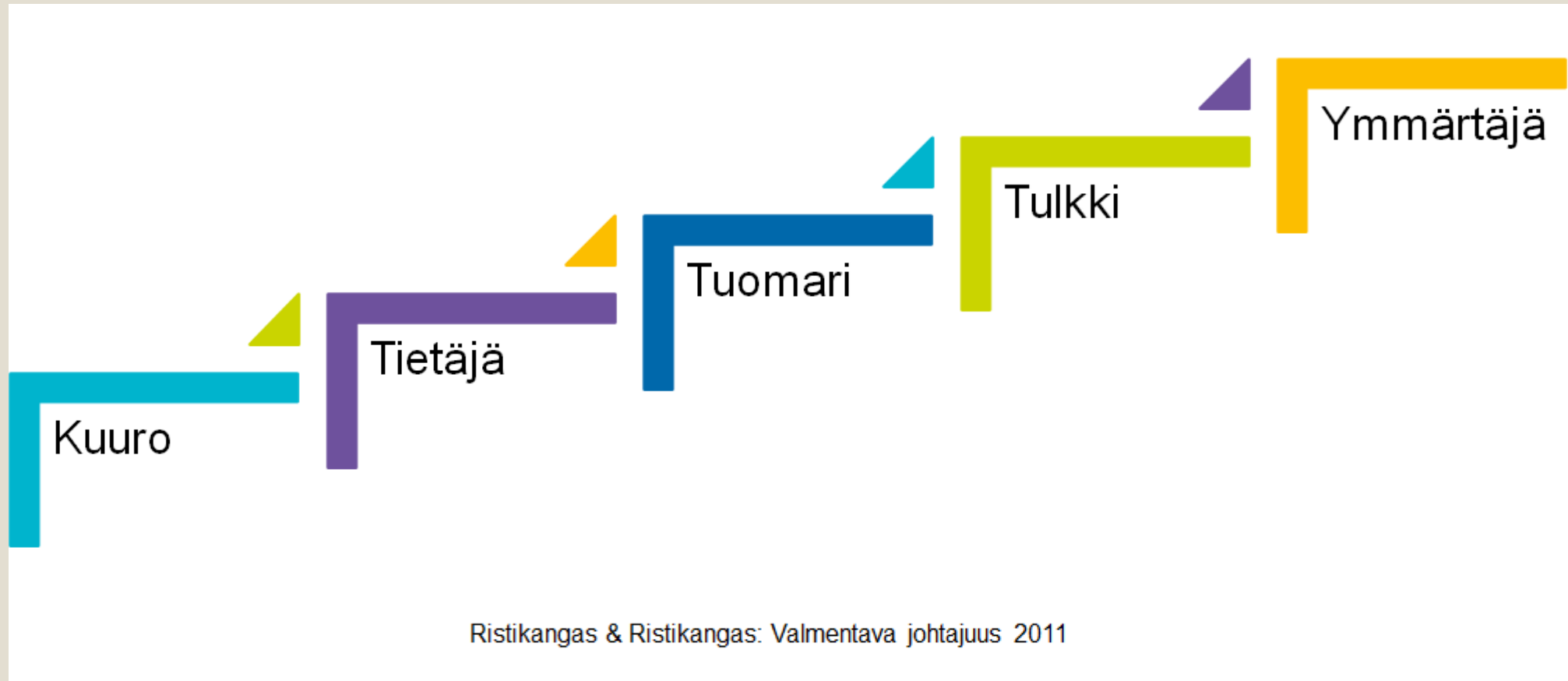
- Luottamuksellisuus
- Puolueettomuus
- Turvallisuus
- Läpinäkyvyys
- Tasapuolisuus
- Vuorovaikutteisuus
- **Kuulluksi tuleminen, arvostus**
- Tunteiden ja tarpeiden huomioiminen
- Aktiivinen toimintatapa, oppimiseen kannustaminen
- Kiireettömyys, aika

*Jokaisella ihmisellä on
oma käsityksensä asioista ja
tilanteista!
Totuuksia voi olla useita.*



Kuuntelun tasot

Millainen kuuntelija
sinä olet?



Ristikangas & Ristikangas: Valmentava johtajuus 2011

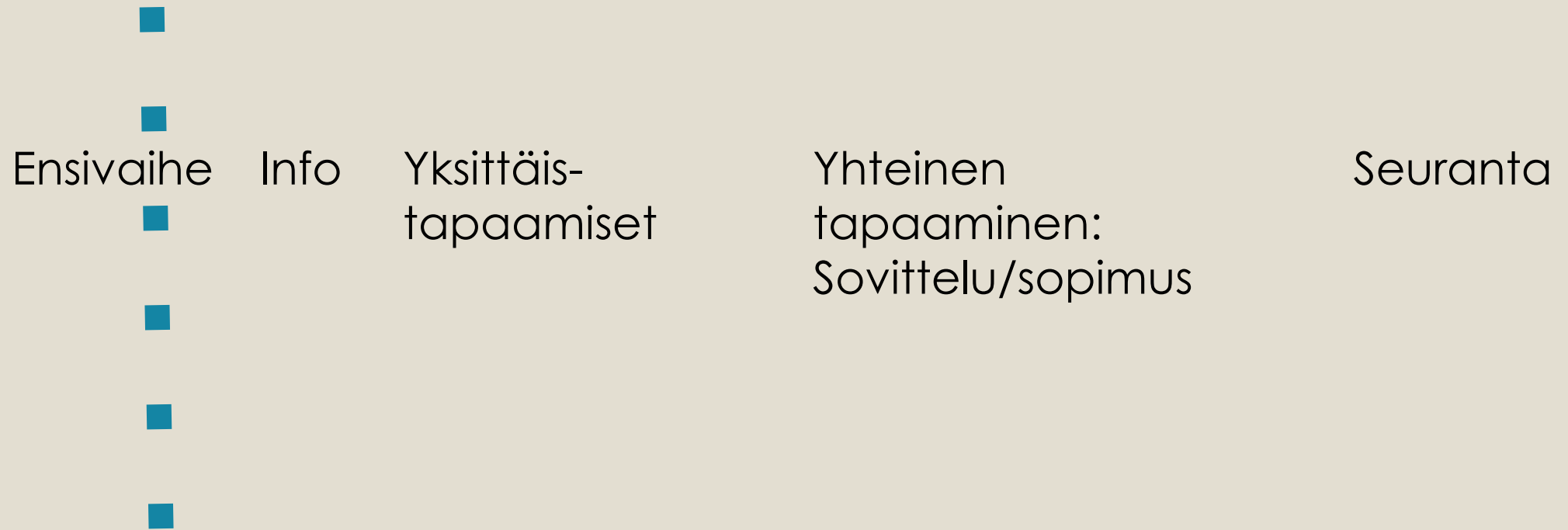
Avoimet kysymykset sovittelijan työkaluna

Avoimet M-kysymykset:

- Mikä?
- Mitä?
- Missä?
- Miten?
- Millainen?
- Milloin?



Sovittelu prosessina



Info

- Sovitteluprosessin, periaatteiden, vaiheiden esittely
- Sovittelijan roolin kuvaaminen
- Osapuolten roolin kuvaaminen
- Sovittelun arvojen painottaminen
- Osallistujien motivointi ja luottamuksen synnyttäminen
- Seuraavien vaiheiden aikatauluttaminen

Sovittelun kysymyksiä (yksittäistapaaminen)

- Millä fiiliksillä tulit tapaamiseemme?
- Millainen on työkuvasi / Missä tehtävissä toimit? / Oletko ollut tiimissä pitkään?
- Miten kuvaisit tiimiäsi, yhteistyötänne, ilmapiiriä?
- Minkälaisia kokemuksia Sinulla on tiimin tilanteesta?
- Miten olet kokenut yhteistyön?
- Minkälaisia huomioita olet tehnyt?
- Mitä on tapahtunut?
- Miten koet tapahtuneen?
- Mitä ajattelet tilanteestanne?
- Mitä havaintoja Sinulla on tästä?
- Miten tämä on Sinuun vaikuttanut?
- Keihin kaikkiin tämä on vaikuttanut?
- Mitä toivoisit yhteistyöltänne?
- Minkälaisin edellytyksin uskot teidän voivan...
- Miten tästä voisi päästä eteenpäin?
- Millaista teillä oli ennen (näitä ristiriitoja)?
- Milloin tilanne muuttui?
- Ovatko asiat joskus sujuneet välillänne?
- Mitä muuta haluaisit tuoda esille?

Sovittelun kysymyksiä (yhteinen tapaaminen)

- Kannustava aloitus - Mukavaa kun saimme tämän tapaamisen järjestymään näin vaivattomasti
- Ankkuroituminen prosessiin - Olen nyt tavannut teidät kaikki ja on yhteisen keskustelun aika.
- Pelisäännöistä muistuttaminen - sovittelun arvot, erityisesti luottamuksellisuus - annetaan puherauha (positiivinen puhe)
- Rauhoittaminen - ei kiirettä mihinkään - ei puhumispakkoa
- Keskustelun levollinen käynnistys, palautus yksittäiskeskusteluihin - Mitä ajatuksia yksilökeskustelu teissä herätti? - Mitä asioita haluaisitte tänään tuoda yhteiseen pöytään? - Mikä on päällimmäinen ajatuksesi / huolen aiheesi tällä hetkellä?

Sovittelijan havainnot (varo arviointia)

- Aistin turhautuneisuutta...
- Olen huomaavinani Sinussa huolta...
- Vaikutat harmistuneelta...
- Kuulostat pettyneeltä...
- Ymmärsinkö oikein, että koit tilanteen...
- Koen, että tunnelma jotenkin latistui, tuliko teille samanlainen tunne?
- Oliko Sinulla tähän joku huomio?
- Tarkoititko, että toivoisit juuri tähän muutosta?
- Mitä toivot sen sijaan?

pia.lappalainen@aalto.fi

HY+ / 2020

Jos tuntuu, että jotain pantataan... (yhteinen tapaaminen)

- Oliko todellakin tässä kaikki?
- Mikä on se asia, mitä harmittelette kotiin päästyänne, jos siitä ei nyt puhuta?
- Miksi nyt tuntuu, että vielä on jotain, minkä pitäisi tulla käsitellyksi?
- Mistä vielä haluaisitte puhua?
- Jos tämä tuli jo käsiteltyä, mikä olisi seuraava, minkä haluaisitte pois painamasta?
- Kun nyt olemme kaikki tässä, mikä olisi vielä hyvä ottaa puheeksi?
- Minkä asian käsittely odottaa vielä vuoroaan?
- Mikä huolettaa / pohdituttaa vielä?
- Onko jotain, mitä arastelette nostaa esille?
- Nyt olisi hyvä hetki nostaa esille mitä tahansa mieltä vaivaavaa, vaikka jotain ihan pientäkin

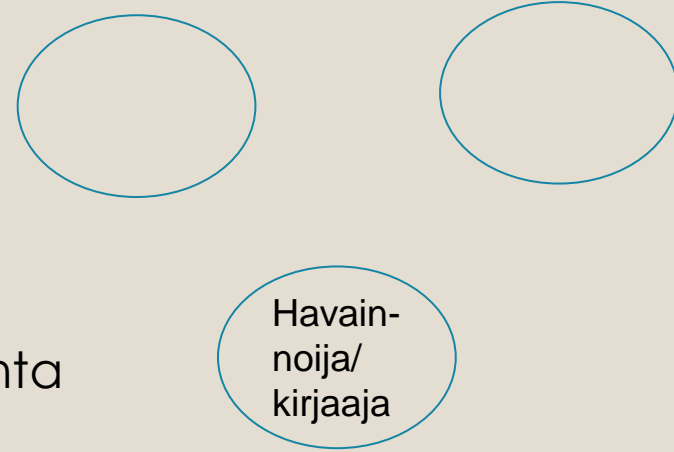
Siirtyminen sopimuksen tekoon

- Varmista, että kaikki ovat valmiita - Olisiko vielä jotain ennen sopimuksen tekoon siirtymistä? - Haluaisiko joku nostaa esille vielä jotain? - Onko nyt oikea hetki siirtyä kirjaamaan asioita sopimukseen?
- Ole aktiivinen – muistuta ja kysele - Puhuitte useaan kertaan X:stä, olisiko se syytä kirjata sopimukseen? - Useampi teistä on nostanut esille avoimuuden, mitä sillä konkreettisesti tarkoitetaan? - Mikäs se juttu oli liittyen X:ään, pitäisikö se kirjata sopimukseen?
- Pysytä omistajuus osapuolilla sanamuotoja kirjatessa - Nyt tässä lukee "Tulemme kokouksiin ajallaan", näinkö tarkoittitte? - Miten haluatte kirjata toiveenne liittyen X:ään?
- Varmista, että kaikki oleelliset asiat tulivat kirjatuiksi - Mitä muita kohtia tähän olisi syytä kirjata? - Olisiko vielä jotain kanssakäymiseen liittyvää? - Onko kellään mielessä jotain, mikä vaikuttaisi tunnelmaan? - Puheissanne on monesti toistunut asia X, haluatteko sen sopimukseen?
- Anna rohkaisevaa palautetta - Olette saaneet sovittua monesta käytännön asiasta josta on varmasti hyötyä arjessa - Mukavaa, kun kaikki osallistuivat sopimuksentekoon näin aktiivisesti - Tuntuu, että teidän oli helppoa yhdessä löytää arkea parantavia kehityskohteita
- Seurannan ajankohdasta päättäminen

Ryhmäpohdinnat ja harjoitukset

Ryhmäpohdinta

- keskustelun ja jakamisen kautta tilanteen tai aiheen ratkaisumalleja seurakehittäjän/sovittelijan roolissa
- askeleet ja/tai vaihtoehtoiset tavat toimia
- yksi ryhmästä kirjaa **ppt:n case numerolla**
- vaihtakaa kirjaajaa casen vaihtuessa



Harjoitus /tilanteen simulointi

- case-kuvauksen läpikäynti ja mahdollinen valinta
- roolien valinta - 2 tai 3 roolia
- yksi havainnoija mikäli vain kaksi harjoituksen toteuttajaa
- analyysi ja ajatukset tilanteesta ja reflektio ppt:lle

Case 1 “kontakti”

Case: Olet alueen seurakehittäjä. Seurasta x soitetaan sinulle lajiliitto Y:n ohjeistamana. Seura on voimaton erään urheilijansa vanhemman käytöksen vuoksi. Vanhempi häiritsee toistuvasti harjoituksia kommentoimalla valmentajalle ja huitomalla kentän laidalla. Lisäksi ko. vanhempi pyörittää negatiivisen keskustelun kerhoa urheiluhallin kahviossa. Nuori valmentaja on uupunut ja jää sairauslomalle.

Seuran puheenjohtaja on pyytänyt vanhempaa kuultavaksi useaan otteeseen, mutta vanhempi kieltäytyy. Seura kokee olevansa voimaton, koska ei voi kohdistaa kurinpitotoimia vanhempaan, joka ei ole seuran jäsen.

Tehtävän kokonaiskesto 20 min.

Keskustelkaa kolmikossa/nelikossa

-Miten lähdet purkamaan tilannetta?

-Ketkä voisivat toimia sovittelijoina?

-Ketkä ovat osapuolia?

-Minkälaisella otteella etenet?

Kirjatkaa muistiinpanonne ppt-pohjalle

Case 2 infotilaisuus

Olet liiton seurakehittäjä ja kahden seuran urheilijat ja seuratoimijat ovat riitaantuneet sosiaalisessa mediassa käydystä keskustelusta. Olet päättänyt itse toimia sovittelijana.

Tehtävän kokonaiskesto 20 min.

Keskustelkaa kolmikossa/nelikossa

-Miten lähestyt osapuolia?

-Miten kutsut osapuolet koolle? ja mihin?

-Miten esittelet sovittelua työmuotona ja sitoutat osapuolia prosessiin

Kirjatkaa muistiinpanonne ppt-pohjalle



Lounastauko
45 min.

Case 3 yksittäistapaaminen

Seuraan puolitoista vuotta sitten palkattu ensimmäinen ammattivalmentaja on joutunut riitaan seuran johtokunnan jäsenten kanssa työmäärästään. Hänen toimenkuvansa oli alunperin rajattu edustusjoukkueen urheilijoiden ja sitä seuraavan tason valmentamiseen. Valmentaja kokee johtokunnan toimesta tulevan jatkuvasti uusia tehtäviä ja ristiin ohjausta, eivätkä alunperin sovitut työn rajat pidä.

Väsytys on tehnyt aiemmin innokkaasta kehittäjästä ärtyisän työntekijän. Hän on ottanut yhteyttä Savaliin tilanteestaan ehkä myös konsultoinut liiton juristia. Johtokunnan sisällä on kahta linjaa, juridista ja sopimista edistävää, Sinua lähestynyt seuran johdon edustaja. Olet pyydettyinä ulkopuolisena toivonut tapaamisia valmentajan ja johtokunnan kahta linjaa edustavien kanssa. Ensimmäisenä tapaat valmentajan. Tämän jälkeen sinulla on tarkoituksena tavata pj ja kaksi eri linjoja edustavaa jk:n jäsentä.

Kyseessä on nyt ensimmäinen tapaaminen: valmentaja.

Tehtävän kokonaiskesto 25 min.

Haastatteluvaihe 10 min
Ryhmän pohdinta 15 min

Yksi ryhmästä ottaa valmentajan roolin.
Toinen toimii sovittelijana.
Kolmas tarkkailijana ja kirjaajana

Kirjatkaa muistiinpanonne ppt-pohjalle

- mitä keskeistä yksilön kuulemisessa nousi esiin sovittelijan roolin, toiminnan ja sovittelun edistymisen kannalta?

Case 4 sovittelutilanne

Lajin edustusjoukkueen valintapäätöksen jälkeen joukkueeseen valitsematta jäänyt urheilija on arvostellut päätöstä rajusti julkisuudessa sekä sosiaalisessa mediassa rannalle jäännistään. Hänen mielestään päävalmentaja on toiminut omavaltaisesti eikä ole antanut hänelle näyttömahdollisuutta.

Liiton ja valmentajan mielestä urheilija on sortunut epäurheilijamaiseen käytökseen ja harkitsee kurinpitotoimenpiteitä.

Tilannetta ei haluta kuitenkaan viedä suoraan kurinpitomettelyyn vaan yritetään sovittaa. Sovittelija on käynyt osapuolten kanssa yksittäiskeskustelut ja onnistunut järjestämään sovittelutilaisuuden,

Tilaisuuteen osallistuvat urheilija ja lajin päävalmentaja.

Tehtävän kokonaiskesto 35 min.

Sovitteluvaihe 20 min

Ryhmän pohdinta 15 min

Roolit Urheilija, valmentaja ja sovittelija

Kirjatkaa muistiinpanonne ppt-pohjalle

- miten sovittelija toimi edistääkseen osapuolten lähentymistä ja keskinäistä ymmärrystä?
- Mikäli tilanne olisi jatkunut mtiä olisi tapahtunut ja miten sovittelija olisi edesauttanut lähentymistä ja sopimuksen syntymistä?

Case 5 sovittelutilanne

On syntynyt kiista seuran kausimaksujen maksamatta jättämisestä seuran ja B-ikäisen urheilijan vanhempien välille. Juniori oli siirtynyt kauden keskivaiheilla vanhempien ja valmentajan välisten erimielisyyksien takia toiseen seuraan ja vanhemmat perivät takaisin maksamaansa kausimaksua vedoten valmennuksen tasoon.

Tämän valmentaja ja seura kiistävät ja kokevat seurasiirron tapahtuneen muista kuin urheilullisista syistä. Vanhemmat ovat ottaneet yhteyttä liittoon ja kysyneet kausimaksun perimisen laillisuutta.

Liitosta on ehdotettu osapuolten välistä keskustelua ja sopimista. Tilaisuus on saatu järjestymään. Olet neutraali sovittelija ja tilaisuuteen ovat tulleet isä, yllättäen perheen juristi ja seuran valmentaja. Olet haastatellut isän, pelaajan ja valmentajan ennakkoon.

Tehtävän kokonaiskesto 35 min.

Keskustelkaa kolmikossa

-Miten lähdet purkamaan tilannetta?

-Ketkä voisivat voimia sovittelijoina?

-Ketkä ovat osapuolia?

Kirjatkaa muistiinpanonne ppt-pohjalle

Opit, oivallukset

- Mikä jäi päällimmäiseksi mieleen tästä päivästä?
- Kiteytä ajatuksesi kolmeen sanaan (ei enempää! :-))



Kiitos!

- **Tapani Frantsi**
 - KTT, kokenut johtamisen ja kehittämisen ammattilainen. Toiminut urheiluorganisaatioiden kehittäjänä yli 30 vuotta. Työyhteisösovittelija.
 - Konsultit Frantsi ja Freia Oy

- **Hanni Nevas**
 - KTM, Valmentaja (työyhteisö-, esimies- ja johtamistaidot), sertifioitu coach ja työyhteisösovittelija
 - Accountor HR4 ja oma yritys Flying Change Oy
 - Hallituksen jäsen Espoon jäätaiturit ry ja Espoo Synchronized Skaters ry



Sähköisiä lähteitä sovittelusta

- THL youtube työyhteisösovittelusta! Hyvä ja luonteva keskustelu kun alun jäykkyys häviää
<https://www.youtube.com/watch?v=w20vSkKbgY4>
- THL:n tietoa sovittelusta , nuorten sovittelusta ja sovittelutoimistoista
- <https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-terveydenhuollon-erityispalvelut/rikos-ja-riita-asioiden-sovittelu>
- <https://sovittelu.com/sovittelu/tyoyhteisosovittelu/>