



Tartu Ülikool
Ühiskonnateaduste instituut

Käsiraamat **Kogukonna arendajale**

Konflikti mõju kogukonna ühtsusele ja arengule



2
0
2
3



Koostaja:

Merle Beljäev, MA tudeng

Kogukondade arendamine ja sotsiaalne heaolu

Sisukord



• Eessõna	
• Sissejuhatus	4
• Kasutatud mõisted	4
• Konfliktid kogukonna arengus	5
Konflikti olemus	5
Konflikti liigid	6
Konflikti lahendamise lähenemisviisid ja nende mõju	7
• Kogukonna kujunemine	8
Kogukonna kujunemisetappide mõistmine	11
Segadus ja võimalused kogukonna arengus	12
• Meetodid konfliktide lahendamiseks ja ennetamiseks	13
Avatud dialoog	13
Ringi meetod	17
Eduelamuse kovisioon	18
• Miks on vaja kogukonna arendajal kõike seda teada	20
Kogemuslood:	
Suhtlus on võti inimestevaheliste pingete leevendamiseks	21
Raha ja võimusuhted kui võimalikud konflikti allikad	22
Vastutuse jagamine ja avatus	23
Vähene teadlikkus konflikti lahendamise meetoditest	24
• Kokkuvõte	26
• Soovitused lugemiseks/kuulamiseks	27
• Kasutatud kirjandus	28





Head konflikt ei saa raisku lasta!

Ehtsas kogukonnas puudub vastandlikkus. See ei ole alati lihtne, kuid kogukonna kasvades õpivad selle liikmed loobuma kildkondadest, kuulama üksteist ning vältima vastasseisu sattumist. Mõnikord jõutakse kogukonnas kiiresti üksmeelele, teinekord võib see võtta aega ja nõuda palju pingutust. Ühtne kogukond ei taga automaatselt konfliktide puudumist, kuid see on koht, kus konflikte saab lahendada ilma vägivalla või emotsionaalse vägivallata, kasutades pigem tarkust ja kaastunnet. Tugev kogukond suudab konflikte lahendada väärikalt ja elegantselt.

M. Scott Peck

Eessõna

See käsiraamatu peatükk on kasulik materjal igale kogukonna arendajale, andes ülevaate kogukonnaks kujunemise etappidest ning pakkudes tööriistu takistustest üle saamiseks. Peatüki sisu keskendub kogukonnaks kujunemise ühele keerulisemale etapile - **konfliktile**. Erinevad käsitlused kirjeldavad konflikti olemust ka kaosena, selles peatükis seon need terminid ning sõnastuses kasutan peamiselt konflikti väljendit.

On oluline mõista, kuidas konfliktid tekivad ja kuidas neid konstruktiivselt lahendada, et edendada kogukonna kasvu ja ühtsustunnet. Konflikt võib saada peamiseks takistuseks tõeliseks kogukonnaks kujunemisel, kui seda ei suudeta adekvaatselt juhtida ja lahendada. Kogukonna arendajal on hea olla teadlik võimalikest konfliktiallikatest ning omada oskusi ja tööriistu, mis aitavad konflikte produktiivselt lahendada ning luua kogukonnas rahumeelset ja harmoonilist keskkonda. Kogukonna arendaja tööriistakastis olevad meetodid konfliktide ületamiseks võimaldavad arendajal luua platvormi, kus kogukonna liikmed saavad avatult ja ausalt suhelda, erimeelsusi lahendada ning leida ühiseid lahendusi.

Lisaks annab peatükk võimaluse teadvustada, millises arenguetaapis kogukonnana ollakse. See aitab arendajal hinnata kogukonna väljakutseid, vajadusi ja võimalusi ning kohandada oma lähenemist viisil, mis aitab kaasa tõeliseks kogukonnaks kujunemisele.





Sissejuhatus

Olles mitmeid aastaid ühe geograafilise kogukonna eestvedaja, olen kogenud väga erinevaid perioode meie ühistes tegemistes. Meie kogukond elab hajaasustusega külas ning oma naabreid ei pruugi nädalaid kohata. Tajusin, et kuigi meie kandi inimesed tunnevad end kogukonna osana, siis tegelikult puudub meil tõeline ühtsustunne ja sügavamad suhted. See võib olla tingitud asjaolust, et kogukonna liikmed võivad olla seotud ainult teatud ühistegevustega, kuid ei pruugi tunda sügavat sidet üksteisega.

Selleks, et säilitada ja tugevdada kogukondlikku sidet, oli selge, et minul eestvedajana jääb senine teadmistepagas napiks ning tuleb omandada uusi oskusi. Tartu Ülikooli õppekava "Kogukondade arendamine ja sotsiaalne heaolu" andis kogukonna olemusest uue vaatenurga ja avardas võimalusi, mitte lihtsalt olla parem kogukonna eestvedaja, vaid ka teadlikum arendaja. Õpingute käigus mõistsin, et tõeliseks kogukonnaks kujunemiseks tuleb läbida teatud etapid. Nii mõnigi pealtnäha negatiivsena tunduv olukord võib hoopis pikemas perspektiivis kasu tuua. Nii võib olla ka konflikti olukord täiesti loomulik kogukonnaks kujunemise etapp ja sellest on võimalik tervena väljuda.

Selleks, et saada ülevaadet konfliktidega toimetuleku viisidest just geograafilistes kogukondades, viisin läbi intervjuud kogukonna eestvedajate/aktivistidega (7) ning kogukondi nõustavate organisatsioonide esindajatega (3).

Kasutatud mõisted

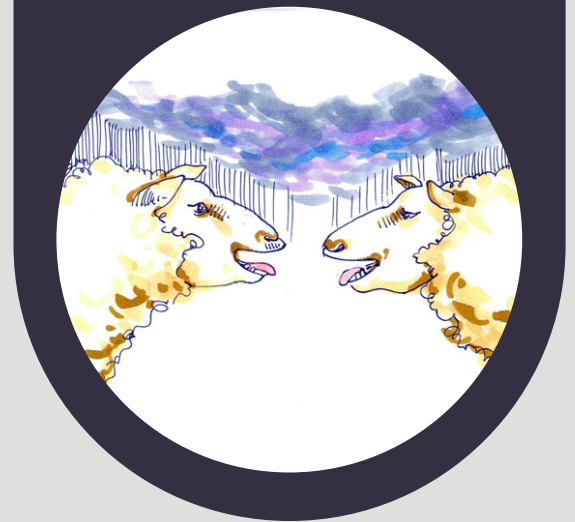
- **Konflikt** - olukord, kus on vastuolud, vastasseisud või erinevused huvide, seisukohtade, vajaduste, eesmärkide või väärtushinnangute osas. Konflikti võib käsitleda kui eriarvamuste ilmingut, mis võib olla arengu katalüsaatoriks.
- **Kaos** - kogukonna konflikti kontekstis viitab kaos olukorrale, kus valitseb segadus, ebakindlus ja korratus. Kui kogukond on konflikti küüsis, võib tekkida erinevate huvide ja väärtuste vastasseis, mis põhjustab sotsiaalseid pingeid ja ebastabiilsust.
- **Geograafiline kogukond** - kindlas piirkonnas või paikkonnas elav teatud sotsiaalse suhte võrgustikuga seotud inimeste rühm (Vihma & Lippus, 2014). Olulisel kohal on seotus kohaga, konkreetse paikkonaga (*place attachment*). Teisisõnu on see inimeste emotsionaalne side kindla geograafilise ruumi, kohaga (Perkins, Hughey & Speer, 2002).

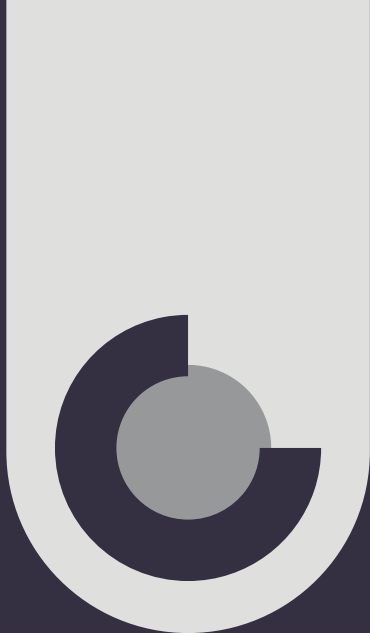
Konfliktid kogukonna arengus

Konflikti olemus

Konflikt ei seisne tingimata vaenulikkuses, see võib tähendada hoopis erinevat vaadet olukorrale või probleemile, arvamuste lahknemist. See võib tähendada olukorra teistsugust tõlgendust või teistsugust maailmapilti (religioon, kombed, väärtused). Kogukonnas võivad konfliktid olla seotud ressursside, võimu, otsuste tegemise protsesside, ühistegevuse ja muude teemade ja probleemidega. (Butler, 2007).

Konflikt kogukonnas pakub väljakutset, sest konflikti osapooled võivad olla omavahel tihedalt seotud, konflikt mõjutab kogu kogukonda, mitte ainult üksikuid inimesi või väiksemaid rühmi. Samuti võivad kogukonna konfliktid olla pikaajalised ja kompleksed, kuna kogukonnaliikmed kannavad erinevaid väärtusi, arusaamu, mistõttu võib ühisosa ning sealtkaudu lahenduste leidmine olla vaearikas. Konfliktifaasis võib suhtlus ja koostöö kogukonnas olla raskendatud või peaaegu olematu. Konfliktid võivad põhjustada vastastikuse mõistmise ja usalduse vähenemist ning takistada konstruktiivset suhtlemist ja koostööd. Konfliktifaasis võib võimu ja kontrolli pärast toimuda intensiivne võitlus. Konfliktide lahendamine kogukonnas nõuab oskuslikku juhtimist, läbimõeldud lähenemisviisi ja empaatiat kogukonna liikmete suhtes. Selleks, et mõista konflikti põhjuseid ja osapoolte vajadusi, on oluline luua ruumi avatud aruteluks ja kuulata erinevaid seisukohti. Kogukonna eestvedajate oluline roll on juhtida konflikti lahendamist, aidates kaasa dialoogini jõudmisele ja kokkulepete sõlmimisele. Kogukonna liikmetel on samuti oluline vastutus, et teha koostööd ja otsida lahendusi, mis aitavad kaasa kogukonna ühtsuse ja terviklikkuse säilitamisele. Konfliktide lahendamine võib aidata kogukonnal kasvada ja areneda ning luua tervislikku ja jätkusuutlikku kogukonna suhet.





Konflikti liigid

Konfliktid võivad ilmned mitmel erineval viisil, sõltuvalt konflikti olemusest ja osapoolte vahelistest erinevustest (Adler, Rosenfeld & Proctor II, 2018):

Infokonfliktid tekivad siis, kui osapooled erinevalt tõlgendavad, koguvad või levitavad informatsiooni. See võib hõlmata valeinformatsiooni, desinformatsiooni või erinevaid arusaamu faktide või sündmuste kohta. Infokonfliktid võivad tekitada segadust, valearusaamu ja usalduse kaotust.

Väärtuskonfliktid tulenevad osapoolte erinevatest väärtustest ja veendumustest. Need konfliktid võivad olla seotud eetiliste, moraalsete, religioossete või kultuuriliste erinevustega. Väärtuskonfliktid võivad põhjustada vastuolusid ja arusaamatust erinevate väärtushinnangute tõttu.

Eesmärgikonfliktid tekivad siis, kui osapooled soovivad saavutada erinevaid eesmärke või tulemusi. Nad võivad olla seotud ressurside, võimu, positsiooni või konkurentsiga. Eesmärgikonfliktid võivad tekitada vastasseise ja pingeid, kuna osapooled püüavad oma huve maksimeerida.

Vajaduste konfliktid tulenevad erinevatest vajadustest ja huvide vastuoludest. Osapooled võivad vajada erinevaid asju, näiteks ressursse, tunnustust, turvalisust või autonoomiat. Vajaduste konfliktid võivad tekitada rahulolematust ja pingeid, kuna osapooled püüavad oma vajadusi rahuldada.

Need konflikti liigid ei ole alati selgelt eristuvad ja sageli võivad konfliktid hõlmata mitut tüüpi samal ajal. Lisaks võivad konfliktid olla dünaamilised ja arenevad ning nende iseloom võib muutuda vastavalt sellele, kuidas muutuvad olukorrad ja osapoolte vahelised suhted. Konfliktide mõistmine aitab paremini mõista nende põhjuseid ja võimaldab leida tõhusamaid lahendusi. Konfliktid pakuvad võimaluse avastada ja rakendada loomingulisi lahendusi ning süvendada teadmisi ja paremat arusaamist teistest.

Konfliktilahendamise lähenemisviisid ja nende mõju



Kogukonna ühtlasele arengule saab tihti takistuseks olukord, kus esmane eufooria kogukonna positiivsest olemusest hakkab raugema ja esile kerkivad esimesed vastasseisud ning eriarvamused. Tekib konfliktiolukord. Sellist olukorda ei tasuks aga karta, see on väärtuslik etapp ühtseks kogukonnaks kujunemisel. Kuna konfliktiolukorrad kogukondades mõjutavad paljusid inimesi, on asjakohane siin välja tuua viis peamist konflikti käsitlemisviisi (Adler, Rosenfeld & Proctor II, 2018):

Vältimine (*avoidance*) On üks võimalikest lähenemisviisidest konfliktile, kus osapooled suhtuvad lahenduse leidmisse pessimistlikult ja pigem eiravad konflikti, sellega seotud olukorda või teemat. Osapooled pigem taluvad vaikust kui et tõstatavad teemat. Selline lähenemine konfliktile suurendab rahulolematust ja muutub aegamisi järjest häirivamaks.

Leppimine/vastutulelikkus (*accommodation*) on lähenemine, kus pannakse teise osapoole heaolu enda omast ettepoole ning lepitakse kokku lahendus, mis ei pruugi endale rahulolu pakkuda. See viib "kaotus-võit" olukorda, kus üks osapool loobub oma soovidest. Selline lähenemise valik võib olla tingitud kultuurilisest kontekstist.

Võistlus (*competition*) tekitab "võit-kaotus" olukorra, kus ühe osapoole tahe peab saama rahuldatud. Selleks kasutatakse sageli otsest kui ka passiivset agressiivsust. Esimest iseloomustavad mõnitamine ja ähvardused, teist iseloomustavad teise inimese karistamine, süütunde tekitamine ja sarkasm.

Kompromiss (*compromise*) on lähenemine, kus mõlemad osapooled teevad järeleandmisi ning jõuavad vastuvõetava lahenduseni. Kuigi kompromiss ei ole täielikult *win-win* olukord, rahuldab see mõlemat poolt. Kompromissi korral loobuvad mõlemad osapooled enda jaoks ideaalsest lahendusest ning sellisele lahendusele jõudmine on aja- ja heaoluressursimahukas.

Koostöö (*collaboration*) on lähenemine, kus mõlemad osapooled saavutavad parima võimaliku lahenduse ilma, et peaksid tegema järeleandmisi või kompromisse. See nõuab aktiivset teineteise kuulamist. Kuigi koostöö on ideaalne olukord, võib see olla aeganõudev.

Kogukonnaks kujunemine

Üks juhtivatest teadlastest kogukonna loomise teemal on dr M. Scott Peck. Oma raamatus "*The Different Drum: Community Making and Peace*" (2010) tutvustab ta nelja selgelt piiritletud etappi tõelise kogukonna edukaks ülesehitamiseks:

- Pseudokogukond
- Konflikt (kaos)
- Tühjus
- Tõeline kogukond.



Pseudokogukonda nimetab Scott (2010) olukorraks, kus ei süveneta üksteise ideedesse ega pöörata tähelepanu emotsioonidele - inimesed on pigem pealiskaudsed, kuid sõbralikud ja sotsiaalsed. Domineerivad kokkulepped, korrastatus ja sarnasuste otsimine. Selles etapis on suhtlemine tavaliselt väga viisakas ja välditakse keerulisi probleeme. Usaldus on pigem madal. Kogukonda kuuluvate liikmetega pole juhtunud midagi seesugust, mis näitaks, kuidas nad surge all käituvad. Usalduse puudumine muudab aga kogukonda kuulumise tunde ebakindlaks. Pseudokogukonda iseloomustab konfliktide vältimine.

Pseudokogukonna põhiline takistus on individuaalsete erinevuste minimeerimine või suisa eitamine. Tehakse nägu justkui teiste erinevused ei häiri ning lahkavumuse korral vahetatakse sujuvalt teemat. Kuid selline käitumisviis purustab ajapikku individuaalsuse, intiimsuse ja aususe.

Konfliktide puudumine kogukonnas ei tähenda iseenesest pseudokogukonda, kuna n-ö tõelised kogukonnad võivad kogeda toredaid ja mõnikord pikki konfliktideta perioode. Kuid see on tingitud sellest, et nad on õppinud konfliktidega toime tulema, mitte seda vältima. Kui individuaalseid erinevusi mitte ainult ei lubata, vaid ka julgustatakse mingil viisil esile kerkima, liiguvad kogukonnaliikmed peaaegu kohe kogukonna arengu teise - **konflikti** etappi.

Rohkem suheldes tulevad esile erimeelsused ja esmalt tihti teeseldud teiste kogukonna liikmetega nõustumine jõuab konflikti faasi. Seda olukorda iseloomustavad jõupingutused kogukonnas esile kerkivate erimeelsuste maandamiseks, liikmete vaheline tõhusa kuulamise puudumine, ebarealistlikud ootused ja hinnangud nii enda kui teiste suhtes. See on omamoodi realism, kuid on rohkem või vähem vastandlik – puudub usaldus, mida on vaja, et liikmed saaksid väga isiklikult rääkida. Seda etappi iseloomustab tihti konflikt, vastandumine ja ebakindlus. Inimesed võivad omavahel olla eriarvamusel ning kogukond võib tunduda killustunud erinevate gruppide vahel.

Kogukonnaks kujunemine

Konflikti etapis võib puududa ka ühine eesmärk ja tegevuskava, mis muudab kogukonna suuna ebakindlaks. Selles etapis võib olla palju hõõrdumist ja pingeid. Inimesed võivad olla väga kirglikud oma seisukohtade ja arvamuste suhtes ning võivad võtta teiste arvamuste kritiseerimist isiklikult. Võib tekkida ka usaldamatus ja kahtlustus teiste kogukonna liikmete suhtes, mis võib raskendada koostööd ja suhtlemist.



Kuid konfliktil on ka positiivne külg. See võib olla periood, kus kogukond otsib uusi ideid ja võimalusi ning avastab oma potentsiaali. Selles etapis võib kogukond saada läbi katsetamiste ja vigade teada, mis on nende tugevused ja kuidas saavutada tõelisem ühtsus. Seetõttu on oluline meeles pidada, et konflikti etapp ei pruugi olla midagi halba. See on pigem väljakutse, mis võib viia kogukonna kasvamisele ja edenemisele. On oluline luua ruumi avatud arutelude ja konfliktide jaoks, et leida lahendusi ja liikuda edasi, et jõuda tühjuse ja kogukonna etappidesse.

Tühjus on sild kogukonna ja konflikti vahel, mis viib tõelise kogukonna juurde, mida iseloomustab tõketest lahtilaskmine, mis on takistanud liikmete täielikku kohalolekut, ausat ja sisukat suhtlemist. Sellised tõkked võivad hõlmata ootusi kogukonna loomise või eestvedajate suhtes. Pahameelt millegi suhtes, mida öeldi või tehti, vajadus isikuid parandada või protsessi kontrollida, stereotüüpidesse kinni jäämine, kiirete otsuste tegemine ja minevikus saadud negatiivsed kogemused. Tühjus on küllalt raske faas. Samas on see kogukonna arengu oluline etapp, sild kaose ja kogukonna vahel.

Tühjuse etapile on iseloomulik periood, kus kogukond võib tunduda ühtse ja tugevana, kuid samas võib puududa selgus selle eesmärkide ja tegevuskava osas. Kogukond võib tunda, et on saavutanud oma eesmärgi, kuid samas võib tekkida ka tunne, et on jäänud midagi puudu või et eesmärkide saavutamiseks puudub jätkusuutlikkus.

Tühjuse etapis võib kogukond tunda, et on kaotanud energia ja suuna ning liikmed ei pruugi mõista, mis on selle kogukonna eesmärk. Selles etapis võib kogukonnas valitseda rahulolu ja mugavustsooni mentaliteet, kus ei soovita väljakutseid ega muutusi.

Ka tühjuse etapil on positiivne külg. See võib olla periood, kus kogukond saab oma eesmärgi uuesti läbi mõelda ja selle suuna selgeks teha. See võib olla võimalus uute ideede ja lahenduste leidmiseks, mis aitavad kogukonnal edasi liikuda. Oluline on luua ruumi avatud aruteludeks ja uute ideede jagamiseks, et taasluua kogukonna motivatsiooni ja suunda.

Kogukonnaks kujunemine

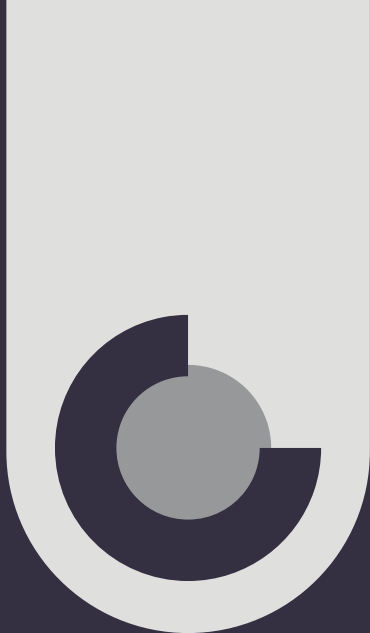
Olles kogukonnaga tühjuse etapis, on oluline keskenduda ühistele väärtustele, eesmärkidele ja tegevustele, et leida uus suund. Kogukonna juhtide roll selles etapis on julgustada kogukonna liikmeid kaasa lööma uute ideede ja suundade väljatöötamisel ning luua ühtekuuluvuse tunne, mis võib viia kogukonna taasühinemisele ja kasvule.

Tõelist kogukonda iseloomustab individuaalsete erinevuste tunnustamine ja austamine, kuulamise sügavus, jagatud juhtimine, pehmendatud (austav) konflikt, efektiivne rühmaotsuste tegemine, kuuluvustunne. Samuti ollakse teadlikud sellest, millises etapis kogukond on ja mida on vaja teha edasiliikumiseks.

Peck (2010) rõhutab, et need etapid ei ole lõplikud ja kogukond võib igal hetkel langeda tagasi mõnda eelmistest etappidest. Kuid need etapid võivad anda väärtusliku raamistiku selleks, et inimesed mõistaks kogukonna kujunemist ja oskaks sellele kaasa aidata.

Põhjus, miks sageli kahte viimast etappi – tühjus ja tõeline kogukond ei kogeta, on see, et enamik kogukondi ei tea, kuidas konfliktiga toime tulla.





Kogukonna kujunemise etappide mõistmine

M. Scott Pecki (2010) poolt kirjeldatud kogukonna kujunemise etapid ei ole alati selgelt eristatavad ja võivad olla üksteisega kattuvad. Siiski on mõningaid märke, mis võivad anda aimu sellest, millises etapis kogukond hetkel asub:

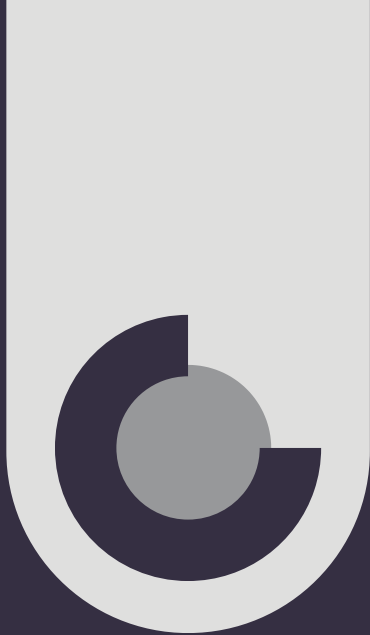
Pseudokogukonna etapp: Selles etapis võib kogukond tunduda pigem kinnine ja konservatiivne. Inimesed hoiavad end teistest tagasi ja võivad käituda formaalselt. Võib puududa tõeline ühtsuse tunne ja avatus teiste inimeste ideede ja mõtete suhtes.

Konflikti etapp: Selles etapis võib kogukond olla pigem konfliktne ja pingeline. Inimesed võivad omavahel eriarvamusi jagada ja võivad tekkida erinevad rühmad. Kogukond võib olla ka hõivatud uute ideede ja eesmärkide otsimisega, kuid võib puududa ühist arusaama selle kohta, millises suunas liikuda.

Tühjuse etapp: Selles etapis võib kogukond olla pigem avatum uutele ideedele ja uutele inimestele. Inimesed võivad omavahel suhelda avatult ja jagada oma mõtteid ja ideid. Võib tekkida uusi projekte ja algatusi, kuid kogukonna ühtsus võib veel olla ebamäärane.

Kogukonna etapp: Selles etapis tunnevad inimesed tõelist ühtsustunnet, vastastikust austust ja toetust. Inimesed on valmis panustama ühiste eesmärkide saavutamisse ja tunnevad end kogukonna täisväärtuslike liikmetena. Kogukond on võimeline tõeliselt toimima ja võtma vastutuse oma liikmete eest.

Kogukonna kujunemisetappide tuvastamine võib olla keeruline, kuivõrd nad on tihti üksteisega kattuvad ja erinevad kogukonnad võivad läbida neid etappe erinevalt. Siiski võivad ülaltoodud näited aidata saada aimu sellest, millises etapis kogukond hetkel võib olla.



Segadus ja võimalused kogukonna arengus

Üldiselt seisavad inimesed muutustele vastu. Geograafilises kogukonnas peab arvestama, et elanikud vahetuvad ja kogukond on pidevas muutumises. Omaks saanud inimesed liiguvad mujale ning asenduvad võõrastega, kellega tuleb suhteid looma hakata. Need muutused võivad tekitada segadust, viia kogukonna väikesesse või suuremasse kaosesse, kuid samas annavad muudatused kogukonnas põhjuse uuesti läbi mõelda, mis on nende põhiväärtused, millest nad tahavad kinni hoida (Narusson, 2022). Kaos ei ole lihtsalt seisund, see on kogukonna arengu protsessi oluline osa. Järelikult ei kao see erinevalt pseudokogukonnast niipea kui kogukond sellest teadlikuks saab. Kaose staadiumis on individuaalsed erinevused (erinevalt pseudokogukonna omadest) kohe näha. Ei püüta ignoreerida erinevusi, vaid on võitlus, kelle norm võiks domineerida. Kuna kaos tekitab ebameeldivust, on selles faasis tavapärane, et kogukonna liikmed suunavad oma rünnakud mitte ainult üksteisele, vaid ka juhi suunas. Probleemide ilmnmisel süüdistatakse sageli ebatõhusat juhtimist. Teatud mõttes on see õigustatud, sest kaos on loomulik vastureaktsioon suuna puudumisele. Kui kogukonna juhtimisstiil on autoritaarne, võib juht proovida konflikte lahendada, andes liikmetele kindlaid ülesandeid, mis kuidagi summutavad pingeid. Probleem seisneb aga selles, et autoritaarselt juhitud rühmitus ei ole ega saa kunagi olla tegelik kogukond. Kogukond ja totalitarism ei sobi omavahel kokku. (Narusson, 2022). Intervjueerides kogukonna eestvedajaid, tõi nii mõnigi teemaks selle, et vahel tuleb teha kiireid otsuseid rahastuse saamiseks ja nii võetakse otsustusprotsess täielikult enda kätte, tehes otsused üksinda, ilma kogukonna kaasamiseta.

Kogukonna arengu kaoatilise etapi kestus on erinev, olenevalt juhi iseloomust ja grupi iseloomust. Kaose lahendamine ei ole kindlasti lihtne. Lahendus, mis sobib ühele kogukonnale ei pruugi sobida teisele. Kuid kaos ei ole kogukonna jaoks tingimata halvim koht. Võitlemine on palju parem kui teeselda, et kogukond pole lõhestunud. See on väärtus, kuid see on algus. (Narusson, 2022).

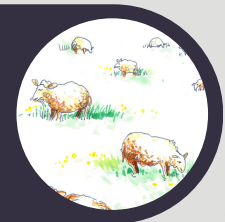
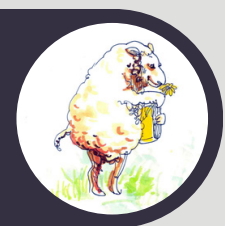
Meetodid konfliktide lahendamiseks ja ennetamiseks kogukonna tasandil

Konfliktid on inimühiskonna lahutamatu osa ning neid võib esineda igas kogukonnas. Seetõttu on oluline arendada ja rakendada konstruktiivseid meetodeid konfliktide lahendamiseks ja ennetamiseks kogukonna tasandil, et ära hoida suuremaid konflikte enne nende eskaleerumist. Peatükis on kirjeldatud mõningaid lähenemisviise ja praktilisi vahendeid, mis aitavad leida tasakaalu konfliktide lahendamisel ning toetada kogukonna ühtsust ja sidusust.

Konfliktiga teadlikult tegelemise protsess aitab seda edukalt lahendada. Adler jt (Adler et al., s.a.) on oma raamatus „*Interplay. The Process of Interpersonal Communication*“ esitanud probleemilahendamise seitsmeastmelise *win-win* mudeli, mida on kohandatud vastavalt Eider Hatfieldi, Raider jt lähtekohtadele. Need seitse astet on:

1. Oma vajaduste defineerimine – siin on oluline kõigepealt rahulikult järele mõelda või sõnastada oma vajadus;
2. Oma vajaduste väljendamine teistele – oluline on ajastus ja "mina" sõnumi kasutamine;
3. Teise osapoolle vajaduste ärakuulamine – oluline on teise poole poolt väljendatud mõtete ümbersõnastamine, aktiivne kuulamine ja empaatia;
4. Võimalike lahenduste või ideede genereerimine – ajurünnaku puhul on oluline ideid mitte kritiseerida, hoida tähelepanu pigem ideede ja lahenduste kvantiteedil kui kvaliteedil ning arvestada, et ideed ei ole kellegi isiklik omand;
5. Pakutud ideede hindamine ja parima lahenduse välja valimine – oluline on valida lahendus, mis kõikide vajadusi rahuldab ning mis on koostöös ühiselt valitud;
6. Lahenduse rakendamine – oluline on jälgida, kas valitud idee ikkagi rahuldab kõikide vajadusi ning on suunatud tegelikult ka probleemi lahendamisele;
7. Lahenduse rakendamise jälgimine – oluline on jälgida lühiajalist toimet, mõistlik on kokku kutsuda uus kohtumine, mille võtmeks on osapoolte rahulolu lahendusega, mis sobib kõigile.

Sellise seitsmeastmelise konflikti lahendamise mudeli rakendamine sobib kogukonnas tekkinud konfliktide lahendamiseks. Et tegelikud probleemid ja niinimetatud taustaemotsioonid välja tuleks, oleks hea kasutada esimese kolme- nelja astme puhul teadlikult erinevaid meetodeid, näiteks kaasata eksperte avatud dialoogi läbiviimiseks. Kui inimesed on valmis rääkima oma murekohtadest, siis on võimalik minna samm edasi ning hakata pakkuma võimalikke lahendusi.



Meetodid konfliktide lahendamiseks ja ennetamiseks kogukonna tasandil

Konfliktide ennetamiseks ja lahendamiseks on loomulikult mitmeid erinevaid meetodeid, kuid selles käsiraamatu peatükis tutvustan kolme näidet, millega ma tutvusin Tartu Ülikooli Kogukondade arendamise ja sotsiaalse heaolu õppekava raames. Meetodid, mis on seotud positiivsusega ja toetavad kogukonda konfliktist väljumisel:

Avatud dialoog

Ekspertide kaasamine ja avatud arutelude korraldamine

Avatud dialoogi meetodi põhimõte seisneb selles, et iga inimese vaated on ainulaadsed ning suhtlus tugineb vastastikusel lugupidamisel. Avatud dialoogis väärtustatakse arvamuste mitmekesisust ning tunnustatakse inimeste õigust väljendada oma mõtteid (Narusson, 2021).

Avatud dialoogi puhul on oluline, et seda juhiksid eksperdid, kuna nende teadmised ja oskused aitavad tagada dialoogi kvaliteeti ja tulemuslikkust. Avatud dialoogi meetodi kasutamisel luuakse turvaline õhkkond, kus ekspertide juhtimisel saavad osalejad jagada avameelselt oma mõtteid, kogemusi ning peegeldada kuuldot (Seikkula ja Arnkil, 2019; Gidugu jt, 2021; Narusson, 2021 kaudu).

J. Seikkula (Putman, 2022) on selliseid koosolekuid nimetanud polüfoonilisteks koosolekuteks. Ta on võrrelnud koosoleku rütmi, kus vahelduvad rääkimine, kuulamine, pausid, vaikus ja hetked sisemiseks dialoogiks muusikaga (Narusson, 2021). Harmooniline keskkond, mis luuakse polüfoonilistel koosolekutel soodustab kaasatust ja sügavamat üksteise mõistmist tuues esile uued vaatenurgad ja lahendused (Narusson, 2021).



Avatud dialoog

Ekspertide kaasamine ja avatud arutelude korraldamine

Avatud dialoogi meetod on dünaamiline ja seda saab kohandada nii ruumilises, sisulises kui ajalises mõttes. Selle meetodi puhul välditakse osalejate surumist kindlatesse raamidesse, nii ei ole ette määratud protsessi kestust ega kohtumiste arvu, ehk kohtumised jätkuvad seni kui on kõik saanud võimaluse oma mõtled ja seisukohad välja öelda (Putman, 2022; Narusson, 2021).

Avatud dialoogi tulemusena kujuneb inimestel intersubjektiivne teadmine ehk jagatud arusaam olukorrast (Narusson, 2020). Avatud dialoogi edukaks läbiviimiseks on oluline arvestada viie aspektiga (Narusson, 2021, loengu konspekt):

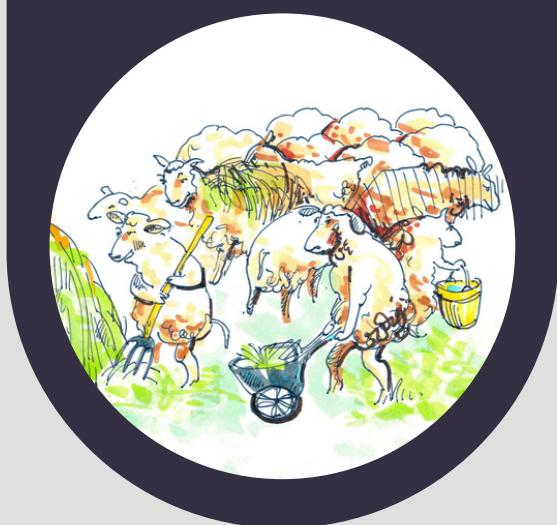
Füüsiline ruum: Toetav keskkond, kus inimesed saavad üksteist selgelt näha, kuulda ja tajuda ning end mugavalt tunda.

Ajaline ruum: Piiranguteta aeg, kus dialoog leiab aset ilma ajalise surve või piiranguteta ning osalejad kogevad hetkes "siin ja praegu" olemist.

Diskursiivne ruum: Kõik mõtled ja tunded on teretulnud ning puudub õige või vale arvamus. Inimesed on avatud erinevustele ning dialoog toimub nii sõnalises kui ka mitteverbaalses vormis.

Mentaalne ehk vaimne ruum: Psühholoogiliselt turvaline keskkond, kus inimesed ei tunne hirmu ega ole sunnitud võtma kindlat positsiooni. Igaühe erilisus saab mõistetud ja austatud.

Sotsiaalne ruum: Polüfooniat võimaldav keskkond, kus inimesel on lubatud omada mitut seisukohta. Sotsiaalne ruum hõlmab ka suhtlusviisi, kus pausid on lubatud ja dialoogil on oma rütm ning sõnumeid peegeldatakse tagasi.



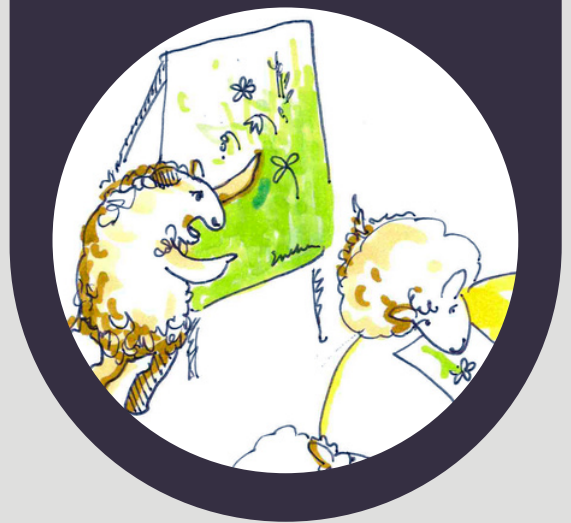
Avatud dialoog

Ekspertide kaasamine ja avatud arutelude korraldamine

Avatud dialoogi kohtumistel osalevad kõik probleemiga seotud võrgustikuliikmed. Kohtumisi hõlbustavad vähemalt kaks koolitatud praktikut, kes on saanud avatud dialoogi meetodi läbiviimise koolituse (Narusson, 2020). Hõlbustajate rolliks on luua pause dialoogi ning peegeldada kuuldot ja tajutut ning jagada mõtteid ja tundeid, mis kuulates on tekkinud. Samuti esitavad nad avatud küsimusi, mis aitab dialoogi hoida avatuna ja minna probleemi lahkamisel sügavuti. Lisaks esitavad hõlbustajad avatud küsimusi, et hoida dialoog avatud ja sügavam (Olson, M., Seikkula, J., jt, 2014).

Kogukonna arendaja tegevus on tihedalt seotud võrgustikega ja inimestevaheliste suhetega. Üks oluline aspekt kogukonna arendaja rollis on toetada mitmekesises kogukonnas inimeste kohanemist ning vähendada ebavõrdsust (Narusson, 2021, loengu konspekt). Lisaks sellele on kogukonna arendaja ülesanne hõlbustada kriitiliste probleemide lahendamist, luues tingimused ja toetades protsessi, mis aitab leida sobilikke lahendusi.

Avatud dialoogi meetodit saab edukalt rakendada ka töös sisserrännanutega, pakkudes neile platvormi, kus nad saavad avatult ja sügavuti arutada oma mõtteid, tundeid ja kogemusi (Putman, 2022). Selline lähenemine toetab sisserrännanute kohanemist uues keskkonnas ning annab võimaluse jagada oma lugu ja identiteeti.

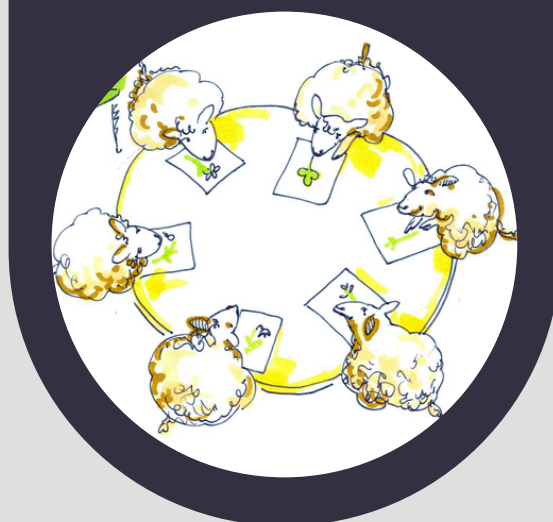


Ringi meetod

Avastades võrdsust ja ühtsust suhtlemises

Intervjuudest kogukonna arendajate ja aktivistidega jäi enim kõlama oskusliku suhtlemise vajadus. Ikka saavad sõna rohkem need, kes julgemad ja tahaplaanile või sootuks vaikivaks häbelikumad inimesed. Sellistel puhkudel on hea appi võtta Ringi meetod (Trapido, i.a). Ring on loomulik ja iidne viis inimeste kohtumiseks ja suhtlemiseks. Ringi oluline omadus on võrdsusprintsip, mis tagab, et kõigil on võrdsed võimalused sõna võtta ning väljendada oma tõekspidamisi. Iga ringis olev liige tunneb end tähtsa osana tervikust ning on valmis panustama täieliku tähelepanuga. Ringis istumine võib rühma ühtsustundele ja koostööle palju lisada, suurendades üldist usaldust, toetamist ning avades uusi seni märkamata võimalusi.

Ringi meetodi aluseks on jutupulga ring, kus kasutatakse pulka või muud eset, mis käib käest kätte ning millel on ainult ühel inimesel korraga sõnaõigus ja teiste tähelepanu. (Trapido, i.a).



Erinevad ringid või ringil põhinevad meetodid (Trapido, i.a):

Avaring: See on hea viis alustada ühist tegevust, näiteks külakoosolekut, et häälestuda kohalolule, jätta maha eelnev ning luua õhkkond, kus kõik saavad vajadusel väljendada seda, mis neid takistab täiel määral osalemast.

Lõpuring: Igale tegevusele võiks olla selge algus ja lõpp. Lõpuring pakub võimalust peegeldada ja kinnistada kogetut ning annab selge tunde, et kõik on sõna saanud ning ring on täis.

Südamering: See on turvaline keskkond, kus saab väljendada emotsionaalseid teemasid ja avada oma südant. Südamering võib olla ainulaadne võimalus jagada seda, mis meid südames röömustab või vaevab, ning aidata luua ja hoida toetavat õhkkonda gruppis.

Tänuring: See võimas meetod aitab teadvustada igaühe tugevaid külgi ja häid omadusi. Tänuringis saab tänada kõiki ja kõike, tänu kellele me eksisteerime ja kogeme elu.



Eduelamuse kovichoon

**Positiivne lähenemine kogukonna
suhtlusolukordade lahendamisel**

Eduelamuse kovichooni sammud:

Juhtumi valimine

Grupp koos protsessijuhiga valib üheskoos välja juhtumi, mida nad hakkavad lähemalt uurima.

Positiivse kogemuse kirjeldamine

Juhtumi omanik annab lühikese ülevaate oma eduloo kohta ja räägib allolevatele küsimustele tuginedes:

- Miks see oli nii meeldiv kogemus? Miks see oli tähendusrikas?
- Millised olid toimivad edutegurid? Mis aitas kaasa muutusele?
- Milliseid konkreetseid tegevusi tehti?

Küsimuse sõnastamine

Juhtumi omanik või grupiliikmed sõnastavad küsimuse, millele nad eduloo uurimisel vastust otsivad.

Arutelu ja refleksioon

Juhtumi omanik tõmbub tagasi ja kuulab grupiliikmete arutelu sekkumata. Ta võib teha märkmeid uute mõtete, vaatenurkade, taipamiste jms kohta.

Grupiliikmed reflekteerivad, pakkudes hinnanguteta vastuseid:

- Millised olid juhtumiomanikuga seotud edutegurid (käitumisstrateegiad, suhtumised, oskused, valikud jms)?
- Millised olid muud tegurid (nt tugivõrgustik, meeskond, keskkond jms)?

Võimestamine

Grupiliikmed kirjutavad vaikides paberile, millised edutegurid neile silma paistsid. Seejärel loevad nad kordamööda oma mõtted ette. Juhtumi omanik tänab ideede eest, kuid ei kommenteeri midagi.

Kokkuvõte

Juhtumi omanik jagab grupiliikmetele:

- Kuidas saab seda kogemust edaspidi rohkem kasutada? Mis oli kõige olulisem?
- Mis toimis ja mida saab tulevikus samas või teistes olukordades kasutada?
- Millised taipamised ta sai seda teistega jagades?
- Kuidas ta kavatseb seda kogemust tulevikus rakendada?

Õppimise kokkuvõte

Iga grupiliige jagab: Mida nad sellest õppisid? Mida nad endaga kaasa võtavad? Mis oli nende jaoks tähenduslik?

Eduelamuse kovisioon

Positiivne lähenemine kogukonna suhtlusolukordade lahendamisel

Kogukonnas, kus esineb konfliktiolukord, võib üheks tõhusaks meetodiks olla positiivse emotsiooni jagamine, mis võib käivitada edasiliikumise protsessi ja taastada suhtluse inimeste vahel. Üks võimalus selle saavutamiseks on, kui inimesed kogunevad ja jagavad isiklike lugusid, kuidas nad on edukalt ületanud raskusi. Eduelamuse kovisioon on meetod, mis keskendub inimeste positiivsetele kogemustele ja individuaalsetele saavutustele, võimaldades neil sügavat rahuldust ja õnnetunnet kogeda, kui nad suudavad saavutada seatud eesmärgid ja ületada väljakutseid oma elus. Meetod rõhutab positiivsust, tõstes esile individuaalsed saavutused. Meetod võib olla kasulik keerulistes suhtlusolukordades, aidates kogukonnal avastada uusi vaatenurki ning luua positiivset suhtlusplatvormi. (Vesso, 2020).



Edulugude jagamine aitab suunata tähelepanu kogukonna tugevustele ja ressursidele, luues positiivset ja motiveerivat keskkonda. See võib aidata vähendada konfliktide negatiivset mõju ja suunata kogukonna tähelepanu konstruktiivsetele lahendustele. Jagatud teadmiste ja kogemuste baasil saavad kogukonnaliikmed paremini mõista konfliktide põhjuseid ning leida tõhusamaid viise nende lahendamiseks. Grupiaruteludest võib esile kerkida uusi väljavaateid ja võimalusi, mis muul juhul oleks märkamatuks jäänud. Kui konfliktide tõttu on suhted pingelised, võib edulugude jagamine aidata taastada usaldust ja luua platvormi koostööks.

Olukordades, kus konflikt on tekitanud ebakindlust kogukonnas, võib edulugude jagamine aidata taastada eneseusku ja motivatsiooni. See võimaldab kogukonnaliikmetel astuda aktiivsemalt konfliktide lahendamise protsessi ning aidata kaasa positiivsetele muutustele kogukonnas. Eduelamuse kovisiooni meetod võib olla eriti kasulik kogukondades, kus suhtlemine on keeruline või katkenud ning loob eelduse kogukonna taasühinemiseks.

Miks on vaja kogukonna arendajal kõike seda teada?

Kogukonna arendajal on oluline teada, millises faasis kogukond hetkel on, kuna see mõjutab oluliselt konfliktide käsitlemist ja vajalike meetodite valikut konflikti faasist väljumiseks. Iga konfliktifaas nõuab erinevaid lähenemisviise ja strateegiaid ning kogukonnaarendaja peaks olema teadlik sellest, millised meetodid võivad olla kõige tõhusamad vastavas olukorras. Teadmine, millises arengufaasis kogukond asub, aitab kogukonna arendajal paremini mõista, mis on konfliktide allikad ja millised on kogukonna tugevused ja ressursid konfliktidega tegelemiseks. Kogukonna arendaja saab ennustada või ennetada konflikte, kui ta tunneb kogukonna arengufaasi. Erinevad arengufaasid võivad kaasa tuua erinevad konfliktide tüübid ja intensiivsuse. Näiteks varases arengufaasis võivad konfliktid olla seotud identiteedi loomise ja väärtuste selgitamisega, samas kui küpses kogukonnas võivad konfliktid olla seotud ressursside ja võimu jagamisega.



Konfliktifaas mõjutab oluliselt konfliktide lahendamise meetodite valikut. Kogukonna arendaja peab teadma, millised meetodid on kõige sobivamad vastavas faasis konflikti lahendamiseks. Teades kogukonna arengufaasi ja konfliktifaasi, saab kogukonna arendaja kohandada oma lähenemist ja pakkuda sobivat toetust konfliktide lahendamisel.

Intervjuuerides kogukondadega tegelevaid konsultante võib järeldada, et teadlikult kogukondadele konfliktilahendamiseks meetodeid jagatud ei ole. Pigem tuuakse välja olukordi, mis on nende pikaaegses töös ette tulnud ja kuidas on neid lahendatud ja mis on soovitusel kogukonna arendajatele. Konsultantide kogemus ja teadmised võivad anda kogukonnaarendajale väärtusliku perspektiivi ning aidata neil paremini mõista konfliktide olemust ja nende lahendamise võimalusi.





Suhtlus on võti inimestevaheliste pingete leevendamiseks

**Raplamaa Arenduskeskuse
(endine) konsultant Karin Ratas**

Konflikt kogukonnas ei ole muud kui inimeste vahel selgeks rääkimata või pinna all hõõguvad probleemid. Väga tihti jäävad need ka pikalt vinduma, sest puuduvad oskused nende lahendamiseks. Neid konflikte võib olla erinevaid. Enim on ette tulnud väärtuskonflikte, seda eriti erinevate vanuserühmade vahel, kus nooremad tunnevad end piiratuna ja vanemad inimesed kipuvad tuginema minevikule, tekitades väärtuspõrkumisi. Ja nii jäävadki konfliktiolukorrad kestma, kuni üks osapool annab alla ja loobub. Teine väga sageli ette tulnud konfliktipõhjustaja on paljuski seotud informatsiooni omamisega. Raplamaa kogukondades on väga tublid eestvedajad, kes aga ühel hetkel väsivad ning ei ole mõelnud sellele, kuidas tekitada kogukonnas järjepidevust. Seega, tekib situatsioon, kus eestvedajad lahkuvad suure infopagasiga ning uued tegutsejad alustavad justkui nullist. Ja kui siia juurde lisada ka probleem kui need väsinud eestvedajad ei soovigi lahkuda, pole konflikt enam kaugel. Sageli juhtub, et vanematel või kauaaegsetel kogukonna liikmetel on suurem toetus kogukonnas ning seega jätkub kõik nagu varem, samas noored loobuvad. Selline olukord säilitab konflikti ning tekitab lõhenemist kogukonnas.

Kogukonna arenguks vajalikke vahendeid saab enamasti taotleda läbi juriidilise ühingu, kus levinuimaks valikuks on mittetulundusühing (MTÜ). Ent tihti esineb olukordi, kus ühte küla või kogukonda luuakse mitu MTÜ-d, mis võib süvendada konflikte veelgi, kuna puudub arutelu ühise eesmärgi nimel ning võib tekkida vastutöötamine. Seetõttu on oluline teadlikult läbi mõelda, kuidas infot jagada ja kuidas tõestada end kogukonnas.

Heaks näiteks konfliktide ennetamisel ja kogukonna ühtsemaks muutmiseks on Kaarepere piirkonna väikeste külade ühendus. Enne ühenduse loomist ja külade ühtsemaks muutmist käis kogukonna arendaja ükselt-uksele, kuulates inimeste mõtteid ja muresid. See loob inimestele tunde, et nende vastu on huvi ning et nad on olulised kogukonna liikmed. Täna on loodud tugev ühing, mis seisab mitme küla heaolu eest ning neil on hästi läbi mõeldud eestvedajate vahetuste süsteem.

Konfliktide lahendamiseks on mitmeid meetodeid, mida kogukonnad saavad kasutada. Näiteks võib korraldada jutupulgaringi, kus inimesed saavad avatult rääkida ja oma muresid jagada. Neutraalse inimese kaasamine konflikti lahendamisse võib samuti olla kasulik, kes suudab objektiivselt abistada. Avatud dialoogi meetod võimaldab inimestel vabalt arvamus avaldada ja muresid jagada, kuid samas ei tohi keegi anda hinnanguid ega süüdistada. Samuti on oluline kaasata inimesi ühise eesmärgi nimel töötama või ülesandeid lahendama. Meetodite otsimine ja inimeste kaasamine konfliktide lahendamisse on võtmetähtsusega. Hea praktika seisneb selles, kuidas suudetakse suuremat konflikti ennetada, kaasates inimesi aktiivselt protsessi ja pakkudes neile võimalusi kaasarääkimiseks ning ühiste lahenduste leidmiseks.



Raha ja võimusuhted kui võimalikud konflikti allikad

Vabaühenduste konsultant
Külli Vollmer

Inimsuhetes tekivad sageli konfliktid seoses rahaga, eriti kogukonna eestvedajana tegutsemisel. Alustades entusiasmiga, ei pruugi paljud inimesed mõelda kuludele, mis hiljem tekkida võivad. Mõned inimesed panustavad ja teevad tööd puhtalt inspiratsioonist, kuid mida rohkem inimesi lisandub, seda rohkem tekib ka vajadus palgata uusi töötajaid. See võib tekitada küsimuse, miks peaks keegi töötama tasuta, kui teised saavad selle eest raha. Raha jaotamine võib alati tunduda ebaõiglane. Sellised probleemid tekivad tihti ilma eelneva aruteluta kogukonnaga.

Üks hea näide raha haldamisest on Metsanurme küla eestvedaja, kes lõi endale töökoha Metsanurme külaseltsis. Ta teenib protsendi teenuste müügist ning see on kogukonnaga algusest peale kokku lepitud. Kui tal pole aega müügiga tegeleda, siis puudub talle ka sissetulek ning külaselts ei teeni tulu. Metsanurme küla on hinnastanud oma teenused selgelt, et vältida segadust. Selgelt kokku lepitud tingimused aitavad konflikte ennetada.

On oluline, et külakoosolekul vastu võetud otsused oleksid täpselt protokollitud. Otsused selle kohta, kuidas edasi liikuda, millal keegi midagi teeb, kes vastutab jne, peaksid olema konkreetsete detailidega. Inimesed ei taha konfliktiolukorras kokku tulla, sest see võib viia emotsionaalsuse ja süüdistamiseni, ning keegi ei taha pooli valida.

Konflikte on kogukonnas erineval viisil lahendatud, kuigi ma pole otseselt meetodeid soovitanud. Seadustest lähtumine on minu põhimõte. Kui konsultandina selgitan, mida seadus ütleb, aitan selgitada, millised on õiguslikud punktid ja mida teha antud olukorras. Kui sind süüdistatakse ja sa tead, et oled süütu, on oluline nõuda õiglust.

Võimusuhted võivad samuti tekitada konflikte. Kui pole selgelt määratletud, kuidas külavanem ja külaselts peaksid koostööd tegema, võib see panna kogukonna valima poole. Külaselts peaks olema külavanemaga kooskõlas ning esindama kõigi külainimeste huve, mitte ainult seltsi liikmete huve.

Oluline on selgitada ja läbi rääkida asjad, nagu Metsanurme külas on tehtud. Kui kogu küla on kaasatud küla arengukava koostamisse ja otsustesse ning küla esindab külaselts, siis väheneb konfliktide oht. Kollegiaalselt valitud organil ei tekita keegi vastuvaidlemist.

Saaremaa vald on hea näide, kus valla aleviku- ja külavanema statuudis (2019) on selgelt reguleeritud, et kas küla esindab külavanem või külaselts, ning see otsustatakse külainimeste poolt. Ideaalis peaks külaselts esindama kõigi külainimeste huve, mitte ainult seltsi liikmete omi. Selline selge struktuur ja kokkulepe aitavad konflikte maandada ning tagada, et kogukonna huvid on kõige olulisemad.

Külavanem ei peaks sekkuma naabrite vahelistesse tülidesse, sest see võib muuta ta vaenlaseks number üks. Alguses palutakse abi, kuid hiljem võib kõik pöörduda tema vastu. Külavanem peaks olema inimene, kes oskab sellistes olukordades õigesti toimida ja vajadusel aitama ekspertide abi pakkuda. Kuna tavainimesel, kellel pole vajalikke oskusi, sekkuda, võib ta olukorra halvemaks muuta.

Vastutuse jagamine ja avatus

**Lääne-Harju Koostöökogu esimees
Marje Suharov**

Kogukondades esineb sageli probleeme konfliktide ja vastutuse võtmisega. Mõned inimesed ootavad, et nende soovid ja vajadused rahuldataks ilma suurema panuseta ning kui probleemid tekivad, kipuvad nad eemalduma või passiivseks jääma. See omakorda takistab konfliktide tõhusat lahendamist ja kogukonna ühtsuse loomist.

Mõned inimesed on harjunud sellega, et nende soovid ja vajadused rahuldatakse ilma suurema pingutuseta ning seetõttu ootavadki, et kõik neile kandiku peal kätte tuuakse. Samuti tulid esile probleemid kommunikatsioonis ja initsiatiivi puudumises, kus inimesed jagavad küll oma mõtteid ja soove, kuid ei võta vastutust nende elluviimise eest. Lisaks võib olla hirm vastutuse võtmise ees, kartes võimalikke tagajärgi või ebasoovitavaid reaktsioone.

Konfliktid tekivad sageli seoses erinevate huvidega, näiteks kruusakarjääri küsimuses, kus osad kogukonnaliikmed olid selle poolt, samal ajal kui teised, kes elasid lähedal, ei olnud nõus. Probleemide ilmnemisel pigem eemaldatakse end olukorrast.

Üks võimalus on aktiivne kaasamine, kus kogukonna liikmed kaasatakse probleemide aruteludesse ja otsuste tegemisse. Samuti on oluline teadlikkuse tõstmine ja selgitustöö, et inimesed mõistaksid konfliktide põhjuseid ja tagajärgi ning oleksid motiveeritud vastutust võtma. Välise neutraalse osapoole kaasamine võib aidata konfliktide lahendamisel objektiivselt ja erapooletult.

Vähene teadlikkus konfliktilahendamise meetoditest

Külakogukondade eestvedajad

Intervjuudest geograafiliste kogukondade eestvedajatega koorus välja, et senine konfliktiolukordade lahendamine on olnud kas pigem vältimine või siis osapooltega eraldi rääkimine olukorra lahenduseks. Osad inimesed võivad ka eeldada, et konflikt võib tekkida, kuid see ei pruugi tegelikult juhtuda. Toodi hea näide vanapaarist, kes ei julgenud oma naabri käest vett küsida kui nende kaev suveks tühjaks jäi. Kuna nad olid alles hiljuti sinna kolunud ja tundsid end võõrana. Selles olukorras ei tekkinud konflikti, vaid pigem võõrandumist.

Vanemad kogukonna liikmed tunnevad üksteist hästi ja suhtlus toimib sujuvalt, kuid nad ei mõtle sellele, et uued elanikud ei pruugi kõiki asju teada. Tugev on kogukond, kus suhtlus ja ühine mõttevälja loomine on olulised. Uute elanike puhul soovitatakse korraldada kohtumine kogukonnaga, et sisseelamine ei võtaks liiga palju aega.

Näiteks toodi veel olukord, kus kogukond ostis puulõhkumismasina ja alguses oli palju huvilisi, kuid kui toetusraha käes, siis inimeste huvi hakkas vähenema. Selles olukorras eeldati, et masin kuulub kogukonnale ja kõik peaksid saama seda tasuta kasutada, kuid need, kes olid juba maksnud, ei olnud sellega nõus. Arusaamatuse lahendamiseks tuli teha selgitustööd ja korraldada arutelusid. Külavanem läks igale inimesele eraldi rääkima, eriti nendele, kes olid alguses nõus olnud panustama. Ta selgitas, et rahaline kohustus on kõigile vajalik, et masinat ülal pidada ja kogukonna heaks kasutada. Samuti arutleti võimaluse üle jagada maksumus mitme aasta peale, et see ei koormaks inimesi liigselt. Aja jooksul lahendati arusaamatused ning nüüd on masin kogukonna jaoks hinnatud ressurss, mida hakati ka laenutama, kuna inimesed nägid, kui palju see nende igapäevaelu hõlbustab. Selles näites näeme, kuidas läbirääkimised ja selgitustöö aitasid konflikti lahendada ning kogukonnas taastada ühtekuuluvustunnet.

Vähene teadlikkus konfliktide lahendamise meetoditest

Külakogukondade eestvedajad

Toodi ka välja, et ei ole mõtet konflikte lahendada vaidlemise ja surve abil, vaid pigem tuleks kasutada läbirääkimisi ja kompromisse. Samuti rõhutati, et poliitiliste teemade üle tülli minemist tuleks vältida.

Probleemid ilmnevad peamiselt siis, kui mõningad olulised teemad ja kokkulepped on jäänud läbi rääkimata ning mõned kokkulepped ei kehti. Konfliktid võivad tekkida ka seetõttu, et ühel inimesel on liiga palju ülesandeid ning hiljem selgub, et ta on läbipõlenud. Ennetamiseks soovitatakse sõlmida kindlad kokkulepped ja jaotada rollid. Kogukonna juhtgrupi liikmed peaksid võtma vastutuse, et kõik ülesanded oleksid jaotatud ja jälgima, kas kõik on „ree peal“ või vajavad toetust. Tänane olukord on valdavalt selline, et need inimesed, kes tunnevad end ülekoormatuna või läbipõlenuna, jäetakse rahule ja lastakse olla. Selles kontekstis võiks aga olla oluline tunnustamisele ja lisamärkamisele mõtlemine, et märgata ja toetada neid, kes vajavad abi.

Ühe küla aktiivne eestvedaja rääkis, et tema kasutab mõne arenguks vajaliku tegevuse osas konsensusele jõudmiseks süstikmeetodit. See näeb välja nii, et kui keegi kogukonnast on tegevuse vastu, siis ta räägib kõigi inimestega ükshaaval. Kui neist mõnelt nõusoleku saab liigub jälle selle juurde, kes sama meelt ei olnud, andes mõista, et teine on tegevuse poolt. Niikaua toimub inimeste vahel liikumine (nagu süstik) kui kõik on olukorraga nõus. Ega saa ju vastu olla ka see üks kui ülejäänud kogukond on tegevuse poolt. Selline meetod võib aga kergesti osutuda manipulatsiooniks kui liigset survet avaldada.

Intervjuude põhjal võib järeldada, et paljud kogukonna arendajad ei ole seni süvenenult mõelnud konkreetsetele konfliktide lahendamise meetoditele ega olnud teadlikud tõeliseks kogukonnaks kujunemise etappidest. See tõstatab olulise küsimuse, kuidas saaksime paremini toetada arendajaid vajalike teadmiste ja oskustega konfliktide tõhusaks lahendamiseks ning kogukonna arenguks. On selge vajadus tõsta teadlikkust ja pakkuda kogukonna arendajatele konkreetseid meetodeid, mida nad saaksid kasutada konfliktide ennetamisel ja lahendamisel. Samuti on oluline suurendada teadmisi kogukonna arenguetappidest, et arendajad saaksid paremini hinnata kogukonna väljakutseid, vajadusi ja võimalusi ning kohandada oma lähenemist vastavalt.

Kokkuvõte

Peatükis käsitletud teemad pakuvad kasulikku materjali kogukonna arendajatele, kes soovivad mõista konfliktide olemust ja õppida neid konstruktiivselt lahendama kogukonna ühtsustunde ja kasvu edendamiseks. Kuigi see on vaid põgus ülevaade konflikti käsitlemise viisidest tõeliseks kogukonnaks kujunemisel.



Kogukonna eestvedajal on tegelikult küllalt suur vastutus, sest tema teadmised ja oskused võimaldavad tal luua kogukonnas rahumeelse ja harmoonilise keskkonna, mis omakorda toetab kogukonna ühtsust ja heaolu. Eestvedaja peab mõistma kogukonna arengu dünaamikat ning ta peaks olema võimeline edendama positiivset suhtlemist ja koostööd kogukonna liikmete vahel. Lisaks peaks eestvedajal olema teadmine, kuidas tõhusalt juhtida konfliktiolukordi ning aidata kogukonnal leida ühiseid lahendusi ja jõuda kokkulepeteni erimeelsuste korral. Tema oskused suhtlemisel, läbirääkimistel, kuulamisel ja probleemide lahendamisel on olulised selleks, et kogukonnas valitseksid positiivsed suhted ning et kõik liikmed tunneksid end kuulduna, kaasatuna ja toetatuna. Suheldes erinevate piirkondade kogukonna eestvedajate ja aktiivsete külaelanikega, jõudsin järeldusele, et enamasti tehakse seda tööd õhinapõhiselt ja ei olda kursis kogukonnaks kujunemise etappidega. Kui oleks selgem teadmine, siis ehk oleks ka vähem läbipõlemise ohtu ja nähtaks konfliktiolukorras pigem võimalusi.

Selleks on kogukonna arendajal oluline teadvustada võimalikke konfliktiallikaid, omada tööriistu, mis aitavad konflikte tulemuslikult lahendada ning soodustada avatud ja ausat suhtlust kogukonna liikmete vahel. Konflikti olukorda tasub võtta kui loomulikku etappi kogukonnaks kujunemisel ning konfliktid võivad pikemas perspektiivis olla arengu katalüsaatorid.

Jagades intervjuueeritavatega põgusalt käsiraamatu peatüki sisu, oli selge, et teema on väga aktuaalne ja oodatakse väga peatüki ilmumist. Sest hästi läbisaav kogukond on tugev ja tuleb toime ka kriisiolukordades.

Soovitused lugemiseks kuulamiseks



Kogukondade arendamise põhimõtted - Dagmar Narusson. Ettekanne annab ülevaate kogukondade arendamise põhimõtetest ja selles sidususe hoidmisest.
<https://www.youtube.com/watch?v=06jzzGhLYU>

Mida kujutavad endast konfliktid, kuidas neisse suhtuda ja võimalusi nendega toimetulekuks - TÜ doktorant Kaili Palts
<https://tnk.tartu.ee/0konfliktist.html>

Näiteid taastava õiguse meetoditest ja nende kasutamisest Eestis. Taastav õigus on protsess, mille raames õigusrikkumise või konflikti osapooled saavad kokku, et ühiselt leida lahendus, kuidas teo tagajärgedega toime tulla, võttes arvesse selle võimalikke mõjusid tulevikus,
<https://advokatuur.ee/uploads/files/Lisa%20-%20Taastava%20%C3%B5iguse%20meetodid.pdf>

Kovisiooni käsiraamat: kolleegidevaheline coaching. Käsiraamaus on käsitletud coachinguga seotud oskusi, sealhulgas kohalolu, kuulamine, õppimise soodustamine, vastutuse võtmine ja küsimuste esitamise kunst.

The Community Building Handbook: How to Create, Sustain, and Improve a Community - see käsiraamat sisaldab praktilisi näpunäiteid ja tegevusi, mis aitavad kogukonnal liikuda kogukonna kujunemise poole.
<https://www.communitylivingbc.ca/wp-content/uploads/2018/05/The-community-development-handbook.pdf>

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialaajakiri nr 2 (2015). Ajakirjas on hea ülevaade kogukonna toimimisest ja selle mõjust sotsiaaltööle. Lisaks räägitakse kogukonna arendamise protsessist ning selle olulisusest kogukonna toimimise tagamisel.
https://www.tai.ee/sites/default/files/2021-03/148836449626_TAI_sotsiaalto_02.pdf

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialaajakiri nr 2 (2023). Ajakirjas keskendutakse kogukondade arendamisele ja sotsiaaltööle ning mitmed artiklid uurivad kogukonna rolli ja võimalusi, kuidas see saab aidata kaasa heaolule, toimida sotsiaaltöö korraldajate partnerina ning pakkuda tuge abivajajatele.
<https://tai.ee/et/sotsiaalt%C3%B6%C3%B6?f%5B0%5D=month%3A2023-05&f%5B1%5D=year%3A2023>

Kasutatud kirjandus

Adler, R. B., Rosenfeld, L. B., & Proctor II, R. F. (2018). *Interplay - The Process of Interpersonal Communication 14th Edition*. Oxford University Press, USA. Kasutatud 23.04.2023, <https://www.scribd.com/document/426021109/Adler-Interplay-The-Process-of-InterpersonalCommunication-14th-Edition-c2018-txtbk-pdf>

Butler, C.T.L., & Rothstein, A. (2007). *On conflict and consensus: A handbook on formal consensus decision making*. Kasutatud 14.03.2023, <https://leadtogether.org/wp-content/uploads/2014/06/on-conflict-and-consensus.pdf>

Narusson, D. (2020). Avatud dialoog: võimalus muudatusteks vaimse tervise valdkonnas. Tervise Arengu Instituut, Ajakiri Sotsiaaltöö. 19. veebruar. Kasutatud 03.03.2023. <https://www.tai.ee/en/node/11698>

Narusson, D. (2021). Grupiprotsesside juhtimine kogukonna arendamisel. 04.11.21 loengu konspekt.

Narusson, D. (2021). Lootuse hoidjale. Suhtlus- ja nõustamisoskused sotsiaal- ning kogukonnatöös: inimeste toimevõimekuse arengu toetamine. Tartu Ülikooli kirjastus. Lk 55-60.

Narusson, D. (2022). *Turvaliste kogukondade Eesti: Dagmar Narusson - Kogukondade arendamise põhimõtted*. Vaadatud 12.01.2023, <https://www.youtube.com/watch?v=06jzzG1hLYU>

Narusson, D. (2022). Avatud dialoog. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. Kasutatud 17.04.2023, <https://dspace.ut.ee/handle/10062/88220>

Olson, M., Seikkula, J., Ziedonis, D. (2014). The key elements of dialogical practice in open dialogue: Fidelity criteria. Worcester, MA: The University of Massachusetts Medical School. Kasutatud 06.05.2023. www.umassmed.edu/globalassets/psychiatry/open-dialogue/keyelements1.109022014.pdf.

One Community Global (i.a). *The Four Stages to Achieving True Community*. Kasutatud 03.02.2023, <https://www.onecommunityglobal.org/stages-of-community-building/>

Peck, M. S. (2010). *The different drum: Community making and peace*. Simon and Schuster. Kasutatud 5.01.2023, <https://16sc1b.p3cdn1.secureserver.net/wp-content/uploads/2019/04/The-Different-Drum-Chapter-5.pdf>

Perkins, D. D., Hughey, J., & Speer, P. W. (2002). *Community psychology perspectives on social capital theory and community development practice*. Community Development, 33(1), 33-52. <https://doi.org/10.1080/15575330209490141>

Putman, N., Martindale, B. (2022). *Open Dialogue for psychosis. Organizing mental health services to prioritise dialogue, relationship and meaning*. Routledge. Kasutatud, 2.02.2023, <https://doi.org/10.1080/17522439.2021.1986742>

Saaremaa valla aleviku- ja külavanema statuut (09.04.2019). *Riigi Teataja IV*. Kasutatud 24.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/409042019001>

Trapido, T (i.a). *Ringi meetod*, kasutatud 12.03.2023, <https://toomastrapido.ee/mida-pakun/ringikoolitus/>

Vihma, P. & M. Lippus (2014). *Eesti kogukondade hetkeseis*. Kasutatud 19.05.23, <https://www.kysk.ee/failid/Upload/files/Eesti%20kogukondade%20hetkeseis%20uuringuraport%20parandatud.pdf>

Vesso, S. (2020). Kovisiooni käsiraamat: kolleegidevaheline coaching. Tallinn: Dictum.





Hea lugeja!

Loodan, et said sellest käsiraamatust mõtteid kuidas oma kogukonnale toeks olla ning loetu ärgitab sind edasi uurima peatükkides puudutatud teemasid.

Käsiraamatut ilmestavad **Eneken Maripuu** joonistatud lõbusad lambad. Et miks just lambad? Sest nagu tõelises kogukonnas, valitseb ka lambakarjas ühtehoidmine, see on elutähtis nende ellujäämiseks ja turvalisuse tagamiseks. Karja terviklikkus ja üksteisega arvestamine aitavad neil paremini toime tulla erinevate ohtude ja raskustega.

