



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)
Liiketalouden koulutusohjelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma nuorten lentopallo- turnauksessa

Power Cup 2024

Vilhelm Rautiainen

Opinnäytetyö, kesäkuu 2024

www.karelia.fi

**OPINNÄYTETYÖ****Kesäkuu 2024****Liiketalouden koulutusohjelma**Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä

Vilhelm Rautiainen

Nimeke

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nuorten lentopalloturnauksessa: Power Cup 2024

Toimeksiantaja

Joensuun Juju ry

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön aiheena oli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvokäytännön toteuttaminen lasten ja nuorten urheilutapahtumassa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi vuoden 2024 Power Cup -tapahtuman järjestävä Joensuun Juju ry. Tavoitteena oli luoda lentopalloturnaukselle suunnitelmakokonaisuus, joka sisältää koulutusohjelman sekä aiheeseen liittyviä toimintaohjeita.

Opinnäytetyön luonne oli toiminnallinen ja teorialähtöinen. Sen lähtökohtana oli etiikan, moraalien ja ihmiskäsityksen teorioita, joiden muodostamalle pohjalle lähdettiin yhdistelemään moderneja viestintäteorioita. Yhdistämällä valmentavan johtamisen, väkivallattoman vuorovaikuttamisen ja restoratiivisen kohtaamisen metodeja luotiin teoriapohja opinnäytetyön käytännön toteutukselle. Toimintaympäristöstä kerättiin myös aineistoa asiantuntijalta teemahaastattelun avulla.

Opinnäytetyön tuotoksena valmistui tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka toimii pohjana turvallisen tilan toiminnalle tapahtumassa. Suunnitelma sisältää käyttäytymissäännöt sekä kaikille tapahtumassa työskenteleville tarkoitetun oppaan, jonka avulla kukin voi kehittää omaa osaamistaan nuoren kohtaamiseen kriisitilanteessa. Opas sisältää myös organisaation toimintaprosessin häirintätilanteiden varalle. Lisäksi suunnitelmassa annetaan tapahtuman viestintään yleisiä toimintaohjeita, joilla pyritään lisäämään tapahtuman avoimuutta. Kehitystyö tapahtuman tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen jäi kesken, minkä vuoksi toimeksiantajalle annettiin kehitysideoita seuraavalle vuodelle sekä tapahtumaan osallistuville kohdistettu palautekeräyslomake auttamaan kehitystyötä. Opinnäytetyössä käytännön kannalta olennaisimmaksi aiheeksi nousi nuoren oikeanlainen kohtaaminen konfliktissa.

Kieli
suomiSivuja 50
Liitteet 8
Liitesivumäärä 19

Asiasanat

nuorisojärjestöt, yhdenvertaisuus, liikuntatapahtumat



THESIS

January 2024

Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author

Vilhelm Rautiainen

Title

Gender and Social Equality Plan for the Youth Volleyball Tournament: Power Cup 2024

Commissioned by

Joensuun Juju ry

Abstract

The subject of this thesis was the implementation of social equality and gender equality practices in sports event for children and the youth. The thesis was commissioned by Joensuun Juju ry, the organizer of Power Cup 2024. The aim was to design a plan which would include a training plan and procedures related to the issues.

The thesis was practice-based and driven by theory. It was based on theories of ethics, morality and the idea of man, which were integrated with modern communication theories. By combining methods from coaching leadership, nonviolent communication and restorative encounters a theoretical basis was created for the practical implementation of the thesis. Material was also collected from the expert in the operational environment through a thematic interview.

As a result of the thesis, a gender and social equality plan was created, which serves as a foundation for the safe space at the event. The plan includes behavioral rules and a guidebook for all who work in the event. With the help of the guidebook readers can improve their skills in encountering young individuals in crisis situations. The guide also includes organizational procedures in case of harassment. In addition, the plan includes general public relations instructions which aspire to increase the transparency of the event. The development work for social and gender equality was not completed, which is why the commissioner was given ideas for development for the next year and survey form to help with development. The most relevant topic in the thesis from a practical point of view was the right way to encounter young individual in conflict.

Language

Finnish

Pages 50

Appendices 8

Pages of Appendices 19

Keywords

youth organizations, equality, sports events

Sisältö

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 2 | Aiempia töitä aiheeseen liittyen | 6 |
| 3 | Moraali, etiikka ja ihmiskäsitys yhteisön jäsenen toiminnassa..... | 8 |
| 3.1 | Yksilön yleistä toimintaa ohjaavat voimat | 8 |
| 3.2 | Yhteisössä toimimisen etiikka | 9 |
| 3.3 | Ihmisyyden ja vapaan tahdon peruseriaatteen | 11 |
| 4 | Tiedottaminen ja kaksisuuntainen viestintä yhteisössä..... | 13 |
| 4.1 | Viestintä arjessa ja kriisitilanteissa | 13 |
| 4.2 | Kommunikointi valmentavan johtajuuden kautta | 15 |
| 4.3 | Restoratiivinen lähestymistapa nuorten kanssa kommunikointiin | 20 |
| 4.4 | Väkivallaton vuorovaikuttaminen ymmärryksen rakentajana..... | 22 |
| 5 | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteisönormeissa | 25 |
| 5.1 | Keskeiset termit, lait ja säädökset | 25 |
| 5.2 | Olympia komitea: Reilu Peli – urheiluyhteisön eettiset periaatteet | 27 |
| 6 | Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät..... | 28 |
| 7 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen urheilu- ja liikuntaseuroissa..... | 31 |
| 7.1 | Suomen olympiakomitean näkemys tilanteesta..... | 31 |
| 7.2 | Tilanne nuorten lentopallossa ja Power Cup -tapahtumissa | 34 |
| 8 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö | 35 |
| 9 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas työntekijöille Power Cupissa 2024 | 36 |
| 9.1 | Arvot, toimintaperiaatteet ja käyttäytymissäännöt | 36 |
| 9.2 | Toimintaohjeet, prosessi ja viestintä häirintätilanteissa | 37 |
| 9.3 | Yhdenvertaisuuteen liittyviä peruskäsitteitä sekä lisäinformaatiota | 39 |
| 10 | Koulutus tapahtuman vastaaville | 40 |
| 11 | Ohjeita tapahtumaviestintään ja tapausten raportointi..... | 41 |
| 12 | Palautteen keräys ja kehityskohteet seuraavaan tapahtumaan..... | 43 |
| 13 | Pohdinta | 44 |
| | Lähteet | 48 |

Liitteet

| | |
|---------|--|
| Liite 1 | Haastattelurunko – Elina Laine (Suomen Olympiakomitea) |
| Liite 2 | Kysymyksiä Power Cup 2024 -tapahtuman paikallispäällikölle Sami Leinoselle |
| Liite 3 | Power Cup 2024 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. |
| Liite 4 | Power Cup 2024 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas |
| Liite 5 | Power Cup 2024 Ohjeita viestintään |
| Liite 6 | Power Cup 2024 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä palauteosio |
| Liite 7 | Power Cup 2024 Häirinnästä raportointipohja |
| Liite 8 | Kehitysehdotuksia Power Cup 2025 -tapahtuman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. |

1 Johdanto

Ajatus opinnäytetyön aiheeseen tuli Joensuun kaupungin markkinointijohtajalta, joka teki yhteistyötä nuorten Power Cup 2024 -lentopalloturnauksen järjestäjien kanssa. Hänen ehdotuksensa oli kysyä turnauksen järjestäjiltä olisiko heillä kiinnostusta tehdä toimeksianto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseksi tapahtumaa varten. Järjestäjät eivät itse kokeneet omaavansa paljota kokemusta kyseisen suunnitelman tekemiseen. Itse olen ollut mukana kehittämässä turvallisemman tilanperiaatteita ja yhdenvertaisempia toimintatapoja paikalliselle ravintolalle ja tapahtumille, joten aihe ja sen tarkastelu tutkimuksellisesta näkökulmasta kiinnostivat minua erittäin paljon.

Opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui luoda suunnitelma, jonka avulla edistetään ja ylläpidetään Power Cup 2024 -turnauksen yhdenvertaisuutta ja samalla parannetaan tapahtuman turvallisuutta. Tarkoituksena oli luoda ohjeistus, jonka avulla tapahtumajärjestäjä ja -työntekijät voisivat helposti opetella keinoja luoda nuorille turvallinen tapahtumaympäristö, jossa aikuiset osaavat ratkaista huonosta käytöksestä kumpuavat konfliktitilanteet.

Aihetta lähdettiin tarkastelemaan ensin moraalien, etiikan ja ihmiskäsityksen näkökulmasta. Tällöin saatiin muodostettua sekä perustelu itse tavoitteen tarpeelle, että perusta ihmisen toiminnalle yhteisössä. Yhdistämällä valmentavan johtamisen sekä restoratiivisen kohtaamisen menetelmiä pystyttiin luomaan sopiva tapa kohdata rakentavasti erityisesti nuoria konfliktitilanteissa. Ottamalla vielä huomioon modernin kriisiviestinnän perusperiaatteet, pystyttiin luomaan peruspohja yhdenvertaiselle toiminnalle nuorten urheilutapahtumaan.

2 Aiempia töitä aiheeseen liittyen

Järvinen, Koskenoja ja Niemi (2023) käsittelevät opinnäytetyössään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekoa varhaiskasvatukseen. Työ on toiminnallinen, ja siinä luodaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma Humpilan kunnan varhaiskasvatustyöhön. Työn taustalla on Sanna Marinin hallituksen esitys laajentaa tasa-arvolain viittaamia suunnitelmia koskemaan myös varhaiskasvatusta. (Järvinen, Koskenoja & Niemi 2023, 4.)

Järvinen ym. toteavat varhaiskasvatuksella olevan tutkimusten mukaan tärkeä rooli lapsen ja koko perheen kasvulle, mutta päiväkotij- ja esikoulukasvatus tarvitsee silti laadullista tukea ympärilleen toimiakseen ja puutteellisesti järjestettynä voi aiheuttaa eriarvoisuutta lasten välille. Oikein järjestetty varhaiskasvatus myös tasoittaa lapsen taustoista johtuvia oppimisen tasoeroja ja yhdistää ihmisiä jo nuorella iällä. (Järvinen ym. 2023, 5–6.) Järvinen ym. ovat tarkastelleet aihetta sensitiivisyyden näkökulmasta. Sensitiivisyys tarkoittaa aikuisen kykyä ymmärtää ja käsitellä toisen – tässä tapauksessa lapsen – kokemusmaailmaa ja sitä kautta kohdata heidät yksilöinä. Sukupuolisensitiivinen ymmärtää myös yhteiskunnan ja kulttuurin vaikutukset eri sukupuolten edustajiin. (Järvinen ym. 2023, 10–11.)

Opinnäytetyössä tehty kartoitus osoitti, etteivät kaikki kyselyyn osallistuneet lapset tai henkilökunta kokeneet, että tasa-arvoinen kohtelu olisi toteutunut varhaiskasvatuksen yksiköissä. Kyselyn tuloksena tehtiin huoneentaulu, jossa listattiin sekä tällä hetkellä jo toimivat ratkaisut, että kehitystä kaipaavat osa-alueet. (Järvinen ym. 19–20.)

Ruuskanen (2023) opinnäytetyössä luotiin työkaluja Suomen Urheiluliitolle tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja häirintäasioiden käsittelyyn. Opinnäytetyössä tehtiin alkukartoitus ymmärryksestä aiheeseen, pilotoitiin luodut materiaalit ja arvioitiin niiden vaikuttavuus. Suomen Urheiluliitto on Suomen kansallinen yleisurheilun lajiliitto. Lajiliitoille osoitetun kyselyn lisäksi tietoa haettiin benchmarking-metodilla Taekwondoliiton toiminnanjohtajalta. (Ruuskanen 2023, 6–8.) Benchmarking on menetelmä, jossa

verrataan omaa tekemistä jonkin toisen toimijan tekemiseen ja pyritään arvioinnin kautta löytämään uusia parempia toimintatapoja omiin toimintoihin (Sauristo & Parikka 2014).

Kyselyiden ja benchmarking-haastattelun pohjalta opinnäytetyön tuloksena luotiin huoneentaulu sekä lyhyt opas. Oppaassa käydään teoriaa aiheesta, siinä on toiminnallisia harjoituksia sekä lomake, johon voi täydentää seuran pelisäännöt. Materiaalin pilotoinnin perusteella ne ovat toimineet keskustelunherättäjinä sekä lisänneet tietoisuutta pilotointiin osallistuneissa yleisurheilujärjestöissä. (Ruuskanen 2023, 54–55.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössään Soukko (2020) laati yhdenvertaisuussuunnitelman Suomen Triathlonliitolle vuosille 2020–2022. Liitto oli teettänyt yhdenvertaisuuskyselyn jäsenillään alkuvuodesta 2020, ja sen perusteella yleisesti ilmapiirin todettiin yhteisössä olevan hyvä. Syrjintää ilmoitti kokeneensa 11 % vastaajista. Noin puolet vastaajista ei ollut tietoisia, onko seurassa keskusteltu syrjinnästä. Samalla vuonna 2019 toteutetussa kansainvälisessä tutkimuksessa kansallisten liittojen kehityksessä huomattiin puutteita sukupuolten tasa-arvossa. Lisäksi todettiin maahanmuuttajien toimivan harvoin valmentajina. (Soukko 2020, 40–41.)

Aiempien kyselyiden ja tutkimusten perusteella opinnäytetyössä laadittiin suunnitelmat ja aikataulut kolmelle painopistealueelle: syrjintä ja häirintä, vammaisurheilu ja soveltava liikunta sekä naisten osuus tuomaritoiminnassa ja hallitustyöskentelyssä. Näiden lisäksi suunnitelmassa pyritään kehittämään tiedotusta seuroihin ja ulospäin muun muassa lisäämällä monimuotoisuutta käytettyihin kuvamateriaaleihin. Suunnitelma sisältää myös tilanteen jatkuvan seurannan ja vuonna 2022 toteutettavan arviointikyselyn. (Soukko 2020, 42–49.)

Kukin kolmesta opinnäytetyöstä käsittelee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa hieman eri kontekstissa ja eri tavoittein. Järvinen ym. käsittelee asiaa varhaiskasvatuksen näkökulmasta, Ruuskanen loi ja testasi uusia työkaluja Suomen Urheiluliitolle ja Soukko laati yhdenvertaisuussuunnitelman Suomen Triathlonliitolle.

Kukin esitellyistä opinnäytetöistä lähestyvät aihetta omalla tavallaan ja niistä löytyy myös ominaispiirteitä, jotka tähän työhön. Ne kuitenkin myös eroavat merkittävästi tästä työstä ja sen tavoitteista. Selkein ero muodostuu kohdeyhteisön työn jatkuvuudesta. Kukin esitellyistä töistä luo työkaluja vain vähän muuttuville yhteisöille, jolloin työkalujen käyttöönotto ja opettelu tapahtuu kerran ja jatkuu sen jälkeen ehyempänä jatkumona. Tässä opinnäytetyössä tulosta käyttävä taho on vuosittain kerran järjestettävä tapahtuma, jonka järjestäjä vaihtuu joka vuosi. Tällöin työn tulosten käyttöönotto saatetaan joutua aloittamaan kukin vuosi alusta, jos järjestävällä taholla ei ole jo valmiiksi ymmärrystä ja osaamista aiheesta.

3 Moraali, etiikka ja ihmiskäsitys yhteisön jäsenen toiminnassa

3.1 Yksilön yleistä toimintaa ohjaavat voimat

Moraalifilosofiassa tarkastellaan ihmisen toimintaa erityisesti sen suhteessa hyvään elämään ja siihen mitä se vaatii toteutuakseen. Etiikan tutkimus puolestaan keskittyy kysymään, millainen moraalinen hyvä on luonteeltaan, millainen sen suhde on ihmisen hyvään elämään ja kuinka se säätelee ihmisen käyttäytymistä velvollisuuksien ja oikeuksien kautta. Tämä sisältää myös käsityksemme hyvästä, eli arvot ja moraaliperiaatteet, eli normit, jotka myös toimivat ohjaavina voimina toimiessamme yhteiskunnassa ja yhteisöissä. (Hallamaa 2017, luku1.)

Teoksessaan Yhdessä toimimisen etiikka (2017) Jaana Hallamaa on koonnut yksilön ja ryhmän toiminnan etiikkaan liittyviä alan asiantuntijoiden tutkimuksia sekä huomioita yksilön ja ryhmän toiminnan välisistä yhteyksistä. Kirjassa määritellään aluksi yksilön toiminnat ja sitten rakennetaan vähitellen niiden suhdetta ryhmässä ja yhteisössä toimimiseen. (Hallamaa 2017.)

Eettisesti yhdessä toimimisen ytimessä on toimija, jonka toimintaa ja valintoja voimme tarkastella. Toimija ei ole kuka tahansa, vaan se on määritelty henkilöksi, joka kykenee

asettamaan päämäärän, ymmärtää ja pystyy arvioimaan syy- ja seuraussuhteita sekä kykenee tavoittelemaan asettamiaan päämääriä (Moya 1990, 7–8). Schickin (1991) mukaan tekijän toiminta on intentionaalista, mikäli hän pystyy nimeämään tekojensa päämäärän (Hallamaa 2017, luku 2). Toisaalta myös tekemättä jättäminen voi olla intentionaalinen toiminta, jos se johtaa haluttuun päämäärään (Moya 1990, 51). Intention puute ei myöskään ole välttämättömyys toiminnasta seuraavaan vastuuseen, mikäli toimijan olisi aiemman kokemuksen perusteella pitänyt ymmärtää toimintansa seuraukset (Schoeman 1987, 159–260). Ehkäisevässä ja estävässä toiminnassa tekijä kokee, että on vaarassa menettää jotain, minkä ajattelee hyväksi, ja kohdistaa siksi toimintansa tätä hyvää vaarantaviin tekijöihin (Hallamaa 2017, luku 2).

Moraalin noudattaminen edellyttää toimijalta intentiota, järkevyyttä sekä toimintaan kykenevyyttä (Schoeman 1987, 159–260). Moraalisen toiminnan esteenä voi mahdollisesti olla myös kulttuurinen mahdottomuus. Tällä tarkoitetaan, että ympäröivä toimintaympäristö voi estää moraalisen toiminnan. Toimintaa ohjaavat päämäärän lisäksi myös tekijän tieto, uskomukset, tunteet, motivaatio, preferenssit sekä intentio. Iso osa kaikesta toiminnasta perustuu tiedon sijaan uskomuksiin. (Hallamaa 2017, luku 2.)

Motiivi on tekijän liikkeelle paneva voima, jokin syy miksi hän aloittaa toiminnan. Intressi on toiminnan suunta eli päämäärä, josta tekijä hyötyy pidemmällä tähtäimellä. Preferenssi on puolestaan tekijän välittömän halun täyttävä toiminnan suunta. Preferenssi ja intressi voivat toiminnassa olla ristiriitaisessa asemassa. Lyhytaikainen halu ja tavoite ei välttämättä ole hyväksi pidemmässä juoksussa. Samoin myös tekijän uskomus voi olla ristiriidassa todellisen tiedon kanssa. (Hallamaa 2017, luku 2.) Mikäli uskomus ei pidä paikkaansa, voi sen korvaaminen tiedolla olla vaikeaa (Nelson 2024, 19–20.).

3.2 Yhteisössä toimimisen etiikka

Joukossa toimivilla yksilöillä voi olla yksilöllisesti samat päämäärät, jolloin ne saavutukseen he toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan (Tuomela 2004, 13–14, 53–56).

Tällöin muista ihmisistä voi muodostua ympäristö, johon on omien intressien vuoksi järkevä mukautua (Hallamaa 2017, luku 6). Toisaalta muut ihmiset voivat olla yksilölle myös väline päästä omaan päämääräänsä (Tuomela 2004, 152–153). Vielä pidemmälle vietyinä joukko voi muodostaa yhteisön, jolloin yhteisössä toimiminen voi olla päämäärä sinällään. Yhteisön jäsenen yksilöllinen päämäärä myös perustuu itsessään yhteisön päämäärään. (Tuomela 2004, 5–6, 59–62.)

Toimiessaan minä-tilassa yksilön pyrkii päämääräänsä omin perusteiden muiden perusteista riippumatta. Tässä tilassa voi toimia myös ryhmässä, mutta vain koska muillakin sattuu olemaan sama päämäärä perusteista riippumatta. (Tuomela 2004, 151–152) Toimiminen ryhmässä me-tilassa edellyttää yksilöltä vapaaehtoista sitoutumista yhteiseen toimintaan ja pelisääntöihin. Tämä tarkoittaa, että hyväksytään tarve toimia itse yhteisen päämäärän eteen ja että myös muut toimivat yhteisen hyvän vuoksi. (Tuomela 2004, 171–176)

Yhteisöllä on jonkinlainen toiminnan kohdistumisala, joka määrittää sen arvot, toiminnan ja kiinnostuksen kohteet. Kohdistusala on mahdollista määrittää muun muassa normeilla, jotka voidaan jakaa ehdottomiin ja muulla tavalla toimintaan vaikuttaviin. (Tuomela 2004, 233–235.) Kielloilla pystytään viestimään millainen toiminta vahingoittaa yhteisön arvoja tai hankaloittaa sen päämääriin pääsyä. Toisaalta kehoituksilla voidaan ohjata toimintaa kohti yhteisön päämäärää. (Hallamaa 2017, luku 6.)

Yksittäisillä yhteisön jäsenillä voi olla annettuja valtuuksia tehdä tilanteen vaatimia päätöksiä. Yksilön asema yhteisössä voi myös edellyttää yksilöltä tiettyjä toimia tai käyttäytymistä. On hyvä huomioida, että kun yksilö toimii yhteisössä sen kohdentamisalalla vastoin sen päämäärää, hän ei toimi irrallisena yksilönä vaan yhteisön jäsenenä. (Hallamaa 2017, luku 6.)

3.3 Ihmisyyden ja vapaan tahdon peruseriaatteet

Teoksessa *Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta* (2014) Timo Purjo esittää, että ihmiskäsityksen selkeä määrittäminen ja ymmärtäminen toimii perustana halutessamme kohdata toisen ihmisen asiallisesti. Se miten ihmiskäsitys muodostuu mielissämme vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka vuorovaikutukset muiden kanssa rakentuvat ja mihin ne johtavat. Filosofinen ihmistutkimus lähtee holistisesta olettamasta, eli että ihminen koostuu osista, mutta on kokonaisuutena enemmän kuin näiden osien summa. (Purjo 2014, 14.)

Jukka Hankamäki (2008) tulkitsee filosofi Martin Buberin pääteosta *Minä ja Sinä* (1923) teoksessaan *Dialoginen filosofia: Teoria, metodi ja politiikka*. Hän kertoo Buberin erottavan persoonan yksilöstä. Erottelun mukaan yksilö on abstraktio, eli käsite, joka on irrotettu ympäristönsä ja muiden ihmisten kontekstista, kun taas persoona on ihminen kaikkine suhteineen ympäristöönsä ja muihin ihmisiin. Hankamäen mukaan Buber näki yksilön olevan joku, joka pyrkii erottamaan itsensä yhteisöistä. Persoona lähtee kyllä yksilöstä, mutta se pyrkii ylittämään yksilön tarpeet ja kulkemaan yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden välisellä rajavyöhykkeellä. (Hankamäki 2008, 52–54.)

Filosofisen analyysin kautta Lauri Rauhala (2014) määrittää, että ihmisen pohjimmainen olemus voidaan jakaa kolmeen osaan: Psykkis-henkiseksi olevaisuudeksi, fyysis-organiseksi olevaisuudeksi sekä hänen olemassaolonsa suhteeksi muuhun maailmaan, eli situationaalisuuteensa. Psykkis-henkinen olevaisuus, eli tajunnallisuus, koostuu mieleemme toiminnasta, sen muistoista, uskoista, mieltymyksistä sekä muista usein symbolisista tekijöistä, joista olemme suurimmalta osin suoraan kontrollissa. Olemme myös fyysisiä kokonaisuuksia: kehossamme toimii erilaisia soluja ja elimistön osia ja vaikka emme välttämättä tietoisesti tunne tai kykene kontrolloimaan niitä, ovat ne silti osa meidän ihmisyyttämme. (Rauhala 2014, 31–41.)

Ihmisyysemme ei kuitenkaan lopu kehoomme vaan laajentuu suhteeseemme ja paikkaamme maailmassa. Perhesuhteemme, etninen taustamme, työmme, harrastuksemme ja asemamme yhteisössä ovat osa meidän ihmisyyttämme.

Elämäntilanteemme on osa meitä, eikä ihmisyyttämme voida pitää siitä irrallisena. Useasti meidät ihmisinä myös määritellään situationaalisuutemme kautta, esimerkiksi isäksi tai opettajaksi. (Rauhala 2014, 41–47.) Ihminen pystyy olemaan persoona vain suhteessa muihin ihmisiin ja universumiin (Purjo 2014, 15). Kaikki kolme olemuksen osaa ovat myös jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja siten muokkaavat toinen toistaan. (Rauhala 2014, 44–47.)

Jokaisella meillä on yksilöllinen maailmankuva, eli käsitys maailmasta ja sen merkityksestä meille. Tämä maailmankuva muovautuu jatkuvasti kokemustemme kautta, ja samalla muodostamme siinä oleville asioille merkityssuhteita näiden kokemusten perusteella. Tämä maailmankuva ei ihmisillä ole koskaan täysin realistinen siten että se pohjautuisi pelkästään faktoihin, vaan osana on aina myös tunteet. Esimerkiksi epämieluisat kokemukset luovat maailmankuvaamme epämieluisia merkityksiä koetuille asioille. Yksipuoliset kokemukset maailmasta synnyttävät myös yksipuolisen maailmankuvan. (Rauhala 2014, 160–162.)

Muodostamalla toisen ihmisen kanssa keskustelun, pyrimme sitä kautta vaikuttamaan toisen mieleen, luomaan kokemuksen ja sitä kautta muokkaamaan heidän maailmankuvaansa. On hyvä huomioida, että dialogi on vuorovaikutusta, eli vaikutus on molemmin puolista. Tällaista toimintaa ammattimaisesti tekevät muun muassa opettajat, jotka erikseen valmistelevat ympäristön ja aiheet tätä mielen kanavan kautta tehtävää vaikutusta varten. (Rauhala 2014, 160, 164.)

Rauhala kertoo kouluikäisen lapsen olevan jo kykeneväinen käsittelemään omia tunteitaan ja mieltään kriittisesti. Siten nuorta voidaanakin aktivoida monissa eri yhteyksissä keskustelun kautta käsittelemään maailmaa avoimesti ja ikään kuin luomaan aukkoja omaan maailmankuvaansa ja sitten täyttämään ne. (Rauhala 2014, 188–189.) Purjo kertoo Beda Wickin (1988, 1991) perustelevan, että jo esikouluikäisellä on persoonaan vaadittavat kyvyt, mutta ennen kuin hänestä voi tulla eettisesti täysin vastuullinen persoona, on hänestä ensin muodostuttava yksilö (Purjo 2014, 31–32). Ellen Key on puolestaan esittänyt, että lapsia tulisi kohdella yksilöinä, jotka kehittävät omaa elämäänsä aktiivisesti (Suomen Kasvatustieteellinen seura ym. 2001, 321–351).

Filosofiassa pidetään ihmisen vapaata tahtoa usein oletuksena, vaikka sen olemassaolo on ollut haasteellista todistaa. Ihminen toteuttaa tahtoaan usein mielessään kehittyneiden merkityssuhteiden perusteella. Tosin se, miten nämä merkityssuhteet arvottuvat suhteessa toisiin päättäessämme toimia tietyllä tavalla, on kompleksista ja yksiselitteisesti mahdotonta määrittää. Voimme kuitenkin itse tehdä jotain päätelmiä omista ratkaisuistamme, samalla edelleen muodostaa uusia merkityssuhteita ja siten vaikuttaa omaan käytökseemme. (Purjo 2014, 22–23.)

Purjo tulkitsee Viktor E. Frankl’niä ja E. Ahlmania kertoessaan vapaan tahdon tarkoittavan myös kykyä toimia merkityssuhteiden ja omien arvojen vastaisesti. Tämä toiminta voi johtua ulkopuolisesta painostuksesta tai tiedostamattomasta ohjautumisesta hetkellisten mielijohteiden tai tapojen vietäväksi. Frankl’n mukaan ihmisellä on ”tahto löytää tarkoitus elämälleen”. Ahlmanin mukaan, jos vapaasta tahdosta tehty toiminta ei johda haluttuun tarkoitukseen, se lopulta synnyttää kärsimystä. (Purjo 2014, 25–26.)

4 Tiedottaminen ja kaksisuuntainen viestintä yhteisössä

4.1 Viestintä arjessa ja kriisitilanteissa

Teoksessa *Workin with Volunteers in Sport – Theory and Practice* (2006) Cuskelly, Hoye ja Auld kokoavat näkemyksiä urheilussa ja liikunnassa toimivien vapaaehtoisten kanssa työskentelystä. Teoksessa viitataan Noonanin (1998) sekä Winnifordin, Carpenterin ja Griderin (1997) teoksiin, joiden mukaan vapaaehtoisilla ei yleisesti ottaen ole yhtä sellistä motivaatiota vapaaehtoisuuteen. Dorschin, Riemerin, Paskevichin ja muiden (2002) mukaan tyytyväisyys organisaation identiteettiin, toimivuuteen ja psykologiseen ympäristöön vaikuttaa merkittävästi vapaaehtoisten sitoutuneisuuteen. Grossman ja Furaro (2002) toteavat myös, että mikäli organisaation infrastruktuuri ei tue vapaaehtoisten toimintaa, on se tehotonta ja pahimmillaan johtaa vapaaehtoisten lähtöön toiminnasta. (Cuskelly ym. 2006, 5–6.)

Yhteydenpito ja tiedottaminen sekä sisäisesti, että ulkoisesti pitää yhteisön toiminnan ja jäsenet tunnettuina. Tällainen yleinen yhteisön tunnetuksi tuominen muodostaa usein yhteisössä itsessään positiivisen ilmapiirin, jossa on mielekästä toimia. Viestinnällä voidaan myös vahvistaa yhteisökulttuuria, eli välittää johdon päättämiä toimintamalleja yhteisön jäsenille. Yhteydenpidolla tarkoitetaan usein henkilökohtaista ja kaksisuuntaista viestintää ja tiedottamisella puolestaan usein yksisuuntaista ja yleistä viestintää. (Siukosaari 2002, 15–17.)

Olisi hyvä, jos yhteisökulttuuri voitaisiin kehittää yhdessä henkilökunnan tai muuten koko yhteisön kesken, jolloin yhteisön jäsenet sitoutuvat niihin paremmin. Yhteisökulttuuriin voidaan laskea mukaan muun muassa yhteisön arvot, henkilökohtainen viestintä, johtamistyyli, päätöksenteko sekä yhteistyömenetelmät. (Siukosaari 2022, 52–54.)

Yhteisökuva tarkoittaa yhteisölle olennaisten henkilöiden käsitystä yhteisöstä (Siukosaari 2002, 38). Yhteisön sisäisellä markkinoinnilla voidaan kampanjoida halutun yhteisökuvan puolesta, esimerkiksi palaverien, koulutuksen tai kirjallisten tuotosten kautta (Siukosaari 2002, 122–123). Lopulta onnistunut sisäinen tiedotus motivoi ja ohjaa yhteisön jäseniä (Siukosaari 2002, 90–80). Sitä voidaan arvioida saavutettavuuden, tiedon laadun ja riittävyyden sekä ymmärrettävyyden näkökulmasta. Arviointiin voidaan käyttää tutkimuksia, yhteisön jäsenten kuulemista ja haastatteluja. (Siukosaari 2002, 120–121.)

Matti Karhun ja Arto Henrikssonin (2008) mukaan kriisit ovat äkillisiä negatiivisia tilanteita, jotka eivät aina ole ennakoitavissa ja joiden hallitsemiseen tarvitaan erillisiä kriisimalleja. Karhu ja Henriksson antavat hyvälle kriisiviestinnälle kolme perinteistä aspektia: nopeus, avoimuus ja rehellisyys sekä lisäävät vielä neljännen tärkeän aspektin: aloitteellisuuden. Kriisin sattuessa siihen tulisi viestinnällisesti reagoida ennen kuin tieto tulee julkisuuteen muuta kautta, jolloin omalla aloitteellisuudellaan voi vaikuttaa siihen, miten asiaa käsitellään mediassa. Oma aloitteellisuuttaan voi kehittää muun muassa ennakoimalla mahdollisia kriisitilanteita ja harjoittelemalla niitä varten.

Viestimällä avoimesti ja rehellisesti myös normaaleina aikoina voidaan valmistautua kriisiajan viestintään. Tällöin viestintä sujuu luonnollisesti ja sujuvasti myös kriisiaikana, ja viestijän on helpompi pitää uskottavuutensa ja imagonsa ehjänä. (Karhu & Henriksson 2008, 26–50.)

Esimerkkinä erittäin huonosti hoidetusta kriisiviestinnästä toimii Suomen Hiihtoliiton vuoden 2001 dopingskandaali. Karhu ja Henriksson käyttävät skandaalia esimerkkinä huonosti hoidetusta kriisiviestinnästä ja analysoivat, mitkä kaikki asiat menivät viestinnässä vikaan. Ensimmäiseksi virheeksi he nostavat väärät teot. Välttämällä vääriä tekoja myös välttää niiden aiheuttamat kriisit. Hidastelemalla avautua annetaan huhu- heille ja medialle valta muodostaa mielikuvia aiheesta. Keskittymällä vain salailemaan asioita luo epäluotettavan kuvan itsestään kuin myös valehtelemalla. Myös muiden syyttely luo kuvan vastuuta pakoilevasta toimijasta. Yhdistämällä nämä tekijät vielä yleisesti kömpelöön toteutukseen tiedotuksessa saa helposti aikaan mediamylläkän ja tuhoaa koko organisaation uskottavuuden, kuten kävi Hiihtoliitolle dopingskandaalin aikana. Karhun ja Henrikssonin mukaan, mikäli kyseiset virheet pystyy välttämään, on oma viestintä todennäköisesti hyvässä kuosissa. (Karhu & Henriksson 2008, 149–157.)

4.2 Kommunikointi valmentavan johtajuuden kautta

Valmentavalla johtamisella tarkoitetaan urheilusta johtamiseen siirtynyttä esihenkilötyön muotoa, jossa esihenkilö johtaa työntekijöitä käskyttämisen sijasta urheiluvallmentajan tapaan kehittämällä heitä oman alansa asiantuntijoina ja hyödyntämällä heidän potentiaaliaan yksilöinä. Valmentava johtaja kannustaa työntekijöitä johtamaan itseään muun muassa itsesäätelyn sekä työryhmän välisen interaktion kautta. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 21–25.)

Teoksessaan *Valmentava Johtajuus* (2013) Marjo-Riitta ja Vesa Ristikangas käsittelevät kommunikointia valmentavan johtajuuden ja tietoisien läsnäolon kautta. Valmentavan johtajuuden eräs kulmakivi on ihmisten erilaisuuden huomioiminen työskentelyssä ja organisoinnissa. Tarkoituksena on standardimuottiin asettamisen sijaan johtaa

joustavasti hyödyntäen kunkin vahvuuksia ja siten ottaa käyttöön koko ryhmän potentiaali. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 151.)

Oppaassa *Ratkaisukeskeinen coaching* (2019) Louis Cauffman esittelee Steve de Shazerin ja Insoo Kim Bergin kehittämän valmennustavan. Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa keskitytään kannustamaan työntekijöitä muuttamaan ongelman haasteiksi ja ohjaamaan kysymyksillä työntekijät itse löytämään ratkaisun haasteeseen. (Cauffman 2019, 14–18.)

Teoksessaan *Ristikankaat* tuovat esille, että ihmisillä on nykyään usein ajatukset jossain muualla kuin tässä hetkessä; he pohtivat mennyttä tai tulevaa. Tietoisessa läsnäolossa pyritään kokemaan tämä hetki fyysisenä kokemuksen ja pitämään sitä kautta mieli avoimempuna ympäristölle ja uusille ajatuksille. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 56–57.) Mönkkönen ja Roos puolestaan kertovat *Työyhteisötaidot Digiajassa* (2023) -teoksessaan paikallaolosta, jossa osapuolet ovat samalla tilassa, mutta viestintä on enemmän tilanteen vaatimaa muodollisuutta kuin vaikuttavaa viestintää. Tällöin tilanne saatetaan toteuttaa vain sen vuoksi, että viestitys voidaan kirjata tapahtuneeksi, vaikka todellisuudessa merkittävää toimintaan vaikuttavaa viestintää ei ole tapahtunut. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 3.1.)

Teos esittelee Martin Buberin (1993) kolme kohtaamisen tapaa: havainnoiva, katseleva ja tiedostava kohtaaminen. Näissä havainnoiva edustaa monologisen kohtaamisen ääripäätä ja tiedostava dialogisen kohtaamisen ääripäätä. Havainnoivassa eli monologisessa kohtaamisessa toinen ihmisenä jää toisarvoiseksi ja käytännössä vain asiasällöt kohtaavat. Tämä on hyvin kilpaileva kohtaamisen tapa, jossa ihminen käytännössä keskustelee ainoastaan itsensä kanssa. Tiedostavassa eli dialogisessa kohtaamisessa toisen asiaan ei luoda ennakkokäsityksiä, hyväksytään toinen sellaisena kuin hän on ja pyritään näkemään asiat hänen näkökulmastaan. Katseleva kohtaaja jää tälle välille. Hän saapuu kohtaamiseen periaatteessa avoimin mielin, muttei aktiivisesti pyri ymmärtämään toista, vaan ymmärretyksi tuleminen jää muiden vastuulle. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 83–85.)

Mönkkönen ja Roos (2023) puhuvat dominoivasta yksisuuntaisesta vuorovaikuttamisesta. Tällöin toinen keskustelun osapuoli käyttää vaikutusvaltaa ja puhuu yksipuolisesti, jolloin toisen osapuolen näkemys ja mielipiteet eivät käytännössä vaikuta tähän monologiin. Toisaalta valtaa voidaan myös käyttää sulkemalla toinen kokonaan pois keskustelusta. Tällainen yksipuolinen viestintä ja keskustelusta poissulkeminen voi johtaa helposti siihen, että itseään koskevia ylhäältä tulevia ohjeistuksia ei haluta noudattaa. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 3.1.)

Dialogi vaatii tietoista läsnäoloa ja siihen keskittymistä. Sitä kautta saadaan muodostettua toiselle kokemus arvostuksesta. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 85.) Mitä enemmän toimija kokee positiivisia ajatuksia sitä paremmin, hän kykenee suhtautumaan ikäviin ja vaikeampiin kokemuksiin (Fredrickson 2003. 350–355). Samalla muodostuu yhteinen tila, jossa käsitellään asioita ja voidaan syventää molempien ymmärrystä asiasta. Tällöin molemmat osapuolet ovat valmiita muuttamaan käsityksiään perustellusti. Arvostamattomuus puolestaan johtaa vaijennamisen kokemukseen ja vaikuttaa toiselle siltä, ettei hänen kykyynsä muuttua uskota. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 86–87.)

Siinä missä dialogi viittaa kahdenkeskeiseen keskusteluun, voidaan ajatella dialogin sisältävän kolmantena osapuolena vielä ”meidät”, eli molempien yhteisen hyvän. Jotta tämä kolmas osapuoli muotoutuisi positiiviseksi voimaksi, tulee keskusteluun osallistujien tiedostaa sen olemassaolo ja työskennellä sen eteen. Tämä vaatii fokusointia toiseen yksilönä, eli omana persoonanaan. Samalla kun osoittaa aitoa kiinnostusta toista kohtaan esimerkiksi kyselemällä toisen ajatuksista voi kerätä toisesta tietoja hänen osaamisistaan ja kiinnostuksistaan, joita voi hyödyntää myöhemmin. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 88–93.)

Ristikankaat kertovat, että aito kiinnostus vaatii kuuntelemisen taitoja. Vaikka suuri osa ihmisen kommunikoinnista on kuuntelua, ei ihminen yleensä opettele aktiivista kuuntelua elämänsä aikana kovin paljon. Ajatukset voivat harhailla muualla toisen puheen aikana, tai voi olla vain keskittynyt omiin vasta-argumentteihin. Ristikankaat

erottelevat kirjassa viisi kuuntelija roolia: kuuro, tietäjä, tuomari, tulkki ja ymmärtäjä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 104–107.)

Kolmen ensimmäistä kuuntelijaa on keskittynyt lähestymään asiaa omasta näkökulmastaan ja heidän fokuksensa on heissä itsessään. Tällöin varsinaista kuuntelua ei tapahdu. Vasta tulkki pyrkii keskittymään enemmän puhujaan kuin itseensä. Hän yrittää selvittää mitä toinen yrittää sanoa ja tarkoittaa, mutta voi silti ymmärtää väärin toisen sanoman. Vasta selventävien kysymysten ja ymmärryksen varmistamisen kautta voidaan päästä ymmärtäjän rooliin, joka aidosti yrittää käsittää puhujan näkökulman. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 107–109.) Kysymysten avulla voidaan myös avata toiselle uusia näkökulmia ja ahaa-elämyksiä (Ristikangas & Ristikangas 2013, 111).

Epäluottamus ryhmässä ja johtajia kohtaan aiheuttaa omiin kuoppiin kaivautumista ja toimii vastustavana voimana tavoitteelliselle toiminnalle. Esimerkiksi suurissa muutostilanteissa se voi jopa johtaa tilanteisiin, joissa ihmiset lähtevät ryhmästä. Luottamuksen ilmapiirillä voidaan puolestaan vähentää kontrollin tarvetta ja sallimalla virheet lisätä rohkeutta kokeilla uutta ryhmässä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 166–167.)

Cauffman esittää, että muutosvastarinta on käsite, joka on tekosyy selittämään tilanteet, joissa oma valmennus ei johda haluttuun lopputulokseen (Cauffman 2019, 22). De Shazerin mukaan vastarinta on vain kuvitelma, joka hidastaa muutoksen edistämistä (De Shazer 1984, 4–5). Cauffmanin mukaan se mitä jotkut näkevät muutosvastarintana, onkin vain lisäinformaatiota, jonka avulla voi etsiä ratkaisuja. Keskittymällä mieluummin toimiviin seikkoihin, tulevaisuuteen ja valmennettavan vahvuuksiin voidaan muutosvastarintanakin nähdyt ongelmat ohittaa. (Cauffman 2019, 22–23.)

Ristikankaat keskittyvät luottamuksen rakentamiseen ja neuvovat kolme tapaa kasvat-
taa ja pitää sitä yllä. Puhutaan sopimuksen varaisesta luottamuksesta sekä kommunikaatio- ja pätevyysluottamuksesta. Sopimuksen varaista luottamusta voidaan pitää yllä antamalla selkeät ohjeistukset ja luomalla pelisäännöt, pitämällä omat lupaukset, ottamalla vastuu omista teoista sekä toimimalla muutenkin johdonmukaisesti. Kommunikaatioluottamus nojaa siihen, että tapahtuneita asioita käsitellään sekä johtoportaan

että alaisten kesken, tietoa jaetaan henkilökunnalle mahdollisimman avoimesti, virheet myönnetään ja pyritään rehellisyyteen viestinnässä. On myös tärkeää puhua muista arvostavasti ja ohjata kritiikki sen kohteelle selän takana puhumisen sijaan. Pätevyyden luottamus puolestaan syntyy, kun yhteisön jäsenet on koulutettu heille annettuihin tehtäviin ja heidän osaamisensa tunnustetaan. (Ristikangas & Ristikangas, 2013, 170–201.)

Mönkkönen ja Roos (2023) puolestaan nimeävät viisi yhdessä toimimisen eri muotoa: jo aiemmin mainitut tilanteessa olo ja yksisuuntaisuus sekä niiden lisäksi peli, yhteistyö ja yhteistoiminta. Näistä yhdensuuntaisuus ja peli aiheuttavat vastakkainasettelua. Pelissä vuorovaikutuksen eri osapuolilla voi olla yhteinen päämäärä, mutta he eivät pyri siihen yhteistuumiin. Tällöin molemmilla on päämäärän lisäksi oma agendansa, jota he pyrkivät toteuttamaan yli toisten agendan ja kohtaamisessa tapahtuu vastakkainasettelua. Keskustelun huomio voi tällöin siirtyä tavoitteeseen pääsystä siihen kuka on oikeassa, vaikka eri ehdotukset johtaisivatkin yhteiseen päämäärään. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 3.1.)

Viimeisessä kahdessa yhdessä toimimisen muodossa yhteistyössä ja yhteistoiminnassa työskennellään saman päämäärän eteen, mutta yhteistyössä toiminta ei ole vielä saanut sellaista luottamuksen ja sitoutumisen muotoa, jossa yhteisön jäsenten kaikki potentiaali pääsisi oikeuksiinsa. Vasta kun yhteisön jäsenten keskinäinen luottamus ja sitoutuvuus ovat sellaisella tasolla, että myös yhteisön jäsenten ehdotuksen ja ideat ovat laadustaan huolimatta tervetulleita esityksiä ja kaikilla jäsenillä on yhteinen käsitys toimintatavoista ja tavoitteista, voidaan puhua yhteistoiminnasta. Tällöin yhteisössä on kehittynyt me-henki, joka kattaa sen kokonaan. Päästäkseen tähän tilaan yhteisön jäseniä ei kuitenkaan voida sitouttaa, pakottaa luottamukseen tai vain ilmoittaa me-hengen aloittamisesta yhteisössä, vaan nämä asia tulevat jäsenistä itsestään. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 3.1.)

Mönkkösen ja Roosin (2023) mukaan toimivan yhdessä toimimisen lähtökohta on yhteisön jäsenten motivaatio tavoitteeseen pääsyyn. Ilman motivaatiota aitoa yhteistyötä tai -toimintaa on mahdotonta saavuttaa. Myös luottamusta ja sitoutumista voidaan edesauttaa merkityksellistämällä yhteinen työskentely jäsenille. Tällöin sen sijaan, että

muutokset tiedotettaisiin hierarkkisesti johdosta ruohojuuritasolle, yhteisön jäsenet otettaisiin jo suunnitteluvaiheessa mukaan keskusteluun ja muutos rakennettaisiin yhdessä yhteisön jäsenten kanssa. Tällöin jäsenet kokevat muutoksen helpommin omakseen ja ovat motivoituneempia ajamaan muutosta eteenpäin. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 4.1.)

4.3 Restoratiivinen lähestymistapa nuorten kanssa kommunikointiin

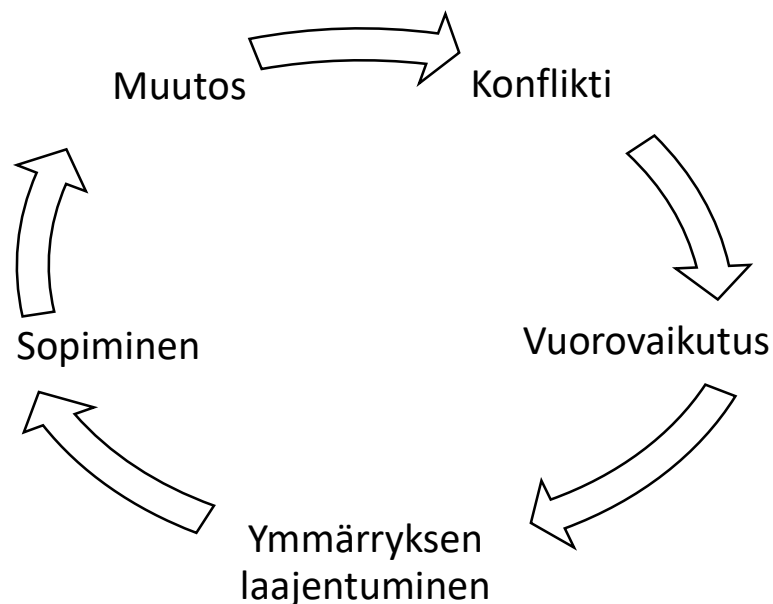
Väitöskirjassaan Restoratiivinen lähestymistapa ja sovittelu peruskoulukontekstissa – Kohti eheyttävän kohtaamisen toimintakulttuuria (2019) Maija Gellin soveltaa restoratiivisen oikeuden metodia peruskouluympäristössä ja kehittää siitä restoratiivisen kohtaamisen mallin. Sana restoratiivinen ei suoraan käänny suomen kieleen, mutta se viittaa korjaavaan, eheyttävään ja elvyttävään toimintaan. (Gellin 2019, 15.) Restoratiivisen mallin toimintakulttuurissa yhteisön jäsenet pyritään kohtaamaan restoratiivisen ajattelutavan, osallisuuden ja sovittelun kautta. Restoratiivisessa ajattelutavassa pyritään siihen, että yhteisön jäsenet osaavat arvostaa toisiaan oman elämänsä asiantuntijoina sellaisina kuin he ovat ja ilman ennako-oletuksia. Tämä mahdollistaa kohtaamisissa toisten ihmisten aidon kuuntelun. (Gellin 2019, 155–157.)

Restoratiivisessa osallisuudessa osana kohtaamista ymmärretään kullakin olevan oma asemansa sekä siihen liittyvät odotuksen yhteisössä, ja että kukin oppii vaikeuksien ja epäonnistumisten kautta asemastaan riippumatta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että toisen aseman kautta tulevia ammatillisia ja henkilökohtaisia näkemyksiä kunnioitetaan ja pyritään ymmärtämään. Restoratiivisessa sovittelussa pyritään ymmärtämään sekä uhrin että tekijän näkökulmia ja kantoja ja lähdetään siitä lähtökohdasta, että rikojalla on osaaminen ja ymmärrys muuttaa toimintaansa ilman sanktioita. Kohtaamiset nähdään ennen kaikkea vastavuoroisina kokemuksina: Molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. (Gellin 2019, 157–158.)

Väitöskirjassaan Timo Pehrman (2011) tutkii restoratiivisen sovittelun soveltamista työelämään ja toteaa toimintatavan sopivan oikein hyvin ratkomaan konflikteja

työyhteisössä. Tutkimuksen tulosten mukaan työpaikan konfliktit syntyvät usein puhumattomuudesta, vääristä tulkinnoista ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Väitöskirja kertoo myös Wallin ja Calisterin (1995) tutkimusten tukevan samoja havaintoja. (Pehrman 2011, 249–250.)

Pehrmanin mukaan restoratiivisessa sovittelussa pyritään katkaisemaan konfliktin jälkeisen puhumattomuuden aiheuttama väärinymmärryksen kierre ja korvaamaan se vuorovaikutuksen avulla. Sovittelussa osapuolet oppivat ymmärtämään paremmin toisiaan reflektoinnin avulla ja siten laajentavat näkökulmiaan. Olennaista prosessissa on, että osapuolet ratkaisevat itse konfliktin ilman suoraa ulkopuolista pakottamista. Samalla tapahtuu restoratiivista oppimista, jossa sovittelun osapuolet kehittävät uusia vuorovaikutustaitoja ja rohkaistuvat kohtaamaan konflikteja helpommin. Tällöin työyhteisön jäsenten valmius tunnistaa itse tilanteen ulkopuolisina konflikteja ja puuttua niihin mahdollisimman aikaisin paranee ja yleinen työhyvinvointi kasvaa. Pehrman kuvaa kuinka puhumattomuuden kehä muuttuu sovittelun avulla vuorovaikutuksen ja oppimisen kehäksi (kuvio 1). (Pehrman 2011, 252–256.)



Kuvio 1. Vuorovaikutuksen ja oppimisen kehä.

Pehrman kuvailee oppivan sovittelun olevan monivaiheinen pitkäkökin prosessi. Sovinta alkaa aloitteesta ja osapuolten informoinnista, jonka jälkeen valmistaudutaan varsinaiseen sovittelutapaamiseen yksittäishaastattelulla, joilla valmistellaan

osapuolet kohtaamaan toisensa. Varsinaisen sovittelutapaamisen aikana kuullaan toisten näkemykset ja mahdollisuuksien mukaan pyritään pääsemään jo sopimisvaiheeseen ja oppiminen tapahtuu. Mikäli sopuun päästään, seuraa tiedottaminen asiasta, sovittelun lopetus ja tilanteen seuranta. On hyvä huomioida ja selventää osapuolille, että sovittelu voi lisätä osapuolen ahdistusta varsinkin prosessin alkuvaiheessa, mutta yleensä lievenee sovittelun edetessä ja helpottaa oloa loppua kohden. (Pehrman 2011, 256–261.)

Rankaisu- ja palkitsemismetodit toimintaa ohjaavina tekijöinä ovat paljon vallalla oleva tapa ohjata yhteisöjä. Niitä käyttämällä korostamme kuitenkin yksilön itsekkäitä motiiveja. Ne ohjaavat ajattelemaan itselle koituvia seurauksia. Sen sijaan, jos annamme yksilöille mahdollisuuden itse ottaa vastuuta toiminnastaan ja hyvittää rikkeensä, johdamme häntä enemmän kohti yhteisöllistä toimintaa. (Morrison, Blood & Thorsborne 2005, 3–5.)

4.4 Väkivallaton vuorovaikuttaminen ymmärryksen rakentajana

Marshall B. Rosenberg esittelee kirjassaan *Nonviolent Communication* (2015) tavan vuorovaikuttaa erityisesti konfliktitilanteissa väkivallattomasti konfliktin osapuolena tai ulkopuolisena. Rosenbergin ajatus kiteytyy neljään päätoimeen (1) tilanteen neutraaliin havainnointiin, (2) siihen liittyvien tunteiden tunnistamiseen, (3) ihmisten tarpeiden hyväksyntään sekä (4) ääneen sanottuun pyyntöön tarpeiden täyttämiseksi. Olenaista prosessissa on, ettei itseä tai toista tuomita tai arvioida omien tai yhteisön arvojen mukaan ja siten pakoteta mukautumaan niihin. Tärkeintä olisi saada luotua empaattinen yhteys toiseen osapuoleen, mutta tämä empatia helposti tuhoutuu erilaisilla tuomitsevilla kommunikointitavoilla. Myös toisen ihmisen tai toiminnan vertailu tai heidän ansaitsemisensa määrittely voidaan laskea eräänlaiseksi tuominnaksi. (Rosenberg 2015, 6–12, 22–23.)

Liv Larsson hyödyntää väkivallatonta vuorovaikuttamista *Sovittelun taito* (2012) teoksessaan. Tärkeäksi osaksi sovittelua hän nostaa mahdollisuuden molemmille

osapuolille ilmaista itseään. Kiihtyneessä tilassa ihminen usein kaipaa tunnustusta omille tunteilleen, ja tavoite konfliktin ratkaisusta jää usein taka-alalle. Toisaalta omien todellisten tunteiden ilmaisu jää helposti toteuttamatta ja avautumisen sijasta saataan keskittyä vain ajamaan omaa asiaa. (Larsson 2012, 75–77.)

Ensimmäiseksi askeleeksi Rosenberg asettaa tilanteen huomioimisen ja sanallistamisen. Tällöin on erityisen tärkeää, että näkemyksemme tilanteesta pysyisi mahdollisimman neutraalina, eikä siinä esimerkiksi kielenkäytön kautta tuomittaisi tai arvioitaisi tilannetta. (Rosenberg 2015, 6–8.) Tämän jälkeen tulisi eritellä osapuolten tunteet. On tärkeää osata erottaa tulkinta eli mielipide tunteesta. Esimerkiksi ”Minusta tuntuu, että epäonnistuin.” ei ole ”tuntuu” sanasta huolimatta tunne vaan arvio. Sen sijaan ”Minua turhauttaa, koska tarvitsen lisää itseluottamusta.” kuvailee todellisen tunnetilan. Sama koskee myös toisten arviointia. Lause, joka alkaa ”Minusta...”, usein haastaa toisen keskustelemaan itse mielipiteistä, jolloin todellinen tunnetasolla kohtaaminen jää saavuttamatta. (Rosenberg 2015, 37–43.)

Kolmantena toimena on tunteiden yhdistäminen sisäisiin tarpeisiimme. Edellisessä esimerkissä tarpeena oli itseluottamuksen tarve. Tämä ja laaja kirjo erilaisia tarpeita, yleisesti turvallisuuden tunteesta lähimmäisen rakkauteen yhdistää kaikkia ihmisiä. Nämä tarpeet ovat lopulta se tekijä, joiden perusteella tunteemme muodostuvat ja tunteiden tapaan myös tunteisiin liitoksissa oleva tarpeet tulisi osata kommunikoida. (Rosenberg 2015, 49–55.)

Rosenbergin mukaan jokainen on vastuussa omista tunteistaan, eikä keskustellessa tulisi häivyttää omaa vastuuta tunteistamme esimerkiksi antamalla niille syyksi toisen toimintaa tai jonkinlaista ulkopuolista pakkoa. Rosenberg perustelee vastuuta sillä, että kunkin omat tunteet kumpuavat heidän omista tarpeistaan. Suuttumuksen syy voi olla yksilön tarve saada kunnioitusta, jota ei tunne saavansa. Toisaalta perustelemme omaa toimintaamme usein muualta määrävällä pakolla. Voimme väittää, että meidät pakotetaan tekemään juuri nyt tiettyä työtä, vaikka todellisuudessa niin sanottu pakko muodostuu tarpeestamme turvata elinkeino. Siirtämällä ajatus ulkoisista pakoista

omiin sisäisiin tarpeisiimme voimme mahdollisesti avata uusia mahdollisuuksia itsellemme ja valinnoillemme. (Rosenberg 2015, 15–23, 49–57.)

Viimeiseksi askeleeksi Rosenberg asettaa pyynnön ilmaisun. Pynnön ideana on esittää konkreettinen toimi, jonka toteuttaessaan toinen osapuoli edistäisi tarpeemme täyttymistä sekä yhteistä hyvää. Pynnön tulisi olla selkeä ja yksiselitteinen ja se tulisi esittää positiivisena toimintana eikä kieltona. Haluamme välittää toiselle ajatuksen jostain konkreettisesta toimesta, jonka toinen voi toteuttaa. Pynnön ei myöskään tulisi olla vaatimus, jonka toteuttamatta jättämisestä tulee seuraamuksia. Tällöin pyyntö menettää luonteensa pyyntönä, muuttuu uhkukseksi, syyllistää ja johtaa toisessa osapuolella joko alistumiseen tai kapinaan, joista kummallakaan ei pidemmällä tähtäimellä ole positiivisia vaikutuksia osapuolten välille. (Rosenberg 2015, 67–84.)

On tärkeä ymmärtää, ettei väkivallattoman vuorovaikutuksen tavoitteena ole manipuloida toista tai saada häntä tottelemaan vaan saada hänessä – ja tarvittaessa itsessä – tapahtumaan muutos heidän omilla ehdoillaan. Otettaessa menetelmä käyttöön tulisi siis olla valmis hyväksymään myös vaihtoehto, jossa toinen ei suostu muuttamaan toimintaansa tai jossa jopa itse päädyt muuttamaan kantaasi. Muuten tilanne päättyy edellä mainittuun syyllistämiseen ja painostamiseen. (Rosenberg, 2015, 79–81.)

Menetelmää käytettäessä konfliktin ratkaisussa tavoite ei olekaan kompromissi, johon molemmat osapuolet ovat valmiita tyytymään vaan tilanne, jossa molempien osapuolten tarpeen on huomioitu (Rosenberg 2015, 161–164). Larsson huomauttaa, että käytettäessä väkivallatonta kommunikaatiota sovittelun välineenä konfliktissa ensisijainen tavoite ei ole välttämättä ymmärtää itse osapuolia vaan saada osapuolet ymmärtämään toisiaan. Hän myös korostaa, että tällöin toimivin konfliktin ratkaisu on osapuolten itse ehdottama ja sopima lopputulema eikä sovittelijan ehdotus. Ihmiset sitoutuvat tekemiinsä sopimukseen paremmin, kun he ovat itse olleet laatimassa sen ehtoja sen sijaan, että ne saneltaisiin ulkoa päin. (Larsson 2012, 77–78.)

Larsson kannustaa kirjassaan käyttämään väkivallattoman kommunikaation välineitä myös lasten kanssa. Hänen mukaansa lapset yleensä ymmärtävät enemmän sanoja ja

käsitteitä, kuin mitä osaavat varsinaisesti käyttää ja he myös ottavat tukea vastaan helpommin kuin aikuiset. Tämän vuoksi Larsson pitää lasten konflikteja helposti soviteltavina. Kun lasta opetetaan erottamaan tulkinat tunteista ja käsittelemään tunteitaan ja tarpeitaan, antaa hänelle samalla työkaluja koko loppu elämäksi. Lisäksi lapsia tulisi opettaa ja ohjata esimerkin kautta siten, että yhdessä löydettäisiin tapa, jolla kaikkien tarpeet täytyisivät. (Larsson 2012, 265–267.)

Rosenberg hyväksyy kuitenkin suojelevan vallankäytön tarpeellisuuden tietyissä tilanteissa. Joskus tilanne ei anna tilaa ja aikaa käsitellä asiaa väkivallattoman kommunikoinnin kautta, vaan tilanteessa täytyy käyttää pakkokeinoja. Tällaisissa tilanteissa hän kuitenkin korostaa suojelevan vallankäytön ja rankaisevan vallankäytön eroa. Voiman motivaationa ja tarkoituksena ei tulisi olla kosto tai rankaisu, vaan ainoastaan ihmisen suojeleminen. (Rosenberg 2015, 185–190.) Myös Larsson huomauttaa, että lasten kanssa voi joskus olla tarve käyttää suojelevaa vallankäyttöä, esimerkiksi estämällä lasta lyömästä toista lasta. Tällöinkin on tärkeää rajata voimankäyttö vain suojelutarkoitukseen eikä rankaista sillä lasta. Lisäksi lapselle tulisi kertoa, että teet asian vain estääksesi häntä satuttamasta toista. (Larsson 2012, 284–287.)

5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteisönormeissa

5.1 Keskeiset termit, lait ja säädökset

Yhdenvertaisuuslaki (YVL) määrittää yhdenvertaisuuden siten, ettei ketään saa syrjiä, eli laittaa epätasa-arvoiseen asemaan henkilöön liittyvien ominaisuuksien kuten iän, sukupuolen, vakaumuksen, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, ihonvärin, mielipiteiden, vammaisuuden, terveyden tilan tai seksuaalisen suuntautumisen takia. Syrjintä on kiellettyä, liittyipä se syrjinnän kohteen omiin tai jonkun muun henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat ihmisen perusoikeuksia. (1325/2014, YVL 8 §.) Suomalaisessa lentopallossa se tarkoittaa, että mahdollisimman monelle pyritään luomaan yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa toimintaa ympäri Suomea

riippumatta taustasta tai esimerkiksi vammaisuudesta (Suomen Lentopalloliitto 2022). Työantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla olosuhteisiin nähden tehokkailla, tarkoituksenmukaisilla ja oikeasuhtaisilla toimilla. (YVL 7 §.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (LNMVT) tasa-arvolla viitataan lähinnä sukupuolien väliseen yhdenvertaisuuteen ja siten sisältyy itsessään jo yleiseen yhdenvertaisuuden käsitteeseen. Laki kieltää ihmisten asettamisen eriarvoiseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, vaikka se perustuisi jonkun muun kuin kohteen omiin ominaisuuksiin. Laissa myös eritellään syrjinnän kattavan työhön rekrytoinnin ja palkkaehtojen sopimisen siten, että ihmiset laitetaan huonompaan asemaan raskauden, synnyttämisen tai muuten sukupuoleen liittyvän asian vuoksi. (609/1986, LNMVT 1 §, 7–8 §.) Suomen lentopalloliiton toiminnassa tasa-arvo näkyy muun muassa hallinnon puolella tasa-arvon huomioimisena entistä paremmin luottamustehtäviä täytettäessä (Suomen Lentopalloliitto 2022).

Häirintä tarkoittaa toimintaa, joka loukkaa ihmisen tai ihmisryhmän ihmisarvoa, perustuu henkilöön liittyviin ominaisuuksiin ja luo siten uhkaavan tai nöyryyttävän toimintaympäristön (YVL 14 §). Seksuaalinen häirintä viittaa sanalliseen, sanattomaan tai fyysiseen toimintaan, joka on luonteeltaan seksuaalista ja ei-toivottua, loukkaa ihmisen fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, ahdistava tai nöyryyttävä toimintaympäristö (LNMVT 7.12 §).

Positiivisella erityiskohtelulla viitataan oikeasuhtaiseen toimintaan, jonka tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen esimerkiksi syrjintää ehkäisemällä, eikä sitä silloin katsota syrjinnäksi (YVL 9 §). Kohtelu voi olla myös laillisesti erilaista silloin, kun se perustuu lakiin, sillä on hyväksyttävä tavoite ja se on oikeasuhtaista tavoitteeseen nähden. Myös perus- ja ihmisoikeuksien edistämiseksi tehty oikeasuhtainen erityiskohtelu voi olla laillista. Tällaisia toimet voivat muun muassa liittyä turvallisuuteen. (YVL 11 §.) Vammaisille ihmisille tulee tehdä kohtuullisia mukautuksia huomioiden heidän tarpeensa, jotta he voivat käyttää yleisesti tarjolla olevia palveluja (YVL 15 §).

5.2 Olympia komitea: Reilu Peli – urheiluyhteisön eettiset periaatteet

Lentopalloliitto ry pitää eettisten arvojensa pohjana Olympiakomitean tekemiä Reilu Pelin eettisiä periaatteita (Suomen Lentopalloliitto 2024). Tässä kappaleessa käymme läpi komitean viestittämiä periaatteita siltä osin kuin ne olennaisesti käsittelevät urheilutapahtuman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Eettiset ohjeet on tarkoitettu sovellettavaksi kaikkeen urheiluun ja liikkumiseen, ja niiden peruseriaate on, että ihmiset käyttäytyisivät muita kohtaan kuten toivovat muiden käyttäytyvän heitä kohtaan. Tässä käsiteltyjen aiheiden lisäksi periaatteet sisältävät myös ympäristö ja ilmasto- sekä antidoping-osiot. (Suomen Olympiakomitea 2021.)

Ohjeet lähtevät hyvän hallinnon periaatteista, joiden avaintekijänä toimii läpinäkyvyys ja avoin viestintä. Päätöksen teko ja niiden valmistelu sekä urheilijoiden ja vastuutehtävä valinnat tehdään kriteerein, jotka ovat selkeät ja avoimet. (Olympiakomitea 2021, 3.) Tällaiset selkeät ohjeet ja kriteerit helpottavat tasa-arvoisemman rekrytoinnin tekemistä ja luovat pohjan perustelluille valinnoille. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pyritään lisäämään myös varmistamalla resurssien jako yhdenvertaisesti eri ryhmien ja alueiden välille. Mahdollisuudet valmennukseen ja ohjaukseen pyritään varmistamaan tavoitteista tai taitotasosta riippumatta. (Suomen Olympiakomitea 2021, 6.)

Liikunta- ja urheiluympäristöistä pyritään tekemään turvallisia kaikille huomioiden mahdollisimman paljon ihmisten turvallisuuteen ja turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia tekijöitä. Kaikkiin fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia aiheuttaviin tilanteisiin puututaan, ja kaikilla toimijoilla on oikeus ja velvollisuus ilmoittaa terveyttä tai hyvinvointia vaarantavasta käytöksestä. Toiminta ei kuitenkaan keskity syyllisten rankaisuun, vaan esimerkiksi huonosti käyttäytyville nuorille pyritään järjestämään ensisijaisesti tukea sosiaaliseen kasvuun. Urheilijoiden arvo ei muodostu pelkästään heidän suorituksistaan, ja erityisesti nuorille tulee antaa aikaa ja tilaa kasvaa liikunta- ja urheilutoiminnan ohessa. Silti yhteisiä pelisääntöjä rikkovalle toiminnalle tulee olla oikeasuhtaiset seuraamukset. (Suomen Olympiakomitea 2021, 4–5)

Näihin päämääriin pääsy vaatii ennaltaehkäisevää työtä eri urheiluyhteisöiltä seuratasolta lähtien. Seurojen tulee tehdä omat pelisäännöt, toimintaohjeet ja -mallit eri tilanteita ja epäasiallista käytöstä varten. Syrjivä käytös ja kielenkäyttö tulee poistaa toimintaympäristöstä myös huumoritasolla. Kouluttamalla valmentajia ja vapaaehtoisia lisää tietoisuutta ja saadaan luotua myös osaamista ruohonjuuritasolle ihmisten välisiin kohtaamisiin. Avoimella viestinnällä sekä arvoihin ja määräyksiin sitoutumalla saadaan luotua pohja tarvittaville kurinpitotoimille. (Suomen Olympiakomitea 2021, 5.)

Suomen Olympiakomitean alainen urheiluyhteisö on vuoden 2022 alusta päivittänyt eettisyyden valvonnan menetelmiään. Suomalaisissa urheiluyhteisöissä tehdyt eettiset rikkomukset jaetaan kahteen osaan: vakaviin eettisiin rikkomuksiin ja ei-vakaviin rikkomuksiin. Eri urheilulajien lajiliitot tutkivat ja käsittelevät ei-vakavat rikkomukset itse omilla toiminnoillaan. Vakavat rikkomukset puolestaan tutkii Suomen Urheilijoiden Eettinen Keskus SUEK. (Rauste 2023, 27–28).

Vakaviksi eettisiksi rikoksiksi katsotaan 1) lajiin nähden tarpeeton vaaran tai kärsimyksen aiheuttaminen, 2) rasismi ja syrjintä, 3) seksuaalinen tai muu häirintä, 4) fyysisen koskemattomuuden rikkominen, 5) epäasiallinen kielenkäyttö, nöyryyttäminen tai kiusaaminen, 6) yksityisyyden loukkaus tai 7) jokin edellä mainittuihin verrattava epäasiallinen toiminta. Vakaviksi rikkomuksiksi ei katsota yksittäistapauksia tai sellaisia, joista on määräykset jo lajisäännöissä tai jotka ovat luontelevin vähäisyydessään hoitaa lajiyhteisöjen omilla toimilla. (Suomen Olympiakomitea 2022, 2, 5 §.)

6 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen, eli se luo konkreettiseen ongelmaan käytännöllisen ratkaisun (Karelia-ammattikorkeakoulu 2024). Työtä voidaan käsitellä myös kehittämistyönä, jolloin tutkimuksellisuus ei suoraan määritä sen luonnetta, mutta tutkimukselliset menetelmät palvelevat sitä. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2020, 9–12.) Kehittämistyön piirteisiin kuuluu, että tekijän lisäksi työhön vaikuttaa muitakin toimijoita

lähes koko opinnäytetyöprosessin aikana. Voidaan puhua jatkuvasta dialogista, jossa tekijä, tilaaja sekä työn toimintaympäristö toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. Tämä näkyy käytännössä jatkuvana keskusteluna, työn arviointina ja uudelleen ohjauksena. (Salonen 2013, 9–13.) Tapahtumajärjestäjältä pyrittiin keräämään tietoa alusta lähtien ja keskustelemaan työn sisällöstä ja etenemisestä työskentelyn edetessä.

Oppaassa Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön (2013) Salonen esittelee toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseen konstruktivistisen mallin, joka yhdistää kahta muuta ideaalimallia. Malli sopii hyvin tähän opinnäytetyöhön, sillä se mahdollistaa toiminnan suunnittelulle selkeän rungon, jossa on kuitenkin vahvasti läsnä jatkuva toiminnan arvioiminen jokaisessa työvaiheessa. (Salonen 2013, 15–20.)

Tavoitteena oli, että toimeksiannon eri osapuolet toisivat työhön eri asiantuntijuuden. Tekijä toisi työhön tiedollisen osaamisen ja toimeksiantajalta tulisi kokemus ja ymmärrys työn toimintaympäristöstä. Tärkeänä osana asiantuntijuuksien yhdistämistä on osapuolten jatkuva kommunikointi ja työn tulosten arviointi. Tässä opinnäytetyössä kommunikointi jäi lopulta pariin lähi- ja etäpalaveriin sekä muutamaankin sähköpostiraporttiin. Myös tiedonkeruu toimintaympäristöstä jäi lopulta pintapuoliseksi ja järjestelmällisempi lähestymistapa olisi todennäköisesti tuottanut tietoa syvällisemmin.

Kehittämisen ja osallistamisen menetelmät voidaan yhteisesti käsitellä kehittämismenetelminä (Salonen 2013, 23–24). Kehittämismenetelminä työssä toimivat ensisijaisesti aikaisempaan tietoon perustuvat menetelmät, kuten tutkimusten hyväksikäyttö sekä aiempien samankaltaisten kehittämishankkeiden läpiluokitus ja soveltaminen. Lisäksi ehdotusten ja jo tehdyn työn reflektointi yhdessä tilaajan kanssa sekä asiantuntijan konsultointi sitoo kehittämistyön kohdetapahtumaan. Työhön sovellettavia tiedonhankintamenetelmiä ovat kyselyt, toiminnan dokumentointi, aiheesta tehdyt valmiit materiaalit sekä asiantuntijahaastattelu (Salonen 2013, 24). Kehitystyön keskiöön nousi lopulta aiempien teoriapohjan menetelmien yhdistäminen sekä aiempien vastaavalaisten töiden hyödyntäminen.

Opinnäytetyössä käytettiin jonkin verran laadulliselle tutkimukselle luonteenpiirteisiä tiedonhankintamenetelmiä ja analyysimetodeja. Opinnäytetyössä tehtiin asiantuntija-haastattelu teemahaastattelun keinoin ja hyödynnettiin siitä saatua tietoa suunnitelman ja materiaalien laatimisessa. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (2020) Puusa, Juuti ja Aaltio kirjoittavat haastattelun olevan tarkoituksen mukainen ja harkinnan varainen asiantuntijanäyte. Teemahaastattelussa haastattelu rakennetaan tiettyjen ennalta suunniteltujen teemojen ympärille. Haastattelu mukaillee organisempaa keskustelutapaa, jossa haastattelija mukautuu haastateltavaan tapaan kertoa teemoista. (Puusa ym. 2020, 106, 112–113.)

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teemahaastattelu voi vaihdella täysin avoimen ja tiukasti strukturoidun keskustelun välillä ja he kutsuvatkin sitä puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Haastatteluun siis voidaan valmistella kysymyksiä, mutta niitä voidaan myös muokata, tarkentaa ja syventää haastattelun aikana saatujen vastausten mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89.) Haastatteluun valmisteltiin kysymykset teemoittain (liite 1), ja ne lähetettiin haastateltavalle ennakoon. Haastattelussa annettiin kunkin teeman loppuksi vielä mahdollisuus lisätä omia huomioitaan teemasta kysymysten ulkopuolelta.

Alun perin työssä oli tarkoitus kerätä toimeksiantajalta tietoa tapahtuman toimintaympäristöstä myös puolistrukturoidun haastattelun avulla. Lopulta tiedonkeruu päätettiin toteuttaa sähköpostilla välitetyillä haastattelukysymyksillä (liite 2). Ratkaisuun päädyttiin johtuen aikataulun kiireellisyydestä ja haastattelun osapuolten täysistä kalenteista. Haastateltavalla ei kuitenkaan ollut vastausta osaan kysymyksistä ja hän lähetti kyseiset kysymykset edelleen Lentopalloliitolle vastattaviksi.

Keskeistä laadullisen materiaalin analyysissä on käytetyn metodin dokumentointi, jolloin voidaan seurata tutkijan logiikkaa ja siten todeta tutkimuksen luotettavuus (Puusa ym. 2020, 147). Haastatteluaineistoon voidaan suhtautua joko faktana tai näytteenä, ja sen analyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineisto voidaan myös teemoitella ennalta suunnitellusti eri kategorioihin sekä nostaa lisää teemoja, jos aineistosta nousee uusia aiheita. Näitä teemoja voidaan lajittelun jälkeen yhdistää

yläkategorioiksi. Lopuksi on tärkeää tehdä analysoidusta aineistosta oma tulkinta, joka lopulta määrittää analyysin tulosta. (Puusa ym. 2020, 149–156.) Haastattelu tehtiin alan johtavalle asiantuntijalle, jolla on paras ja viimeisin tieto aiheesta. Voimme siis suhtautua haastattelun aineistoon faktana. Tällöin myös aineistolähtöinen analyysi, jossa teorian viitekehys ohjaa analyysia, vaikuttaa luontevimmalta vaihtoehdolta.

Opinnäytetyössä luotiin myös kysely, jolla tähdätään lopullisen tuloksen jatkokehitykseen. Itse kyselyn toteutus ja analyysi eivät enää kuulu tähän työhön, mutta sitä luodessa noudatettiin silti oikeita metodeja. Oppaassa Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet (2007) Vilkka kertoo kyselyn olevan määrällinen tutkimus, jolla voidaan kartoittaa ihmisten henkilökohtaisia käsityksiä aiheista. Oppaan mukaan kyselyä tehdessä ajoitus on avain asemassa. Operationalisoinnilla määrällisessä tutkimuksessa teoria voidaan muuttaa arkikieleen ja siten arkikäyttöön sovellettavaksi. (Vilkka 2007, 20, 28, 38.) Kysely pyritään tekemään nopeasti tapahtuman jälkeen tapahtumaan osallistujille, jotta mielikuvat tapahtumasta olisivat mahdollisimman tuoreessa muistissa.

7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen urheilu- ja liikuntaseuroissa.

7.1 Suomen olympiakomitean näkemys tilanteesta

Opinnäytetyötä varten haastateltiin Suomen Olympiakomitean työntekijää Elina Lainetta. Haastattelu toteutettiin videohaastatteluna, nauhoitettiin ja litteroitiin. Johanna Ruusuvuori ohjeistaa teoksessa Haastattelun Analyysi (2010) litteroijan voivan käyttää vähemmän tarkkaa litterointia, mikäli haastattelun tavoitteena on kerätä haastattelijalta enemmän tietosisältöä kuin tietoa itse haastattelusta vuorovaikutuksena. Tällöin litteroinnissa voidaan jättää huomioimatta mm. täytesanoja, taukoja ja keskittyä muodostamaan keskustelusta tekstiä, jossa asiasisältö muodostuu oikein. Vähemmän tarkkaa litterointia tehdessä on siis oltava myös tarkka, ettei prosessissa häviä puhujan

sanoman mahdollinen tulkinnanvaraisuus. (Nikander, Hyvärinen & Ruusuvoori 2010, 424–425.)

Laine kertoo työn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen edenneen huomattavasti aiempaa enemmän viimeisen viiden vuoden aikana. Aiemmin moni ihmetteli puheita työn tärkeydestä, eikä uskonut häirintää tapahtuvan urheilu- ja liikuntatapahtumissa ja -järjestöissä, koska niistä ei näkynyt uutisia. (Laine 2024.) Häirintää on kuitenkin kokenut merkittävä määrä urheilijoita, erityisesti naisia ja tyttöjä, maskuliinisina pidetyissä lajeissa, kuten jääkiekossa (Kokkonen 2019). Laineen mielestä se, että häirintä tapauksia tulee nykyään enemmän esille kuin aiemmin, on merkki toiminnan purevuudesta. Ihmiset uskaltavat nykyään ottaa asian esille ja puhua, ei vain nyt kokemastaan, mutta myös vuosikymmenien takaisista tapauksista. Lisäksi häirinnän todellisuutta ei kyseenalaisteta samalla tavalla kuin aiemmin. Hän näkeekin hyvänä kokonaistyön kannalta sitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita pidetään esillä viestinnässä esimerkiksi laittamalla aiheeseen liittyvää tietoa tapahtumien nettisivuille sekä ennaltaehkäisevällä toiminnalla. (Laine 2024.)

Tällä hetkellä Laine näkee tärkeäksi saada luotua yhdenmukaistettua ohjeistuksia ja tehtyä selkeitä linjauksia toimintamalleista. Toiminta alkaa aina periaatteista, mutta sen tulisi kehittyä prosesseiksi, jotka kaikki tuntevat ja joita voidaan helposti noudattaa. Haasteena hän näkeekin pitkälti kirjallisten ohjeistusten tuonnin käytännön toteutukseen ruohonjuuritasolle, mikä vaatii edelleen paljon koulutusta ja valvontaa. Häirintäyhdyshenkilöiden läsnäolo alkaa yleistyä tapahtumissa, mutta turvallisuuden ylläpito kuuluu kuitenkin kaikille toimijoille. (Laine 2024.)

Jos huomaa vaikka häirintää, niin se on tosi tärkeää, että on erilliset yhdyshenkilöt, mutta onhan se meidän kaikkien vastuulla. ...ja että näitä ei ulkoisteta eteenpäin. Se olisi saumaton osa sitä käytäntöä. Niissä on mun mielestä vielä kehittämistyötä tekemättä. (Laine 2024.)

Nuorten liikuntatapahtumissa ja -seuroissa pitäisi Laineen mukaan aina olla paikalla joku turvallinen aikuinen kuten häirintäyhdyshenkilö, jolle voi aina mennä tarvittaessa puhumaan (Laine 2024).

Hyvien periaatteiden ja positiivisen viestinnän lisäksi pitäisi myös muistaa, että turvallinen ja tervetullut olo muodostuu lopulta ilmapiiristä ja tunteesta. Se kuuluisi näkyä myös toiminnassa kaikkien tasapuolisena kohteluna. Seurojen tulisi luoda muistilistoja, joiden avulla voidaan tarkastella myös vanhoja toimintamalleja ja korjata pois niihin juurtuneita tarpeettomia, mutta yhdenvertaisuuden näkökulmasta katsottuna haitallisia toimintoja. Nämä eivät välttämättä ole ihmisten tarkoitushakuisesti tehtyjä valintoja vaan ajattemattomuutta automaattisesti noudatettuja tapoja. (Laine 2024.)

Laine ymmärtää, että urheilutoimijoilla on nykyään yhä enemmän ja enemmän vastuuta ja lisärooleja pelkän urheiluasian tunteisuuden lisäksi, ja siksi koulutus ja yhdessä tekemisen kulttuuri ovat tärkeitä työkaluja kentällä. Siksi kattojärjestöt tukevat seuroja muun muassa koulutukseen ohjaamalla, help desk -toiminnalla tai kannustamalla suorittamaan Tähtiseura-sertifikaatti. Lisäksi asiantuntija-apua saadaan myös yhteistyöstä ulkopuolisten järjestöjen, kuten Allianssin, Väestöliiton sekä transjärjestöjen, kanssa. Erityisesti Laine nostaa esille Väestöliiton kanssa luodun Et Ole Yksin -hankkeen, joka tarjoaa tukea urheilun parissa häirintää kokeneille ihmisille. (Laine 2024.)

Translaki tuli Suomessa voimaan vuonna 2023. Sen mukaan Suomen täysi-ikäinen kansalainen voi hakea juridisesti sukupuolensa muutettavaksi toiseksi kuin mihin hänet on väestötietojärjestelmässä merkitty, perustuen omaan kokemukseen sukupuolestaan (Valtioneuvosto 2023). Laineen mukaan liikuntajärjestö ja -tapahtuma alalta puuttuvat vielä selkeät linjat ja soveltamisohjeet niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Suurimmaksi haasteeksi hän kokee etenkin huippu-urheilussa sarjojen osallistumisohjeistukset. (Laine 2024.) Power Cup 2024 -tapahtumassa niin sanotut sekajoukkueet pääsevät osallistumaan vain poikien tsempisarjoihin eivätkä siten ollenkaan supersarjoihin (Power Cup 2024). Lisäksi tapahtumissa olisi hyvä pyrkiä huomioimaan tarpeellinen määrä pukeutumistiloja, jotta tiloja olisi myös tarjota sellaisille osallistujille, jotka kaipaavat enemmän rauhaa (Laine 2024).

Kasken, Heikkisen ja Lintusen (2022) mukaan urheilijat suomessa toivovat muutoksia toimintakulttuuriin. Erityisesti vastuulliseen kommunikointiin, katsomokäyttäytymiseen ja naisiin suhtautumiseen toivottiin parannuksia. Tutkimuksen mukaan ryhmän vastuullisuudella pystyttiin suojaamaan yleiseltä epäasialliselta käytökseltä, ja ryhmän valmius puuttua tilanteisiin vähensi myös riskiä seksuaalisesta häirinnästä. (Keski, Heikkinen & Lintunen 2022, 4–5.)

7.2 Tilanne nuorten lentopalloissa ja Power Cup -tapahtumissa

Sähköpostissaan Power Cup 2024 -tapahtuman paikallispäällikkö Sami Leinonen vastaa lyhyesti turnausta koskeviin kysymyksiin. Ohjeistuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden järjestämiseen hän on saanut hänelle annetun Power Cupin Järjestäjän käsikirjan kautta. Käsikirjassa esitellään Kaikki pelaa -ajatusmalli, jossa joukkueet tuomaroivat toisiaan ristiin ja jonka mukaan tapahtuman on tarkoitus olla kohtaamispaikka kaikille lajin harrastajille – erityisesti nuorille. Käsikirja korostaa myös yleisten sääntöjen noudattamista. Muuten Leinonen ei koe Lentopalloliiton antaneen tukea yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. (Leinonen 2024.)

Power Cup -turnaukseen vuonna 2024 on ilmoittautunut noin 6300 henkilöä. Joukossa ei ole paralentopallojoukkueita. Syyksi Leinonen antaa tälle, että paralentopallotoiminta keskittyy lähinnä aikuisten toimintaan, eikä Suomessa siksi ole nuorten paralentopallojoukkueita tai -seuroja. Leinonen ei vastaa, paljonko turnaukseen osallistuu maahanmuuttajia pelaajina, mutta kertoo, että järjestelyissä on mukana yksittäisiä maahanmuuttajia. Hän ehdottaa, että seurat voisivat järjestää enemmän matalan kynnyksen toimintaa, jota kohdemarkkinoitaisiin maahanmuuttajille kannustimena osallistumaan toimintaan. (Leinonen 2024.)

Muihin lähettämiin kysymyksiin Leinonen ei osannut itse vastata ja pyysi niihin vastauksia edelleen Lentopalloliitolta (Leinonen 2024). Liitolta ei kuitenkaan saatu vastauksia tämän työn valmistumiseen mennessä. Perustuen yleisestikin vähäiseen tiedon

saatiin aiheeseen liittyen, on hyvin mahdollista, että liitolta saadut tiedot eivät olisi merkittävästi edesauttaneet tämän työn tekemisessä.

8 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (liite 3) rakennettiin neljästä pääosasta: koulutussuunnitelmasta vastaaville, kaikille työntekijöille suunnatusta yhdenvertaisuusoppaasta (liite 4), yleisistä viestintään liittyivistä ohjeista (liite 5) sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevästä palautelomakkeen osiosta (liite 6). Kaikki julkaistavaksi tarkoitettu materiaali tuotettiin vain sisällöllisesti, jolloin visuaalinen muotoilu jäi tapahtumajärjestäjälle ostopalveluna grafiikat luovalle taholle.

Suunnitelman merkittävin osa on yhdenvertaisuusopas sillä se sisältää myös tapahtuman käyttäytymissäännöt sekä toimintaprosessit. Oppaan tarkoituksena on ohjata ja tukea työntekijöiden toimintaa yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden edistämiseksi. Oppaan ohjeet kannustavat lukijaa toimimaan aktiivisena moraalisena toimijana ja luomaan moraaliselle toiminnalle sallivan ympäristön.

Koulutussuunnitelma käsitti käytännössä yhden tapahtuman vastaaville suunnatun koulutuskokonaisuuden. Viestintäohjeet olivat lyhyet ja keskittyivät lähinnä muutamaa yleiseen neuvon. Suunniteltu palautteen keräys toteutetaan tapahtuman jälkeen, eikä siten enää sisälly lomakkeen tekoa lukuun ottamatta tähän opinnäytetyöhön. Tapahtumaa varten suunniteltiin myös valmiiksi raportointipohja (liite 7), jolla työntekijät raportoivat häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Viimeiseksi osaksi suunnitelmaa lisättiin vielä kehitysehdotuksia seuraavan vuoden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön (liite 8).

9 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas työntekijöille Power Cupissa 2024

9.1 Arvot, toimintaperiaatteet ja käyttäytymissäännöt

Yhdenvertaisuusoppaan (liite 4) työstö aloitettiin avaamalla Power Cup 2024 -tapahtuman arvot. Lentopalloliitto oli aiemmin määritellyt tapahtumalle arvoiksi arvostuksen, ilon, unelman, rohkeuden, vastuullisuuden sekä yhdessä toimimisen. Nämä arvot päätettiin selittää auki yhdessä toimeksiantajan kanssa yleisölle helposti ymmärrettävään muotoon. Arvojen auki selittäminen oli tärkeää, koska tapahtuman säännöt sekä oppaan muu sisältö tulisi rakentumaan näiden arvojen pohjalle. Loppu oppaan sisällöstä tehtiin kerralla ensimmäinen vedos ennen toimeksiantajalle esittämistä.

Seuraavaksi oppaassa avattiin tapahtuman yleisiä toimintaperiaatteita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvo suhteen. Samalla selitettiin, kuinka toimilla pyritään pääsemään tapahtuman tavoitteisiin, eli luomaan turvallinen ja iloinen turnaus, kannustamaan nuoria aloittamaan laji harrastuksena sekä esittelemään lajin nykytilaa ulospäin. Toimintaperiaatteissa korostettiin yhdessä toimimista ja toisten auttamista, väärinkäytöksiin puuttumista sekä yhdenvertaisuudesta kommunikoimista. Toimintaperiaatteet luovat pohjan paitsi yleiselle käytökselle tapahtumassa, mutta myös oppaassa myöhemmin esitettävälle tarkemmille toimintaohjeille.

Käyttäytymissäännöt muodostavat yhdenvertaisen toiminnan tukirangan. Sen lisäksi, että ne ohjaavat tapahtumaan osallistujien toimintaa, ne toimivat tarvittaessa myös perusteena pyytää ja tarvittaessa vaatia epäasiallisesti käyttäytyvää korjaamaan toimintaansa. Äärimmäisissä tapauksissa niihin vedoten voi myös evätä häiriköijältä pääsy tapahtumaan. Säännöt keskittyivät lähinnä ihmisten fyysiseen koskemattomuuteen sekä avoimen toimintaympäristön luomiseen. Säännöissä pyrittiin kiertämään mahdollisuuksien mukaan kieltoja ja keskittymään positiivisiin ilmauksiin, jotta niistä välittyisi enemmän avoin ja opettavainen sävy ja mahdollinen vastarinta voitaisiin helpommin välttää.

Kun yhteisö luo yhdessä arvonsa, toimintaperiaatteensa ja sääntönsä, sitoudutaan niihin paremmin. Yhteisön jäsenet voivat kokea ne omiksi ja siten paremmin omia arvoja vastaavaksi. Ylhäältä päin annetut säännöt ja toimintaperiaatteet voivat puolestaan tuntua yhdensuuntaiselta kommunikoinnilta, ja ovat siten alttiit aiheuttamaan vastareaktioita. Tässä tapauksessa suunnitelman kiireellisyys ja toisaalta organisaation hajainaisuus aiheuttivat sen, että arvojen, toimintaperiaatteiden ja sääntöjen työstö jäi muutaman ihmisen tehtäväksi. Ohjeistuksen ylhäältä annettavaa yksipuolista ohjeistuksen vaikutuksia pyrittiin kompensoimaan, selittämällä tehdyt valinnat auki.

9.2 Toimintaohjeet, prosessi ja viestintä häirintätilanteissa

Jotta tapahtumassa olisi käytössä kaikille yhtenäiset käytännöt, on tärkeää, että organisaatiossa on sovittu toimintaprosessi, jota noudatetaan häirintätilanteissa. Power Cupiin häirintätilanteita varten tehtiin oppaaseen toimintaprosessisuunnitelma, jossa kuvataan, kuinka prosessi etenee alusta loppuun koko organisaatiossa sekä erilliset hienan tarkemmat ohjeistukset yksittäisille henkilökunnan jäsenille, kuinka toimia tiettyissä tilanteissa. Toisaalta ohjeisiin haluttiin myös jättää tilaa henkilökohtaiselle persoonalle aidomman kohtaamisen saavuttamiseksi.

Toimintaprosessissa lähdettiin siitä, että epäasialliseen käytökseen ja häirintätilanteisiin tulisi puuttua heti niiden ilmetessä. Puuttumisvelvollisuus koskee kaikkia tapahtumaan osallistuvia mutta erityisesti järjestäjiä. Reagoimalla nopeasti voidaan minimoida toiminnan vaikutukset ja osoittamaan, ettei käytöstä hyväksytä tapahtumassa. Häirintäkohteen turvallisuus laitetaan ensisijalle, ja tarvittaessa häiritsijä poistetaan tilasta. Pienimuotoiset tapaukset pyritään kuitenkin selvittämään heti tilanteen sattuessa, jotta toiminta voisi jatkua pian normaalisti. Restoratiivisen kohtaamisen periaatteiden mukaisesti toiminnassa pyritään kuuntelemaan myös häiritsijän näkemys tilanteesta, johdattelemaan tilanne mahdollisuuksien mukaan rakentavan keskustelun suuntaan ja edesauttamaan häiritsijän kasvua osana yhteisöä.

Yhdistelemällä väkivallattoman vuorovaikutuksen sekä restoratiivisen kohtaamisen toimintaperiaatteita voimme luoda toimintaympäristön, jossa ihmisillä on tilaa paitsi olla omia itsejään, myös kehittää sosiaalisia taitojaan. Kuuntelemalla myös epäasiallisesti käyttäytyvää tai toisia häiritsevää hyväksymme hänen tunteensa ja näkemyksensä itseensä. Tällöin hän saa myös tilaa kehittyä ja muuttua tilanteessa, kun taas jos keskitysimme ensisijaisesti tuomitsemaan ja rankaisemaan häiritsijää, jäisi helposti hänen ainoaksi motivaatiokseen olla toistamatta tilanne rangaistuksen pelko. Todellisuudessa väkivallattoman vuorovaikuttamisen periaatteet eivät täysin tilanteessa toteudu, sillä mikäli häiritsijä ei muuta toimintatapojaan uhkaa häntä poistaminen tapahtumasta.

Prosessissa käydään läpi myös häirinnästä saadun ilmoituksen käsittely. Suunnitelma sisältää viiden kohdan prosessikuvion, jossa asiaa käsitellään vaiheittain häirintäyhdyshenkilön, häirinnän kohteen ja häiritsijän kesken. Olennaista kokonaisprosessissa on, että asia käsitellään täysin häirinnän kohteen ehdoin, ja hän voi katkaista prosessin milloin tahansa. Prosessisuunnitelma mukailee Lapin Yliopiston Ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöprosessia (Lapin Yliopiston Ylioppilaskunta 2024).

Julkisissa tilanteissa on myös tärkeää, että aiheesta keskustellaan yleisesti myös kaikkien paikalla olleiden kesken ja puretaan siten mahdollisia tapahtuman aiheuttamia ajatuksia. Tarvittaessa tapahtuneesta tiedotetaan myös paikalla olleiden huoltajia tai vakavammissa tilanteissa kaikkien tapahtumaan osallistuvien huoltajia.

Kaikista tapahtumassa ilmenneistä häirintätapauksista ja epäasiallisista käytöksistä tulee kirjata raportti (liite 7). Raportoinnin avulla voidaan kerätä tietoa häirinnän ja epäasiallisen käytöksen yleisyydestä, tarvittaessa todistaa henkilön harjoittama toistuva häirintä sekä osoittaa myöhemmin organisaation tekemät toimet tilanteessa. Lisäksi raportointi tukee organisaation avoimuutta häirintätilanteissa. Raportoinnissa tulee huomioida kuitenkin tarvittaessa häirinnän kohteen anonymiteetti, eikä siitä siten tule paljastua kohteen henkilöllisyys, mikäli hän niin toivoo.

Yksittäisen henkilön toimintaohjeet jaoteltiin kolmeen tilanteeseen: Häirintäilmoituksen saanti tapahtumaan osallistuvilta, häirinnän tai epäasiallisen käytöksen

todistaminen sekä itseen kohdistettu häirintä tai epäasiallinen käytös. Edellä kuvatun prosessin toimintaperiaatteiden yksityiskohtaisemman avaamisen lisäksi ohjeissa neuvotaan, kuinka tilanteissa toimitaan sensitiivisesti ja ohjeistetaan kertomaan tarvittaessa myös tapahtuman ulkopuolisista palveluista.

Ohjeistuksen lopuksi kannustettiin myös aiheen avoimeen käsittelyyn ennen tapahtumaa ja tapahtuman aikana. Opas jättää varmasti paljon pohdittavaa ja siksi olisi hyvä, että ajatuksia pääsisi purkamaan esimerkiksi vastaavien tai toisten tapahtumantöimijöiden kanssa. Keskustelu kollegojen kanssa tuo myös todennäköisesti enemmän varmuutta tilanteisiin puuttumiseen, kun on päätetty yhdessä toimia ohjeistuksen mukaisesti.

9.3 Yhdenvertaisuuteen liittyviä peruskäsitteitä sekä lisäinformaatiota

Jotkin häirintään, tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvät käsitteet voivat olla monelle uusia tai niiden merkitys on jäänyt epämääräiseksi. Siksi osaksi opasta lisättiin lyhyt lista tapahtumaan nähden olennaisimpien käsitteiden määrittelyistä. Esille nostettiin yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, syrjinnän, häirinnän, epäasiallisen kohtelun, seksuaalisen häirinnän, positiivisen erityiskohtelun sekä cis- ja transhenkilön käsitteet.

Tunnetuimmat seksuaaliset suuntautumiset jätettiin oppaasta pois, koska katsottiin, että niistä useimmat käsitteet olivat pääosin selkeitä eivätkä välttämättä niin olennaisia tapahtuman kontekstissa. Toisaalta seksuaalisuus ja sukupuoli-identiteetti sisältää laajan määrän käsitteitä, jotka eivät välttämättä ole selkeitä, mutta niiden kaikkien selittäminen ei katsottu olevan olennaista tapahtuman luonne huomioon ottaen. Samalla kuitenkin koettiin, että cis- ja transhenkilön eron olisi hyvä kaikkien tapahtumassa työskentelevien ymmärtää.

Käsitteiden lisäksi oppaaseen lisättiin linkkejä tapahtuman ulkopuolelta saatavaan tukeen häirintätilanteita varten. Oppaassa on linkki Väestöliiton Et ole yksin -kampanjaan, jossa nuorten urheilussa ja liikunnassa toimiville häirintää kokeneille tarjotaan

tukea eri muodoissa (Väestöliitto 2024a). Toinen linkki ohjaa Suomen urheilun eettisen keskuksen ILMO-palveluun, johon voi tehdä anonymisti ilmoituksen epäeettisestä toiminnasta – häirintä mukaan lukien. (Suomen urheilun eettinen keskus 2024). Kolmas linkki vie Oikeusministeriön ylläpitämään rikosuhripäivystykseen, josta rikoksen uhriksi tai todistajaksi joutuneet tai sellaiset, jotka epäilevät joutuneensa, saavat tukea (Oikeusministeriö 2024). Vaikka yhdenvertaisuussuunnitelma sisälsi häirintäyhdyshenkilön läsnäolon tapahtumassa, voi siellä häirinnän kohteeksi joutunut tuntee itsensä tapahtumassa turvattomaksi. Siksi halusimme hyödyntää myös tapahtuman ulkopuolisia tukiverkostoja, joista häirinnän kohde voi tarvittaessa hakea apua. Nämä linkit löytyvät oppaasta paitsi lisätieto-osioista, myös sekä toimintaohjeiden, että käyttäytymissäntöjen yhteydestä.

Oppaan lisätieto-osioon lisättiin myös muita aiheeseen liittyviä linkkejä. Allianssin Häirintä nuorisovalan järjestötoiminnassa -opas avaa eri käsitteitä ja nuorisovalan tilannetta laajemmin sekä ohjeistaa kuinka toimia eri tilanteissa (Allianssi 2022). Suomen Olympiakomitean Reilu peli – urheiluyhteisön eettiset periaatteet avaa nimensä mukaisesti toimintaperiaatteet, joihin Power Cup -tapahtumakin nojaa (Suomen Olympiakomitea 2021). Lisäksi oppaasta löytyvät myös linkit yhdenvertaisuus lakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Oppaan sisältö pyrittiin pitämään tiiviinä, jotta työntekijöiden olisi helppo sisäistää sen. Oppaasta ei kuitenkaan haluttu muodostaa suljettua tietokokonaisuutta, vaan haluttiin kannustaa sen lukijoita hankkimaan lisätietoa esimerkiksi kyseisiltä sivuilta.

10 Koulutus tapahtuman vastaaville

Johtuen tapahtuman nopeasta lähestymisestä ja lyhyestä valmisteluajasta koulutusta ei saatu järjestettyä toivotussa laajuudessa. Suomen Työväen Urheiluliitto (TUL ry) järjesti loppu keväästä maksuttoman Yhdessä kohti turvallisempaa liikuntaa ja urheilua -etäkoulutussarjan. Tämä koostui kahdesta koulutuksesta, joista ensimmäinen käsitteli häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisyä ja epäasialliseen käytökseen puuttumista ja

toinen toimi häirintäyhdyshenkilökoulutuksena. (Suomen Työväen Urheiluliitto 2024a.) Koulutusten olemassaolo selvisi vasta viikkoa ennen ensimmäistä koulutusta, ja siitä syystä ketään tapahtuman vastaavista ei ehditty saamaan mukaan. Toimeksiantajaa kannustettiin siitä huolimatta lähettämään toiseen koulutukseen yksi tai useampi tapahtumassa työskentelevä.

TUL ry tarjoaa myös omaehtoisesti opiskeltavia kursseja yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen. Nämä kurssit ovat ilmaiseksi kaikkien urheilun parissa työskentelevien saatavissa. Ne koostuvat videoiduista luennoista ja niitä pystyy suorittamaan omassa tahdissaan. Kurssien aiheet vaihtelivat seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta rasismiin ja taloudelliseen yhdenvertaisuuteen. (Suomen Työväen Urheiluliitto 2024b.) Koko koulutuskokonaisuuden kuitenkin katsottiin olevan liian pitkä kaikille vastaaville vaadittavaksi suorittaa. Siksi kurseista selvitettiin tapahtuman luonne huomioon ottaen olennaisimmat aiheet ja kohdat (taulukko 1). Osa kurssin sisällöstä keskittyi urheilujärjestön yleiseen ja pitkäjänteiseen toimintaan, eikä siten katsottu olevan olennaista tietoa yksittäisen tapahtumavastaavan tietää.

| Kurssi | Katsottava laajuus |
|---|---|
| Johdanto tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutukseen | Kokonaan |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusteet | Kokonaan |
| Rasisminvastaisuus ja monikulttuurisuuden tukeminen | 00:00-13:30 ; 41:34-49:37 ; 1:03:42 ->loppuun |
| Sukupuolten tasa.arvo | 00:00-18:20 ; 33:30-38:20 |
| Seksuaalinen yhdenvertaisuus | 00:00-17:55 ; 41:07->loppuun |
| Seksuaalinen häirintä | 00:00-08:05 |

Taulukko 1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutuksen suositellut osiot.

11 Ohjeita tapahtumaviestintään ja tapausten raportointi

Yhdenvertaisuusoppaaseen liitetyn työntekijäohjeistuksen lisäksi organisaation omaa viestintää varten annettiin yleisiä ohjeita (liite 5), joilla on tarkoitus edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toimia. Tämän työn osalta keskityttiin viestinnässä enemmän yksittäisten ihmisten väliseen kommunikaatioon ja siihen liittyviä asioita käsiteltiin

yhdenvertaisuusoppaassa. Siksi yhdenvertaiseen organisaatioviestintään liittyvät ohjeet huomioivat vain muutamia yleisiä asioita.

Ohjeistuksessa kiinnitettiin huomiota viestinnän normatiivisiin vaikutuksiin. Se tarkoittaa sitä, että mikäli tekstissä ja erityisesti kuvissa kuvataan vain kantasuomalaista heteroiksi miellettyjä hahmoja, alamme mieltää tällaiset hahmot normaaleiksi tapahtumaan osallistujiksi. Tällöin ihmiset, jotka eivät sovi tähän normiin mielletään helposti alitajuntaisesti epänormaaleiksi, mikä puolestaan voi vaikuttaa muiden suhtautumiseen heihin. Siksi länsimaalaisen heteronormatiivisuuden purkaminen viestinnässä edesauttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Viestintäohjeistuksessa kannustetaan myös pitkälti avoimeen ja aloitteelliseen viestintään yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja häirinnästä. Asioiden esilläpito saa tapahtumaan osallistujat kiinnittämään huomiota käytökseensä sekä tuo heille mahdollisesti lisäinformaatiota aiheesta ja siten lisää turvallisuutta tapahtumassa. Keskustelulla on myös helpompi saattaa kuuntelija me-tilaan yhteisön arvojen suhteen erityisesti, kun arvot ovat nyt annettu ylhäältä päin. Lisäksi mahdollisista selkkauksista keskustelu ja huoltajille informointi luo pidemmällä tähtäimellä turvallisuuden tunnetta, kun samalla voidaan osoittaa tapahtuman järjestäjän osaaminen myös kriisitilanteissa.

Viestinnässä ohjeistettiin julkaisemaan käyttäytymissäännöt osallistujille ennen tapahtumaa ja tiedottamaan niistä osallistujille ja heidän vanhemmilleen. Tällöin tapahtumaan osallistujan ja heidän vanhempansa voidaan katsoa sitoutuneen sääntöihin hiljaisesti, vaikka säännöt olisi julkistettu tapahtumaan ilmoittautumisen jälkeen. (Rauste 2017, 88.) Lisäksi tapahtuman ajaksi ohjeistettiin nostamaan esille Väestöliiton Et ole yksin -sivun julistemateriaaleja, joista löytyy muun muassa ohjeita häirintätilanteisiin sekä yhteystietoja Et ole yksin -palveluihin (Väestöliitto 2024b).

Häirinnästä raportointia varten laadittiin yksinkertainen raportointipohja helpottamaan tapahtuneesta ilmoittamista. Vaikka pohja sisältää paikat ilmoittajan, häiritsijän ja häirinnän kohteen nimille, ohjeistetaan pohjassa itsessään kunnioittamaan häirinnän kohteen toiveita yksityisyydestä. Lisäksi pohjassa pyydetään kertomaan häirinnän

muoto, kuvaus tapahtuneesta sekä asialle tehdyt toimenpiteet. Myös mahdollinen alakäisen osallisuus ja huoltajille ilmoittaminen kirjataan raporttiin. Sen lisäksi, että raportti auttaa tilastoimaan tapaukset tapahtumassa, toimii se myös todisteena mahdollisesta saman henkilön tekemästä toistuvasta häirinnästä ja siitä, että asian suhteen on tapahtuman järjestäjän puolesta toimittu.

12 Palautteen keräys ja kehityskohteet seuraavaan tapahtumaan

Opinnäytteenä tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma loi pohjan Power Cupin yhdenvertaisuustoiminnalle. Se on kuitenkin vaillinainen eikä esimerkiksi perustu kerättyyn tutkimukseen aiempien Power Cup -tapahtumien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tämä voi johtaa siihen, että suunnitelmassa on keskitytty väärin asioihin ja asiat, jotka kaipaivat oikeasti huomiota ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Jotta suunnitelmaa voidaan kehittää tulevina vuosina vastaamaan paremmin tapahtumaan osallistuvien tarpeita, vuoden 2024 Power Cupiin osallistuville tehdään palautekysely sisältäen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevan osion.

Osio keskittyy osallistujien turvallisuuden ja syrjinnän kokemuksiin, yhdenvertaisuusviestinnän näkyvyyteen ja vaikuttavuuteen sekä havaintoihin mahdollisista epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tapauksista ja niihin liittyvistä toimista. Lisäksi palautteen loppuun annetaan vapaan sanan kenttä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusjärjestelyistä. Palauteosio lisätään osaksi tapahtumaa koskevaa yleistä palautekyselyä, joka lähetetään osallistujille tapahtuman jälkeen.

Vuoden 2024 suunnitelmaan lisättiin vielä seuraavaa vuotta varten lista kehitysideoista (liite 8), joita ei ehditty tai muuten pystytty toteuttamaan vuoden 2024 Power Cupissa. Kehitysideoiden tarkoituksena on osaltaan toimia myös toiminnankäynnistäjinä, jolloin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on helpompi alkaa konkretian kautta. Kehitysideat tähtäävät kokonaisvaltaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jonka suunnittelu aloitettaisiin heti syksyllä 2024, ja jossa pyritään pro-aktiivisemmin

kannustamaan myös vähemmistöjä alkamaan harrastamaan lentopalloa. Myös transla-
kiin liittyvää ohjeistusta neuvottiin pitämään erityisesti silmällä tasa-arvo- ja yhdenver-
taisuussuunnitelmaa varten.

Aikaisemmin toteutettu ja tapahtuman järjestäjille suunnattu kokonaisvaltaisempi kou-
lutus toimisi kaiken lähtökohtana, sillä järjestäjällä, joka ei ymmärrä yhdenvertaisuu-
den ja tasa-arvon vaikutuksia ja merkityksiä, on todennäköisimmin myös vaikeuksia
tehdä ja toteuttaa toimiva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kehitysideoissa
myös kehoitettiin osallistamaan joukkueita ja henkilökuntaa sääntöjen ja ohjeiden luon-
tiin. Lisäksi ehdotettiin häirintäyhdyshenkilöiden kouluttamista seuraan, jolloin seu-
rasta löytyisi sellainen myös tapahtuman jälkeen. Vuoden 2024 palutteen pitäisi aut-
taa kehittämään saman vuoden suunnitelmaa. Lisäksi vuoden 2025 organisaatiossa
suositeltiin järjestettäväksi yhdenvertaisuuskysely heti syksyllä, jotta tulevan vuoden
organisaation yhdenvertaisuustilanteesta saataisiin selvitys ja voitaisiin tarvittaessa
reagoida siihen.

Myös viestinnän suunnitteluun kehoitettiin käyttämään enemmän resursseja. Yhden-
vertaisuuteen liittyvään viestintään tulisi suunnitella selkeät painotukset sekä tehdä
julkaisuille aikataulut ennakkoon. Painotuksen suunnittelu tekee viestinnästä kohe-
rentimpaa ja aikataulut helpottaa tasaisen ja helposti omaksuttavan tiedottamisen
luomista. Suunnitelman puute voi aiheuttaa kiireessä tehtyjen irrallisten julkaisujen te-
kemistä, jotka eivät muodosta koherenttia viestiä ja jättävät seuraajan hämilleen.

13 Pohdinta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat käsitteinä lopulta hyvin laajoja ja niiden sisältämät
tavoitteet koskettavat yhteiskunnassa ja erilaisissa organisaatioissa hyvin monenlaisia
tilanteita. Siksi ei ole olemassa yksittäistä yksinkertaista toimea, jolla niiden toteutumisen
voitaisiin taata, ja siksi myöskään tässä opinnäytetyössä ei lähdetty hakemaan lo-
pullista ratkaisua ongelmaan vaan edistämään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä.

Power Cupiin osallistuvat nuoret ovat iässä, jossa yksittäisillä tapahtumilla voi olla nuoren mieleen helposti kauas kantoiset vaikutukset. Esimerkiksi se miten me koemme tullemme hyväksytyksi nuorena sellaisena kuin olemme, voi näkyä meissä ja käytöksessämme vielä pitkään aikuisuuteen asti. Siksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen nuorten harrastustoiminnassa on erityisen tärkeää. Huonolla yhdenvertaisuussuunnittelulla on myös helppo aiheuttaa enemmän ongelmia nuorille, ja siksi on opinnäytetyön eettisyyden kannalta tärkeää tehdä huolellista työtä ja käyttää tutkimuksellisesti toimivia käytännönratkaisuja.

Koko opinnäytetyön suurimmaksi haasteeksi koitui kiire. Tapahtuma järjestettäisiin keväkuun alussa, suunnitelma materiaaleineen pitäisi saada käyttöön mielellään kuu-kautta aiemmin ja opinnäytetyötä päästiin aloittamaan vasta tammikuussa. Tämä loi tiukan aikataulun tapahtuman kontekstiin sopivan tietopohjan etsimiseen, tiedon keruuseen toimintaympäristöstä ja lopullisten materiaalien ja suunnitelman tuottamiseen. Aikataulu vaati työn eri vaiheiden huolellista suunnittelua, jotta voitaisiin keskittyä olennaisiin asioihin. Valitettavasti tämä johti monen myös tietopohjassa esitetyn hyvän toimintatavan ohittamiseen tai vaillinaisesti toteuttamiseen.

Organisaation jäsenille tai aiempiin tapahtumiin osallistujille ei laadittu minkäänlaista yleistä yhdenvertaisuuskyselyä, vaikka usein sellaisen avulla voidaan painottaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarvittavaan suuntaan. Kyselyn toteuttaminen keväällä oli kuitenkin käytännössä mahdotonta ja vaikka kysely olisikin saatu lähetettyä edellisvuoden osallistujille, olisi sen tulokset olleet huomattavasti epäluotettavampia kuin heti tapahtuman jälkeen tehdyn kyselyn.

Yhteisön kanssa yhdessä laaditut pelisäännöt olisivat myös olleet lähtökohtaisesti parempi ratkaisu kuin lentopalloliiton määrittelemien arvojen pohjalta ulkopuolisen laatimat säännöt ja ohjeistukset. Vaikka säännöt ja ohjeistukset käytettiin paikallispaikalliköllä kommenttikierroksella ja tehtiin muutoksia hänen palautteensa perusteella, si-
vutettiin työntekijät ja tapahtumaan osallistuvat nuoret kokonaan suunnitteluprosesista. Muutenkin ohjeistusten ja sääntöjen tekoprosessi painottui perustumaan lopulta

opinnäytetyön tekijän keräämään asiantuntijuuteen. Myös tämä ratkaisu pohjautui lähinnä kiireen aiheuttamaan paineeseen saada ajoissa ulos valmis tulos. Tästä syystä kehitysehdotelmassa oli seuraavan vuoden järjestäjiä kannustettu pohtimaan keinoja, jolla keskustelua aiheesta saataisiin tapahtumaan muuallakin kuin organisaation johdossa.

Vuoropuhelua toimeksiantajan kanssa olisi muutenkin ollut syytä pitää paremmin yllä. Tarve saada tulokset nopeasti ulos, johti omaan työhön keskittymiseen, jolloin aito vuorovaikuttaminen toimeksiantajan kanssa jäi suhteellisen vähäiseksi, vaikka hän olikin vastaanottavainen ja avoin vähäisten kohtaamisten aikaan. Tämä johti muun muassa siihen, että laadukasta tietoa yhdenvertaisuustoimista Power Cup -tapahtumissa ei saatu kerättyä. On tosin mielestäni hyvin todennäköistä, että toimia ei merkittävästi ole aiemmin ollut, jolloin tiedolla ei olisi ollut lopulta juuri vaikutusta opinnäytetyön tuloksiin, mutta tätä entyön valmistumisen hetkellä voinut tietenkään tietää.

Itse suunnitelman ja sen sisältöjen tekemisessä koin kuitenkin onnistuneeni varsin hyvin ottaen huomioon aikataulun ja lähtötilanteen. Sen sijaan, että suunnitelma yrittäisi ratkaista kaikki ongelmat kerralla, se luo hyvän yleisperustan yhdenvertaisella ja tasa-arvoisella toiminnalla. Tarkoituksena olikin luoda toiminnalle jonkinlainen pohja, jota voidaan jatkossa kehittää ja muokata palautteen ja toimintaympäristön tarpeiden mukaan.

Tietoperustan sekä omien kokemusteni pohjalta koin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat ovat ennen kaikkea ihmisten kohtaamista, ja siten kohtaamiset kokonaisvaltaisesti ovat avainasemassa myös yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden edistämistyössä. Vaikka säännöt ja ohjeistukset olisivat kuinka kohdallaan, jos niihin liittyvä kohtaaminen ihmisen ja etenkin nuoren kanssa menee huonosti, voi vaikutus olla olematon, vajaa tai jopa epätoivottu. Siksi suunnitelmassa viestintä ja ihmisten kohtaaminen nostettiin olennaiseen asemaan.

Suunnitelman lopullista onnistumista ei voida aidosti arvioida tässä työssä. Sen toimiminen voidaan todeta vasta itse tapahtuman aikana ja keräämällä tapahtumasta

palautetta aiheesta. Siksi kehotankin tämä opinnäytetyön lukijaa tutustumaan myöhempien Power Cup -turnausten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoviestintään, sekä tekemään uteluja turnausten järjestäjiltä suunnitelman toteutumisesta ja siihen liittyvästä kritiikistä.

Ennen opinnäytetyön aloittamista minulla oli mielestäni aiemmin kokemuksen kautta jo suhteellisen hyvä peruskäsitys yhdenvertaisuuskäytännöistä, mutta silti taustalla oli olo, ettei osaamiseni ollut varsinaisesti vakaalla tietopohjalla. Siksi oli mielenkiintoista lähteä tutkailemaan asiaa teorian kautta aina ihmiskäsityksestä moderneihin johtamis- ja kommunikaatiometodeihin asti. Oli rikastavaa vahvistaa aiempaa osaamista käytännöllisten ja asiat jäsentävien teorioiden avulla.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen suomalaisessa urheilussa on suuri työmaa, ja yksi kevät on lyhyt aika ratkaista kaikki siihen liittyvät ongelmat. Kesken pahimman kiireen ja onnistumispaineiden yhdessä TUL:n koulutusvideossa kuitenkin kerrottiin jotain, joka helpotti mieltäni silloin, ja on hyvä muistaa myös nyt työn ollessa valmis: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä ei ole tärkeää, että kaikki ongelmat on ratkaistu viiden vuoden päästä. Tärkeää on se, että vuoden päästä jotain on kehitetty ja viety käytännössä eteenpäin. Voin siis hyvillä mielin kokea edistäneeni asiaa edes vähän.

Lähteet

- Cauffman, L. 2019. Ratkaisukeskeinen coaching – Opas myönteiseen muutokseen. Espoo: Origos
- Cuskelly, G., Hoyer, R. & Auld, C. 2006. *Workin with Volunteers in Sport – Theory and Practice*. New York: Routledge.
- De Shazer, S. 1984. Death of Resistance. *The Family Process* 23:11–17. <https://solutions-centre.org/pdf/1366642569.pdf>. 30.4.2024.
- Fredrickson, B.L. 2003. The Value of Positive Emotions. *American Scientist* 91. s. 350–355. https://www.americanscientist.org/sites/americanscientist.org/files/20058214332_306.pdf. 14.2.2024.
- Gellin, M. 2019. Restoratiivinen lähestymistapa ja sovittelu peruskoulukontekstissa - Kohti eheyttävän kohtaamisen toimintakulttuuria. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63950/Gellin.Maija.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 10.2.2024.
- Hallamaa, J. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka. *Gaudeamus*. Ellibs-kirjat. 6.2.2024.
- Hankamäki, J. 2008. *Dialoginen filosofia: Teoria, metodi ja politiikka*. Helsinki: Book on Demand.
- Järvinen, R., Kaskenoja, J. & Niemi, I. 2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Humppilan kunnan varhaiskasvatukseen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023100126631>. 31.1.2024.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2024 Karelian opinnäytetyön ohje: Opinnäytetyön eri muodot. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>. 19.2.2024.
- Karhu, M., Henriksson, A. 2008. *Skandaalit & katastrofit käytännön kriisiviestintä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kaski, S., Heikkinen, S & Lintunen, T. 2022. Urheilijoiden myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia suomalaisessa kilpaurheilussa. Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry. <https://suek.fi/wp-content/uploads/2022/11/Urheilijoiden-myonteisia-ja-kielteisia-kokemuksia-suomalaisessa-kilpaurheilussa.pdf>. 15.4.2024.
- Kokkonen, M. 2019. Liikunta ja urheilu – Sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä – Mitä siitä tiedetään tutkimuksen valossa?. Liikuntatieteellinen Seura. <https://www.lts.fi/liikunta-tiede/artikkelit/liikunta-ja-urheilu-sukupuoleen-perustuva-ja-seksuaalinen-hairinta-mita-siita-tiedetaan-tutkimuksen-valossa.html>. 9.4.2024.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. *Kirjoita Itsesi Asiantuntijaksi – Opas toiminnalliseen opinnäytetöihin*. Helsinki: Art House.
- Laine, E. 2024. Vastuullisuuspäällikkö. Suomen Olympiakomitea. 2.4.2024.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 609/1986.
- Lapin Yliopiston Ylioppilaskunta. 2024. Edunvalvonta LYYssä. <https://lyy.fi/toiminta/edunvalvonta-lyyssa/#HAIRINTAYHDYSHENKILOT>. 23.4.2024.
- Larsson, L. 2012. *Sovittelun taito*. Helsinki: Basam Books.
- Leinonen, S. 2024. Ensimmäinen suunnitelmaversio, materiaaleja sekä muutama selvittävä kysymys. Sähköpostiviesti. 15.5.2024.

- Nelson, T. D. 2024. The psychology of prejudice. Third Edition. New York: Guilford Press.
- Nikander, P., Hyvärinen, M. & Ruusuvoori, J. 2010. Haastattelun analyysi. Vastapaino. Ellibs-kirjat. 2.4.2024.
- Morrison, B., Blood, P. & Thorsborne, M. 2005. Practicin restorative justice in school communities: addressing the challenge of culture change. Public Organization Review. ResearchGate.
- Moya, C. J. 1990. The philosophy of action. Cambridge: Polity Press.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot Digiajassa. Gaudeamus. Ellibs-kirjat. 20.3.2024.
- Oikeusministeriö. 2024. <https://riku.fi/>. 25.4.2024.
- Pehrman, T. 2011. Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. <https://core.ac.uk/download/pdf/30083877.pdf>. 22.3.2024.
- Power Cup 2024. Sarjat. <https://www.powercup.fi/sarjat/>. 9.4.2024.
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Tampere University Press.
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauhala, L. 2014. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauste, O. 2017. Lasten ja nuorten urheilun oikeussäännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Rauste, O. 2023. Kohti Eettistä Urheilua – Käytännön Opas. Helsinki: Tietosanoma.
- Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2013. Valmentava Johtajuus. Helsinki: Alma Talent. Verkkokirjahylly – Alma Talent. 14.2.2024.
- Rosenberg, M.B. 2015. Nonviolent Communication: A Language of Live. 3rd edition. Encinitas, CA: PuddleDancer Press.
- Ruuskanen, S. 2023. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen urheilu – työkaluja yleisurheiluseuroille. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogin koulutus. Opinnäyte-työ. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/797936/Ruuskanen_Satu.pdf?sequence=3&isAllowed=y. 31.4.2024.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 19.2.2024.
- Sauristo, H., & Parikka, E. 2014. Benchmarking-menetelmä työyhteisön kehittämisessä. Uudistuva sosiaalialan osaaminen. 22.3.2014. Blogi. <https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2014/03/22/benchmarking-menetelma-tyoyhteison-kehittamisessa/>. 9.5.2024.
- Schoeman, F. 1987. Responsibility, character, and the emotions: New essays in moral psychology. Cambridge: Cambridge University Press.
- Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas: Yrityksen, järjestön, laitoksen, julkishallinnon yksikön ja muun yhteisön yhteydenpito ja tiedotustoiminta. Helsinki: Tietosanoma.
- Soukko, K. 2020. Yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2022 Suomen Triathlonliitolle. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120225563>. 31.4.2024.

- Suomen kasvatustieteellinen seura, ym. 2001. Platonista transmodernismiin: Juonteita ihmisyyteen, ihmiseksi kasvamiseen, oppimiseen, kasvatukseen ja opetukseen. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Suomen Lentopalloliitto. 2022. Yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023. https://www.lentopallo.fi/wp-content/uploads/2022/04/Suomen-Lentopallon-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2023_linkki.pdf. 1.2.2023.
- Suomen Lentopalloliitto. 2024. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. <https://www.lentopallo.fi/vastuullisuus/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/>. 5.2.2024.
- Suomen nuorisolan kattojärjestö Allianssi ry. 2022. Häirintä nuorisolan järjeestötoiminnassa. <https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/H%C3%A4irint%C3%A4+nuorisolan+j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>. 25.4.2024.
- Suomen Olympiakomitea. 2021. Reilu peli – urheiluyhteisön eettiset periaatteet. <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/11/a49b971c-reilu-peli-2021.pdf>. 20.2.2024.
- Suomen Olympiakomitea. 2022. Liikunnan ja urheilun yhteiset vakavaa epäasiallista käyttäytymistä ja vakavia eettisiä rikkomuksia koskevat kurinpitomääräykset. <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2022/01/068baa2d-kurinpitomaaraykset.pdf>. 10.2.2024.
- Suomen Työväen Urheiluliitto. 2024a. Yhdessä kohti turvallisempaa liikuntaa ja urheilua -etäkoulutussarja. <https://tul.fi/tapahtumakalenteri/yhdessa-kohti-turvallisempaa-liikuntaa-ja-urheilua-etakoulutussarja/>. 25.4.2024.
- Suomen Työväen Urheiluliitto. 2024b. TUL kouluttaa. <https://tulkouluttaa.fi/>. 25.4.2024.
- Suomen urheilun eettinen keskus. 2024. <https://ilmo.suek.fi/ilmo/fi/avaa-ilmoitus/>. 25.2024.
- Tuomela, R. 2004. The Philosophy of Social Practices. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014.
- Valtioneuvosto. 2023. Laki sukupuolen vahvistamisesta tulee voimaan 3.4.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/laki-sukupuolen-vahvistamisesta-tulee-voimaan-3.4.2023>. 9.4.2024.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Väestöliitto. 2024a. <https://www.etoileksin.fi/>. 25.4.2024.
- Väestöliitto. 2024b. <https://www.etoileksin.fi/materiaalipankki/>. 25.4.2024.

Haastattelurunko – Elina Laine (Suomen Olympiakomitea)

Haastattelun alkuun haastateltavalle välitetään seuraavat tiedot.

Haastattelijan nimi. (Vilhelm Rautiainen)

Haastattelijan organisaatio. (Karelia-ammattikorkeakoulu)

Haastattelun tallennus. Paikka, jossa tallennusta säilytetään ja milloin se tuhoetaan.

(OneDrive ja haastattelijan tietokone. Tallenne tuhoetaan, kun opinnäytetyö on hyväksytty. Kuitenkin viimeistään 1.7.2024)

Haastateltavalta myös kysytään voiko hänet ja hänen organisaationsa nimetä vai pittääkö haastattelu anonyymina.

Haastattelu tehdään puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Alle on lueteltu teemat ja teemoja varten suunnitellut kysymykset. Teemat ja valmiit kysymykset lähetetään haastateltavalle ennakkoon. Valmiiden kysymysten lisäksi voidaan kysyä jatkokysymyksiä, mikäli vastauksista nousee kysyttävää.

Teema: Onnistumiset ja haasteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa suomalaisessa urheilussa ja liikunnassa.

Kysymykset:

- Missä kolmessa asiassa on mielestäsi onnistuttu viimeisen viiden vuoden aikana tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen suomalaisessa urheilussa ja liikunnassa?
- Mainitse kolme haastetta, jotka ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa on viimeisen viiden vuoden aikana nousseet esille Suomalaisessa urheilussa ja liikunnassa?
- Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita tulisi mielestäsi jatkossa kehittää urheilun ja liikunnan saralla?
- Mitä muuta haluaisit lisätä aiheeseen liittyen?

Teema: **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytänteiden kehitys suomalaisessa urheilussa ja liikunnassa.**

Kysymykset:

- Millaisia muutoksia suomalaisen urheilu- ja liikuntaseurojen käytänteissä on tapahtunut viimeisen viiden vuoden aika liittyen tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiin?
- Millä tavalla nämä muutokset ovat näkyneet kentällä?
- Millä tavalla mielestäsi toteutuu suomalaisessa lentopallourheilussa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?
- Millaisia muutoksia haluaisit vielä tapahtuvan suomalaisessa urheilussa ja liikunnassa parempaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen päästäksemme?
- Mitä muuta haluaisit kertoa aiheeseen liittyen?

Teema: **Urheilun ja liikunnan kattojärjestöjen tuki jäsenjärjestöille ja urheilu- ja liikuntaseuroille.**

Kysymykset:

- Miten kattojärjestöt ovat antaneet tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi ja toteuttamisessa jäsenjärjestöille ja -seuroille?
- Millaisia onnistumisia kattojärjestöt ovat saavuttaneet tukiessaan urheilu- ja liikuntaseuroja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Millaisia haasteita kattojärjestöt ovat kohdanneet työssään urheilu- ja liikuntaseuroja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Millaisena näet suomalaisten urheilukattojärjestöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tehdyn työn tulevaisuuden?
- Mitä muuta haluaisit kertoa aiheeseen liittyen?

Kysymyksiä Power Cup 2024 -tapahtuman paikallispäällikölle Sami Leinoselle

Onko aiempiin Power Cup -tapahtumiin laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja mikäli on, milloin se on viimeksi päivitetty?

Onko aiemmissa Power Cup -tapahtumissa kerätty palautetta tai raportteja tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen tai häirintään liittyen ja mikäli on minkä suuntaisia tuloksia niistä on saatu?

Mitä ohjeistuksia kattojärjestöt ovat antaneet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen?

Mitä tukea kattojärjestöt ovat antaneet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen?

Kuka ja millä perusteilla Power Cup 2024 -tapahtuman arvot on päätetty?

Mikä on Power Cup 2024 -tapahtuman arvioitu osallistujamäärä?

Osallistuuko tapahtumaan paralentopallojoukkueita?

Mikäli paralentopallojoukkueita ei osallistu, mistä tämä mahdollisesti johtuu?

Kuinka paljon maahanmuuttajia on suhteellisesti teidän käsityksenne mukaan mukana pelaamassa nuorten lentopalloa?

Kuinka paljon maahanmuuttajia on suhteellisesti teidän käsityksenne mukaan mukana järjestelemässä Power Cup 2024 -turnausta?

Tuleeko mieleen tapoja, joilla maahanmuuttajia voitaisiin kannustaa harrastamaan enemmän lentopalloa?

Power Cup 2024 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tässä dokumenttiin on jäsenelty vuoden 2024 Power cupia varten suunnitellut toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman on tarkoitus luoda pohja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi Power Cup tapahtumissa. Suunnitelma ei ole täydellinen ja siten vaatii kehittämistyötä jatkossa.

Opas työntekijöille

Opas sisältää tapahtuman arvot, toimintaperiaatteet ja säännöt, jotka ohjaavat tapahtumaan osallistuvien toimia. Lisäksi oppaassa kuvataan organisaation toimintaprosessi häirintätilanteissa, käydään läpi peruskäsitteitä aiheesta, ohjeistetaan kuinka tulisi itse toimia häirintätilanteissa, kuinka niistä tulisi viestiä ja mistä voi saada lisätietoa aiheesta.

Oppaan on tarkoitus tulla käytettäväksi kaikille tapahtuman järjestämiseen osallistuville.

Koulutus

Tapahtuman vastaavia koulutetaan Työväen Urheiluliiton järjestämällä kaikille avoimella itseohjautuvalla verkkokoulutuksella. Koulutuksen sisältö on rajattu keskittymään tapahtumaan nähdessä olennaisimpiin aiheisiin, mutta vastaavia kannustetaan tutustumaan koulutuksen muuhunkin sisältöön. Alla olevasta taulukosta on nähtävillä koulutuksen rajaus.

| Kurssi | Katsottava laajuus |
|---|---|
| Johdanto tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutukseen | Kokonaan |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusteet | Kokonaan |
| Rasisminvastaisuus ja monikulttuurisuuden tukeminen | 00:00-13:30 ; 41:34-49:37 ; 1:03:42 ->loppuun |
| Sukupuolten tasa.arvo | 00:00-18:20 ; 33:30-38:20 |
| Seksuaalinen yhdenvertaisuus | 00:00-17:55 ; 41:07->loppuun |
| Seksuaalinen häirintä | 00:00-08:05 |

Viestintä

Viestintää varten tehtiin lyhyt yleinen ohjeistus tapahtumaan osallistuville tiedottamiseen ja yleiseen ulospäin viestintään. Viestinnässä pyritään keskittymään avoimuuteen, yhdenvertaisuus asioiden tiedostamiseen sekä syrjivien normien purkuun.

Palaute

Tapahtuman jälkeiseen palautteen keruuseen suunniteltiin erikseen tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja häirintää koskeva osio. Palautteen on tarkoitus toimia pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämiseksi vuoden 2025 Power Cupia varten.

Kehityskohteita vuodelle 2025

Suunnitelmaan on lisätty myös suunnitelman laatijan näkemyksiä siitä mihin suuntaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toimia tulisi kehittää jatkossa.

Power Cup 2024 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas

Laatijan alkusanat

Hei lukija,

olet lukemassa opasta, jonka tarkoituksena on ohjeistaa ja tukea työtäsi Power Cupissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta. Olen luonut tämän oppaan osana opinnäytetyötäni Karelia AMK:lle Joensuun Jujun toimeksiannosta. Minulla on koulutukseni lisäksi kokemusta aiheesta kulttuuritapahtumien ja ravintola-alan puolelta, ja olen muun muassa ollut luomassa turvallisemman tilan periaatteita Ravintola Kerubilla ja ajamassa häirintäyhdyshenkilötoiminnan aloittamista sen tapahtumiin.

Viimeisen viiden vuoden aikana urheilussa on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota häirintään ja ihmisten yhdenvertaisuuteen. Vaikka aihe itsessään on tärkeä ja vakava, kannustan suhtautumaan siihen positiivisen kautta. Muutos ei tapahdu väkisin ja pakottamalla, vaan siihen voidaan kannustaa. Silloin se voi olla myös toiselle osapuolelle helpompaa ja aidompaa. Sen sijaan, että keskittyisimme rankaisemaan epäasiallisesta käytöksestä, keskitytään mieluummin siihen mitä iloa ja etua saamme kaikki siitä, että toimimme yhdessä toistemme hyväksyen.

Tässä oppaassa käydään läpi muun muassa vuoden 2024 Power Cupin arvot, toimintaperiaatteet ja käyttäytymissäännöt. Nämä luovat tapahtumassa toiminnalle puitteet ja toimivat tarvittaessa sinulle konkreettisenä tukena, kun mietit, miten eri tilanteissa tulisi toimia. Lisäksi löydät näiltä sivuilta perustietoa häirinnästä ja siihen liittyvistä termeistä, sekä toimintaohjeita häirintätilanteisiin. Opas ei anna sinulle suoraan oikeita sanoja ihmisen kohtaamiseen vaan pikemminkin suuntaviittoja hyvään yhteistoimimiseen.

Iloista lentopallohuumaa toivottaa,

Ville Rautiainen

Toimintaperiaatteet

Power Cupin tavoitteena on tarjota nuorille lentopalloilijoille iloinen ja turvallinen tapahtuma harrastaa ja kilpailla. Tapahtumassa esitetään samalla lajia muille ja kannustetaan lajista kiinnostuneista aloittamaan uusi harrastus. Power Cup toimii myös yleisesti näyteikkunana juniorilentopallon tämänhetkiselälle tilalle. Nämä tavoitteet mielessä vastuullisuus nousee isoon rooliin tapahtumaa tehdessä, ja siihen panostaminen takaa vahvan pohjan tapahtuman onnistumiselle.

Iso osa vastuullisuutta on turvallinen ja kaikille yhdenvertainen tapahtuma. Sen saavuttaaksemme meidän kaikkien tulee toimia yhteisten pelisääntöjen mukaan ja työskennellä vastuullisesti. Tämä ei tarkoita vain vastaavia tai tapahtumassa työskenteleviä, vaan kaikkia tapahtumaan osallistuvia pelaajista vanhempiin ja valmentajiin. Kuten tapahtuman yleinen onnistuminen myös sen turvallisuus ja yhdenvertaisuus on yhteinen ponnistus.

Yhdessä toimiminen tarkoittaa myös kanssatoimijoiden ymmärtämistä ja hyväksymistä sekä heikommassa tilanteessa olevien nostamista samalle viivalle muiden kanssa. Kun kaikille varmistetaan terveelliset olo, tutustutaan toisiin ja kannustetaan kaikkia heidän toimissaan, vahvistetaan heidän haluaan jatkaa harrastusta ja näytetään sivustakatsojille lajin mielekkyys.

Kaikenlainen syrjintä, häirintä tai muu epäasiallinen käytös sotii kaikkea tätä vastaan, ja siihen tuleekin puuttua välittömästi sen ilmettyä ennen kuin se leviää. Väärinkäytöksiä ei tule kuitenkaan peitellä. Niistä tulee keskustella avoimesti sekä osallisten kanssa että ulospäin viestien. Vain tällä tavoin tapahtuma voi osoittaa ottavansa yhdenvertaisuuden ja nuorten turvallisuuden vakavasti.

Otetaan siis lähtökohdaksi kaikelle toiminnalle se, ettei ketään jätetä yksin. Tarjotaan muille aina apua, kun itse kykenemme sitä antamaan ja uskalletaan pyytää sitä myös itsellemme tarvittaessa.

Arvot**Arvostus**

Sujuvan yhdessä toimimisen kivijalkana toimii toisen ihmisen ja hänen toimintansa arvostus. Luomme arvoa tehdylle työlle paitsi omien tekojemme käytännön seurauksilla, mutta myös tunnustamalla toisten ponnistelujen tärkeyden. Organisaationa arvostamme kaikkien tapahtumaan osallistuvien panosta vapaaehtoisista pelaajien huoltajiin. Tämän tulee näkyä tapahtuman aikana kaikessa toiminnassa kunnioittavana ja kannustavana käytöksenä kaikkia kohtaan roolista riippumatta.

Ilo

Motivaatiomme toteuttaa Power Cup on sen tuottama ilo, ei pelkästään pelaajille vaan meille kaikille. Tavoitteena on luoda puitteet, jossa kaikki tapahtumaan osallistujat ja sitä järjestävät voivat nauttia kilpailun tuottamasta jännityksestä ja yhdessä tekemisen ilosta.

Unelma

Jokaisella meillä on elämässä tavoitteita, jotka kumpuavat unelmistamme, ja erityisesti nuorten tulisi päästä unelmoimaan mahdollisimman vapaasti. Kannustamalla toisiamme kaikessa tekemisessämme ruokimme toistemme kykyä unelmoida ja siten suunnitella tulevaisuuttamme itsellemme mieluisaksi

Rohkeus

Unelmien täyttymiseksi tulevaisuudessa, tarvitsemme rohkeutta tarttua tuumasta toimeen. Mennäksemme maailmassa eteenpäin ja kehittyäksemme tulee meillä olla rohkeutta kokeilla uutta ja tehdä muutoksia omiin toimintamalleihimme. Meillä tulee olla myös rohkeutta puuttua asioihin mukavuusalueemme ulkopuolella.

Vastuullisuus

Olemme vastuussa toimistamme myös yhteisönä. Vastuullisuus tarkoittaa meille paitsi ottamista vastuuta omista, mutta myös muiden, toiminnasta. Puutumme kaikkiin väärinkäytöksiin ja huomioimme oman toimintamme seuraukset sekä toisia ihmisiä että muuta ympäristöä kohtaan. Vastuullisuus tarkoittaa myös tapahtuman toteuttamista ympäristön kestävästä kehitystä kunnioittaen.

Yhdessä

Kenenkään ei odoteta toimivan yksin, vaan tapahtuma järjestetään vain, jos osaamme tukeutua toisiimme. Siksi jokaisen tulee osata paitsi tarjota apua niin myös pyytää sitä ja apuahan löytyy!

Käyttäytymissäännöt

Power Cupin säännöt perustuvat sen arvoihin. Kaikki tapahtumaan osallistuvat sitoutuvat noudattamaan niitä. Sääntöjen tarkoituksenomainen ja jatkuva rikkominen voi olla peruste estää henkilön tapahtumaan osallistumisen.

Pyydä lupa ennen kuin kosketat toista. Lentopallopelissä tulee normaalisti ajoittain otettua kontaktia toisiin pelaajiin, ja se kuuluu peliin. Pelin ulkopuolella tulisi kuitenkin varmistaa aina toiselta osapuolelta, onko esimerkiksi selkään taputtelu tai voiton halaus ok toiselle. Kunnioita siis toisen koskemattomuutta oletusarvona.

Huomioi myös toisen oman tilan tarve. Jotkut tarvitsevat enemmän tilaa ympärilleen tunteakseen olonsa turvalliseksi ja miellyttäväksi, vaikka toiset pitävätkin läheisyyden tunteesta. Pyritään aina antamaan kentän ulkopuolella tilaa sitä eniten tarvitseville.

Pidetään peli ja puhe siistinä. Pilkkaava, nolaava tai syrjivä puhe ei kuulu lentopalloon. Sitä ei siis tule tapahtumassa tuottaa kentällä, pukuhuoneessa tai somessa. Kannustetaan mieluummin toisiamme, jotta kaikilla olisi mukavaa olla.

Pidä mieli avoimena muiden suhteen. Älä tee oletuksia toisesta hänen ulkonäkönsä tai toimintansa perusteella. Kuuntele mieluummin, mitä toisella on kertoa itsestään ja muodosta kuva hänestä sitä kautta. Kuuntelemalla muita ennakkoluulottomasti voit oppia kaikenlaista uutta ja kehittyä ihmisenä ja pelaajana.

Kun keskustele, anna toisille tilaa ja mahdollisuus osallistua keskusteluun. Käsittele arkoja aiheita kunnioittaen toisten yksityisyyttä.

Mikäli todistat epäasiallista käytöstä toisia kohtaan, puutu siihen välittömästi. Kerro, ettei toiminta ole ok ja että se tulisi lopettaa. Voit tarvittaessa käyttää perusteena näitä sääntöjä. Ilmoita asiasta myös jollekin aikuiselle tai tapahtuman järjestäjälle.

Pyydä anteeksi, jos olet loukannut toista tahallisesti tai tahattomasti.

Jos koet itse häirintää tai epäasiallista kohtelua voit olla yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön (tähän yhteystiedot) tai lähimpään tapahtuman työntekijään.

Myös Et ole yksin -palvelu antaa tukea häirintätilanteissa. <https://www.etoleyksin.fi/>

Voit myös tehdä halutessasi anonyymin ilmoituksen ILMO-palveluun. <https://ilmo.suek.fi/#!/>

Vakavammissa tilanteissa auttaa rikosuhripäivystys. <https://riku.fi/>

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, ettei ketään saisi laittaa epätasa-arvoiseen asemaan henkilöön liittyvien ominaisuuksien kuten iän, sukupuolen, vakaumuksen, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, ihonvärin, mielipiteiden, vammaisuuden, terveydentilan tai seksuaalisen suuntautumisen takia.

Tasa-arvolla tarkoitetaan Suomen laissa nimenomaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Se siis sisältyy yhdenvertaisuuden käsitteeseen, mutta usein tasa-arvosta keskustellessa viitataan nimenomaan eroihin naisten, miesten ja muunsukupuolisten mahdollisuuksiin toimia, edetä uralla ja saada yhtäläinen korvaus toimistaan.

Syrjinnällä tarkoitetaan toimintaa, jossa henkilö laitetaan eriarvoiseen asemaan hänen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.

Häirinnällä tarkoitetaan toimia, jotka loukkaavat ihmisen tai ihmisryhmän ihmisarvoa. Se perustuu henkilöön liittyviin ominaisuuksiin ja luo siten uhkaavan tai nöyryyttävän toimintaympäristön. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi pilkkaavana huuteluna, sosiaalisessa mediassa kiusaamisena tai vaikka fyysisenä tönimisenä.

Epäasiallinen kohtelu on lain, järjestyssääntöjen, hyvien tapojen tai omaa asemaa koskevien velvollisuuksien vastaista käytöstä. Tällaiseksi voidaan katsoa muun muassa, jos pelin tuomari tai järjestyksenvalvoja ei puutu pelissä kentällä tai katsomossa tapahtuvaan häirintään, vaikka se olisi toistuvaa.

Seksuaalinen häirintä on häirinnän muoto, joka kohdentuu ihmisen seksuaalisuuteen tai siinä on muuten seksuaalisia piirteitä. Se ilmenee esimerkiksi vihjailevina käsimerkkeinä tai kiertoilmauksina, epäasiallisena kosketteluna tai vaikka näkyvänä seksuaalisena grafiikkana.

Positiivinen erityiskohtelu on oikeasuhtaista toimintaa, jonka tarkoituksena on edesauttaa yhdenvertaisuuden toteutumista edistämällä yhteisössä heikommassa asemassa olevien toimia ja pääsyä mukaan toimintaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi vammaisten kulkujen ja osallistumisen huomioimista tapahtumissa tai tarjoamalla johtajakoulutusta nimenomaan naisille ja kannustamalla heitä osallistumaan hallintoelinten toimintaan.

Cis-henkilön kokemus sukupuolestaan vastaa hänelle syntymässä biologisin perustein määritettyä sukupuolta.

Transhenkilön kokemus sukupuolestaan eroaa hänelle syntymässä biologisin perustein määritetystä sukupuolesta.

Miten toimit, jos joku ilmoittaa sinulle kokeneensa häirintää.

Kuuntele mitä häirinnän kohteella on kerrottavaa. Älä missään vaiheessa kyseenalaista hänen kerto-
maansa edes niin sanotuilla varmistavilla kysymyksillä kuten ”Oletko varma asiasta?” Tällaisistakin
kysymyksistä voi helposti tulla kertojalle sellainen olo, että kuuntelija toivoisi asian katoavan kysymyk-
sen myötä. Epäilyn sijaan pyri osoittamaan kertojalle ymmärtäväsi sen mitä hän kertoo.

Häirintätilanteissa prosessissa edetään aina häirinnän kohteena olleen ehdoilla.

Kun häirinnän kohde on saanut kerrottua sinulle rauhassa haluamansa verran asiasta, kerro hänelle
toimintavaihtoehtoista. Hän voi keskustella asiasta lisää ja tarkemmin koulutetun häirintäyhdyshenki-
lön tai paikalla olevan tapahtuman vastaavan kanssa. Halutessaan hän voi tehdä häirinnästä myös
anonymisti ilmoituksen Suomen urheilun eettiselle keskukselle ILMO-lomakkeella ja tukea voi hakea
omaehtoisesti myös Et ole yksin -palvelusta tai rikosuhripäivystyksestä. Kerrottuasi vaihtoehtoista
kysy, mitä häirinnän kohde haluaa seuraavaksi tehdä ja auta häntä niin pitkälle kuin hän haluaa tai ai-
nakin varmista, että hän pääsee turvallisten aikuisten seuraan.

Vältetään ”uhri” sanan käyttöä. Sana antaa kuvan, että ollakseen häirinnän kohteena
tulisi olla jotenkin alisteisessa tai avuttomassa asemassa. Todellisuudessa jokainen voi
päätyä olemaan häirinnän kohteena.

ILMO-palvelu <https://ilmo.suek.fi/#/>

Et ole yksin -palvelu <https://www.etoleyksin.fi/>

Rikosuhripäivystys <https://riku.fi/>

Miten toimit, jos huomaat epäasiallista käytöstä tai häirintää.

Jokaisella on velvollisuus puuttua häirintätilanteeseen.

Ensimmäisenä tarkista tilanteen turvallisuus. Arvioi kokeeko joku tilanteessa itsensä mahdollisesti
uhatuksi joko fyysisesti tai henkisesti. Mikäli uhka on selkeä, pyri poistamaan uhan tunne ensisijaisesti
poistamalla uhka tai siirtämällä uhattu turvallisempaan tilaan. Mikäli epäilet, jonkun kokevan olonsa
turvattomaksi voit kysyä häneltä, haluaisiko hän esimerkiksi siirtyä toisaalle puhumaan yksityisem-
min.

Jos tilanne on mielestäsi kaikille turvallinen, pyydä molemmilta osapuolilta heidän kokemuksensa
siitä mitä juuri tapahtui ja mistä tunteista toiminta pulppusi. Pyri kuuntelemaan molempien osapuol-
ten näkemykset ilman epäilystä tai tuomintaa, selvitä ymmärtävätkö osapuolet toisiaan keskustelun
pohjalta ja pohdi heidän kanssaan, kuinka tilanteessa edetään. Monesti lievissä tapauksissa toiminta
on lähtenyt ajattelemattomuudesta ja toisen näkökulman ymmärtäminen auttaa korjaamaan tilan-
teen. Toisaalta ajattelemattomat toiminnot, joihin ei puututa voivat muuttua ajan myötä tavoiksi, joista
on vaikeampi päästä eroon.

Neutraalisti kohdattu ihminen on keskustelussa avoimemmin mielin kuin syyttävästi lä-
hestytty.

Mikäli loukkaava osapuoli ei keskustelusta huolimatta halua muuttaa toimintaansa, voi häntä muistut-
taa tapahtuman säännöistä, joita hän on tapahtumaan osallistumalla sitoutunut noudattamaan. Tois-
tuva epäasiallinen käytös on peruste poistaa henkilö paikalta. Jos henkilö poistetaan paikalta, voi olla

silti aiheellista keskustella hänen kanssaan jälkikäteen. Jatkuvankin huonon käytöksen taustalla on usein jotain mitä emme suoraan näe.

Mikäli häirinnän kohteena ollut henkilö haluaa siirtyä muualle, kysy häneltä voiko järjestyksenvalvoja, lähellä oleva vastaava tai häirintäyhdyshenkilö tulla mukaan. Häirintää kokeneen mukaan menneet keskustelevat tapahtuneesta. Kuunnellessaan heidän tulisi pyrkiä ymmärtämään hänen tunteitaan ja kokemuksiaan sekä välittämään tämä ymmärrys hänelle. Mikäli häirintäyhdyshenkilö ei ole vielä paikalla, kysy, haluaako hän keskustella häirintäyhdyshenkilön kanssa tai viedä prosessia eteenpäin.

Myös tällöin häirintää tehneen henkilön kanssa tulisi keskustella tilanteesta. Ensimmäinen keskustelu tulisi käydä henkilön kanssa kahdestaan ja edelleen ilman tuomintaa tai arvostelua. Häneltä tulisi kysyä, mitä hän koki tilanteessa tapahtuneen ja miksi hänen mielestään toinen koki tilanteen häirintänä. Edelleen mikäli häirintää tehnyt ei koe tehneensä mitään väärin, voidaan häntä muistuttaa säännöistä.

On olennaista, ettei häirinnästä ilmoittavan kokemusta lähdetä kyseenalaistamaan, vaan asia otetaan heti vakavasti.

Erillisten keskustelujen jälkeen, mikäli häirinnän kohde niin haluaa, voidaan käydä häirintäyhdyshenkilön avustuksella osapuolten välinen keskustelu, jossa pohditaan yhdessä, kuinka asiassa edetään ja toimitaan.

Jokaisesta häirintätapauksesta tulee ilmoittaa omalle vastaavalle joko häirinnän kohteen ehdoin kuvaillen tilanne tai vähintään kertoen häirinnän laatu nimeämättä osapuolia. Vastaavat puolestaan raportoivat tapaukset tapahtuman paikallispäällikölle. Mikäli jompikumpi osapuolista on alaikäinen, tulee tilanteesta ilmoittaa nuoren huoltajalle.

Huom! Mikäli tilanteessa on syytä epäillä rikosta, ilmoita asiasta välittömästi tapahtuman paikallispäällikölle ja turvallisuusvastaavalle, jotka ottavat yhteyttä viranomaisiin.

Miten toimit, jos koet häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä.

Kannustamme noudattamaan tätä ohjeistusta omilla ehdoillasi siltä osin kuin haluat tai pystyt.

Ilmoita häiritsijälle kokevasi hänen toimintansa epäasialliseksi ja pyydä häntä lopettamaan. Tarkenna tarvittaessa häiritsijälle, minkä asian hänen toiminnassaan koet epäasialliseksi tai häirinnäksi. Joskus epäasiallisesti toimiva ihminen ei ole itse tiedostanut toimintansa häiritseviä vaikutuksia. Mikäli häirintä tilanteessa ei lopu tai koet olosi uhatuksi, ota yhteys järjestyksenvalvojaan ja kerro hänelle tilanne.

Ilmoita tapahtuneesta häirintäyhdyshenkilölle tai vastaavallesi ja keskustele heidän kanssaan tapahtuneesta. Tästä eteenpäin prosessi etenee samoin kuin muidenkin kohdalla. Asiasta keskustellaan häirintää tehneen kanssa, ja jatkoprosessista sovitaan häirintää tai epäasiallista käytöstä kokeneen kanssa.

Toimintaprosessi epäasiallisen toiminnan ja häirinnän tilanteissa.

Julkisesti tapahtunut epäasiallinen käytös

Epäasialliseen käytökseen ja häirintään pyritään puuttumaan aina mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, tapahtui se pelikentällä, sen reunalla tai vaikka sosiaalisessa mediassa. Jokaisella on velvollisuus puuttua epäasialliseen toimintaan roolistaan tapahtumassa huolimatta. Tämä koskee niin valmentajia, pelaajia, tuomareita kuin yleisön jäseniäkin. Tarvittaessa peli keskeytetään, jotta tilanne saadaan ratkaistua esimerkiksi tilanteessa, jossa yleisön jäsen käyttäytyy epäasiallisesti.

Ensimmäisenä epäasiallinen käytös tulisi saada loppumaan välittömästi. Tekijälle kerrotaan perustelujen, ettei hänen käytöksensä ole tapahtumassa sallittua. Lievissä tapauksissa, mikäli tekijä osoittaa ymmärtävänsä ja lopettaa toiminnan, ja mikäli toiminnan mahdollisesti kohteena olevat tai muuten ympärillä olevat osoittavat, ettei toiminta jäänyt häiritsemään, voi muu toiminta jatkua normaalisti. Muista kuitenkin ottaa tilanteessa hetki aikaa varmistaa ainakin lyhyellä keskustelulla, että tilanne on lauennut kaikkien osapuolten osalta.

Mikäli epäasiallinen käytös ei pyynnöistä huolimatta lopu, tulee epäasiallisesti toimiva henkilö poistaa tilasta vedoten tapahtuman sääntöihin. Tapahtumaan jatkossa osallistuminen edellyttää tapahtuman vastaavan kanssa käytyä pidempää keskustelua, jossa toimija osoittaa ymmärtävänsä, kuinka hänen toimintansa oli epäasiallista ja häiritsevää ja ilmaisee ettei aio jatkaa sitä.

Mikäli epäasiallinen toiminta jatkuu tai on perusteltu epäily sen jatkumisesta, voidaan toimijan pääsy tapahtumaan evätä. Myös mikäli häirintä on ollut vakavaa tai henkilö, johon se on kohdistunut, tuntee olonsa turvattomaksi, on syytä harkita tapahtumaan pääsyn epäämistä osittain tai kokonaan esimerkiksi häirinnän kohteen turvallisuuden varmistamiseksi. Päätöksen tekee tapahtuman turvallisuusvastaava keskustellen yhdessä häirintäyhdyshenkilön kanssa.

Epäasiallisen käytöksen tai häirinnän jälkeen seuraavan rauhallisen hetken aikana tulisi asiasta keskustella myös toimijan oman ryhmän kesken. Tämä voi tarkoittaa joukkuetta tai työryhmää. Keskustelun sävyn ei tulisi olla syyttävä ja painostava vaan avoin ja keskusteleleva. Tällä keskustelulla on tarkoitus purkaa tapahtunutta ryhmän kesken ja kannustaa toimijaa kasvamaan ryhmän tuella. Ensisijainen keskustelun aloittaja ja vetäjä tulisi olla ryhmän vastaava (valmentaja, vastaava tms.), mutta tarvittaessa hän voi pyytää tukea keskusteluun myös häirintäyhdyshenkilöltä.

Ilmoitus häirinnästä

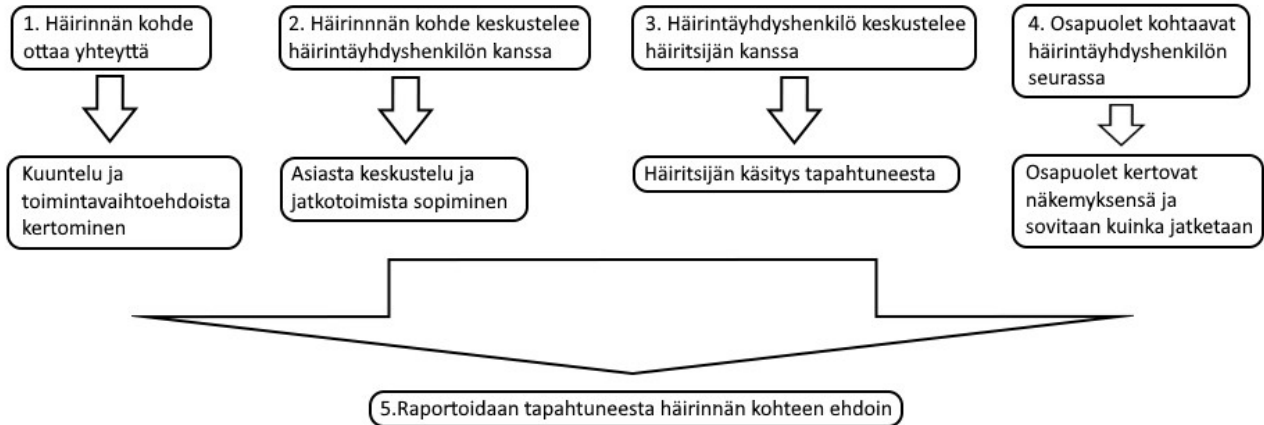
Mikäli epäasiallinen käytös tai häirintä tulee organisaation tietoon toiminnan kohteen kertomana, tulee toiminnan edetä täysin toiminnan kohteen ehdoilla. Edes epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tekijään ei tulisi olla yhteydessä ilman toiminnan kohteen suostumusta, ellei ole syytä epäillä toimijan uhkaavan muiden turvallisuutta. Häirinnän kohteena oleva voi kokea joutuvansa esimerkiksi muiden ryhmänsä jäsenten silmätikuksi, mikäli selviää, että hän on mennyt kertomaan tapauksesta muille.

Aina lähdetään siitä oletuksesta, että ilmoittaja puhuu totta, eikä sitä tule kyseenalaistaa hänen kanssaan keskustellessa. Häntä tulisi kuunnella avoimin mielin ja ymmärtäväisesti, muttei painostavasti. Hänelle tulee myös kertoa toimintamahdollisuuksista. Näihin kuuluu häirintä yhdysenkilön kautta tilanteen purku, ILMO-palvelu sekä tuen saaminen Et ole yksin -palvelusta tai tarvittaessa rikosuhripäivystyksestä.

Häirinnän kohteelle suositeltava toimintamalli on häirintäyhdyshenkilön kanssa keskustelu ja mahdollinen jatkokäsittely häiritäjän kanssa. Ensimmäiseksi kohteena ollut viestisi häirintäyhdyshenkilön kanssa, jonka jälkeen hän halutessaan keskustelisi kasvotusten häirintäyhdyshenkilön kanssaan

tapahtuneesta. Häirinnän kohteen luvalla häirintäyhdyshenkilö voi ottaa yhteyden häiritsijään ja keskustella tapahtuneesta hänen kanssaan ja lopulta, mikäli häirinnän kohde haluaa, voivat hän ja häiritsijä tavata ja keskustella aiheesta häirintäyhdyshenkilön ollessa paikalla. Häirinnän kohde voi katkaista tämän prosessin, milloin haluaa ilman perusteluja tai varmisteluja. Häirinnän kohteen luvalla voidaan myös keskustella häiritsijän ryhmän kanssa aiheesta yleisesti.

Prosessi häirintäilmoituksissa



Raportointi

Kaikki tapahtumassa työskentelevien tiedoksi tulevat epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tapaukset tulee raportoida tilanteen mukaan joko anonymisti tai ilmoittajan ehdoin nimillä. Julkisissa tapauksissa raporttiin kirjataan osapuolten nimet. Raportoinnin avulla voidaan toimijan tekojen vakavuutta arvioida myös jatkossa, mikäli häirintä tai epäasiallinen käytös jatkuu tapahtuman jälkeen muualla. Lisäksi raportointi osoittaa tapahtuman järjestäjän toimineen tapauksessa oikeasuhtaisesti. Raportin tulisi sisältää ainakin seuraavat asiat:

1. Häirinnän laatu
2. Häirintä tilanne
3. Tehdyt toimenpiteet

Mikäli tilanteessa on ollut osallisena alaikäisiä, tiedotetaan tapahtuneesta huoltajia ja kerrotaan, kuinka tilanteessa on toimittu. Myös mikäli häirinnän kohteena on ollut alaikäinen, tulee asiasta ilmoittaa huoltajille riippumatta kohteen tahdosta.

Mikäli tilanteessa on syytä edes epäillä rikosta, ilmoitetaan asiasta tapahtumapäällikölle, tapahtuman paikallispäällikölle ja turvallisuuspäällikölle, jotka ottavat yhteyttä viranomaisiin.

Viestintä

Yksi yhdenvertaisuuden kulmakivistä on avoin viestintä. Epätasa-arvon ja epäasiallisen käytöksen peittäminen, vähättely ja julkisen keskustelun puute on yksi syy, miksi ongelmiin puuttuminen suomalaisessa urheilussa on ollut vaikeaa. Siksi aiheesta tulee ennen tapahtumaa ja tapahtuman aikana viestiä ulospäin ja keskustella avoimesti työryhmissä.

Luettuanne tämän oppaan kannustammekin keskustelemaan sen sisällöstä työkavereiden kanssa sekä aiheesta ylipäättään myös tapahtumaan osallistujille. Tapahtumassa tiedotetaan yhdenvertaisuudesta myös kirjallisesti esimerkiksi jakamalla käyttäytymissäännöt nettisivuille luettavaksi. Paras tapa levittää tietoa ja ymmärrystä aiheesta on keskustella muiden kanssa, ja vaikka kannustaa valmentajia puhumaan aiheesta joukkueen kanssa.

Jos tapahtumassa esiintyy epäasiallista käytöstä tai häirintää, on hyvä puhua tapahtuneesta myös yleisellä tasolla muistaen kuitenkin kunnioittaa osallisten nimettömyyttä. Tapahtuneen lisäksi keskustelu voi käsitellä myös menettelytapoja. Alkuun voi tuntua, että häiriöistä tiedottaminen toisi huonoa mainetta. Kuitenkin onnistuneesti hoidettu ja viestitetty häiriötilanne voi päin vastoin lisätä tapahtumaan osallistuvan vanhemman kokemaa luottamusta, kun he tietävät tapahtumanjärjestäjän osaavan toimia myös vaikeissa tilanteissa.

On tärkeää, että mahdolliset häirintätapaukset kaikki tuodaan tapahtuman järjestäjän tietoisuuteen ja raportoidaan eteenpäin. Kaikesta ulospäin tiedottamisesta vastaa tapahtuman viestintävastaava.

Tukea häirintätilanteisiin

Tukea nuorten urheilu- ja liikuntatoiminnassa oleville nuorille ja aikuisille.

<https://www.etoleyksin.fi/>

Suomen eettisen urheilun keskuksen ILMO-palvelu, johon voi ilmoittaa nimellä tai anonyymisti epäeettisestä toiminnasta urheilussa.

<https://ilmo.suek.fi/#!/>

Rikosuhripäivystys neuvoo tilanteissa, joissa epäilet kokeneesi tai todistaneesi rikoksen.

<https://riku.fi/>

Lisätietoja aiheesta

Tietoa häirinnästä nuorisotoiminnassa ja keinoja sen ehkäisemiseksi

<https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/H%C3%A4irint%C3%A4+nuori-soalan+j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>

Suomen Olympiakomitean laatimat eettiset periaatteet

<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/11/a49b971c-reilu-peli-2021.pdf>

Yhdenvertaisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Power Cup 2024 ohjeita viestintään

Viestinnällä on merkittävä vaikutus paitsi tunteeseen turvallisuudesta ja yhdenvertaisuudesta, mutta myös ihmisten asenteisiin ja alitajuntaan. Mikäli viestimme kaikesta vain terveen kantasuomalaisen cis-heteron näkökulmasta ja kaikissa näkemissämme kuvissa on vain valkoisia urheilijoita teemme niistä normeja toiminnallemme. Samalla näistä mielikuvista poikkeavat rekisteröityvät mielissämme epänormaaleiksi, jolloin reaktiomme ja käytöksemme muuttuu sen mukaisiksi.

On tärkeää, että viestinnässä tuotaisiin esille ihmisten monimuotoisuus erityisesti kuvissa. Lisäksi tehdystä työstä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eteen on hyvä kirjoittaa nettisivuille ja ottaa muutenkin esille julkisesti. Monesti tällainen erilaisuuden julkisesti esittäminen on aiheuttanut paljon vastareaktioita, joissa viestiviä tahoja on syytetty hyvesignaloinnista ja yli menevästä wokettamisesta ja että tarkoitus on muokata mieliä. Niinhän siinä tehdään aivan kuten kaikessa muussakin viestinnässä, mutta tässä onkin tarkoitus purkaa normeja ja niistä poikkeaville ihmisille mahdollisuus ”normaaliuden” tunteeseen.

On kuitenkin tärkeää pitää tiedottaminen itsessään edelleen totuudenmukaisena, jottei kyse olisi pelkästä hyvesignaloinnista. Yhdenmukaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ei ole pelkkää puhumista vaan se vaatii myös konkreettisia toimia ja näiden tointen tiedottaminen luo yleistä turvallisuuden tunnetta.

Myös ikävistä sattumuksista ja tapauksista on hyvä tiedottaa yleisesti huomioiden tietysti asianomaisten yksityisyydensuoja. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on selvinnyt, että urheilussa on vuosia peitelty ja hysytelty ikävää käytöstä. Nyt kun asiat ovat tulleet valoon on peittely yksi syy mikä luo turvattomuuden tunnetta harrastuksiin. Sen sijaan, jos jotain ikävää tapahtuu tapahtuman aikana, siihen puututaan ja siitä tiedotetaan, voidaan osoittaa huoltajille, että tapahtuma pitää nuorista hyvää huolta myös ikävissä tilanteissa.

Tapahtuman säännöt tulisi tuoda esille ennen tapahtumaan ja tiedottaa niistä tapahtumaan osallistuville ja heidän vanhemmilleen. Nyt käyttäytymissäännöt tuleva esille vasta vähän ennen tapahtuman alkua, joten niistä tulisi erikseen tiedottaa. Kun tapahtumaan osallistuvia ja heidän huoltajiaan on tiedotettu sääntöjen olemassaolosta ja sitovuudesta, voidaan olettaa myös lakiteknisesti, että tapahtumaan osallistuja sitoutuu noudattamaan niitä saapuessaan tapahtumaan.

Tukea häirintään on hyvä pitää esillä myös itse tapahtumassa. Et ole yksin -sivuilla löytyy julistemateriaalia, joita voi tulostaa ja laittaa tapahtumaan näkyville olennaisille paikoille.

<https://www.etoleyksin.fi/materiaalipankki/>

Power Cup 2024 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä palauteosio

Kyselyn alkuun voisi liittää seuraavat kysymykset

Sukupuoli?

Nainen Mies Muu

Kuulutko johonkin seksuaaliseen vähemmistöön?

Kyllä Ei

Kuulutko johonkin etniseen vähemmistöön?

Kyllä Ei

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Koitko olosi jossain vaiheessa tapahtumaa turvattomaksi?

Kyllä Ei

Koitko jossain vaiheessa, että itseäsi tai jotakuta muuta olisi syrjitty?

Kyllä Ei

Huomasitko tapahtumassa tai ennen sitä yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää?

Kyllä Ei

Koitko viestinnän informatiiviseksi?

Kyllä Ei

Tunsitko viestinnän lisäävän turvallisuuden tunnetta tapahtumassa?

Kyllä Ei

Näitkö tai koitko itse tapahtumassa häirintää tai epäasiallista käytöstä?

Kyllä Ei

Kuvaile lyhyesti tapahtunutta

Puututtiinko tapahtuneeseen?

Kyllä Ei

Koitko saaneesi tarvitsemasi tuen järjestäjältä tapauksen yhteydessä?

Kyllä Ei

Vapaa sana tapahtuman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusjärjestelyistä

Power Cup 2024 Häirinnästä raportointipohja

Tällä kaavakkeella raportoit Power Cup 2024 -tapahtumassa tietoon tulleen häirintätapausten tai merkittävän epäasiallisen käytöksen. Mikäli häirinnän kohteena ollut on häirinnästä ilmoittaja eikä halua julkistaa tapahtunutta, tee raportti kunnioittaen kohteen anonymiteettiä äläkä kirjaa ylös sellaisia asioita, joista kohteen voisi tunnistaa. Tarvittaessa pelkkä päivämäärä, raportin tekijä ja häirinnän muoto riittävät. Muista kuitenkin, että jos kyse on alaikäisestä, on asiasta ilmoitettava huoltajille.

Tapahtuneen pvm. _____

Raportin tekijä _____

Häirinnän kohde _____

Häiritsijä _____

Häirinnän muoto

- Huutelu / solvaaminen
- Somekiusaaminen
- Syrjintä
- Töniminen tai muu koskemattomuuden rikkomus
- Seksuaalinen ahdistelu
- Muu mikä? _____

Kuvaus tapahtuneesta

Oliko häirinnän joku osapuolista alaikäinen? Kyllä Ei

Onko asianosaisen huoltajalle ilmoitettu asiasta? Kyllä Ei

Mitä toimenpiteitä asialle on tehty?

Kehitysehdotuksia Power Cup 2025 -tapahtuman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

- Vuoden 2025 Power Cupin järjestävän seuran hallituksen ja tapahtuman johtoryhmän suositellaan käyvän kaikki Työväen Urheiluliiton verkkokurssit liittyen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.
- Järjestävässä seurassa olisi hyvä järjestää yhdenvertaisuuskysely. Järjestävän tahon sisäinen kokemus yhdenvertaisuudesta voi päätyä vaikuttamaan myös tapahtumassa toteutuvaan yhdenvertaisuuteen.
- Tapahtuman vastaavia suositellaan koulutettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa talven aikana.
- Seuraan suositellaan koulutettavan useampi häirintäyhdyshenkilö
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö suunniteltaisiin jo syksyllä 2024, jolloin sen toteuttamiseen ja kehittämiseen jää aikaa.
- Suunnitelmaa varten tutustutaan vuoden 2024 suunnitelman sisältöön ja tapahtumasta kerättyyn palautteeseen. Välitetään saatu palaute myös Suomen Olympiakomitean tietoon tilastointia varten.
- Pohditaan keinoja nostattaa keskustelua yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta järjestävässä organisaatiossa sekä osallistuvissa seuroissa. Keskustelujen kautta pyritään kehittämään yhteisiä pelisääntöjä ja ohjeistuksia. Parhaiten pidetyt säännöt ovat yhdessä päätetyt säännöt.
- Uuden translain käytäntöön panoon liittyviä ohjeistuksia seurataan aktiivisesti ja reagoidaan suunnitelmassa niihin.
- Osana suunnitelmaa pyritään kehittämään vähemmistöjen kuten maahanmuuttajien osallistamista lentopallotoimintaan.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan lisätään viestintäsuunnitelma, joka sisältää mm.
 - o Yhdenvertaisuuteen liittyvät painotukset viestinnässä
 - o Yhdenvertaisuutta käsittelevien somejulkaisujen aikataulutuksen