KOHTI TASA-ARVOISEMPAA URHEILUA

NAISET VAIKUTTAJINA LIIKUNNAN PELIKENTILLÄ -HANKKEEN KOKEMUKSIA

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta
2014–2020

Sisällys

Alkusanat . . . 3

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeen esittely . . . 4

Johtamisen koulutusohjelma . . . 6

Koulutuksen pääteemat . . . 7

Koulutuksen sisältö . . . 7

Naiset vaikuttajina -hankkeen ydinviestit . . . 7

Mentorointi . . . 8

- Miksi mentorointi on tärkeää? . . . 8
- Mentoreiden kokemuksia . . . 9

Kehittymissuunnitelma . . . 10

Tasa-arvoteot . . . 12

Osallistujien kokemukset . . . 14

- Mitä tapahtui minussa? . . . 14
- Mitä tapahtui meissä ryhmänä? . . . 15
- Mitä tapahtui yhteisössäsi (urheiluseurassa)? . . . 16

Hankkeesta opittua . . . 18

- Mikä onnistui? . . . 19
- Missä olisi voitu onnistua paremmin? . . . 19
- Kehittämisideat jatkoon . . . 19
- Pääkouluttajan reflektio . . . 20

Kohti tasa-arvoisempaa urheilua . . . 23

- Vinkit urheiluseuroille, lajiliitoille, urheiluyhteisölle tasa-arvon edistämiseksi . . . 24
- Vinkit yksilöille, meille kaikille, tasa-arvon edistämiseksi . . . 29

Lukuvinkkejä . . . 30

Naiset vaikuttajina -videoita . . . 30

Lähteet . . . 30

Tasa-arvoinen liikunta ja urheilukulttuuri vaatii kaikkien panosta. Työ vaatii pitkäjänteisyyttä, mutta toisaalta jokainen pienempikin askel vie eteenpäin.

Tämän julkaisun tarkoituksena on antaa vinkkejä liikunnan ja urheilun tasa-arvotyön edistämiseksi. Materiaalia on kerätty eri aineistoista ja etenkin Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeen koulutuksen osallistujien kokemuksista.

Haaga-Helian ammattikorkeakoulun liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelman opiskelija Minna Pulkkinen on tehnyt opinnäytetyön Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeen vaikuttavuuden arvioinnista. Opinnäytetyössä perehdytään koulutushankkeen arvioinnin tueksi sekä johtamisosaamiseen että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteeseen liikunnan ja urheilun kentällä. Pulkkisen huomioita on hyödynnetty myös tässä julkaisussa. Valmiin työn löytää huhtikuusta 2021 alkaen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden tietokannasta osoitteesta www.theseus.fi.

Lämmin kiitos kaikille hankkeessa mukana olleille: rahoittajalle, koulutuksen osallistujille, mentoreille, kouluttajille, ohjausryhmälle, seminaariyleisölle, urheiluyhteisölle, yhteistyötahoille, tiimille ja yksikölle.

Työ jatkuu. Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hanke on jalkautunut osaksi urheilun vastuullisuustyötä sekä osaamisen kehittämistä, erityisesti järjestöjohtamisen näkökulmasta. Yhteistyö eri toimijoiden, mm. Finlands Svenska Idrott:n ja aluejärjestöjen, kanssa jatkuu osana vastuullisuustyötä.

Kiittäen yhteistyöstä!

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -tiimi: Nina, Jenni, Riikka, Eva ja Minna

Euroopan union

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeen esittely

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) myönsi Suomen Olympiakomitealle Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hankerahoituksen Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -johtamiskoulutukseen vuosille 2019–2021.

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeen tavoitteena oli tasa-arvoistaa liikunta- ja urheilujärjestöjen luottamus- ja ammattijohdon sukupuolijakaumaa ja purkaa tasa-arvon toteutumista hidastavia rakenteita ja käytänteitä sekä lisätä liikunnan ja urheilun parissa toimivien ymmärrystä ja osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Hanke koostui kahdesta johtamiskoulutuksesta, jossa koulutettiin yhteensä 60 liikunnan ja urheilun parissa, erityisesti urheiluseuratasolla, toimivaa naista ympäri maata johtamis- ja tasa-arvoasioissa. Hankkeessa järjestettiin lisäksi viisi alueellista seminaaria/webinaaria.

Johtamisen koulutusohjelma

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -koulutus tarjosi mahdollisuuksia kehittää itseään ja osaamistaan liikunnan ja urheilun saralla. Koulutus toi näkemystä koko urheilumaailmassa tapahtuvaan kehitykseen ja valmisti toimijoita vastaamaan yhä monimuotoisemman maailman haasteisiin. Koulutus kehitti osallistujien strategista ajattelua sekä tuki omaa henkilökohtaista kasvua. Koulutus lisäsi osallistujien elämänhallintaa ja edisti sukupuolten välistä tasa-arvoa niin yksilökuin yhteisötasolla. Koulutuksen avulla luotiin myös uusia sosiaalisia suhteita ja tärkeitä verkostoja jatkoon.

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -johtamiskoulutuksessa avattiin näköaloja liikunnan ja urheilun uudistamiseen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat koulutuksen läpileikkaavina teemoina. Osallistujat saivat työkaluja itsensä johtamiseen, vuorovaikutukseen, viestintään, muutosten läpiviemiseen, hyvään hallintoon sekä strategiseen suunnitteluun.

Koulutuksen tavoitteena oli kannustaa ja tukea naisia hakeutumaan liikunnan ja urheilun johtotehtäviin, parantaa naisten etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, luoda verkostoja ja löytää konkreettisia keinoja, joilla tasa-arvoa voidaan edistää.

Koulutus tarjosi perusvalmiuksia erilaisiin johtamistehtäviin. Osallistujat saivat työkaluja johtamistilanteisiin ja itsensä kehittämiseen asiantuntijoiden, roolimallien ja mentoreiden johdolla. Koulutuksen osallistujilla oli tukenaan oma mentori, jonka kanssa edettiin henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman mukaisesti. Suomen Olympiakomitea auttoi tarvittaessa mentorin löytämisessä.

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -koulutus kehitti kokonaisvaltaisesti osallistujien tietoja, taitoja ja valmiuksia – ja osaamisen vahvistamisesta hyötyi myös taustaorganisaatio (esimerkiksi urheiluseura). Taustaorganisaatio sai käytännön vinkkejä ja työkaluja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen arjessa. Jokainen osallistuja toteutti koulutuksen aikana konkreettisen tasa-arvoa edistävän toimenpiteen.

KOULUTUKSEN PÄÄTEEMAT

- Itsensä johtaminen (itsearvostus, itsesäätely- ja tietoisuustaidot)
- Tunneäly ja vuorovaikutustaidot
- Vakuuttava ja vaikuttava viestintä
- Vapaaehtoisten johtaminen ja johtamistyylit
- Muutosvoimat ja -tarpeet
- Strateginen ajattelu ja suunnittelu
- Haastavissa tilanteissa toimiminen
- Liikunnan ja urheilun normit ja roolit, huippu-urheilu, mahdollisuudet ja haasteet
- Hyvä hallinto
- Yhteistyöverkostot ja niiden hyödyntäminen
- Erilaisuuden ymmärtäminen (myötätunto ja myötäinto)
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Reilu Peli

KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

- Viisi lähijaksoa.
- 60 osallistujaa.
- Viisi alueellista seminaaria/webinaaria.
- Ennakko- ja välitehtävät.
- Mentorointitapaamiset.
- Kehittymissuunnitelman rakentaminen ja sen suunnassa eteneminen.
- Alueelliset seminaarit yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.
- Tasa-arvoteon toteuttaminen omassa toimintaympäristössä.

Koulutuksen aikana yhteyttä pidettiin myös webinaarien muodossa. Koulutuksessa tehtiin lisäksi johtajuusarvio jokaiselle osallistujalle.

NAISET VAIKUTTAJINA -HANKKEEN YDINVIESTIT

- Jotta seuratoiminta säilyy elinvoimaisena, sen täytyy tarjota toimintaa, jonka mahdollisimman moni kokee omakseen ja haluaa hakeutua sen piiriin.
- Tasa-arvoa vaalivan yhteisön toimintaan osallistutaan ja sitoudutaan. Ihminen, joka kokee, ettei hänen osallistumistaan ja osaamistaan arvosteta, jää ennen pitkää pois toiminnasta.
- Hyvässä ilmapiirissä erilaiset osallistumis- ja osaamistavat saavat arvostusta ja tilaa.
- Moninaisuus mahdollistaa hyvinvoinnin: kohtaavan ja sallivan ilmapiirin lisäksi moninaisuuden huomioiva seura tuottaa turvallista tilaa jokaiselle olla ja tulla omana itsenänsä.
- Organisaatio, joka ei mieti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan ei ole tässä ajassa merkityksellinen.
- Tasa-arvotyö on urheiluseuratoiminnan kehittymisen edellytys!

Mentorointi

Osana hankkeen toteutusta jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus omaan henkilökohtaiseen mentorointiprosessiin. Mentorointi eteni prosessin omaisesti ja siinä oli läsnä vahva kehittymislähtöisyys osana henkilökohtaista kehittymissuunnitelmaa. Vaikka mentorointi tähtäsi nimenomaan aktorin kehittymiseen, vuorovaikutteisessa prosessissa myös mentori oppi uutta.

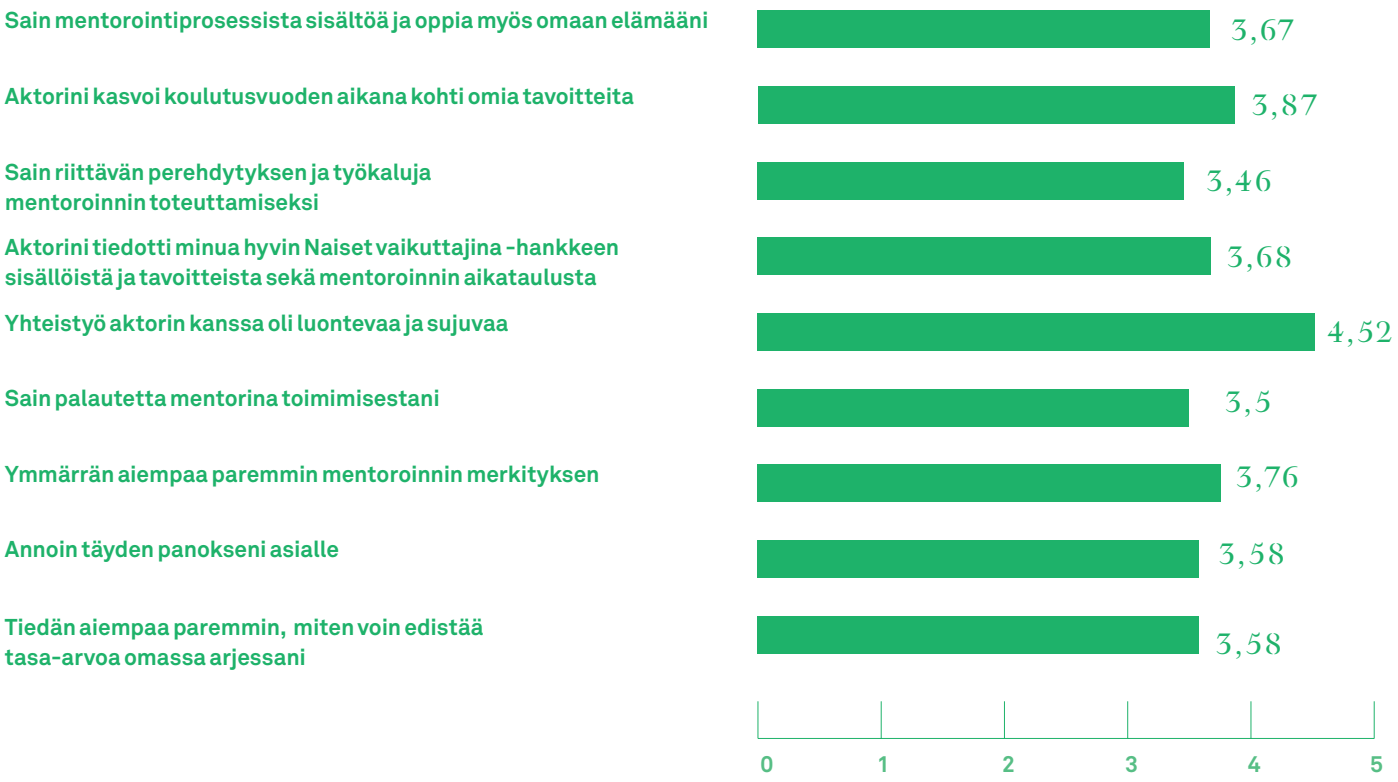
Mentorointi pohjautui aktorin ja mentorin välisiin keskusteluihin ja tapaamisiin. Tapaamisten aiheet vaihtelivat aktorin toiveiden ja tavoitteiden mukaan. Mentorointiprosessin avuksi oli tarjolla työkirja tapaamisten rytmittämiseksi, mentorointisopimus ja esimerkki yhteisesti sovittavista pelisäännöistä sekä taustatietoa mentoroinnista, sen tavoitteista ja esimerkkejä toiminnallisista tehtävistä. Mentorointiprosessi kesti vähintään puoli vuotta, osalla se jatkui myös koulutuksen jälkeen kalenterivuoden ajan.

MIKSI MENTOROINTI ON TÄRKEÄÄ?

- Nainen johtajana voi edelleen olla tehtävässään liian yksin, ilman vertaisryhmää, tukea tai liittolaisia. Mentorin olemassaolo vahvistaa itseluottamusta ja ammatti-identiteettiä johtajana.
- Mentorin avulla voi peilata omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteita turvallisesti ja luottamuksellisesti.
- Naiset johtajina ja asiantuntijoina ovat usein ”näkymättömissä” tehtävissä, toisin sanoen he eivät saa ansaitsemaansa arvostusta. Mentoroinnin avulla moni uskaltautuu ulos kuorestaan, sanoittamaan tekemistään ulospäin.
- Naisten verkostot ovat usein henkilökohtaisia ihmissuhteita; businesskontaktit ja -hyöty saattavat puuttua. Työelämässä ja uralla edetäkseen tarvitaan laajaa kontaktiverkostoa. Mentori voi auttaa tässä suhteessa.
- Arvostettu mentori nostaa aktorin statusta, helpottaa kontakteillaan esimerkiksi työnhakua ja verkostoitumista.

MENTOREIDEN KOKEMUKSIA

- Oli hienoa tutustua uuteen ihmiseen ja hänen toimintaympäristöönsä ja oppia myös itse sitä kautta seuratyön arkipäivää.
- Parasta oli luottamuksellinen ja avoin keskustelu aktorin kanssa. Kaikki toimi suunnitellusti ja aikatauluista pidettiin kiinni. Sain itse valtavasti ajateltavaa myös aktorin kautta. Opin valtavasti.
- Kokemus, että oli mahdollisuus jakaa omaa osaamista aktorille ja saada aktori pohtimaan omaa toimintaansa ja merkityksiä oli itselle antoisinta.
- Yhdessä vietetty aika oli palkitsevaa. Tasavertainen ajatusten ja kokemusten vaihto oli rikastuttavaa.
- Parasta prosessissa olivat luontevat keskustelut, oikeat kysymykset & oivallukset. Syvälliset, ammatilliset pohdinnat.
- Joka kerta kotiin lähti myös iloinen mentori pää täynnä ajatuksia.
- Iloitsin, että aktori hyödynsi jo prosessin aikana työssään keskusteltuja asioita.
- Sain aktoriltani joka kerran jälkeen palautetta ja lisäksi havaitsin itse aktorissani muutosta.



Kehittymissuunnitelma

Jokainen johtamiskoulutuksen osallistuja sai tehtäväkseen pohtia ja kirjata omaan kehittymissuunnitelmaansa tavoitteita, joita käytiin läpi koulutuksen lähijaksoilla sekä mentoroinnin aikana. Kehittymissuunnitelma auttoi osallistujia miettimään omia päämääriään urheilun saralla. Omien uratavoitteiden tueksi osallistujille tilattiin johtajuusarvio, jonka avulla sai tietoa omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan johtajana.

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -kehittymissuunnitelma

Lähtötilanne (oma osaaminen, toimintaympäristö, nykytilan analyysi)	Henkilökohtaiset tavoitteeni koulutuksen aikana (3-5 kpl)	Tavoitteeni suhteessa taustaorganisaatioon (tasa-arvoteot)	Osaamisen kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet	Kehittämisen aikataulu	Arviointi ja seuranta

Pohdi seuraavia kysymyksiä

- *Mitä osaamista tarvitsen?*
- *Miten pääsen tavoitteeseeni?*
- *Mitä apua tarvitsen (verkosto, mentori, asiantuntijat, taustaorganisaatio)?*

POIMINTOJA KEHITTYMISSUUNNITELMISTA

- Minun kehityssuunnitelmani ensimmäinen askel on ollut oman henkilöbrändini kehittäminen. Mielestäni tässä asiassa olen päässyt paljon eteenpäin koulutusvuoden aikana. Se on myös rohkaissut tuomaan enemmän omaa persoonaa ja osaamista esille. Tämä on myös avannut paljon työmahdollisuuksia ja yhteistyömahdollisuuksia.
- Tavoitteenani on kouluttautua valmentajaksi ja hankkia lisäpätevyyttä ja monipuolisuutta erilaisten koulutusten kautta. Olen edennyt tavoitteen mukaisesti.
- Tavoitteenani oli prosessin aikana lisätä tasa-arvoa seuratyössä, jalkauttaa sitä kestäväksi, luoda yhteyksiä eri lajien osaajiin. Yksi tavoitteeni oli myös vahvistaa omaa käsitystäni naisjohtajuudesta.
- Halusin oppia toimimaan esihenkilönä paremmin, ymmärtämään sen vaatimuksia ja kuinka toimia eri tilanteissa erilaisten ihmisten kanssa. Tavoitteenani oli löytää itsevarmuutta, saada työkaluja, miten saada alaisista paras mahdollinen irti. Halusin myös kuulla muiden esihenkilöroolissa olevien naisten mietteitä ja oppia heiltä uutta. Sain koulutuksesta paljon uusia ideoita ja olen oppinut sekä itsestäni että työstä esihenkilönä miesvoittoisella alalla. Tavoitteenani oli kehittyä ihmisenä ja roolimallina. Olen löytänyt rohkeutta tuoda mielipiteeni julki ja naisen näkemystä urheilumaailmaan.
- Tavoitteenani oli verkostoitua, saada vertaistukea, löytää hyvä mentori sekä saada itsevarmuutta ja rohkeutta tavoitella tulevaisuudessa ”korkeammalle”. Koulutus ylitti odotukset, sillä verkostoitumista ja vertaistukea tuli yllin kyllin. Löysin ja sain aivan mahtavan mentorin. Koulutuksen myötä olen rohkaistunut myös vaatimaan itselleni yhdenvertaista kohtelua/arvostusta (urheiluseurassa) sekä tavoittelemaan ”parempaa” työelämässä.
- Olen edennyt odotuksia paremmin oman kehitykseni osalta. Tarkoitukseni oli toimia vain seuratasolla, mutta pääsin mukaan lajiliiton hallituksen toimintaan, ja se on ollut sekä haastavaa että erittäin mielenkiintoista. Seuratasolla Tähtiseuraprojekti on käynnistetty. Olen onnistunut erittäin hyvin muiden asioiden delegoinnissa ja saanut siirrettyä useita tehtäviä uusille toimijoille.
- Tavoitteeni oli verkostoitua lisää urheilun alalle, tutustua ihmisiin, ja oppia lisää johtamisesta ja myös muista lajeista. Tavoitteeni oli, että koulutuksen myötä mahdollisuudet työllistyä urheiluun paranisivat. Koulutuksen aikana sain kaksi uutta työtä urheilun parista, joita teen parhaillaan.
- Tavoitteeni olivat johtamisosaamiseni lisääminen (mm. vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen), verkostoituminen liikunta-alan toimijoiden kanssa ja oman toimintaympäristöni kehittäminen. Tavoitteenani oli myös tuoda naisnäkökulmaa esiin lajissamme, joka on varsin miesvaltainen. Koen, että koulutus vahvisti johtamisosaamistani. Pääsin myös tutustumaan mahtaviin tyyppeihin, ja uskon, että nämä verkostot ovat tärkeitä koulutuksen jälkeenkin. Oli mahtavaa huomata, miten paljon erilaista osaamista tästä naisjoukosta löytyy. Uskon, että koulutuksesta saamieni oppien avulla pystyn edistämään laadukkaampaa, ammattimaisempaa ja tasa-arvoisempaa seuratoimintaa.
- Tavoitteeni koulutusjaksolle olivat:
  - Verkostoituminen ja uusien kontaktien löytäminen
  - Johtamisosaamisen vahvistaminen
  - Seuratoiminnan kehittämisen ymmärtäminen
  - Lasten urheiluharrastuksen ja jäsenten välisen tasa-arvon parantaminen paikallistasolla
  - Itsevarmuuden ja rohkeuden lisääminen
  - Uusien työpaikkojen hakeminen
- Mielestäni olen koulutuksen aikana kehittynyt huomattavasti fokusoimalla omia kiinnostuksen kohteitani ja hakeutumalla niitä kohden. Minulla on aiempaa enemmän itseluottamusta ja rohkeutta hakea sellaisia työtehtäviä, jotka minua kiinnostavat. Aiemmin saatoin ajatella, että "ei minua tuohon kuitenkaan oteta" ja jätin hakematta. Nyt haen ja olen huomannut, että olen pärjännyt hakijoiden joukossa ihan hyvin. Olen verkostoitunut vuoden aikana ja minulla on paljon kontakteja liikunta-alalla. Seuratoiminnasta ymmärrän myös enemmän ja keskustelut ovat olleet tosi antoisia koulutukseen osallistuneiden vertaisten kanssa.
- Asetin kolme tavoitetta. 1. Kehittyminen johtajana 2. Uusien johtamisstrategioiden oppiminen 3. Kehittyä prosessijohtajuudessa. Erityisesti mentoroinnin ja asiasta kertovat luennot olen kokenut hyödylliseksi tavoitteita silmällä pitäen.
- Tavoitteena erityisesti kehittyminen vapaaehtoisten johtamisessa, viestinnässä ja oman ajankäytön hallinnassa, kun teen seuratyötä palkkatyön ohella. Lähtötilanteessa ympärillä sukupolvenvaihdoksen kokenut seura ja uudet seuratoimijat, joita olen onnistunut perehdyttämään ja saanut innostettua ottamaan isompaa roolia erityisesti johtokunnassa ja täten saanut omaa rooliani kevennettyä.

Tasa-arvoteot

- Olen luonut seuralleni ”Seuratoimintaoppaan” - kohderyhmänä maahanmuuttajat. Oppaan tarkoituksena on madaltaa maahanmuuttajataustaisten pelaajien kynnystä tulla mukaan jalkapallotoimintaan. Oppaassa kerrotaan selkosuomenkielellä, mitä tarkoittaa pelaaminen suomalaisessa jalkapalloseurassa, ja se on tarkoitus kääntää vielä usealle eri kielelle
- Teemme jatkuvasti töitä, jotta tytöillä ja naisilla olisi samanlaiset toimintatavat ja mahdollisuudet jalkapallon parissa kuin pojilla. Olen työskennellyt edistäen tyttöjen harrastuneisuutta ja saanut projektille "Lets Go Girls 2020–2021" myös OKM:lta rahoituksen. Projektin tavoitteena on saada tyttöjä lisää jalkapallon pariin ilmaisten jalkapallon tutustumiskurssien avulla. Tarjoamme siis matalan kynnyksen tulla kokeilemaan ja harjoittelemaan harrastusta.
- Olemme monipuolistaneet seuran someviestintää tasa-arvoisemmaksi. Tuomme esille eri-ikäisiä, eritasoisia pelaajia, sekä naisia ja miehiä tasa-arvoisemmin. Lisäksi olen pyrkinyt viemään naisten tennisliigajoukkuetta eteenpäin ja saamaan heille arvostusta ja tasa-arvoisempaa asemaa miesten joukkueen kanssa (korvaus, peliajat, treenivuorot yms.). Olemme järjestäneet naisten tapahtumia ja järjestämme varmasti myös tulevaisuudessa.
- Tasa-arvotekoni ovat nuorten matalan kynnyksen höntsäringetteryhmän perustaminen syksyllä 2020 tytöille ja pojille sekä aikuisten vastaavan ryhmän toiminnan vahvistaminen.
- Tasa-arvotekoni tavoitteena on saada lisää poikia taitoluistelun pariin, mikä kasvattaisi merkittävästi potentiaalista harrastajakuntaa ja lisäisi seurojen varoja. Tasa-arvoteon suunnitelmaan sisältyy konkreettisia toimenpiteitä, kuten jääkiekosta kiinnostuneiden poikien houkutteleminen taitoluistelukouluun parempaa luistelutekniikkaa opettelemaan ja taitoluistelukouluohjaajien toppatakkien värin vaihtaminen pinkistä neutraalimmaksi, jolloin lajin "tyttöys" ei korostu liikaa.
- Oma tasa-arvoinen tekoni on minusta tehty lehtijuttu paikallisessa lehdessä, jossa tuon esille koulutustamme naisten mahdollisuuksista ja tasa-arvoisesta kohtelusta urheilujohtamisen saralla.
- Järjestin seuramme ensimmäisen naisten pelipäivän, ja tarkoituksena on tehdä tapahtumasta perinne. Pelipäivässä oli mukana n. 20 seuramme eri-ikäisiä naisia ja naisvalmentajamme. Tästä on hyvä jatkaa naisten ja tyttöjen tenniksen edistämistä.
- Tasa-arvotekoni on tehdä taitoluisteluseuroille mainoksia luistelukouluun, jotka houkuttelevat myös poikaluistelijoita lajin pariin.
- Palkkasin naisen hyvin miesvoittoisen lajin pariin merkittävään rooliin seurassa.
- Koulutuksen aikana tein työpaikallamme pieniä tasa-arvotekoja. Tarkastelin esim. uutisointiamme ja markkinointiamme, että kuvissa esiintyy miesten lisäksi myös naisia. Olen kannustanut naisia rohkeasti mukaan lajitoimintaamme ja huolehtinut, ettei aikuisten sarjoista käytetä nimitystä miesten sarjat, vaikka pelaajista noin 95 % onkin miehiä. Olen myös yrittänyt herätellä hallitustamme uusiutumaan (nyt sama hallitus on toiminut jo kuusi vuotta) ja kannustanut ottamaan mukaan myös ensimmäisen naisjäsenen.
- Tasa-arvotekonani oli lisätä miestoimijoiden määrää ja näkyvyyttä voimistelussa sekä seura- että liittotasolla. Seuran lajivalikoimaa muokataan sellaiseksi, että se houkuttelee myös miehiä ja poikia (mm. parkour ja kuntosaliharjoittelu), seuran johtokuntaan houkuteltiin uusi miesjäsen, seuran ohjaajiksi ja sijaisiksi palkattiin ja palkataan aiempaa enemmän miehiä, ”voimisteluisiä” houkutellaan aiempaa aktiivisemmin seuran talkoisiin. Seuran voimistelukuvissa ja videoissa käytetään aktiivisesti myös poika- ja miesvoimistelijoita malleina.
- Päädyin tekemään jatkossa tasa-arvomittarit seuratyöhömme. Toisin sanoen keräämme dataa ja tilastoja naisten ja miesten osallistumisesta sekä analysoimme sitä tasa-arvon näkökulmasta. Näin voidaan konkreettisesti seurata tasa-arvon toteutumista sekä huomata, mikäli jokin asia ei toteudu käytännössä.

Tasa-arvoteot

- Selvitin tasa-arvotekona urheiluseurani johtokunnan ja jaostojen sukupuoli- ja ikäjakauman. Kävin lisäksi läpi seuran viestintäohjeen ja säännöt tasa-arvon ja vastuullisuuden näkökulmasta.
- Muokkaamme seuran viestintää tasa-arvoisemmaksi. Tuomme jatkossa esille eri-ikäisiä, eritasoisia, pelaajia, toimijoita ja harrastajia - sekä naisia ja miehiä.
- Järjestämme hallitukselle, seuran työntekijöille, valmentajille ja ohjaajille koulutus yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen urheilun sisällöistä, merkityksestä ja arjen valinnoista. On tärkeää, että seuran johto sitoutuu ja näyttää esimerkkiä.
- Päätimme, että seuraamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jota työstetään yhdessä jäsenistön kanssa.
- Muutamme seuramme arjessa käytettäviä nimiä ja kategorioita. Olemme huomanneet, että urheilutoiminnassa lisätään herkästi naisliite joukkueiden tai ryhmien eteen tai luokitellaan jokin toiminta ”vain tyttöjen ryhmäksi”. Samalla ikään kuin kerrotaan, kenelle toiminta sopii ja kenelle se ei sovi. Nimityksien, termien ja sanojen muutoksella toiminta avautuu mahdolliseksi kaikille.
- Seuraamme toteutetaan somekäyttäytymistä koskeva kysely. Kyselyllä kartoitetaan, miten somen käyttöä valvotaan, esiintyykö seuran somekanavissa kiusaamista, keneen se kohdistuu, onko kiusaamiseen puututtu ja onko se loppunut. Epäkohdat tiedostamalla voimme luoda kestävät pelisäännöt ja turvallisen toimintaympäristön kaikille.
- Järjestämme kokeilupäiviä ja -tapahtumia, jotka madaltavat kynnystä ja rohkaisevat uuden harrastuksen aloittamiseen. Tavoitteenamme on, että seurassa järjestetään enemmän tapahtumia tytöille ja naisille. Uuteen, miesten suosimaan lajiin voi olla muuten haastava tulla mukaan.
- Seuramme rahanjako tehdään jatkossa näkyvämmäksi ja tasapuolisemmaksi. Urheiluseuran palkitsemisissa otetaan huomioon kaikkien sukupuolten sekä eri ikäryhmien edustajat.
- Tasa-arvotekoni on, seuramme asiantuntijoiden joukossa on aina mukana myös naisia. Seuran koulutuksissa, edustuksissa ja valmennuksissa pitää jatkolla olla monipuolisesti mukana kaikkia sukupuolia.
- Uudistamme seuran sääntöjen, strategian ja hyvän hallinnon niin, että jatkossa urheiluseuran sukupuolijakauma on myös päätöksentekotasolla tasapuolinen.
- Meillä on ollut isoja tasa-arvotekoja. Pienempiä ja enemmän konkreettisempia tasa-arvotekoja on seuran vaatetus. Toinen enemmän konkreettisempi on sama säännöt kaikille. Sen luulisi olevan itsestäänselvyys mutta ei ole. Kahta isompaa tavoitetta on lisätä yksi nainen hallitukseen sekä seuran sääntöuudistus. Hallitus on nyt tekemässä uutta strategiaa ja tämän myötä pystytään uuden strategian ja arvojen kautta toivottavasti vaikuttamaan sekä tulevaan hallitukseen että seuran sääntöihin.
- Tasa-arvotekoni on tehdä muutoksia seuran sukupuolirakenteessa. Toistaiseksi olemme lisänneet naisvaltaisen lajimme johtokunnan jäsenten mieslukumäärää yhdestä kahteen ja lisänneet aktiivisten vakituisten miesohjaajien määrää nollasta yhteen ja saaneet aktiivisiksi sijaistajiksi kauden aikana kolme uutta miestä.
- Meidän seuramme junioripuolella pojat ovat vähemmistönä. On ollut jonkinlainen jako, että pojat tekevät omalla tavalla ja tytöt omalla. Nyt teemme samalla tavalla koko junioritoiminnassa. Eli samat säännöt, samat deadlinet, sama linja. Tämä on jatkuvaa työtä ja vaatii yhteisiä ponnisteluja.

Osallistujien kokemukset

MITÄ TAPAHTUI MINUSSA?

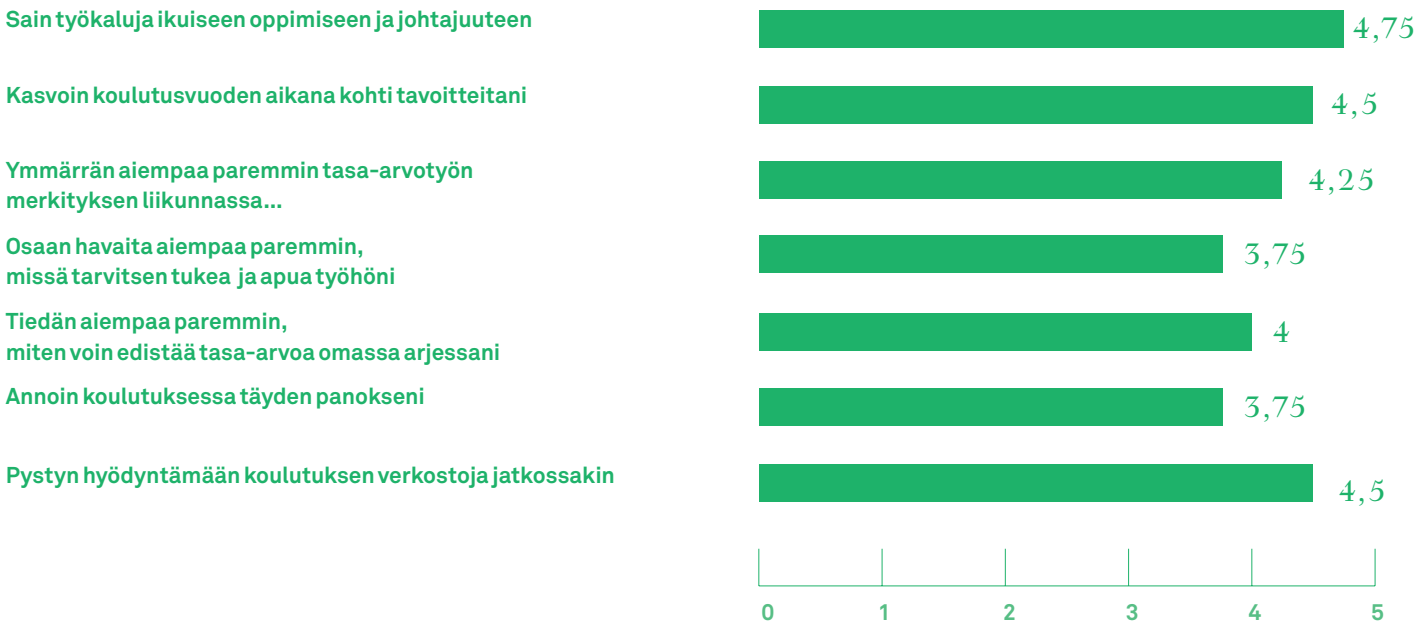
- Ymmärsin, kuinka paljon upeita toimijoita on eri rooleissa ja lajeissa. Urheilu on yhteinen, rakas intohimo meille jokaiselle - ja naisilla on siellä ehdottomasti paikka. Rohkeammin pitää mennä, avata suuta, kysyä ja kyseenalaistaa.
- Sain mentoriltani hyviä eväitä vaikuttaa yhteisössäni ilman, että leimaannun hankalaksi ihmiseksi. Tiedän, että jatkossakin sparraamme toinen toisiamme ja hänestä saan selkänojaa tasa-arvotyöni jatkamisessa.
- Uskallan olla "oma itseni" enkä pelkää sitä, että pitäisi tehdä kuten joku muu tai olla vihainen, kova johtaja, mitä ennen urheilussa on saattanut olla. Haluan lähteä uudistamaan toimintatapoja, koska tiedän, että muutos on käynnissä ja tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus on tullut jäädäkseen, mikä on upeaa.
- Minusta on tullut keskustelun avaaja / muutoksen tekijä. Minulla on selkeämpi näkemys, mihin suuntaan urheiluseuraa pitäisi johtaa.
- Sain vahvuutta tekemiseen naisena tämän koulutuksen kautta. Sain laajempaa näkemystä sekä ymmärrystä. Koen, että sain myös lisää itseluottamusta mennä kohti tavoitteitani.
- Olen oppinut paljon uutta, nyt minulla on huomattavasti laajempi näkemys koko urheilusta. Minulla on myös selkeämpi näkemys siitä, mihin seuraa pitäisi johtaa.
- Koin henkistä kasvamista jollain tapaa. Ymmärsin, ettei ole vain yhtä totuutta kuvaamaan todellisuutta. Uskallan kasvaa "omiin mittoihini".
- Uusia näkökulmia avautui paljon, niin johtamiseen kuin tasa-arvoon liittyen (erilaisia johtamistapoja sekä kuinka laaja käsite tasa-arvo on ja mitä siihen kuuluu). Sain lisää motivaatiota toimimiseen urheilun kentällä.
- Yhteisö kasvatti ja avarsi näkemystä.
  Opetti itsestä ja rohkaisi.
- Silmät aukenivat näkemään ja kohtaamaan monenlaisia ihmisiä urheilussa sekä auttoi hyvään työskentelyyn heidän kanssaan.
- Ymmärsin, että asioita pitää toistaa, jotta muutos saadaan aikaiseksi.
- Tietoisuus omasta osaamisesta kasvoi, haluan kehittää toimintaa uusin silmin, tunnistin omia vahvuuksia, sain nimenomaan vahvuutta tekemiseen naisena tämän koulutuksen kautta.
- Innostumista mutta myös turhautumista ja pettymyksen kokemusta. Innostuin koulutuksesta. Koin, että tässä on mahdollisuus tutkia itseäni ja kehittyä ihmisenä, valmentajana, toimihenkilönä. Mutta koronaviruspandemia lisäsi palkkatyössäni työmäärää moninkertaisesti, näin ollen aika koulutukseen paneutumiseen väheni. Olisin niin tarvinnut livelähijaksoja.
- On paljon vakaampi jalansija itsensä kanssa ja myös työpaikalla tehdessä päätöksiä. Olen saanut lisää itsevarmuutta ymmärryksen ja esimerkkien ja oman tietotaidon kehittyessä. Nyt minulla on valmiudet lähteä muuttamaan niitä "vanhoja kaavoja" ja olen ymmärtänyt, kuinka tärkeää on tehdä yhdessä, oppia muilta lajeilta ja toimijoilta. Välillä on hirvittänyt oma "tietämättömyys", mutta nyt se on enemmän "nälkä kasvaa syödessä -fiilistä".
- En tiennyt mikä oma roolini urheilussa oli, kun lähdin koulutukseen. Minulla oli suuri palo vaikuttaa. Koulutuksen myötä selvisi montakin tapaa ja väylää vaikuttaa ja saada tärkeitä verkostoja avuksi.
- Olen huomannut koulutuksen aikana seuraavia muutoksia: henkinen kasvu, ammatti-identiteetin vahvistuminen, ajatusten monipuolistuminen ja laaja-alaistuminen, rohkeuden lisääntyminen, tahto kehittyä vielä lisää, parempi itsetuntemus ja usko itseensä.
- Uusia mielenkiintoisia näkökulmia, ja tiedän mitä haluan tehdä sekä mitä kannattaa tehdä muutoksia. Olen motivoitunut.
- Mielenkiinto seuratoimintaan lisääntyi.
- Kasvatin tietämystäni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden konkretiasta. Havahduin miettimään omaa itseäni ja ajattelutapojani, jotka ovat joissain osin olleet jämähtäneitä oletuksia.

MITÄ TAPAHTUI MEISSÄ RYHMÄNÄ?

- Näin, että on paljon upeita, älykkäitä seuraosaajia, jotka painivat hetkittäin samojen asioiden kanssa; osaanko, riitänkö, olenko tarpeeksi hyvä. Kun näimme nämä asiat toisissamme, aloimme vahvistaa huomaamatta sekä omaa että muiden itsetuntoa kannustamalla ja rohkaisemalla.
- Vertaistuki on ollut käsittämättömän tärkeä ja tuo inhimillisuutta alalle, missä oletusarvo on olla kova, kilpailullinen, varmistaa minun etuni ja minun paikkani. Paljon oppia ja inspiraatiota sai muilta!
- Kun on mukana eri lajeista osaajia, niin huomattiin, kuinka paljon on yhteisiä asioita mistä voi keskustella ja toki sitten taas avarsi näkemystä lajeista, joissa itse ei ole ollut mukana.
- Ymmärrämme asioita ehkä paremmin eri näkökulmista, sillä ryhmässä oli toimijoita erilaisista rooleista. Paljon erilaisia tarinoita ja avoimuutta asioissa. On myös rohkeutta myöntää omat heikkoudet, ja täällä jaetut tarinat ovat lisänneet ymmärrystäni mielettömästi.
- Kokemus vertaistuesta ja sparrauksesta niin muilta osallistujilta kuin myös kouluttajilta. Ideoiden, esimerkkien ja näkemysten vaihto sekä "kopittelu".
- Vertaistuen määrä ilahdutti. Ja kaikki näkyväksi tekeminen ja kannustava palaute, sitä enemmän ja tavaksi kaikkeen tekemiseen. Positiivinen palaute kantaa pitkälle, varsinkin haastavassa tilanteessa ihminen muistaa kannustavan palautteen lopun ikänsä.
- Sain työkaluja johtamiseen ja parempaan kommunikointiin. Uskallan olla "itseni" enkä pelkää sitä, että pitäisi tehdä kuten joku muu tai olla vihainen, kova johtaja mitä ennen urheilussa on saattanut olla. Haluaa lähteä uudistamaan toimintatapoja koska tietää että muutos on käynnissä ja tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus on tullut jäädäkseen mikä on upeaa.
- Sparrausta, vertaistukea, silmiä avaava koulutus erilaisuudelle, turvallinen ilmapiiri on antanut meille voimaa.
- Kyllä ryhmäytymistä tapahtui, vaikka olimme etäyhteyksien päässä.
- Erilaiset roolit ja lähtökohdat toivat värikkyyttä ja monipuolisuutta keskusteluun. Ryhmä avasi silmiä seuratoiminnan moninaisuuteen.
- Ajatusten vaihto ryhmän kesken oli todella antoisaa. Uusia näkökulmia eri lajien parista tuli paljon.
- Ihania keskusteluja ja avauksia.
- Erilaiset ja moninaiset roolit, tehtävät ja polut urheilun parissa konkretisoitui. Vertaistuki.
- Kasvoimme myös ryhmänä, vertaistuki ollut todella tärkeää ja asioista keskustelu on antanut älyttömän paljon. Upeita ihmisiä ja valtavasti osaamista, siitä olen itse saanut paljon lisää voimaa omaan työhön.
- Tietynlainen asioiden tunnistaminen ja tietoisuus asioista koettiin yhdessä.

MITÄ TAPAHTUI YHTEISÖSSÄSI (URHEILUSEURASSA)?

- Sain työkaluja johtamiseen, joka paransi kommunikointia ja toimintaa yhteisössäni.
- Yhteisössäni tullaan uudistamaan toimintatapoja ja ajamaan entistä enemmän tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimijuutta.
- Asioiden käsittely syvemmälti. Kunkin osaamisen ja työpanoksen arvostamisen kasvattaminen sekä osallistaminen. Saatu myös uutta porukkaa mukaan niin harrastajapuolelle kuin hallitukseenkin.
  Me-hengen kasvu.
- Viestintä kehittyi ja uusia vapaaehtoisia lähti mukaan toimintaan.
- Sain mentoriltani hyviä eväitä vaikuttaa yhteisössäni ilman, että leimaannun hankalaksi ihmiseksi. Tiedän, että jatkossakin sparraamme toinen toisiamme ja hänestä saan selkänojaa tasa-arvotyöni jatkamisessa.
- Seura sai työntekijän, jolla paljon enemmän ymmärrystä itsestään ja toisista sekä itsensä johtamisesta kuin ennen ja jolla on näkökulmaa havaita tasa-arvoasioita arjessa ja toimia niiden hyväksi.
- Kurkistamalla ja hakemalla omaa rooliani myös yhteisöni heräsi tasa-arvokysymysten äärelle.
- Tarvetta tasa-arvotekoihin löytyi ja oli vain odotettu, että tekijä tulee.
- Kaikille on joku paikka yhteisössä, uudet toimintatavat ovat mahdollista myös meillä.
- Vakinaistivat työpaikkani.
  Sain urheilusta itselleni ammatin.
- Sain eri vinkkejä sekä työkaluja mitä voisin tuoda kehittämään omaa urheilujärjestöä.
- Katsotaan toimintatapoja uudelleen sekä vaikutetaan siihen että tekijöinä on naisia ja miehiä.
- Uusia työkaluja, joiden avulla kehittää toimintaa.
- Koulutus on antanut paljon yhteisössäni. Paljon pieniä tekoja ja ymmärrys, mihin seura pitäisi kehittää.
  Työ jatkuu vielä.
- Huomasin mielipiteilläni olevan painoarvoa enemmänkin esimerkiksi hallitustyöskentelyssä, ja arvostus koulutustani kohtaan oli selkeästi käsin kosketeltavissa.
- Sain uusia mahdollisuuksia vaikuttaa ja päästä mukaan seuran kehitystyöhön. Toisaalta jotkut asiat eivät olleet positiivisia. Jotkut kokivat nähtävästi uhaksi sen, että nainen kouluttautuu urheilujohtamisessa ja alkoivat kampittamaan arjessa.
- Toivon, että voin viedä yhteisööni paljon uusia ajatuksia ja työkaluja. Todellinen työ on vasta edessä ja kehittymisen mahdollisuudet ovat valtaisat. Viestintää jo kehitetty, toimintatapoihin tulee keskittyä ja niitä parantaa.



OPITTUA HANKKEESTA

- Kysyntää ja kiinnostusta on valtavasti erilaisille liikunnan ja urheilun johtamiskoulutuksille, tarve erityisesti tasa-arvon näkökulmasta edelleen suuri. Hakijamäärä koulutukseen ylitti kaikki odotukset.
- Tasa-arvo ei voi olla toiminnassa erillinen teema, vaan se on osa arvopohjaa, koko toiminnan lähtökohta.
- Kukaan ei pysty tekemään työtä yksin. Tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan tiimi ja johdon tuki ja kannustus. Vastuuhenkilöt pitää nimetä, mutta niitä ei saa jättää yksin.
- Tasa-arvotyö voi herättää vastustusta, synnyttää jopa vihapuhetta ja asettaa työntekijät alttiiksi työn jatkuvalle perustelulle, vähättelylle, jopa pilkalle. Työ tarvitsee tukea ja kannustusta, resursseja ja mahdollisuuksia vertaiskeskustelulle.
- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on tärkeää. Yhteisellä, laajemmalla viestinnällä tavoitetaan uusia kohderyhmiä ja voidaan vaikuttaa osana yhteiskunnallista keskustelua.
- Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ⟶ maailma muuttuu, muuttuuko urheilu?

MIKÄ ONNISTUI?

- Hankkeen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus. Kysyntää ja kiinnostusta on valtavasti erilaisille liikunnan ja urheilun johtamiskoulutuksille, tarve erityisesti tasa-arvon näkökulmasta on edelleen suuri. Hakijamäärä koulutukseen ylitti kaikki odotukset.
- Monipuolinen osallistujajoukko. Mukana oli eri-ikäisiä naisia, eri taustoilta, eri puolilta Suomea.
- Ryhmäytyminen. Osallistujat löysivät toisistaan tärkeää vertaistukea.
- Mentorointiprosessi. Mentorointi ja oma mentori nousivat osallistujien palautteissa koulutuksen tärkeimmiksi kokonaisuuksiksi.
- Kouluttajavalinnat. Monipuolisuus kouluttajissa sekä yksi, ”kiinteä”, pääkouluttaja saivat kiitosta.
- Yhteistyö. Hankkeen vaiheissa oli mukana kiitettävästi eri lajiliittoja, urheiluseuroja, toimijoita, lukuisia yhteistyötahoja ja sidosryhmiä.
- Alueelliset seminaarit/webinaarit. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kiinnostivat teemoina. Seminaarit/webinaarit olivat suosittuja ja saivat hyvin osallistujia.
- Viestintä. Hanke sai valtakunnallista näkyvyyttä ja kiinnostusta.

MISSÄ OLISI VOITU ONNISTUA PAREMMIN?

- Mentoroinnin rakenne ja aikataulutus. Mentorointiprosessi pohjautui aktorin tarpeisiin ja alkoi hyvin eri aikaisesti. Mentorit olisivat kaivanneet enemmän tietoa koulutuksesta, lisää yhteisiä (omia) tapaamisia, verkostoitumista ja koulutuksia. Mentoreista moni oli ensimmäistä kertaa mukana mentorointiprosessissa.
- Aktorilähtöisyys mentoroinnissa toimi osalla erinomaisesti, osalla heikosti. Jotkut aktoreista eivät sitoutuneet yhteisiin tapaamisiin, eivätkä informoineet mentoriaan saatavilla olleista materiaaleista tai työkaluista. Kaikki eivät myöskään halunneet itselleen mentoria.
- Ryhmäytyminen ja osallistujien sitoutuminen. Erityisesti toisen koulutusryhmän osalta koronavirus-pandemia vaikutti haitallisemmin ryhmäytymiseen ja osallistujien sitoutumiseen.
- Osallistujien jakaminen ryhmiin. Osa osallistujista tarvitsi todella paljon tukea koulutuspolullaan. Osa taas toimi jo valmiiksi esimerkiksi lajiliitossa johtamistehtävissä. Tuen, koulutuksen ja informaation tarve vaihteli valtavasti. Lähtötilanteet olivat myös hyvin erilaiset eri lajeissa.
- Hanke olisi tarvinnut omat sosiaalisen median viestintäkanavat ja niiden itsenäisen hallinnan muun viestinnän ohessa.
- Sitoutuminen ja kytkeytyminen on etäosallistumisessa erilaista ja vaikuttuu eri tavalla.

KEHITTÄMISIDEAT JATKOON

- Vielä enemmän digitaalisia työkaluja, sähköinen oppimisalusta käyttöön.
- Pienempi ja tarkemmin määritelty/jaoteltu koulutusryhmä, 30 osallistujaa on ryhmäytymisen näkökulmasta paljon.
- Mentoreille enemmän omia kohtaamisia, tarkempi projektisuunnitelma mentoroinnille, pois aktorilähtöisyydestä. Valmis mentorilista tarjolle?
- Kaikille sukupuolille suunnattu koulutus?
- Talousosaaminen teemana mukaan.
- Lisää kaikille avoimia webinaareja/seminaareja.
- Viestintäkanavat selkeämmin ”hankkeen alle”.

Pääkouluttajan reflektio – Eva Valtanen

NAISET VAIKUTTAJINA -KOULUTUS – MITÄ TAPAHTUI?

Aloitan lopusta. Loppu, jota ei ole. Loppu, joka on alku. Kompleksinen toimintaympäristö elää paradokseista ja tuon paradoksaalisuuden keskellä koen olevani suhteessa tähän koulutukseen. Oma ajatukseni on, että tämä yhteinen muuttumisen prosessimme on siirtymässä seuraavaan vaiheeseen. Se ei todellakaan lopu, vaan se totisesti alkaa.

Pyrin kuvaamaan koulutusprosessia vastaavan kouluttajan kokemuksen näkökulmasta. Tarkoituksenani on havainnoida prosessia oppimisen ja muuttumisen dynamiikan kautta, sekä sen vahvaa suhdetta toimintakulttuurin muuttumiseen.

SE K -KIRJAIMELLA ALKAVA MUUTOSDRAIVERI

Kahden Naiset vaikuttajina -ryhmän koulutusohjelma käynnistyi toisenlaisessa toimintaympäristössä, kuin mihin prosessin aikana siirryimme. Saimme siis elää isolla voimalla todeksi sen, miten toimintaympäristön muutos vaikuttaa toimintaan. Sitä ei tarvinnut teoreettisesti tehdä näkyväksi, eikä todistella jotta näin on. Näin totisesti oli ja on. Luonnollisesti tämä muuttuminen oli vahvasti läsnä myös prosessissamme, joka saattoi vaikuttaa siihen, että ryhmään ja koulutusprosessiin syntyi myös tarvetta yhteiselle kannattelulle. Omasta positiostani käsin katsottuna, kannattelulla oli tärkeä tehtävä, jotta merkityksellisissä rooleissa olevat ihmiset saivat voimaa ja toivoa omaan arkeen ja työhön. Voinemme sanoa, että meidän kaikkien arki ja työ ohjautui vahvasti jatkuvan muuttumisen ja epävarmuuden kanssa eläen. Se, veikö tuo kannattelutehtävä tilaa kehittämiseltä ja oppimiselta on kysymys, jonka voi hyvin esittää. Itse en osaa antaa siihen vastausta, samalla kuitenkin todeten, että realiteetit ja ideaali vaikuttuvat toisistaan. Prosessit ovat aina alttiita häiriöille, se kuuluu niiden luonteeseen. Siispä hallinnasta sallintaan.

MITEN TASA-ARVO MEISSÄ VAIKUTTUU JA MITEN SE MEIHIN VAIKUTTAA?

Naiset vaikuttajina -koulutusprosessi rakentui tasa-arvon ympärille. Tämä johdatteli meidät väistämättä tutkimaan toimintakulttuuria ja sen tuottamia ilmiöitä. Minkälainen on toimintakulttuurin voima, muuttumisen vastavoimana. Kieltäminen ja vastarinta ovat osa tätä työtä ja työskentelyä. Se ei aina suoraan liity edes tasa-arvoon, vaan se liittyy muuttumisen synnyttämiin tunteisiin ja reaktioihin. Ja kuten monesti puhuimme, tunne tarttuu ja tunteet tarvitsevat kohteen. Niiden kohteena moni oli ja on, niitä yhteisesti jaoimme. Niistä yhteisesti opimme.

Toimintakulttuurien logiikasta löytyy yksi ominaisuus, joka tekee muutostyöstä hitaan, muuttumisesta välillä haastavan. Se on toimintakulttuurissa asuva itsestään selvä luonne. Itsestään selvyyden tunnistaminen vaatii oman ajattelun reflektiota, sekä oman yhteisön valmiutta kriittiseen ajatteluun ja toiminnan tarkasteluun. Perinteiset vastaukset, joista mainittakoon ”Näin on aina ollut.”, ”Näin on aina toimittu.” ja ”Ei toimi meillä.” ovat tärkeitä toteamuksia. Niiden ääreen on syytä pysähtyä, mikäli haluaa löytää ja tunnistaa oman yhteisön itsestään selviä ajattelu ja toimintamalleja. Jotka ovat toimintakulttuurin ytimiä.

Tämän prosessin sisään syntyneestä toimintakulttuurista haluan tehdä noston. Olympiakomitean dynaamisen duon, Nina Kaipion ja Jenni Sirénin, tapa tehdä työtä ja olla yhteistyössä oli merkityksellistä ja antoi hyvän esimerkin toimintakulttuurin rakentumisesta ja sen positiivisesta imusta. Heidän kanssaan prosessin muotoilu ja muotoutuminen oli innostavaa. Itselleni se teki näkyväksi, miten oppiminen ja oppimaan oppiminen voi olla toimintatapa, tätä uudenlainen toimintakulttuuri on parhaimmillaan. Kiitos Nina ja Jenni!

YHTEINEN MUUTTUMINEN JA OPPIMINEN – YHTEISENÄ TYÖNÄ JA TEKEMISENÄ

Taisin tylsyyteen asti toitottaa omaa viitekehystäni oppimisesta, jokaisessa yhteisessä kohtaamisessamme. Uteliaasti ja avoimesti vaikuttajanaiset lähtivät aihetta kanssani tutkimaan. Molempien ryhmien tapa olla yhdessä, olla suhteessa toisiin, sekä vuorovaikuttaa mahdollisti moninäkökulmaisuuden ja ajattelun reflektion. Tämä kaikki oli prosessin kannalta merkityksellistä. Ryhmien dynamiikka muotoutui avoimeksi ja kunnioittavaksi, näin se minulle näyttäytyi. Ryhmän jäsenet olivat varsin vastuullisia toimijoita ja johtajuus oli jaetusti läsnä yhteisenä tekemisenä. Naiset olivat vaikuttavina vaikuttajina ja tuo voima tuli ryhmissä näkyväksi, sekä jaetuksi kokemukseksi.

Lopetan alkuun, joka on koulutusprosessimme loppu. Koulutusprosessin naiset ovat vaikuttaneet minuun ja olen vakuuttunut, että he tulevat vaikuttamaan monin tavoin omissa toimintaympäristöissään. Olen onnellinen, että sain olla mukana tässä prosessissa. Sain nähdä, kuulla ja kokea, kuinka osaavia ja uudistusmielisiä ihmisiä urheiluyhteisöissämme on. Tasa-arvon nimissä ja näkökulmasta uudistuminen ja muuttuminen on täällä.

Kiitos vaikuttavat naiset!
Eva Valtanen

MITÄ
KENELLE
MILLOIN

28 Sport

Krogius krossade glastaket i HGK

Efter 140 år tog den första kvinnan plats i HGK:s styrelse. Johanna Krogius vill se att idrotten – inte bara den egna föreningen – moderniseras, blir mer ansvarsfull och att värderingarna utvecklas och förändras så att de motsvarar samhällets värderingar.

Det behövs flera kvinnliga ledare inom idrotten.

Det behövs kvinnor för att krossa idrottens gammalmodiga strukturer

En av de viktigaste sakerna att minnas är att en inte behöver anpassa sig till existerande strukturer utan att de kan formas.

Naisenkin ääni pitää kuulua kaukalossa

Näkökulma: Sari Suoniemi haluaa rakentaa suomalaiseen jääkiekkoiluun toimivan henkisen valmennuksen kulttuurin.

Koulukatu
Pekka Ruissalo

Pitkään tamperelaisen naisjääkiekon kanssa työskennellyt **Sari Suoniemi**, 47, kohtaa urallaan tänä vuonna uuden haasteen. Suoniemi on valittu mukaan Olympiakomitean hankkeeseen, joka kantaa nimeä Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä. Kyseessä on koulutus, jolla pyritään osaltaan vahvistamaan ja parantamaan naisten asemaa suomalaisen urheiluvaikuttamisen maailmassa.

– Olen ollut pienen ikäni mukana jääkiekossa. Se on edelleen hyvin miesvaltainen laji, viimeksi seitsemän vuotta tékäläistä tyttökiekkoa Ilveksen leivissä kehittänyt Suoniemi kuvailee.

Suoniemellä sydämen asiana on ollut henkinen valmennus nuorten naisten ja tyttöjen urheilussa ja jääkiekossa.

Haastattelua kuuntelevat sivusta Ilves-hyökkääjä **Heini Teivaala** sekä HPK:ssa maalivahtina pelaava **Salla Sivula**. Naiset vahvistavat osaltaan sen, ettei Suomessa vieläkään henkisellä valmennuksella ole isoa roolia urheilijoiden valmistautumisessa. Teivaala on ehtinyt pelata urallaan pari kautta Ruotsissa: hän sanoo jopa yllättyneensä, miten vahvasti tukholmalaisjoukkueen valmennus oli kartalla siitä, miten pelaajat voivat.

– Kaikki lähtee siitä, että on oikea valmentaja oikeassa ryhmässä. Valmentajan pitää hyväksyä se ajatus, että asioita haetaan myös henkisen valmentautumisen kautta, Suoniemi tiivistää.

Suoniemen mukaan henkinen valmennus tulisi aloittaa viimeistään lukioiässä, mieluummin jo aiemmin.

– Se vaikuttaa moniin konkreettisiin asioihin pelaamisessa. Jos tulee virhe, miten siitä mennään eteenpäin? Miten suhtaudutaan, kun tulee pettymyksiä tai hävitään ottelu?

Erityisen tarkaksi toiminnan tekee Suoniemen mukaan se, että Suomessa naisjääkiekkoilijat eivät ole ammattilaisia.

– Ajankäyttö ja ennen kaikkea oma jaksaminen on mitoitettava tarkasti.

Siihen Suoniemi on tyytyväinen, että Suomen naisten maajoukkueella on ollut käytössä oma psykologi jo vuosien ajan. Ja siihen, että Suomen miesten A-maajoukkueen päävalmentaja Jukka Jalonen on suhtautunut erittäin myönteisesti henkiseen valmennukseen.

– Jukka lanseerasi nuorten MM-kultajoukkuetta valmentaessaan ryhmälle tavoitteita varten Menestyksen portaat, joista varmasti oli hyötyä. Suoniemi kiittelee.

Sari Suoniemi haluaa tuoda henkisen valmennuksen keskeiseksi osaksi nuorten urheilua.

Sari Suoniemi
- Vuonna 1972 syntynyt entinen jääkiekkoilija ja tyttökiekon valmentaja.
- On valittu mukaan Olympiakomitean hankkeeseen, joka kantaa nimeä Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä.
- Haluaa kehittää henkisen valmennuksen asemaa ja sisältöä suomalaisessa naisurheilussa.

Kohti tasa-arvoisempaa urheilua

Hyvässä urheiluseurassa on positiivinen ja avoin ilmapiiri. Hyvä ilmapiiri sallii erilaisuuden ja kunnioittaa sitä. Hyvässä ilmapiirissä myös erilaiset osaamiset ja osallistumistavat saavat arvostusta ja tilaa.

Urheiluseuratoiminta tarjoaa monenlaisia tehtäviä ja mielekkäitä tapoja toimia yhdessä. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ilmapiiri seurassa mahdollistaa avoimen keskustelun, jossa sallitaan myös erilaisten mielipiteiden esiintulo. Tällainen ilmapiiri edistää toimijoiden motivaatiota, uusien ideoiden syntymistä ja toiminnan tuloksellisuutta. Hyvä ilmapiiri on yhteisöllisyyden perusta.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen urheilussa ja liikunnassa luo edelleen haasteita. Tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena sekä tasa-arvoisena kohteluna, asenteina ja käytännön tekoina. Kaikilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada tunnustusta kilpailusuorituksistaan.

Lajiliitoilla ja urheiluseuroilla on merkittävä asema vaikuttaa urheilua ja liikuntaa koskeviin asenteisiin ja käytäntöihin. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urheilu edellyttää usein juuri toimintatapojen ja asennoitumisen muutosta sekä ennen kaikkea epäkohtiin puuttumista. Työkalut hyvinvoivan yhteisön ja tulosten aikaansaamiseksi ovat moninaisuus ja sen arvostaminen sekä erilaisten osaamistapojen hyödyntäminen. Vastuullisessa seurassa/lajissa toiminta on tasa-arvoista ja yhdenvertaista.

Tasa-arvo urheilussa

= Oikeus ja velvollisuus.

= Terveys, turvallisuus, hyvinvointi.

= Selkeät ja yhteiset toimintamallit ja arvot.

- Edistää toiminnan oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta.
- Opastaa lajin toimintaan ja arvomaailmaan.
- Innostavassa, moniarvoisessa ja avoimessa ilmapiirissä viihtyy ja haluaa olla mukana.

TASA-ARVOTYÖ ON TOIMINNAN KEHITTYMISEN EDELLYTYS!

Jotta seuratoiminta säilyy elinvoimaisena, sen täytyy tarjota toimintaa, jonka mahdollisimman moni kokee omakseen ja haluaa hakeutua sen piiriin. Tasa-arvotyössä on siis kysymys kaikkien mahdollisten voimavarojen yhdistämisestä liikunnan ja urheilun kehitysedellytysten parantamiseksi.

Vinkit urheiluseuroille, lajiliitoille, urheiluyhteisölle tasa-arvon edistämiseksi

1. NYKYTILAN KARTOITUS

”Jotta tietää minne on menossa ja mitä on tarve tehdä, tulee tietää missä on nyt.” Johdonmukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu käynnistyy nykytilan kartoituksella. On tärkeä arvioida systemaattisesti ja objektiivisesti omaa toimintaa, jotta voi ymmärtää sen kehittämistarpeet. Tarvittaessa on paikallaan päivittää seuran arvopohjaa ja tarkistaa, tukeeko se tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Hyvä keino päästä liikkeelle työssä on tehdä jäsen- ja tyytyväisyyskysely mukana oleville sekä mahdollisuuksien mukaan kartoittaa toiminnan ulkopuolella olevien mietteitä ja kehitysehdotuksia.

Normitietoisuus tarkoittaa sitä, että tiedostetaan olemassa olevat normit, ymmärretään, miten niitä luodaan (ihmiset vuorovaikutuksessa toistensa kanssa), ylläpidetään, miten ne vaikuttavat muiden normien kanssa, muuttuvat ajan kanssa ja miksi ne ovat syntyneet (tietoisuus normeista). Normitietoinen urheilu tarkoittaa sitä, että ollaan tietoisia siitä, mitkä normit esiintyvät urheilussa ja omassa lajissa sekä mitkä etuoikeudet ja rajoitteet ovat olemassa urheilijoille, toimijoille ja valmentajille.

Näitä rakenteita ylläpitävät sekä miehet että naiset. Ne myös periytyvät herkästi seuraavalle sukupolvelle, mikäli niitä ylläpidetään. Tasa-arvotyön tavoite on valaista ja rikkoa normijärjestelmää. He, joilla on etuoikeutettu asema ovat avainasemassa muutoksen eteenpäin viemisessä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilan kuvaaminen ja arviointi ovat lähtökohtia systemaattiselle työlle. Parhaiten nykytilaan pääsee käsiksi erilaisten kyselyjen, kartoitusten, tilastojen ja materiaalien kautta. Tilastoilla on tärkeä rooli asioiden näkyväksi tekemisessä.

Kenen ääni toiminnassa kuuluu?

Kenelle on tilaa?

POHDITTAVAKSI:

- Millaiselta normit ja erilaiset roolit näyttäytyvät lajin parissa? Millaiset normit ohjaavat eri tehtäviin sijoittumista?
- Millainen on seuran harrastajien sukupuolijakauma? Tarjotaanko molemmille (kaikille?) sukupuolille monipuolista toimintaa?
- Jos toiminta on voimakkaasti sukupuolittunutta, mistä se saattaa johtua? Onko asialle tarpeen tehdä jotain?
- Millaisia esteitä voi olla vähemmistönä olevan sukupuolen osallistumiselle toimintaan?
- Millaiselta toiminta näyttäytyy ulospäin? Onko se houkuttelevaa?
- Millaiset ovat erilaisten ihmisten todelliset mahdollisuudet osallistua toimintaan harrastajina ja toimijoina?
- Mitä mahdollisia toiminnan riskejä (syrjintä, häirintä, toiminnan turvallisuus) on olemassa? Miten niitä on kartoitettu?

Vinkit urheiluseuroille, lajiliitoille, urheiluyhteisölle tasa-arvon edistämiseksi

- Ryhtykää toimenpiteisiin koskien niitä epäkohtia, jotka tulevat esille.
- Muutoksen tarve on helppo osoittaa tiedolla ja tilastoilla nykytilanteesta (sukupuolijakaumat, palkka- tai palkkioerot, liikkujien/urheilijoiden/valmentajien sukupuolijakaumat jne.).
- Olkaa objektiivisia ja kriittisiä. Pyytäkää tarvittaessa ulkopuolista apua selvitystyöhön. Tehkää perusteellinen selvitys, jossa toimintaa tarkastellaan eri näkökulmista (esimerkiksi eri kohderyhmille suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kautta).

TAVOITTEENA:

- Monimuotoisuutta ja tasa-arvoa arvostavan kulttuurin kehittäminen.
- Tasa-arvoajatteluun oppiminen ja sen kehittäminen.
- Johdon ja hallituksen myönteinen asennoituminen ja tuki.
- Tietoisuuden herättäminen, näkyvyyden lisääminen, asenteisiin ja käyttäytymiseen vaikuttaminen.

TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN:

- Mahdollistaa, että avoinna oleviin eri tehtäviin (myös johtotehtäviin) hakeutuu sekä naisia että miehiä (kaikkia sukupuolia).
- Huomioi tasa-arvon toteutumisen myös palkkauksessa, työoloissa, etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksissa, työn, luottamustoimen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä johdon ja hallituksen tarjoamassa työn tukemisessa myös valinnan jälkeen.
- Huolehtii, että päätöksenteko on avointa ja reilua ja siinä kuullaan moninaisesti eri toimijoiden ääntä.
- Varmistaa ennakkoon kaikkien yhteisesti sopimilla pelisäännöillä ja periaatteilla, ettei syrjintää, epäasiallista kohtelua tai käytöstä hyväksytä ja siihen puututaan välittömästi.

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELU OSAKSI ARKEA

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koskevat kaikkea koko toimintaa. Tästä syystä myös sen suunnittelussa ja kehitystyössä on oltava mukana mahdollisimman moninainen osallistujajoukko.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien teossa kannattaa tehdä yhteistyössä myös ulkopuolisten tahojen kanssa. Tärkeää on myös perehtyä tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöön.

- Pienin askelin, jokainen askel vie eteenpäin
- Uudet ideat käyttöön, yli toimialojen!
- Yhdessä = enemmän, oma työryhmä, monimuotoisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sisältää usein sekä lyhyen että pitkän tähtäyksen tavoitteita. Koska kyse on prosessista, suunnittelutyössä pääsee helpoiten pienin askelein matkaan. Suunnittelutyötä raamittaa yhdessä määritelty aikataulu sekä työlle asetetut tavoitteet ja niiden toteutumisen seuranta.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa kannattaa laatia selkeät tavoitteet ja toimenpiteet, määritellä yhteinen seuranta ja arviointi, ajanjakso ja vastuuhenkilöt.
- Suunnittelutyöhön on tärkeä osallistaa laajasti ja monipuolisesti niin jäseniä, ohjaajia, lasten vanhempia, valmentajia, hallitusta, joukkuetta, työryhmiä, jotta varmasti jokaisen ääni tulee kuulluksi.
- Muistattehan, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on hyvä päivittää parin vuoden välein.

KONKREETTISIA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA:

- Sukupuolikiintiön (40/60) käyttöönotto työryhmissä, hallituksessa ja johtoryhmässä.
- Vastuuhenkilön nimeäminen. Vastuuhenkilö huolehtii omalta osaltaan, että työ etenee sovitun mukaisesti. HUOM. Vastuuhenkilön nimeäminen ei yksin riitä, työn taustalla pitää olla laajempi tuki (työryhmä, tiimi, johdon sitoutuminen).
- Resurssien jako eri sukupuolten välillä (talous, harjoitteluvuorot, osallistuminen koulutuksiin, varusteet, edustus jne.).
- Käykää läpi seuran/lajin säännöt, toimintasuunnitelma ja muut kirjalliset ohjeistukset. Tukevatko ne toiminnan moninaisuutta ja tasa-arvoisuutta?
- Onhan seurassanne/lajissanne olemassa eettiset ohjeet, jotta valmennustilanteet eivät ole syrjiviä, eikä siellä esiinny häirintää? Huolehtikaa, että käytäntö, miten toimia häirintätapauksissa on varmasti kaikkien tiedossa.
- Huolehtikaa, että naispuoliset urheilijat ovat tietoisia mahdollisuudesta luoda ammattimainen urheilu-ura.
- Kannustakaa lapsia ja nuoria, sukupuolesta riippumatta, yhdenvertaisiin suorituksiin.
- Jakakaa ryhmiä mieluummin tasojen kuin sukupuolten mukaan.
- Auttakaa mediaa tekemään tasa-arvoisia uutisia.
- Päätöksen tekeminen tasa-arvotyöhön sitoutumisesta. Päätös johtaa toimenpiteisiin ja siten muutokseen.
- Tehkää yhteistyötä järjestöjen kanssa, joilla on asiantuntemusta aiheesta. Kouluttakaa eri toimijoita aiheeseen.
- Laatikaa tietoisuuskampanjoita, joilla rekrytoidaan tasa-arvoisesti henkilöitä johtamiseen, valmentamiseen ja vapaaehtoisiksi.
- Yrittäkää tietoisesti rikkoa perinteisiä sukupuolirooleja, joita seurassanne on.

MIHIN TYÖ USEIN PYSÄHTYY?

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö jää irralliseksi muusta toiminnasta, ei koeta strategisen tason asiaksi.
- Jää kauniiksi sanoiksi tai kirjallisiksi materiaaleiksi, ei etene käytäntöön.
- Henkilöityy yhden ihmisen vastuulle, joka kokee kohtuutonta vastarintaa, jää yksin, ei saa tukea tai kannustusta ja uupuu. On tärkeää, ettei tasa-arvotyö henkilöidy. Sen toteuttamiseen tarvitaan jokaista. Työ jatkuu, vaikka vastuuhenkilöt vaihtuisivatkin.
- Työhön ei sitouduta. Yksi suunnitelma ei vielä riitä, tärkeintä on toiminta arjessa.
- Epäkohtiin ei uskalleta puuttua. Asenteet ja käyttäytymismallit eivät muutu.

HYVÄ MUISTAA:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toimii perustana seuranne/lajinne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Pelkkä suunnitelma ei kuitenkaan riitä. Tärkeintä on, miten asiat toteutuvat käytännössä.
- Sukupuolten tasa-arvo viittaa kaikkien sukupuolten tasa-arvoon – ei vain naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Miettikää yhdessä, miten se näkyy ja toteutuu käytännön toiminnassa (liikkumis- ja osallistumismahdollisuudet, valinnat, edustus, hallinto, päätöksenteko, häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen puuttuminen jne.).
- Yhdessä tekeminen ⟶ tasa-arvo on kaikkien asia!

Yhteinen huoneentaulu

PÄÄMÄÄRÄ JA TAVOITE:
Millaista ilmapiiriä haluamme edistää?

ARVOT:
Mitkä arvot suuntaavat / vaikuttavat toimintaamme?

TOIMINTA JA TEOT:
Mitä konkreettisia asioita aiomme toteuttaa seurassamme?
Miten luomme turvallisuutta ja luottamusta edistävän ilmapiirin?

↓ Sama arvostus – sama kieli – samat tuet – samat palkinnot – sama näkyvyys

↓ Sukupuoli-tietoisuus ja moniarvoisuus

↓ Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen kaikessa toiminnassa

3. TASA-ARVOINEN JA TIETOINEN VIESTINTÄ

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viestintä on tärkeä osa prosessia. On tärkeää, että tekeillä olevasta työstä tiedetään, ja tieto on kaikkien saatavilla nettisivuilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on hyvä miettiä jo valmiiksi, miten siitä tiedotetaan.

POHDITTAVAKSI:

- Millaiselle kohderyhmälle seuramme viestintä on suunnattu?
- Miten viestimme? Mitä sanoja käytämme?
- Millä tavoin voimme viestinnässämme purkaa kaavamaisia ja rajoittavia mielikuvia sukupuolirooleista?
- Millä perustein valitsemme henkilöt ja tarinat, joista kerromme?
- Millä tavoin lajimme näkyy tiedotusvälineissä?

Sanat muuttavat maailmaa. Näyttäkää, että teidän seuranne/liittonne on esimerkillinen. On tärkeä viestiä eteenpäin jäsenille ja sidosryhmille, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toiminnassa tärkeitä. Viestinnän tarkoituksena on saada kaikki toimijat mukaan edistämään tavoitteitta omassa työssään ja/tai vapaaehtoistoiminnassaan.

Kun tehdään päätöksiä ja viestitään omasta toiminnasta, päätökset tehdään usein nopeasti ja rutiininomaisesti.

Pysähtykää miettimään, tarkistakaa viestinne uudelleen ja varmistakaa, ettei kukaan varmasti koe jäävänsä toiminnan ulkopuolelle.

VINKKEJÄ VIESTINNÄSSÄ:

- Nostakaa säännöllisesti esille eri näkökulmia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiimoilta.
- Muistattehan, että moninaisuus toteutuu viestinnässä kuva- ja sanavalintojen kautta.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esille tuominen on hyvää markkinointia toiminnasta ja lajista.
- Kannattaa muistaa, että kohderyhmällä saattaa kestää aikaa tottua tasa-arvoteemaan tai ymmärtää sen tarkoitusta. Toisto on tärkeää!
- Huolehtikaa että liitolla on yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.
- Muistakaan kannustaa kaikessa viestinnässä palautteenantoon ja mahdollisuuteen vaikuttaa.

YHTEENVETONA:

- Kaikilla pitää olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ja harrastaa.
- Seura/laji työskentelee aktiivisesti tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toiminnan edistämiseksi.
- Tasa-arvotyölle on määritelty tavoitteet. Tarvitaan aktiivista ja jatkuvaa normikeskustelua ja vuoropuhelua.
- Valmentajat, toimijat, työntekijät, johtajat ja luottamushenkilöt saavat mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen.
- Hallituksella on tietoa ja osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ja johtamisesta.
- Johdon esimerkki ja viestintä on ensiarvoisen tärkeää. Johdolla on myös velvollisuus luoda avoin ja turvallinen toimintakulttuuri. He, joilla on etuoikeutettu asema, ovat avainasemassa muutoksen eteenpäin viemisessä!

VINKIT YKSILÖILLE, MEILLE KAIKILLE, TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Meistä jokainen voi tehdä myös paljon tasa-arvoisemman urheilun edistämiseksi.

VINKIT ARKEEN:

- Ole läsnä ja kuuntele, kiinnostu toisten ajatuksista ja tekemisistä.
- Viesti avoimesti, selkeästi ja vahvista myös omissa sana- ja kuvavalinnoissa viestiä yhdenvertaisuudesta.
- Laita hyvä kiertämään: hyvien käytäntöjen ja “hyvän mielen juttujen” jakaminen lisää positiivista mielikuvaa omasta lajista ja seurasta.
- Nosta esille ihailemiasi esikuvia, roolimalleja, tienraivaaja. Näytä, mikä on mahdollista.
- Muista kiittää ja kehua, nostaa esille ja seurata somessa monipuolisesti eri toimijoita ja tahoja.
- Vaikuta omalla esimerkilläsi, ota puheeksi ja avaa rohkeasti keskustelu.
- Tarkastele omia asenteitasi, muista kohdata avoimesti ja kunnioittavasti.
- Puutu epäkohtiin rohkeasti.
- Päätä yksi toimenpide, johon panostat. Kaikkea ei pysty tekemään kerralla. Maailma muuttuu askel kerrallaan.
- Kerää ympärillesi porukka, älä jää yksin. Pyydä apua.
- Älä anna periksi, älä lannistu vastarinnasta. Pienikin asia voi riittää ravistelemaan kuulijan ajatusmaailmaa.
- Ole armollinen itsellesi. Olet päässyt pitkälle, kun pohdit ja olet tietoinen asioista.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö vie aikaa, se on prosessi, jossa opitaan joka päivä uutta, myös omista virheistä.

LUKUVINKKEJÄ

Krum, Tarja. En aktionsforskning om hur förbättra förutsättningarna för flickors och kvinnors idrottsutövande

Liikunta ja tasa-arvo 2017. Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla (2018)

Naisten voima urheilussa

Sukupuolitietoinen viestintä

Sukupuolten tasa-arvo – THL

Tasa-arvosuosituksia kilpailutapahtuman järjestämiseen

Tasa-arvovaltuutettu

NAISET VAIKUTTAJINA -VIDEOITA

- Hankkeen ydinviesteistä
- Osallistujien kokemuksia koulutuksesta
- Koulutuksen osallistujan Heli Romun ajatuksia omasta kehityksestään koulutuksessa
- Koulutuksen osallistujan Emma Järvisen kokemuksia omasta koulutuksesta
- Koulutuksen mentorin Nora Isomäen näkemyksiä urheilujohtamisesta

LÄHTEITÄ

På samma linje:

Inkluderande idrott

Jämställdhet och likabehandling inom idrott

Kvinnlig kraft i idrott – Naisten voima urheilussa

www.sammalinje.fi

https://sammalinje.fi/guider-och-handbocker/

Tekijät: Nina Kaipio, Tarja Krum, Minna Pulkkinen, Jenni Sirén ja Eva Valtanen
Taitto: Hanna Rättö
Kuvat: Riikka Hänninen, Nina Kaipio ja Jenni Sirén
Kiitos sparrausavusta: Karoliina Ketola, Piia Korpi, Sari Kuosmanen ja Elina Laine

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Suomen Olympiakomitea • Valimotie 10, 00380 Helsinki • olympiakomitea.fi