



Men läraren verkar ha problem med undervisningen.
Eleverna är lite väl bråkiga ...



Kuvituskuvina on käytetty Barbapaban koulua, jossa kouluviihdyvyys ja työn merkityksellisyys kasvaa silloin, kun on positiivinen, osallistava toimintakulttuuri eri tavoin liikuntaan ja harrastamiseen motivoituville.

Koululiikuntaliitto KLL ry:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2023-2025 (seuraava päivitys v. 2026)

Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään. Tähän raporttiin liitetään liitteiksi Valo ry:n kyselypohjalla toteutettu lähtötilanteen yhdenvertaisuuskartoitus, ja raportissa viitataan sisäisiin Terveystalo ry:n työpaikka- ja työn kuormittavuutta arvioiviin raportteihin ja työnohjauksen prosesseihin, jotka eivät ole julkisia liitteitä.

Työnohjausvalmennukset ovat työn kehittämisdokumenteja esim. siirryttäessä työparityöskentelyyn ja sen kehittämiseen v. 2021.

DOKUMENTIN PÄIVITYSHISTORIA

- Koululiikuntaliiton hallitus hyväksynyt 23.9.2016
- Henkilökunta hyväksynyt 19.9.2016.
- Tarkistettu/päivitetty 1.9.2017 KLL hallitus
- Hallitus tarkistanut 14.09.2018
- Työpaikkaselvityksen on tehnyt Terveystalo 13.6.2019
- Henkilökunta tarkistanut 1.9.2020
- Koululiikuntaliiton hallitus hyväksynyt päivitykset 18.9.2020
- Henkilökunta on käsitellyt, kommentoinut ja hyväksynyt asiakirja toimistokokouksessaan 19.09.2023
- Koululiikuntaliiton hallitus hyväksynyt päivitykset 29.9.2023

Saavutettavuus

Saavutettavuuteen on kiinnitetty huomiota. KLL:n internet-sivusto on uudistettu v. 2020 saavutettavuuden periaatteilla. V. 2018 eteenpäin olevia dokumentteja päivitetään sitä mukaan, kun ne ovat käsittelyssä. Toimisto-ohjelmistoissa käytetään Microsoftin tarkistustyökaluja saavutettavuuden ja helppolukuisuuden varmistamiseksi. Tämä dokumentti on läpikäynyt helppokäyttöisyys tarkistuksen. Lukuohjelma sivuuttaa koristeelliseksi merkityt graafiset kuvakaappaukset, mutta olennaiset asiat löytyvät tekstistä lukuohjelmalla.

Sisällysluettelo

Koululiikuntaliitto KLL ry:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2023-2025 (seuraava päivitys v. 2026)	0
DOKUMENTIN PÄIVITYSHISTORIA.....	0
Saavutettavuus	0
Suunnitelman tavoite.....	4
Suunnitelman toteutus	5
1. Ryhmän kokoaminen	5
2. Osallisuus lähtötilanteen arviointiin.....	5
Lähtötilanne vuonna 2016 ja kyselyn tuloksia	5
3. Lähtötilanteen tilannekartoitus tehtiin v. 2016.....	7
Toimenpiteet v. 2016-2020.....	7
4. Toimenpiteiden kohdentaminen	7
5. Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen	7
6. Suunnitelman tiedottaminen ja toimeenpano.....	7
7. Seuranta	8
8. Päivittäminen.....	8
Yhdenvertaisuus työyhteisössä ja toiminnassa.....	9
Johtamisen yleiset tavoitteet	9
Lähtötilanne v. 2016 ja yleiset periaatteet.....	9
Nykytilan päivitys 24.8.2020.....	9
Toimenpiteet 2016–2020	12
Rekrytointi yleiset tavoitteet.....	12
Lähtötilanne v. 2016	12
Toimenpiteet 2016–2020	13
Toimenpiteet 2021-2026.....	13
Perehdyttäminen	13
Lähtötilanne v. 2016	13
Toimenpiteet 2016–2020	13
Toimenpiteet 2021–2023	13
Henkilöstökoulutus.....	13
Nykytila	13
Toimenpiteet 2016–2020	14
Toimenpiteet 2021–2026	14
Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt.....	14
Nykytila	14

Toimenpiteet 2018–2023	14
Toimenpiteet 2016–2020	15
Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	15
Lähtötilanne v. 2016	15
Toimenpiteet 2016 - 2020	15
Tavoitteet v.2020-22	16
Työsuojelu	16
Lähtötilanne v. 2016	16
Toimenpiteet 2016 - 2020	16
Toimenpiteet 2021 – 2023	16
Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	16
Lähtötilanne v. 2016	16
Toimenpiteet 2016-2020	17
Toimenpiteet 2021–2026	17
Tiedottaminen ja viestintä	17
Lähtötilanne v. 2016	17
Toimenpiteet 2016 - 2020	18
Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa	18
Palvelustrategian kehittäminen	18
Lähtötilanne v. 2016	18
Toimenpiteet 2016–2020	20
Tavoitteet v. 2020-22	21
Tavoitteet ja toimenpiteet v. 2023-26	21
Yhteinen vastuu koulupäivästä	23
Asiakaspalvelu	24
Lähtötilanne v. 2016	25
Toimenpiteet 2016–2020	25
Neuvonta ja palveluohjaus	25
Lähtötilanne v. 2016	25
Toimenpiteet 2016–2020 ja jatkotavoitteet v. 2020-22	26
Tulkki- ja omankielinen palvelu	26
Lähtötilanne v. 2016	26
Toimenpiteet 2016–2020	26
Erityispalvelut	26
Lähtötilanne v. 2016	26
Toimenpiteet 2016–2020	26

Asiakaspalaute	27
Lähtötilanne v. 2016	27
Toimenpiteet 2016–2020	27
Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	27
Lähtötilanne v. 2016	27
Toimenpiteet 2016–2020	27
Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	27
Lähtötilanne v. 2016	27
Toimenpiteet 2016–2020	28
Viestintä ja markkinointi	28
Toimenpiteet 2021-2025	28
Esteettömyystoiminta	28
Toimenpiteet 2016–2020	30
Lainsäädännön, ohjeistuksien ja politiikan valmistelu	30
Lähtötilanne v. 2016	30
Toimenpiteet 2016–2020	30
Toimenpiteet 2021–2023	30
Hankintojen kehittäminen	31
Lähtötilanne v. 2016	31
Toimenpiteet 2016–2020	31
Toimenpiteet 2021–2023	31
Lähteet	32

Suunnitelman tavoite

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja näin edistää koulu yhteisöille tarjoamassamme toiminnassa tasa-arvoista mahdollisuutta osallistua liikuntaan. **Keskeisiä kehittämisaikavälisiä ja strategisia v. 2019 valintoja Koululiikuntaliitto KLL ry:ssä vuosille 2020-22 ovat: 1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen 2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen 3. Osallisuuden lisääminen 4. Arvostuksen ja kiitoksen jakaminen ja yhdessä oppiminen.**

Yhteisö voi asettaa yhdenvertaisuussuunnitelmansa tavoitteeksi esimerkiksi palveluiden ja henkilöstön kehittämisen niin, että ne vastaavat eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin ja kaikilla henkilöillä riippumatta etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, iästä, vammasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta on tasavertainen mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita. Tavoitteena voi olla myös henkilöstön monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen liiton toiminnassa. Toteuttamiskelpoinen yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, niiden toteuttajat, toteuttamisaikataulun ja toteuttamisen seurannan.

Koululiikuntaliitto KLL ry:n osalta on 1990-luvulta lähtien kiinnitetty huomiota mm. aliedustettuihin ryhmiin. Tästä syntyi Suomen suurin yli miljoona koululaista liikuttanut koululaistanssiliike Power Mover, jonka ensisijainen kohde oli tarjota tytöille mieluisa tapa liikkua. 2000-luvulla kiinnitettiin huomiota mm. palloilu- ja kilpasarjoissa Reiluun peliin. Koululaisille on omat sovelletut säännöt ja kisatoiminta on monelle nuorelle ensimmäinen arvokisakokemus. Palloilusarjoissa on kehitetty sekä koulussa tapahtuvaa toimintaa, niin, että sekajoukkutoiminta on mahdollista. Kouluille on Sankarit-toiminnassa tuotettu toiminnallisen oppimisen konsepteja, jotka huomioivat yhä enenevässä määrin oppilaan oman osallisuuden. Materiaalit ovat pääosin sähköisiä ja ilmaiseksi tarjolla. Materiaaleja on tuotettu myös soveltavan liikunnan ehdoilla mm. Vesi- ja Pallosankareissa. Edistämme koko koulu yhteisöjen hyvinvointia, jossa huomioidaan fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen hyvinvointi Opetussuunnitelman mukaisesti. Opettajien hyvinvointia olemme tukeneet virkistys- ja kilpaliikunnan keinoin, mutta myös työyhteisön hyvinvointi -valmennuksin. Toimiston työntekijöiden työssä jaksamiseen on vaikutettu joustavilla perhe- ja työelämänratkaisuilla. Koululiikuntaliiton vahvuuksiin työnohjauksen mukaan kuuluu vahva sitoutuminen ja työn merkityksellisyyden kokemus, sekä osaaminen ja oman työalueen hallinnan kokemus. Koululiikuntaliitto koetaan työnantajan tahoksi, jossa on vapaus toimia ja kehittää sekä kehittyä omassa työssään.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu seuraaviin lakeihin: Perustuslaki, Yhdenvertaisuuslaki, Rikoslaki, Työturvallisuuslaki ja Tasa-arvolaki.

6 § Yhdenvertaisuus • Muodollinen yhdenvertaisuus • Syrjinnän kielto • Tosiasiallinen yhdenvertaisuus
3 § Syrjinnän kielto • Välitön syrjintä • Välillinen syrjintä • Häirintä • Ohje tai käsky syrjiä 11:11 § Syrjintä
47:3 § Työsyrjintä 47:3 a § Kiskonnantapainen työsyrjintä 11:10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan
28 § Häirintä 7 § Syrjintä sukupuolen perusteella • Välitön • Välillinen • Häirintä

Suunnitelman toteutus

1. Ryhmän kokoaminen

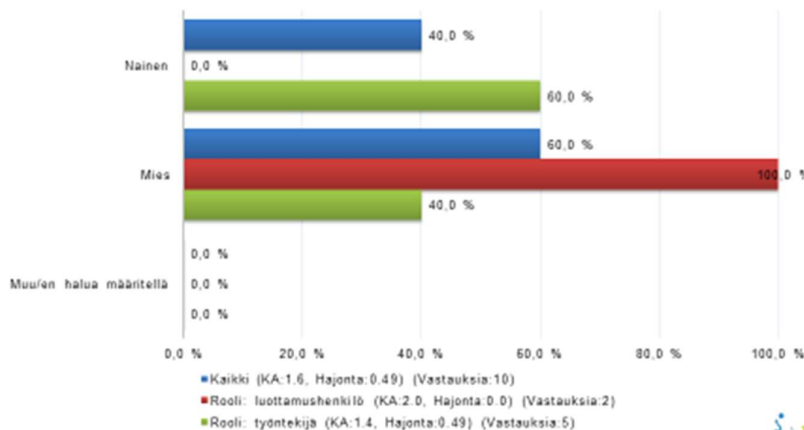
Koulu liikuntaliiton (KLL) yhdenvertaisuus suunnitelmaan on 11.8.2016 kutsuttu henkilökunnan ja hallituksen jäseniä ja kerrottu, että lähtökysely toimitetaan tarpeen mukaan KLL:n luottamus- ja otokhenkilöille. Lähtötilanteen jälkeen raporttia päivitetään tarpeen mukaan kuitenkin joka kolmas vuosi niin, että henkilökunta ja hallitus yhdessä päivittävät ja hyväksyvät suunnitelman. Suunnitelmaa on tarkistettu v. 2023 ja seuraavan kerran v. 2026.

2. Osallisuus lähtötilanteen arviointiin

Henkilökunta osallistui ryhmätapaamisoin toimistopalaverien yhteydessä viikoittain elo-syyskuun 2016 aikana. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely on toteutettu Valo ry:n kyselyllä, joka on osana Yhdenvertaisuus etusijalle (YES7) -hanketta. Vastauslinkki Surveypal -kyselyyn toimitettiin henkilökunnalle, hallitukselle ja KLL:n aluetoimijoille/muille luottamushenkilöille. Linkki sulkeutui pe 9.9.2016. Kutsu lähetettiin 41 henkilölle (KLL hallitus, KLL henkilökunta ja KLL alueliikuntavastaavat) ja vastauksia tuli 10 kpl eli vastausprosentti oli 24%. Kysely huomioi vastaajaryhmien painoarvot yhteistuloksissa. Vastausprosentti on kohtuullinen, ottaen huomioon alueliikuntavastaavien vaihtuvuuden ja sen tosiasian, että osaan kysymyksistä ei ehkä ole helppoa vastata, riippuu katsooko asioita kokonaisuuden, valtakunnallisen- tai aluetoimintojen kautta. Valo ry:n kysymyspohja ei ollut yksiselitteinen – vastaus ei välttämättä kerro sitä, koetaanko asia ajankohtaiseksi juuri KLL:ssä vaiko nähdäänkö asian olevan kunnossa. Näihin tulkintoihin käytetään vapaita kommentteja ja nostetaan ne aihealueet esiin, joissa eniten hajontaa, tyytymättömyyttä.

Lähtötilanne vuonna 2016 ja kyselyn tuloksia

LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS Vastaajan taustatiedot 1. Sukupuoli

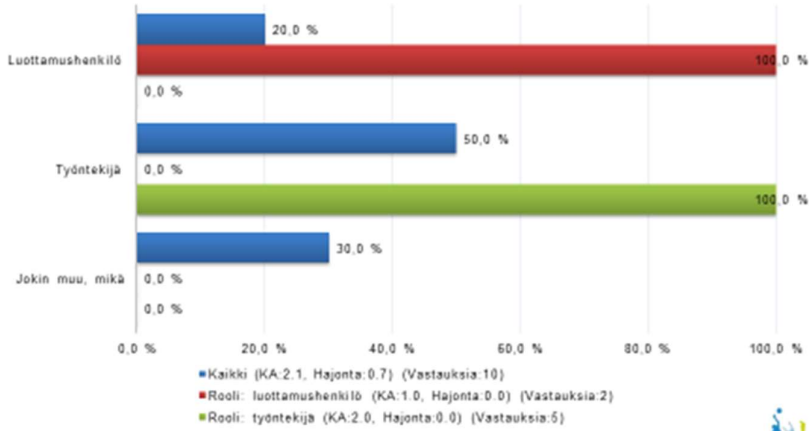


LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

3. Roolijärjestössä

www.kil.fi

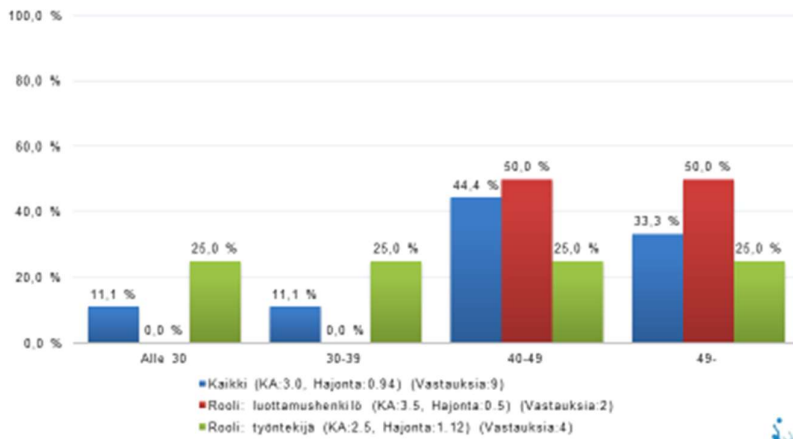


LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

2. Ikä

www.kil.fi



3. Lähtötilanteen tilannekartoitus tehtiin v. 2016

Tilannekartoituksessa huomioidaan Terveystalon kesäkuussa 2016 tekemä työpaikkaselvitys, joka liitetään suunnitelmaan mukaan. Valo ry:n tilannekartoitus-kysely toimitetaan kohdan 2. henkilöille ja yhteenvetoa käydään läpi suunnitelmatyössä. Saavutettavuus vammaisosallistujien kannalta tulee nähdä laajemmassa historiallisessa kontekstissa – järjestäytymisen ja roolien takia, Koululiikuntaliitolla ei ole ollut vapaita edellytyksiä myöskään toimia (vammaisliikuntajärjestöjen rooli, tapahtumissa kysyntä vammaistoiminnalle, OPH:n rooli ja ohjausvaikutus oppitunneilla). Syksyllä 2016 tarjotaan vakihenkilökunnalle työnohjausta sekä henkilökohtaisena että ryhmäistuntoina.

Toimenpiteet v. 2016-2020

Seuranta: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma käsitelty KLL:n hallituksen kokouksessa 14.9.2018 ja 18.9.2020, 29.9.2023. Dokumentti on päivittyvä, jota hallitus tarkistaa tarpeen mukaan vuosittain. Seuraava tarkistus on v. 2026.

Koululiikuntaliitossa on tehty työterveyspalveluista vastaavan Terveystalo ry:n kanssa

Työpaikkaselvitysraportti 13.6.2019.

Raportin mukaan: *Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä. He pitävät työtään mielekkäänä ja mielenkiintoisena. Koululiikuntaliiton työ rytmittyy koulujen vuosikierron mukaan. Ajoittain projekteissa on kiirettä. Kiireiset kaudet vaihtelevat eri ammattiryhmillä syklisesti työvuoden aikana. Kiireeseen vaikuttavat mm. suuri työmäärä, työhön liittyvät määräajat. Kiire voi aiheuttaa väsymistä, unihäiriöitä, turhautumista ja keskittymisvaikeuksia. Työpaikkaselvityksessä tuli esille, että asiakaspalautteita seurataan. Myös keskinäisen palautteen antaminen on tärkeää. Palaute ohjaa työtä sekä tukee hyvinvointia ja terveyttä. Palautteen puute laskee motivaatiota sekä aiheuttaa epävarmuutta siitä, onko työn tavoitteet saavutettu.*

Työyhteisössä on ollut työnohjausprosessi v.2016 ja korona-keväästä johtuen kesä- syyskuun aikana v.2020. Työnohjausprosessi sisältää sekä yksilö että ryhmätapaamisia. Työnohjauksessa on pohdittu hyviä esimies- ja alaistaitoja ja sovittiin yhteisistä pelisäännöistä. Kesäkuussa 2020 työntekijöille mahdollistettiin jatkotyönohjaus, koronatilanteen takia. Koronatilanne peruutti n. 52 tapahtumaa maaliskuussa 2020, joka aiheutti nopean innovoimisen liitossa. Äkkinäinen etätyö ja Suomen hallituksen poikkeustilan seuraamuksia puretaan näin työnohjauksen kautta, joka sisältää myös ryhmäpurun.

Tavoitteet vuosille 2020-22 ovat arvostuksen ja kiitoksen jakaminen, yhdessä oppiminen ja tiedon jakaminen. Etätyön osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista arvioidaan työterveyskyselyjen kautta.

4. Toimenpiteiden kohdentaminen

Esille nousevat erityiset seikat otetaan tarkempaan tarkasteluun ja toimenpiteet kohdennetaan suunnitellusti valittuihin kehittämiskohteisiin, ottaen kuitenkin huomioon liiton koko ja talous toteutuksen käytäntöön viemisessä. Muut kohdat halutaan jättää otsikko- tasolla dokumenttiin, jotta asioiden laajuus pysyy mielessä. Niitä kuitenkin ajatellaan pienen vapaaehtoisjärjestön näkökulmasta, ei virastomaisen toimintatapahtuman, jolle Sisäasiainministeriö on sisältökohdat alun perin tehnyt.

5. Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen

Toiminnanjohtaja vastaa suunnitelman kirjoittamisesta, henkilökunta ja hallitus hyväksyvät osallistuvat suunnitelman päivitysprosessiin alunperin syys-lokakuun aikana 2016 ja vuosittain kansilehden päivitystietojen mukaisesti. Lopullisen tekstin kommentointiin osallistuu henkilökunta, puheenjohtajisto sekä hallitus. Jatkossa henkilökunta ja hallitus hyväksyvät ja päivittävät suunnitelmaa tarpeen vaatiessa ja vähintään joka kolmas vuosi. Seuraavat päivitykset v. 2023 ja 2026.

6. Suunnitelman tiedottaminen ja toimeenpano

Suunnitelma julkaistaan hallituksen ja henkilökunnan sen hyväksytyä Koululiikuntaliiton internet-sivuilla <https://www.kll.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/> .

7. Seuranta

Työpaikkaselvitys -kysely tehdään joka toinen vuosi työterveyden osalta ja käsitellään niin henkilökunnan kuin hallituksen kokouksessa mahdollisia toimenpiteitä varten. Koululiikuntaliitto osallistuu mahdollisuuksien mukaan muiden tahojen yhteisiin kyselyihin. KLL:n osallistujat ja järjestäjät osallistuvat palautekyselyihin. Koululiikuntaliitto noudattaa työterveyden laatimaa päivityssuunnitelmaa. Viimeinen työpaikkaselvitysraportti on v. 2019, sitä edellinen v. 2016. Työterveyden toimintasuunnitelma on voimassa 1.1.2022-31.12.2024. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on käsitelty KLL:n hallituksessa 14.9.2018 ja v.2021. Suunnitelmaa päivitetään vuonna 2023 ja seuraavan kerran vuonna 2026.

8. Päivittäminen

Raporttia päivitetään tarpeen mukaan ja työ jatkuu arjessa vuosittain. Seuraava dokumentin päivitys on vuonna 2026. Saavutettavuuden näkökulmasta dokumentti on käynyt läpi Microsoft -ohjelmiston saavutettavuus -tarkistuksen, jota käytetään jatkossa v. 2018 jälkeisten dokumenttien tarkistamisessa, priorisoiden ensi vaiheessa julkiset dokumentit.

Yhdenvertaisuus työyhteisössä ja toiminnassa

Johtamisen yleiset tavoitteet

- Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus
- Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin
- Moninaisuusjohtamisen koulutukset
- Yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon budjetti- ja strategiavalmisteluissa
- Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmällä tai vastuuhenkilöille

Lähtötilanne v. 2016 ja yleiset periaatteet

Koululiikuntaliiton yleisavustus on pysynyt 13-vuotta samansuuruisena. Koululiikuntaliiton osallistumismaksut ovat vuosikymmenten aikana olleet laskusuunnassa. Liikuntapolitiikassa on tapahtunut ja yhä tapahtuu suuria muutoksia niin rahoituksen kuin arvioinnin näkökulmista. Koululiikuntaliiton toiminnan määrä ja laatu ovat kehittyneet. Omaa varainhankinta on onnistuttu hakemaan mm. matalankynnyksen toimintaan. Kokonaisuus on kuitenkin pysynyt samansuuruisena, johtuen osallistumismaksujen ja osallistujien määrän tippumisesta, vaikka myös uutta toimintaa on luotu.

Moniarvoisuus ja tasa-arvoisuus ovat vapaaehtoisen koululiikunnan kulmakiviä. Osallistuminen eri toimintaan (kilpa-, harrasteliikuntaan) on mahdollista parhaiten kouluaikana, koulupäivänä, koulun omissa olosuhteissa. Tapahtumatarjonnan osalta KLL käy vuosittain keskustelua eri toimijoiden kanssa, ja on valmis tarjoamaan entistä monipuolisempaa toimintaa, edellyttäen, että sellaiselle on kysyntää ja resursseja ja edellyttäen, että toiminnassa otetaan huomioon koululaisliikunnan vaatimukset ja toimintaympäristö. Saavutettavuus asioita myös vammaisliikkuville on mahdollistettu, mutta osallistujamäärä on vielä hyvin vaatimaton yksittäisissä kisoissa. Sen sijaan matalan kynnyksen harrastusliikunta mm. Sankarit -toiminnassa mahdollistaa kaikkien liikkujien osallistumisen ja materiaalia on tuotettu myös soveltavan liikunnan ja oppimisen näkökulmista (Pallosankarit, Vesisankarit, Kerholiikunnan oppaat). Lähtökohtaisesti koulujen toiminnasta määrää koulu ja koulutuksenjärjestäjä eli kunta.

Resurssit, matkustuskustannukset ovat suurin este sille, että koulut eivät lähetä koululaisia eri tapahtumiin tai yli kuntarajojen. Tilanne voi johtaa negatiiviseen tasapäistämiseen, joskin myös koulupäivän aikaiseen liikuntaan ja sen välittömässä läheisyydessä toimivaan harrastustoimintaan on panostettu ja tullaan niin ministeriön tasolla tekemään jatkossakin. Tasavertaista mahdollisuutta osallistua Koululiikuntaliitto on edistänyt mm. digi-materiaalein ja etäosallistumisten kautta. Yhdenvertaisuus on lähtökohta kaikelle toiminnallemme, mutta ei tarkoita tasapäistämistä – jokainen osallistuu tai saa kehittyä toiminnassaan omista lähtökohdistaan. Tämä koskee osallistujia, vapaaehtoisia ja työntekijöitä.

Nykytilan päivitys 24.8.2020

Opetus- ja kulttuuriministeriön yleisavustuskriteerit edellyttävät v. 2021 lähtien uusien arviointikriteerien käyttöönottoa yleisavustuksen saamista varten.

Arviointikriteerit OKM v. 2020-

- a. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eli tämä dokumentti on ollut voimassa v. 2016. Päivityshistoria näkyy dokumentin kansilehdellä.
- b. Turvallinen toimintaympäristö/ Tapahtumajärjestäjän käsikirja vuodelta 2009 päivitetty v.2020. Sisältää ohjeistuksia ja tarkistuksia turvallisuuteen ja kestäväen kehityksen huomioimiseen.

- c. Hyvä hallinto – noudatettu SLU:n hyvän hallinnon opasta, josta hallituspäätös ja, jota Koululiikuntaliiton toiminnanjohtaja on ollut SLU-yhteisölle mukana laatimassa. Hyvä hallinto /SLU <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:d6e12544-d167-4cd8-93ee-ee9c01049c55>
- d. Taloussääntö hallituksen käsittelyssä 18.9.2020, toimiston henkilökunta käsitellyt viimeksi 1.9.2020. Säännössä on huomioitu tilintarkastajan kommentit ja lisäykset.
- e. Anti-Doping – ei koske KLL:ää, päätös saatu SUEK ja OKM.
i. Reilu peli alkuperäinen paperinen käsikirja hyväksytty hallituksessa
ii. Päivitetty versio, jossa myös kestävän kehityksen ja osallisuuden näkökulma hyväksytty hallituksessa
18.9.2020 <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/11/reilu-peli.pdf>
- f. Kestävä kehitys – tulee voimaan OKM hakukriteereissä v. 2022
ii. Prosessi aloitettu keväällä 2020 ja asiaa valmisteltu myös Liikkujan polku -verkostossa v. 2019-2020. Koululiikuntaliitto keskittyy niihin kokonaisuuksiin, joilla on vaikutusta/vaikuttavuutta koululaisliikunnan toteuttamisessa, kuten matkustamiseen, ruokailuun, markkinointi- ja viestintämateriaaleihin. Samalla todetaan, että muutos on jo alkanut aiemmin mm. sähköisten materiaalien ja markkinoinnin osalta.
iii. Kestävän kehityksen lähtökohdissa on Tapahtumajärjestäjän käsikirjaa päivitetty mm. Opiskelijoiden liikuntaliiton ja Liikkujan polku -verkoston sekä Reilun peli -asiakirjan mukaan soveltuvin osin sekä asiakointiin, että liitteisiin. KLL-palautelomakkeissa otetaan jatkossa huomioon tapahtumajärjestäjän ja osallistujan kokemus kestävän kehityksen huomioimisesta omassa ja KLL:n toiminnassa.
- g. Järjestön säännöt – vahvistettu kesäkuu 2020 ja voimassa. V. 2016 säännöt vahvistettu PRH:ssä kesäkuussa 2020
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:3283487e-dd46-4a6f-a1e0-a71cf87b1748>

Kriteerit kaikissa ovat: Asiakirjojen tulee olla hallituksen hyväksymiä ja järjestön jäsenten helposti saatavilla, tulee seurata eettisten kriteerien edistymistä ja toteutumista omassa toiminnassaan ja järjestön sääntöjen tulee huomioida kokonaisuus. Sääntöjen päivitys koskee lähinnä anti-doping -kokonaisuutta ja urheilijan oikeusturva/riike-menettelyn ohjaamista esim. SUEK:lle – tämä ei koske Koululiikuntaliittoa, vaan kilpaurheilijan on katsottu saavan riittävä ohjeistus lajiliitoltaan ja muut KLL:n toiminta ei vaadi antidoping-ohjelmaa.

Tavoite 2020-22: asiakirjat ovat kaikille sähköisesti saavutettavissa KLL:n nettisivuilla. Asiakirjat ja sähköisissä viestimissä julkaistavat dokumentit tarkistetaan helppolukuisuus-ohjelmilla. Internet-sivut ovat saavutettavat sivut.

Tavoite 2023-2026

Seuraavat ohjeistukset eivät ole vuosittain päivitettäviä: Reilu peli -urheiluyhteisön ihanteet ja tavoitteet, KLL:n ja lajiliittojen hyvä hallinto, Koululiikuntaliiton taloussääntö, KLL ry:n säännöt. Osaa näistä päivitetään tarvittaessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on viimeksi päivitetty v. 2020 ja on päivitysvuorossa v. 2023 sekä vuonna 2026.

Koululiikuntaliitto KLL ry:n toimintaperiaatteet ja julkaisut

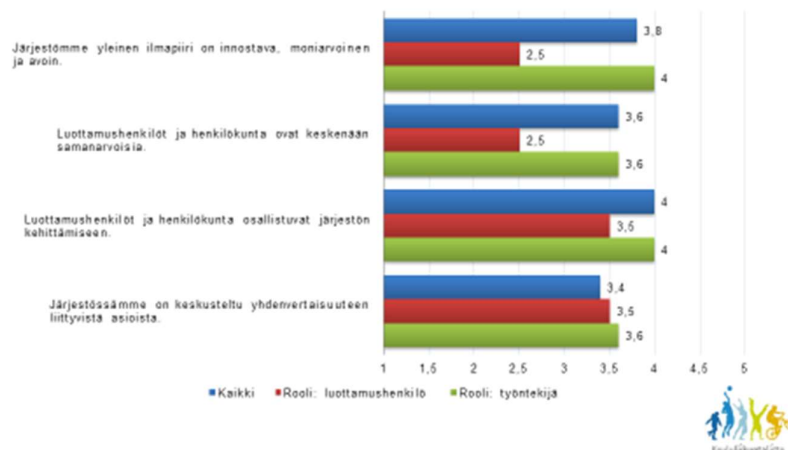
Voit tutustua alla oleviin toimintaperiaatteisiin ja suunnitelmiin osoitteessa:

<https://www.kll.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/>

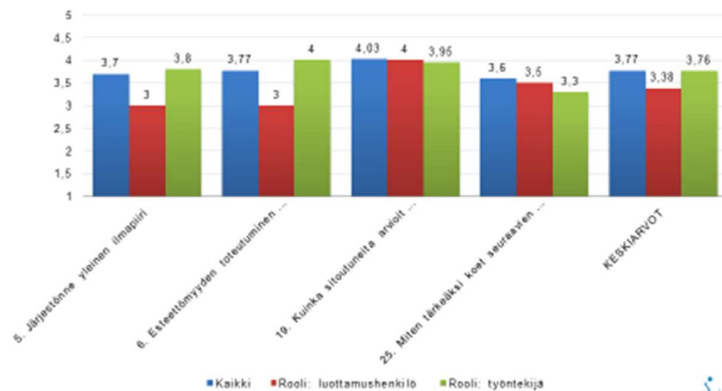


Lähtötilanne Valon-kyselyn v.2016 mukaan

5. Järjestönne yleinen ilmapiiri



Osa-alueiden keskiarvot



Toimenpiteet 2016–2020

Valo ry:n kysymysasettelu ei kerro sitä, että halutaanko tilanteeseen muutosta, vai kokeeko vastaaja lähtökohtaisesti, että esim. luottamushenkilö ja työntekijä eivät ole, eikä pitäisikään olla samassa asemassa. Siltä osin tämä asia pitää keskustella avoimesti, millaisia odotuksia on. Strategiatyö 2015 osalta nimenomaisesti vapaaehtoisten ja kohderyhmän ääntä on kuultu. Vuonna 2019 osallisuus ja lasten sekä nuorten asettaminen keskiöön valittiin pääkehittämiskohteiksi. Näin on myös toimittu – koululaiset itse osallistuvat suoraan toiminnan kehittämiseen omilla kouluissaan tai etäkoulutusten kautta myös KLL:n toimintaan. Omassa toiminnassaan Koululiikuntaliitto pyrkii huomioimaan sekä koululaisten ja opettajien ääntä laajasti. Opetushallitus vastaa virallisesti koulujen liikuntatuntien sisällöstä. Koululiikuntaliiton on toiminnassaan huomionnut erilaiset liikkujat mm. soveltavan liikunnan ja erilaisten oppijoiden osalta esim. Sankarit- ja N.Y.T -toimintojen materiaaleissa ja toteutuksessa.

Rekrytointi yleiset tavoitteet

- Eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä
- Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi
- Vähemmistötaustaisia työntekijöitä palkataan lisää
- Henkilöstön osaaminen monipuolistuu
- Rekrytoinnin valvominen syrjintätesteillä
- Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen
- Eri ryhmiä kannustavat työpaikkailmoitukset
- Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen

Lähtötilanne v. 2016

Kaikki pätevät hakemukset huomioidaan tehtäviä täytettäessä taloudelliset mahdollisuudet huomioiden. Koululiikuntaliitto on myös tarjonnut työpaikkaharjoittelun mahdollisuutta ja työelämään tutustumismahdollisuutta. Avoimien työpaikkojen määrä on ollut viime vuosina hyvin pieni. Liitossa ollaan tietoisia erilaisista yhdenvertaisuutta edistävästä rekryointitavoista ja niitä otetaan käyttöön mahdollisuuksien mukaan.

Toimenpiteet 2016–2020

Ei aiheuta erityisiä toimenpiteitä. On kuitenkin hyvä huomioida, että vaikka liitto on suomenkielinen järjestö, kohderyhmässä on laaja kirjo eri kansalaisuuksien ja kielten edustajia. Se edellyttää toimijoilta kielitaitoa. Koululiikuntaliitto vastaanottaa säännöllisesti harjoittelu- ja työpaikka -tiedusteluja, joihin vastataan tilanteen ja tarpeen mukaan.

Toimenpiteet 2021-2026

Liitossa siirryttiin työparityöskentelyyn Katri Lehtovaara /Schoolday designer fasilitoimana Tulevaisuuden työnkuvien kartoitus- ja muutosprosessin seurauksena syksyllä 2021. Prosessiin osallistui koko henkilökuntaa ja liiton puheenjohtaja ja hallitus hyväksyi prosessissa tulleet tarpeet. Ajankohtaan liittyi myös eläköityminen ja sisäiset kasvu- ja muutostarpeet. Rekrytointi tapahtui sekä sisäisesti että Vesisankarit -koordinaattorin osalta avoimena hakuna.

Liitto on tarjonnut työharjoittelupaikkoja ja yhteistyötä mm. Pro Gradu -tutkimuksissa opiskelijoille hyvin kokemuksiin.

Perehdyttäminen

- Erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa
- Henkilökohtaisen työohjaajan nimeäminen työsuhteen alkuvaiheessa
- Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet
- Kaksisuuntainen perehdytys

Lähtötilanne v. 2016

Uusille työntekijöille työhönoton yhteydessä läpikäydään työsääntö ja kerrotaan virkaehtosopimuksesta, sekä perehdytysdokumentti käytännöistä. Henkilökohtainen työohjaaja on toiminnanjohtaja ja harjoittelijoiden ollessa kyseessä nimetään henkilö erikseen.

Toimenpiteet 2016–2020

Ei aiheuta toimenpiteitä.

Toimenpiteet 2021–2023

Sisäisissä rekrytointiprosesseissa on syytä antaa aikaa tiedonsiirrolle, vaikka perusasiat toimintatavoista olisi jo tiedossa, toimialakohtainen osaamisen päivittäminen vaatii verkoston kohtaamisia ja toimintatapojen läpikäyntiä. Uutena liittoon tulevat tarvitsevat perusasioiden läpikäynnin ja toimialakohtaisen perehdytyksen. Rekrytoinnissa on mahdollisuuksien mukaan huomioitava ajankohta. Liittoon tulee myös hakemuksia työharjoittelupaikoista ja mahdollisuuksien mukaan tarjoamme nuorille koulutusta vastaavia työtehtäviä. Samoin liitto on työllistänyt pitkäaikaistyöttömiä hyvin kokemuksiin. Toimintakulttuurin sisäänajo ja etätöyönä toimiminen vaatii säännöllistä kontaktin ylläpitoa.

Henkilöstökoulutus

- Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee
- Kielteisiä asenteita puretaan
- Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät kurssit henkilöstökoulutuksessa
- Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen
- Yhdenvertaisuuskyselyt

Nykytila

Koulutusta tarjotaan ja siihen pääsee oma-aloitteisesti myös osallistumaan, kun kyseessä on esim. Liikuntayhteisön tai esim. Allianssin järjestämä koulutus. Opetusalan seuraaminen aktiivisesti eri tiedostuskanavien ja sosiaalisen median kautta mahdollistaa tiedon saannin, mitä tulee yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Lähtökohtaisesti tämän suunnitelman myötä olemme myös

sitoutuneet sellaiseen valtakunnalliseen liikuntatoimintaan yleishyödyllisenä yhdistyksenä.

Toimenpiteet 2016–2020

Tarpeen tullen voidaan osallistua esim. Allianssin järjestämiin koulutuksiin, niin, että toiminnanjohtaja henkilöstövastaavana osallistuu ja jakaa tietoa. Sisältöasioissa henkilöstön ja luottamushenkilöiden tulee nähdä toimintaa avarakatseisesti ja miettiä keinoja madaltaa osallistumisen kynnystä muiltakin kuin osallistumismaksujen osalta.

Toimenpiteet 2021–2026

Henkilökuntaa ja luottamusorganisaatiota kannustetaan osallistumaan urheilu- ja liikuntayhteisön koulutuksiin. Liitto seuraa ja jakaa verkostoissa synnytettyä tietoa yhteisen tilannekuvan edistämistarkoituksessa. Liitto osallistuu ja seuraa aktiivisesti viranomais (Opetus- ja kulttuuriministeriön) ja verkostojen koulutuksia ja tiedonantoja. Myös Oikeusministeriön tilaisuuksissa on oltu mukana, kuten myös seurataan Valtioneuvoston tiedonantoja ja koulutuksia. Sisältöasioissa henkilöstön ja luottamushenkilöiden tulee nähdä toimintaa avarakatseisesti ja miettiä keinoja madaltaa osallistumisen kynnystä.

Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt

- Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia
- Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille
- Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista
- Henkilöstötilinpäätöksen tekeminen ja tehtävien vaatimustasojen määrittelyt
- Kehittämiskeskustelut
- Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt)
- Mentorointi
- Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti

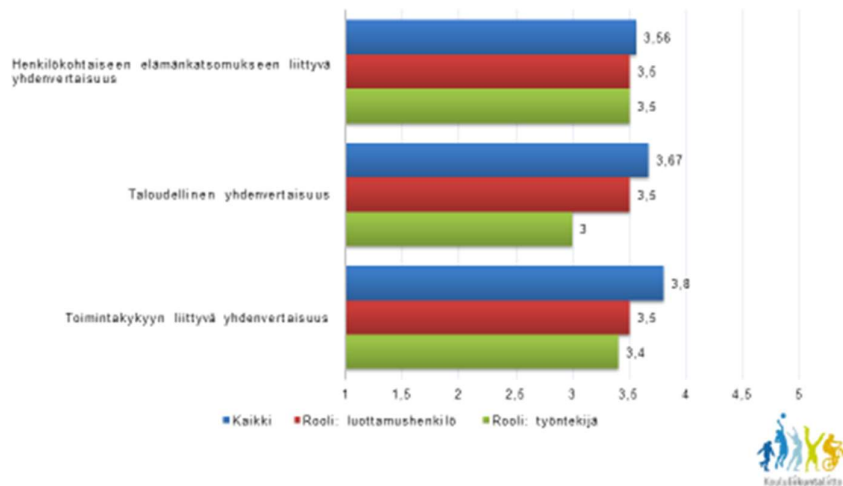
Nykytila

Noudatamme KLL:n työsääntöä ja muilta osin Valtion virkaehtosopimusta. Palkkataulukoista luovuttiin v. 2006 ja liitossa on sopimuspalkat. Tehtäväjärjestelyitä ja toimenkuvia on tarkasteltu säännöllisesti vuosina 2006 - 2016 tarpeiden mukaan. Koululiikuntaliitto on perheystävällinen ja joustava työnantaja. Käytössä on liukuva työaika ja mahdollisuus myös etäpäiviin. Jouston tulee olla molemminpuolista. Yksittäisissä tapauksissa on syytä huomioida samanarvoinen kohtelu työhönottotilanteessa, mitä tulee esim. hyväksyttäväksi vuosilomiksi. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia ja niissä pyritään seuraamaan paitsi markkinoiden ja järjestöjen palkkakehitystä, luonnollisesti VES-sopimuksia. Henkilökuntaa kannustetaan kouluttautumaan ja päivittämään osaamistaan niiltä osin kuin se työnantajaa ja – tehtävien hoitamista ja niissä kehittymistä edellyttää. Naisen ja miehen palkka muodostuvat samoin periaattein.

Toimenpiteet 2018–2023

Ensimmäinen etätyösopimus mahdollistettiin vuonna 2018. Korona-vuosien jälkeen etätyösopimus ja -periaatteet uusittiin. Etätyösopimus on aina henkilökohtainen, mutta kaikkia koskee yhdessä sovitut yleiset periaatteet. Toimistotilan neliöitä vähennettiin ja nykyisin henkilökunta tekee etätyötä joustavasti. Yhdessä kokoonnutaan tärkeiden asioiden äärelle ja Teamsin välityksellä toimistokokouksia pidetään viikottain. Lisäksi työpari-toimintamalli tukee työntekijöitä työssään ja on muovannut uusia käytänteitä ja prosesseja mm. toiminnan yhteissuunnitteluun ja aikataulutukseen. Työnohjausta on tarjottu sekä ryhmälle että yksilöllisesti. Työnohjauksen palautteen mukaan työ koetaan erittäin merkityksellisesti ja johtamisen tavat ja keinot tukevat työyhteisöä hyvin.

25. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne?



Toimenpiteet 2016–2020

Sopimuspalkkaus on johtanut siihen, että palkat ovat periaatteessa kilpailukykyisiä, mutta tilannetta tulee seurata, sillä nykyinen järjestelmä ei pidä minkäänlaisia automaatio-tarkistuksia sisällään. Toisaalta, esim. toimenkuvan muuttuessa, olisi syytä tarkastaa tilannetta, erityisesti silloin, kun henkilölle kertyy lisävastuita/tehtäviä. Palkassa tulee ottaa huomioon myös muut liiton tarjoamat edut, kuten kesäaika ja vapaapäivät, jotka ovat rahanarvoisia etuja. Palkkakehitykseen tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota pitkässä juoksussa. Työnantajan tulee nähdä työntekijät tärkeimpänä voimavarana työn toteuttamisessa.

Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen

- Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät
- Sairauspoissaolot vähenevät
- Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä
- Työhyvinvointitoiminta
- Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt
- Erialaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu
- Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet, esteettömyyskartoitukset

Lähtötilanne v. 2016

Työhyvinvointia ja työoloja on kehitetty ja ylläpidetty eri keinoin. Työpaikkakatselmuksentekijä on tehty Terveystalo Oy:n kanssa viimeksi kesäkuussa 2016 ja 2019. Loppuraportit ovat luettavissa. V. 2016 syksyllä ja kesällä 2020 tarjotaan työnohjausta kaikille vakituisille ja pitkäaikaisille työntekijöille sekä henkilökohtaisena- että ryhmämuotoina. Koululiikuntaliitto muutti v. 2016 tammikuussa täysin peruskorjattuihin uusiin tiloihin, jossa kaikki fyysiset olosuhteet on huomioitu. Työntekijöiden ergonomisista työskentelypuitteista on pidetty huolta.

Toimenpiteet 2016 - 2020

Korona-pandemiasta johtuen toimintaan tuli hetkellinen shokki-tilanne maaliskuussa 2020. Koululaistapahtumia peruttiin 52 kpl maaliskuu-toukokuun aikana ja Suomessa vallitsi Suomen hallituksen asettama poikkeustila. Vastaavasti lyhyessä ajassa saatiin käynti innovointi-prosessi, jolla mahdollistettiin

materiaalien ja tapahtumien toteutus digitaalisena ja etäosallistumisen kautta. Työnohjausta tarjottiin henkilökunnalle kesäkuussa 2020, joka sisälsi myös yhteisen ryhmäpurukutilaisuuden. Kaikki osallistuivat.

Tavoitteet v.2020-22

Työnohjauksen palautearviointia noudattaen liitossa työstetään kiitoksen ja arvostuksen jakamista toimiston sisäisesti kuin tarve vapaaehtoistojen ja yhteistyökumppanien osalta on tunnustettu. Osaamisen jakaminen ja yhdessä oppiminen ovat keinoja koko organisaation oppimiseen ja tasalaatuisen toiminnan takaamiseen. Vuonna 2023 tätä päivittäessä voidaan todeta, että tätä työtä on prosessoitu ja jatkettu myös vuonna 2023 sisäisesti ja ulkoisesti.

Työsuojelu

- Syrjintätapaukset osataan tunnistaa
- Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti
- Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee
- Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi
- Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta

Lähtötilanne v. 2016

Tutkimus ei anna aihetta huoleen työpaikalla tapahtuvan syrjinnän osalta. Työsuojeluvastaavana toimii toiminnanjohtaja, mutta jokaisen on velvollisuus puuttua /ilmoittaa tilanteesta, jossa syrjintää tai kiusaamista tapahtuu. Asioista voidaan olla eri mieltä, mutta henkilöt eivät riitele – ajatus on lähtökohtana työpaikan ilmapiirin ja avoimuuden sekä työrauhan takia. Syrjintätapauksia ei ilmene toimistossa. Työharjoittelijoiksi on päässyt hyvin eri taustaiset ihmiset, kuitenkin liiton tarpeen mukaan.

Toimenpiteet 2016 - 2020

Työnohjauksen avulla pyritään antamaan työntekijöille itselleen työkaluja arvioida omaa rooliansa ja kehittymismahdollisuuksia työssään ja työyhteisössä. Kehityskeskusteluissa ei tule ilmi mitään erityistä, mutta on tarpeen, että henkilö oppii itse motivoitumaan työssään ja ehkä jopa kyseenalaistamaan ja muuttamaan tarpeen vaatiessa nykyisiä toimintatapojaan. Työnohjauksessa on henkilökunta saanut henkilökohtaista työnohjausaikaa, kuten myös ryhmäohjausaikaa yhdessä.

Toimenpiteet 2021 – 2023

Työnohjausta on tarjottu säännöllisesti ennaltaehkäisevästi ja tilanteiden purkamistarpeissa tarpeen mukaan. On asioita, joissa henkilökunnan tulee voida itse saada tukea omassa työssä kehittämisessä ja prosessoida toimintatapoja ja käytänteitä henkilökohtaisesti sekä vaikutuksia työpaikan hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Ristiriitatilanteiden purkaminen kannustaa avoimuuteen ja asioista puhumiseen.

Työntekijöiden osallisuuden lisääminen

- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat
- Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät
- Työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä
- Yhteistoimintaryhmät
- Kiintiöt työryhmissä

Lähtötilanne v. 2016

Työntekijät voivat vaikuttaa laajasti omaan työhönsä, työkuvaansa ja työnsä tulevaisuuteen, kuten myös talousarvion toteutumiseen. Haasteena on johtamisen kannalta se, että uusiutumisen tulisi olla enemmän asiakaslähtöistä ja toisaalta, joskus täytyy osata luopua myös joistakin tehdyistä

toimenpiteistä. Muuten kokonaistyönkuvan ”kakku” kasvaa vain korkeutta. Arvojohtaminen ja ajassa eläminen haastavat erilaisia työntekijöitä ulos totutuista kuvioista. Avoimuus ja osallistaminen korostuvat yhteiskunnassa, jossa kaikki tapahtuu jaetussa sosiaalisessa ympäristössä. Luottamushenkilöiltä edellytetään arvojohtamista ja selkeitä visioita. Vuodesta 2018 asti Koululiikuntaliitossa on otettu käyttöön säännöllisen etätönn mahdollisuus, josta tehdään kirjallinen sopimus, jonka liiton hallitus hyväksyy.

Toimenpiteet 2016-2020

Työnohjauksen keinoin tuetaan työntekijöitä v. 2016. Työnohjaus sisältää vakihenkilökunnalle henkilökohtaista työnohjausta sekä ryhmäohjausta. Luottamushenkilöiden tulee kyetä selkeisiin linjauksiin ja arvovalintoihin myös hankalissa ja moniarvoisissa tilanteissa. Vuodesta 2019 asti on ollut mahdollisuus etätönn. Etätönnstä laaditaan sopimus työntekijän ja Koululiikuntaliiton hallituksen välillä. Työnantaja kannattaa toimenpiteitä, jotka joustavoittavat työelämän ja perhe-elämän yhtymäkohtia. Vuodesta 2018 asti Koululiikuntaliitossa on otettu käyttöön säännöllisen etätönn mahdollisuus, josta tehdään kirjallinen sopimus, jonka liiton hallitus hyväksyy.

Toimenpiteet 2021–2026

Työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti osallistumaan oman toimintansa kehittämiseen, verkostoitumiseen, työntekemisen tapoihin ja toiminnan kehittämiseen. Vuoden 2023 strategiaprosessi lähtee juuresta eli toiminnoista. Osallistetaan eri työkaluin kohde- ja sidosryhmiä, henkilökuntaa ja luottamushenkilöitä. Yhteinen tilannekuva jaetaan toimiston ja hallituksen yhteisluennoilla (Camilla Tuominen: Tunneälykkyys /tunnekokemus toiminnassa ja Katri Lehtovaaran Koulumaailman yhteisöllisyyden kehittäminen ja tarpeet. Strategiassa hyödynnetään Innoduel -osallistavaa työkalua, jossa vastaajat generoivat itse vaihtoehtoja ja ratkaisuja. Edellinen strategiatyö dialogisen yhteissuunnittelun keinoin mahdollisti upeita uusia avauksia ja toimintatapoja. Koululaisten ja opettajien osallistaminen vielä enemmän on henkilökunnan toive.

Tiedottaminen ja viestintä

- Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät
- Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen
- Viestinnän esteettömyyden huomioiminen
- Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset tiedotuslehdet, henkilöstöinfot

Lähtötilanne v. 2016

Tiedottaminen ja viestintä ovat jokaisen vastuulla. Tämä seikka on muuttunut – 24/7 tarkoittaa sitä, että tietoa ei tuota ainoastaan ns. tiedotusvastaava, vaan myös esim. toiminnasta vastaava sekä osallistujat ja toteuttajat. Tapahtumatiedottamisen pitää olla paitsi ennakoivaa, oikea-aikaista ja suunniteltua. Kun tiedottaminen on avointa ja hyödyntää liiton tarjoamia kanavia, on mahdollista tavoittaa eri kohderyhmät ja näin madaltaa osallistumisen kynnystä. Tämä tukee erityisesti viestinnän esteettömyyttä, joka on sähköisen median osalta parantanut liiton mahdollisuuksia tavoittaa eri kohderyhmät ympäri Suomea. Hidasteena on kuitenkin se, että jos kohderyhmä itse ei halua olla tavoitettavissa, on heitä vaikea osallistaa. Liiton toimijoiden tulee olla avarakatseisia siinä, että ei tarkoituksellisesti kohdistaa ja viestittää toiminnasta vain valikoidulle kohderyhmälle. Koko jäsenkunnan ja koululaisten on voitava osallistua toimintaan lähtökohtaisesti. Osallistumismaksut ovat hyvin kohtuulliset, sen sijaan valtakunnallisissa tapahtumissa matkustamisen vaiva ja kustannukset voivat muodostua kynnyskysymyksiksi. Tämä pitää ottaa huomioon tapahtumapaikkakuntia valittaessa, kuten myös siinä, että toimintaa on mahdollisuus toteuttaa omassa koulussa/kunnassa.

Toimenpiteet 2016 - 2020

Seurataan viestinnän keinojen kehittymistä ja pysytään niiden mukana. Vaati ennakkoluulottomuutta ja muuntautumiskykyä koko organisaatiolta. Hyvä puoli on se, että sähköiset viestimet lisäävät saavutettua ja näin myös yhdenvertaisuutta, kun ja jos viestimiä osataan oikea-aikaisesti käyttää.

Vuonna 2020 uudistettiin Koululiikuntaliiton internet-sivustot www.kll.fi ja www.vesisankarit.fi . Uudet sivut noudattavat esteettömyysohjeistuksia ja esteettömyys -näkökulma oli myös kilpailutuksen kriteerinä.

Toimenpiteet 2020-2023

Liiton viestintäsuunnitelma päivitettiin yhteistyössä Viestintä-Pirittan kanssa keväällä 2022. Suunnitelmassa huomioidaan eri kanavat ja saavutettava sisältö.

Toimenpiteet 2023-2026

Tärkeä osa sisäistä viestintää on viikottaiset toimiston Teams-kokoukset. Viestinnän työparityöskentelytapaa viedään eteenpäin koko henkilökunnan kanssa. Säännölliset työparitapaamiset Teamsillä. Kaikki osallistetaan osaksi viestintää. Tiedotetaan sisällöllisesti ja visuaalisesti yhdenmukaisesti koko toimiston toiminnoista KLL:n viestintäkanavissa.

Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa

Palvelustrategian kehittäminen

- Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille
- Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan
- Osallisuutta vahvistavat yleiset palvelut
- Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut
- Tulohjaus ja resurssien kohdentaminen

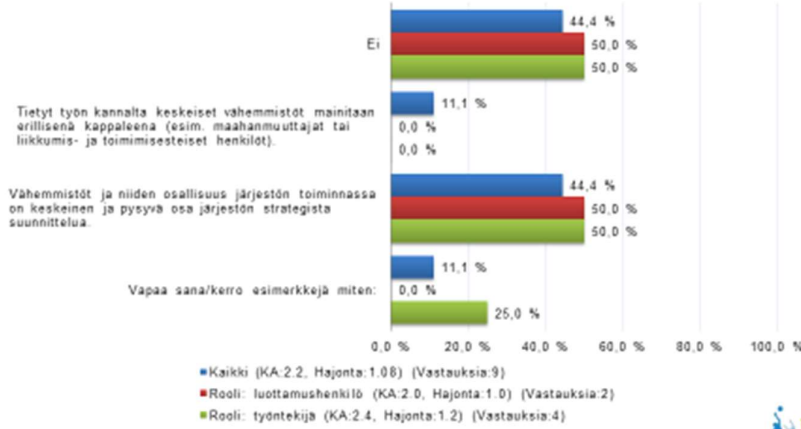
Lähtötilanne v. 2016

Koululiikuntaliiton toiminta on avointa kaikille koululaisille ja opettajille. Koululiikuntaliitto teetti v. 2015 laajan kyselyn koululaisille, vanhemmille ja opettajille Fountain Parkin toteuttamana. Vastaavanlaisen harrastuskyselyn teetti myös Opetus- ja kulttuuriministeriö v. 2016. Vastaukset olivat samansuuntaisia – toisaalta kouluympäristössä liikuntatoimintaa kaivataan monipuolisesti eri liikkujatyypeille ja – tasoille kohdennettuna. Perinteiset tavat liikkua pitivät pintansa – kenties johtuen siitä, että kouluympäristö tukee tietynlaisia perinteitä ja toimintatapoja. Kilpailuista halutaan enemmän harrastuneisuuden suuntaan, onnistumisen ja oppimisen kokemukset nousivat kärkeen. Käytännössä osallistumista edesauttaa koulussa koulupäivän aikainen toiminta, joka kuitenkin vaatii onnistuakseen resurssia, koulutusta ja osaamista. Valtakunnalliset tapahtumat kohtaavat osan ryhmästä, niin sanotut aktiiviliikkujat ja liikunnasta motivoituvat. Suurimmaksi esteeksi muodostuvat matkustamisen hinta ja vaiva, jolloin kouluissa ja kunnissa tehdään valintoja osallistujista ja osallistamisesta. Osa asioita, joihin KLL ei voi juuri vaikuttaa. Osallistumismaksun suuruus on harvemmin pääongelma. Ongelma on ns. muut matkustamisen kulut.

LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

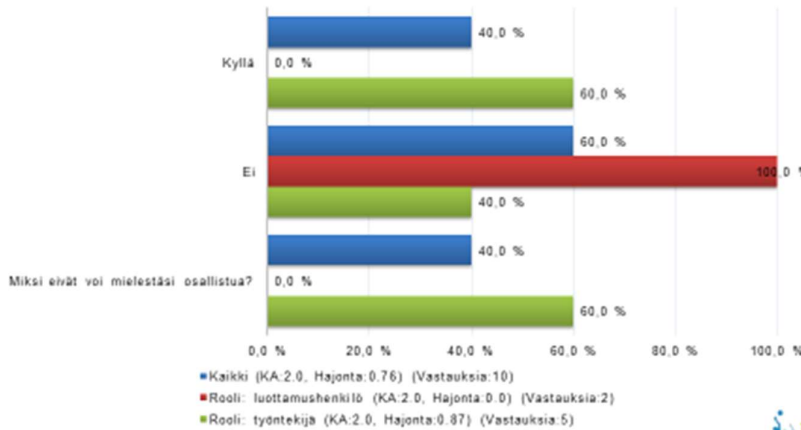
18. Huomioidaanko yhdenvertaisuus järjestönne strategisessa suunnittelussa tai toimintasuunnitelmissa?



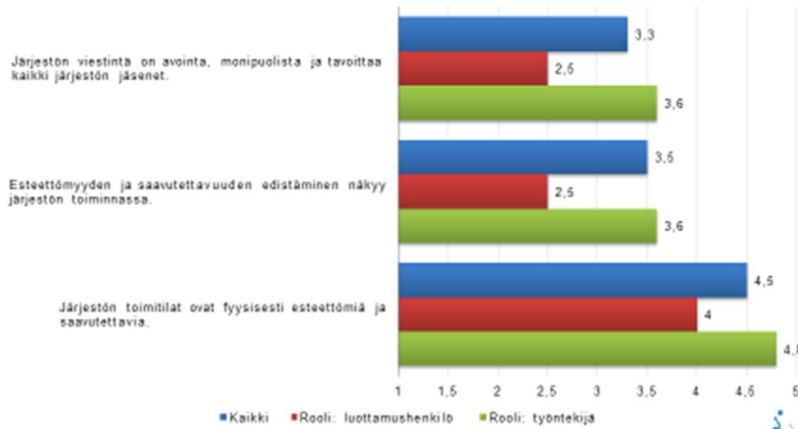
LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

9. Luuletko, että jotkut ryhmät eivät voi osallistua järjestönne toimintaan tai osallistuminen olisi hankalaa?



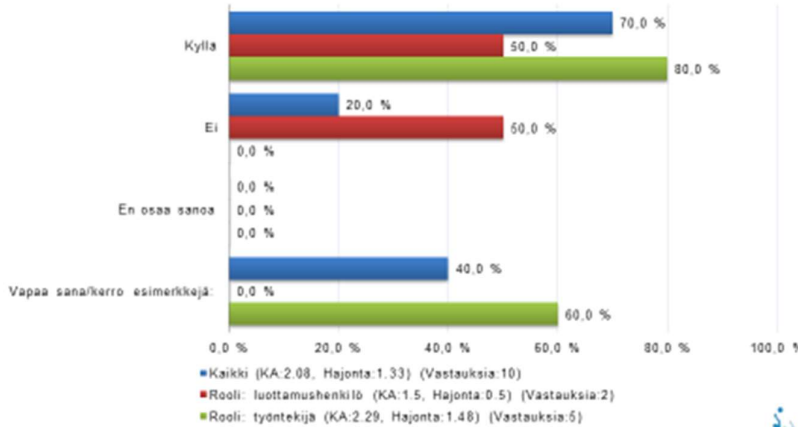
6. Esteettömyyden toteutuminen järjestössänne



LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

12. Onko järjestöllänne toimintaa vammaisille harrastajille ja urheilijoille tai muille erityisryhmille?



Toimenpiteet 2016–2020

Tätä asiaa on työstyetty eri tavoin – miettimällä kaikille sopivia paikkakuntia, lokalisoimalla toimintaa koulupäivän yhteyteen sopivaksi jne. Toisaalta on huomioitu se, että tasapäistämisen sijaan, halutaan antaa mahdollisuus erilaisille liikkujille liikkua heille sopivalla tavalla. Opettajilla on käytössään hyvin kohtuuhintaista materiaalia liikunnan lisäämiseksi ja integroimiseksi koulupäivään eri oppitunneille. Tiedon ja osaamisen lisääminen koulutuksen avulla on haasteellista. Opetushenkilökunta ei juuri lähde liikkeelle yksittäisiin koulutustilaisuuksiin, edes oman harrastuneisuutensa pohjalta, vaan pakolliset koulutukset määräytyvät VESO-periaattein. Liikkuva koulu – organisaatio on v.2016 aikana ensimmäistä kertaa yrittänyt hahmottaa kokonaisuutta. Koululiikuntaliiton viesti onkin ollut se, että pitäisi järjestää yhteisiä seiniä ja kouluttautumismahdollisuuksia Liikkuvien koulujen edistämiseen, niin,

että myös järjestöt voivat koulutusta Vesona järjestää. Koulutusten tulee olla opettajia riittävän lähellä kustannustehokkaasti. Tapahtumien yhteyteen on Koululiikuntaliitto kyennyt mm. Vesi- ja Juoksusankarit toiminnoilla liikuttamaan ja kouluttamaan laajasti. Näitä silmiä avaavia – toimintamuotoja on tarvittu mm. uuden OPS-suunnitelman havainnollistamiseksi. Vammaisliikunta on perinteisesti ollut erityisliikuntajärjestöjen osaamisen varassa. Koululiikuntaliitto on kuitenkin viime vuosina tuottanut materiaalia ja toimintaa v.2016 Pallosankareiden muodossa erityisliikujille. Yhdenvertaisuus laajassa mielessä on kuitenkin hyvä pitää keskustelussa ja toimenpiteissä konkreettisella tasolla mukana.

Koululiikuntaliitto toimii aktiivisesti Liikkujan polku -verkostossa, Vaikuttajaverkostossa, Harrastusryhmässä niin liikunta-alan kuin nuorisotoimijoiden ja koulutoimijoiden kanssa. Yhteistyöverkosto on laaja, siitä ja yhteiskuntavaikuttamisesta voi lukea Koululiikuntaliiton vuosikertomuksesta.

Tavoitteet v. 2020-22

Sähköisen materiaalin saavutettavuuteen on kiinnitetty huomiota. KLL:n uudet internet-sivut on tehty saavutettavuusperiaatteita noudattaen. Samoin siellä tarjolla oleva materiaali tarkistetaan helppolukuisuuden ja saavutettavuuden näkökulmista vähintään Microsoftin omia tarkistusohjelmia hyödyntäen. Lapset ja nuoret sekä heidän osallisuuden edistäminen on strategian kärkitavoite. Siinä on jo otettu askeleita oikeaan suuntaan, jolloin koululaiset voivat itse vaikuttaa heitä koskevan toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen mm. koulussaan. Näitä mitataan ja arvioidaan palautekyselyin, joissa on sekä kaikille yhteisiä osioita saavutettavuuden ja osallisuuden näkökulmista sekä yleistä palautetta toiminnasta kehittämisajatuksineen.

Tavoitteet ja toimenpiteet v. 2023-26

Osallisuus nousee lasten- ja nuorten liikunnassa yhä enenevässä määrin keskusteluun ja sitä tuleekin tarkastella liitossa eri näkökulmista, kuten osallisuuden, saavutettavuuden, yhdenvertaisuus ja tasa-arvon näkökulmista. Syksyllä 2023 Koululiikuntaliitossa tarkasteltiin asiaa koulun toiminnan näkökulmasta seuraavasti.

Asiassa on monta eri näkökulmaa. Muita kuin oppiaineita tulee käsitellä opetussuunnitelman mukaisen toimintakulttuurin ja hyvinvoinnin edistämisen sekä erikseen kilpatoimintaa kilpatoiminnan lähtökohdista. Tärkeintä on nuoren inhimillinen kohtaaminen ja ennakointi.

Taustaa koululiikunnan toteuttamisen näkökulmasta yleisesti:

- 1. Move! (tapaus vuonna 2021) – tapauksessa Ministeri Andersson vastasi Eduskunnalle kirjallisesti aiheesta: Miten varmistetaan, että sukupuolten moninaisuus otetaan huomioon asianmukaisesti Move! -järjestelmässä ja laajemmin perusopetuksen liikunnassa? Koko vastauksen voi Eduskunnalle voi lukea linkistä: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_519+2021.pdf**
Yhdenvertaisessa ja turvallisessa oppimisilmapiirissä jokaisella oppilaalla on yhtäläiset mahdollisuudet saada tukea oppimiseensa ja kasvaa omana itsenään sekä tulla tasavertaisesti huomioduksi ja kuulluksi. Opettaja on työssään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) alainen.

Opettajien, kuten jokaisen kasvattajan on tärkeää tunnistaa omassa toiminnassaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat hänen suhtautumiseensa sukupuoliin sekä toimintaansa opettajana. Opettajan tulee pyrkiä purkamaan sukupuolittuneita rakenteita, toimintamalleja ja stereotyyppioita.

Tyttöjen ja poikien välillä on keskimäärin fyysisiä eroja, jotka aiheuttavat sen, että mittarit toimivat eri tavalla. Move!-mittaustulosten viitearvot on määritetty tieteellisessä prosessissa erikseen tytöille ja pojille. Muille sukupuolille ei ole nykyisellään käytettävissä viitearvoja. Jos oppilas ei samaistu binäärisen sukupuoli- ja sukupuolijaottelun sukupuoliin, opettajan on tärkeää keskustella asiasta oppilaan kanssa ja yhdessä sopia, mitä viitearvoja oppilaan kohdalla Move!-mittauksissa käytetään.

Eduskunnalle tehdyssä vastauksessa todettiin mm. näin: Yleisesti ajatellaan, että tyttöjen ja poikien fysiologia ei juurikaan eroa toisistaan ennen murrosiän alkua. Tästä syystä esimerkiksi liikuntatutkimuksissa tutkijat lähtevät aluksi selvittämään asioita koko tutkimusjoukolla, erottelematta sukupuolten moninaisuutta. Tutkijoiden mukaan lähes poikkeuksetta liikuntaan liittyvissä tutkimuksissa tulee kuitenkin eteen vaihe, jossa sukupuoli liittyy jollakin tavalla tuloksiin. Saadaksean tutkittavaa ilmiötä paremmin selittävän tuloksen, tutkijat joutuvat ottamaan sukupuolen analyysiin mukaan. Analyysit ovat paljastaneet, että sukupuoli osoittautuu selittäväksi tekijäksi monissa fyysiseen toimintakykyyn liittyvissä asioissa. Johtopäätösten näkökulmasta on siis tärkeää huomioida tutkittavan sukupuoli. Se, että tutkittaessa tai mitattaessa huomioidaan sukupuoli ja/tai muut vastaavat taustatekijät, lisäävät tutkittavien yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua ja edesauttavat erilaisuuden ymmärtämistä.

2. Lain näkökulmasta tunnustetaan kaksi sukupuolta fysiologisin seikoin perusteltuna ja tasa-arvon toteutumiseen otetaan kantaa myös perusopetuslaissa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986):

5 § Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet varhaiskasvatukseen ja että varhaiskasvatus tukee tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa, opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

3. Perusopetuksen perusteet / OPS Toimintakulttuurista Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Oppiva yhteisö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Yhteisön jäsenet tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi samanarvoisina riippumatta mistään henkilöön liittyvästä tekijästä. Samanarvoisuus ei merkitse samanlaisuutta. Yhdenvertainen kohtelu edellyttää sekä perusoikeuksien ja osallistumisen mahdollisuuksien turvaamista kaikille että yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista.

Peruskouluaikana oppilaiden käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä ja seksuaalisuudesta kehittyy. Oppiva yhteisö edistää arvoillaan ja käytänteillään sukupuolten tasa-arvoa ja tukee oppilaita oman identiteetin rakentumisessa. Opetus on lähestymistavaltaan sukupuolittietoista. Yhteisö rohkaisee oppilaita tunnistamaan omat mahdollisuutensa sekä suhtautumaan eri oppiaineisiin, tekemään valintoja ja sitoutumaan opiskeluun ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja. Oppimisympäristöjä, työtapoja ja opetusmateriaaleja valitsemalla ja kehittämällä luodaan näkyvyyttä inhimillisen moninaisuuden arvostamiselle.

Yhteinen vastuu koulupäivästä

Arvoperusta, oppimiskäsitys ja toimintakulttuuri ilmenevät koulutyön käytännön järjestämisessä. Järjestämisen tulee edistää kasvatukselle ja opetukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja perusopetuksen tehtävän toteuttamista. **Järjestämällä luodaan edellytykset oppilaiden hyvinvoinnille, kehitykselle ja oppimiselle sekä huolehditaan kouluyhteisön sujuvasta toiminnasta ja yhteistyöstä. Koulutyön käytännöt edistävät myös kestävä elämäntapaa. Lähtökohdانا on yhteinen vastuu ja huolenpito jokaisen hyvästä ja turvallisesta koulupäivästä.** Kasvatustyö ja hyvinvoinnin edistäminen kuuluu koulun kaikille aikuisille tehtävästä riippumatta. Koulutyön järjestämisessä otetaan huomioon kaikkien oppilaiden tarpeet, edellytykset ja vahvuudet. Hyvä opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutussuhde edistää kouluun kiinnittymistä. Huoltajien ja muiden tahojen kanssa tehtävä yhteistyö tukee tässä onnistumista. **Myös oppilaiden osallisuus nousee näissä kohdissa tärkeäksi esim. oppilaskuntien kautta. Koululiikuntaliitossa olemme erityisesti tehneet työtä osallisuuden vahvistamisen hyväksi ja kuulluksi tulemiseksi mm. matalankynnyksen liikuntaa toteutettaessa.**

4. Liikunnan opetus suunnitelman perusteissa todetaan fyysinen-, psykologinen- ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet, minä-pystyvyys ja itsemäärämisoikeus

Kilpailutoiminta

Koululiikuntaliiton kilpailutoiminnassa noudatetaan pääsääntöisesti lajiliiton, Olympiakomitean ja Koululiikuntaliiton kilpailusääntöjä ja ohjeistuksia yksilökisoissa ja joukkuekisoissa. Koulusovellukset ovat myös mahdollisia ja niistä aina ohjeistetaan toimintamuodoittain erikseen (esim. sekajoukkueet).

5. Kilpatoiminta ei ole koulun oppisisältöä/tehtävä ja koulun toimintana sitä tulee tarkastella koulun oman toimintakulttuurin ja hyvinvoinnin edistämisen näkökulmista.

Kilpatoiminnassa on suuri lajikirjo, joissa kullakin lajiliitolla on omat sääntönsä, mitä tulee kilpasarjoihin. Näissä noudatetaan lajiliiton, Olympiakomitean ja kv-toiminnan sekä Koululiikuntaliiton omia ohjeita ja sääntöjä

- 5.1. Kilpatoiminnassa tunnustetaan pääosin kaksi sukupuolta ja kilpatoiminnassa täysi-ikäisen sukupuoli pitää pystyä lääketieteellisesti todentamaan. Sarjoihin osallistuminen voi määräytyä täysi-ikäisellä esim. testoteoriini-mittausten perusteella
- 5.2. Alaikäisten virallisissa sarjoissa noudatetaan pitkälti liittojen suosituksia – pääosin halutaan varmistaa turvallisuus ja reiluus, kun fysiologiset lähtökohdat vaikuttavat suorituksiin eri tavoin iästä riippuen. Toisaalta halutaan varmistaa myös kasvurauha nuorelle.
- 5.3. **Koulun omaa toimintakulttuuria voi kehittää koulun omista tarpeista ja lähtökohdista** lähtien. Olisi hyvä, että sen kehittämiseen osallistuu kouluyhteisö laajasti, mutta erityisesti koululaiset itse. Kun useampi henkilö osallistuu, voidaan toimintaa toteuttaa eri tavoin, sekä perinteitä, että uusia ajatuksia kunnioittaen.

Esimerkinomaisesti koulun omissa tapahtumissa ja paikallis- ja aluetasoilla voidaan koulujen välisissä (kisa)tapahtumissa pohtia, kuinka oleellisia ovat sukupuolittuneet sarjat. Kisatoimintaa voi toteuttaa luokkakohtaisin tuloksin tai sekajoukkuein. Tällöin tärkeintä on saada oma onnistumisen kokemus.

Matalankynnyksen toiminta

Sankarit-toimintaan osallistuminen on mahdollista kaikille. Koulut voivat toteuttaa toimintaa omista lähtökohdistaan ja huomioiden kouluympäristön mahdollisuudet. Työntekijöiltä on mahdollisuus saada konsultaatiota ja koulutusta toiminnan toteuttamiseksi kouluissa.

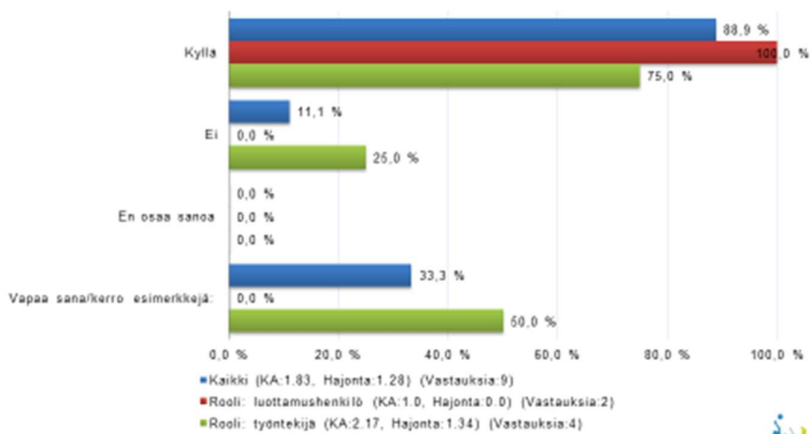
Koulut voivat osallistua yhteen tai useaan Sankarit-koulutoimintaan lukuvuosittain. Koulujen toimintaa tuetaan koulutuksin, materiaalein ja säännöllisin viestein. Toiminnan toteuttaminen on mahdollista erilaisissa tiloissa tai oppitunti-integraatioina.

Opettajien matalankynnyksen toiminta on myös avointa kaikille esim. webinaarit ja tapahtumat.

LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

13. Pyntäänkö järjestönne toimintaa kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. miesvaltaisissa lajeissa tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikumis- ja toimimisesteiset)?

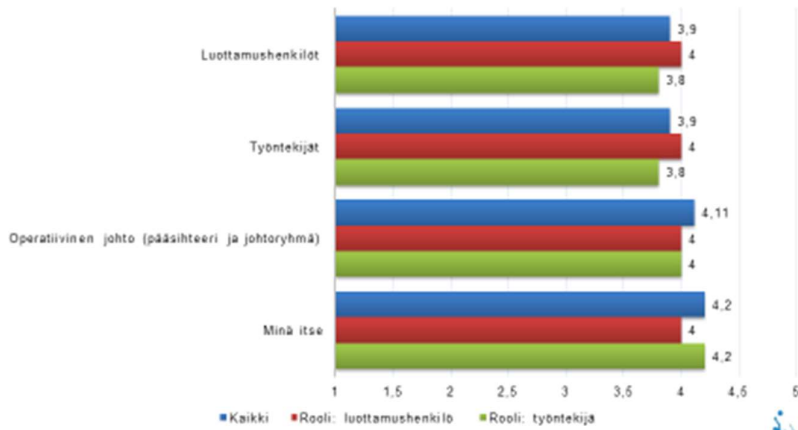


Asiakaspalvelu

- Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi
- Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää
- Henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville
- Asiakaspalautemekanismit
- Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen

Lähtötilanne v. 2016

19. Kuinka sitoutuneita arvioit järjestönne eri toimijoiden olevan yhdenvertaisuuden edistämiseen?



Toimenpiteet 2016–2020

Neuvonta ja palveluohjaus

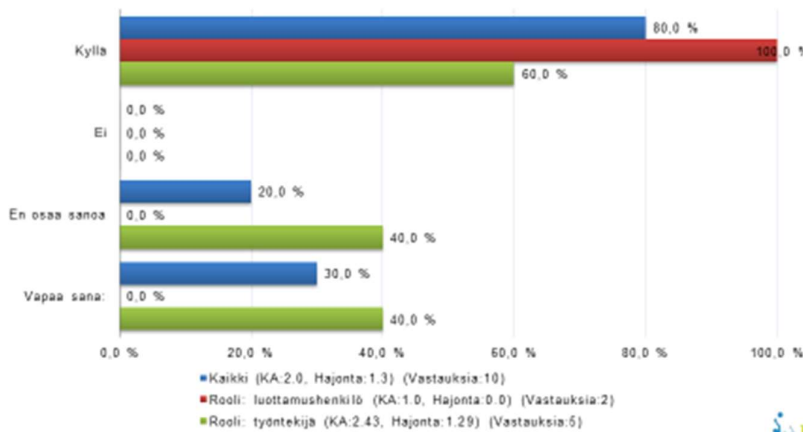
- Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin
- Maahanmuuttajapalvelupisteet ja omankielinen neuvonta
- Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen

Lähtötilanne v. 2016

LIIKUNTAJÄRJESTÖJEN YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Vastaajan taustatiedot

14. Saako järjestönne palveluista tai toiminnasta neuvontaa, jos ei osaa suomea/ruotsia?



■ Kaikki (KA:2.0, Hajonta:1.3) (Vastauksia:10)
 ■ Rooli: luottamushenkilö (KA:1.0, Hajonta:0.0) (Vastauksia:2)
 ■ Rooli: työntekijä (KA:2.43, Hajonta:1.29) (Vastauksia:5)



Koskee viranomaispalveluja.

Toimenpiteet 2016–2020 ja jatkotavoitteet v. 2020-22

Koululiikuntaliiton materiaalia on saatavissa suomen- ja ruotsinkielisinä. Sankarit -toiminnassa hyödynnämme videomateriaalia sekä selkeitä pdf-kuvituksia, joista toiminta-ajatus selviää visuaalisesti.

Internet-sivustomme www.kll.fi ja www.vesisankarit.fi ovat v. 2020 uudistettu saavutettavuus-direktiivin mukaisesti. Materiaaleissa on huomioitu mahdollisuuksien mukaan saavutettavuus ja selkokieliisyys.

Mm. Vesisankarit toimintaa on kohdistettu SPR:n kanssa yhdessä maahanmuuttajille. Materiaaleissa löytyy soveltavan liikunnan ehdoilla tuotettua materiaalia. Koululaistapahtumissa tarpeen tullen myös huomioidaan

Tulkki- ja omankielinen palvelu

- Sekä asiakkaat, että viranomaiset ymmärtävät toisiaan
- Huomioidaan asiakkaiden yksityisyyden suoja käyttämällä ammattilaistulkkeja
- Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen
- Apuvälineiden ja muiden kommunikaatiota helpottavien keinojen käyttäminen

Lähtötilanne v. 2016

Tämä kohta liittyy viranomaisten toimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon. Vanhat perinteet ovat johtaneet siihen, että vapaaehtoisessa liikunnassa on sekä ruotsinkieliset-, että vammaisliikuntajärjestöt toimijoina.

Toimenpiteet 2016–2020

Asiaa seurataan ja tehdään yhteistyötä tarvittaessa muiden toimijoiden kanssa.

Erityispalvelut

- Erityispalvelut osataan kohdentaa oikein
- Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta
- Ennakko-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen
- Maahanmuuttaja- ja vammaispalvelut
- Eri ryhmille suunnatut työelämävalmennukset
- Romaniyhdyshenkilöt

Lähtötilanne v. 2016

Vapaaehtoistoiminnassa otetaan mahdollisuuksien mukaan erilaiset koululaiset ja heidän tarpeensa huomioon. Kouluaikana koulut ja koulutuksenjärjestäjät vastaavat toiminnasta viranomaisohjeitten ja lakien, Opetussuunnitelman yms mukaan.

Sankari-toiminnassa on kokonaisuuksia, jotka on kohdennettu erityisryhmille, kuten Pallosankarit (soveltava liikunta) ja Vesisankarit mm. maahanmuuttaja -keskuksiin yhteistyössä SPR:n kanssa.

Osallisuuden kasvattaminen on uuden strategian päätavoite, joka jo toteutuu käytännössä eri toiminnassa.

Toimenpiteet 2016–2020

Toimenpiteet mm. maahanmuuttajille ovat tapahtuneet toiminnan järjestämisessä ja kautta. Materiaaleissa huomioidaan soveltava liikunta.

Asiakaspalaute

- Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta
- Asiakaspalautteen kerääminen eri menetelmin

Lähtötilanne v. 2016

Asiakaspalautetta kerätään suurimmista tapahtumistamme. Nuoria osallistetaan mm. Power Mover –toiminnassa vaikuttamaan itseään koskevista asioista mm. tanssi yms. valinnat. Sosiaalisen median kautta, sana on vapaa. Osallisuuden myötä, tavoitteena on, että koululaiset pääsevät itse vaikuttamaan heille suunnatun toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Uudet tavoitteet löytyvät uudesta strategia-asiakirjasta.

Toimenpiteet 2016–2020

Eniten osallistamista tarvitaan lapsilta ja nuorilta, jota varten toimintaa tehdään. Osallistuvat opettajat ovat puolestaan tyytyväisiä toimintaamme, mutta kohderyhmä saavutettavuus on liian pieni ja kohdistuu opettajatoiminnassa virkistysliikunnan osalta pääosin miehiin. Naisia yritetään tavoittaa erilaisin uudistuvien keinoin, mutta liikkeelle lähteminen on haastavaa.

Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa

- Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat
- Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa
- Kuulemistilaisuudet ja lausuntokierrokset
- Kansalaisjärjestöstrategiat
- Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen

Lähtötilanne v. 2016

Tämä kohta liittyy viranomaisten toimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon ja yhteistyötä verkottuen on tehty mm. Liikuntalain moniarvoisuuden puolesta ja mm. Liikkujan polun edistämisen puolesta liikuntayhteisössä ja koko yhteiskunnassamme sekä moniarvoisen liikkumisen ja kansanterveyden nimissä. Työ on tuottanut tulosta – muutoksia tulee liikuntajärjestöjen toiminta-avustuskriteereihin, Valo ry:n laaja-alaisemman liikkujaprofiiliin näkymisenä. Liikkujan polku verkostossa edistetään myös kansanterveyden näkökulmaa, lasten oikeutta harrastukseen ja liikuntaan.

Toimenpiteet 2016–2020

Työ jatkuu verkostoissa tarpeen mukaan.

Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta

- Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji
- Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tulleen syrjityksi
- Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä
- Valitustie tehdään asiakkaille tunnetuksi; valitus-, oikaisuvaatimus- ja muutoksenhakumenettelyt
- Kantelumekanismit
- Potilas- ja sosiaaliamies

Lähtötilanne v. 2016

Koululiikuntaliitolla on Tapahtumajärjestäjän käsikirja sekä aluetoimijoille opas toiminnan organisoimiseen. Lisäksi joissakin tapahtumissa pidetään ns. tiedonsiirtopalavereja, joissa opittuja kokemuksia jaetaan tuleville järjestäjille. Koululiikuntaliitto tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jotka muuttuvat vuosittain. Laadunvalvonta perustuu siis vahvasti jo opittuihin kokemuksiin ja KLL:n asiantuntijuuteen ennen tapahtumaa. Koululiikuntaliitto pyytää säännöllisesti palautetta eri tapahtumistaan. Järjestelmää on muokattu siten, että kysely on yhteismitallinen ja mahdollisimman objektiivinen. Asiakkaat ovat myös soittaneet suoraa palautetta toiminnanjohtajalle tai

tapahtumavastaavalle. Tarvittaessa asia on johtanut eteenpäin mm. hallituksen ja terveyshuollon toimenpiteisiin.

Toimenpiteet 2016–2020

Tiedonsiirtopalaverit, asiakaspalaute ja asioiden dokumentointi ovat tärkeitä ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Asiaa käsitellään toimistopalavereissa, kuinka asioita voisi vielä jouhevoittaa, laajentaa ja laadun näkökulmasta kehittää.

Viestintä ja markkinointi

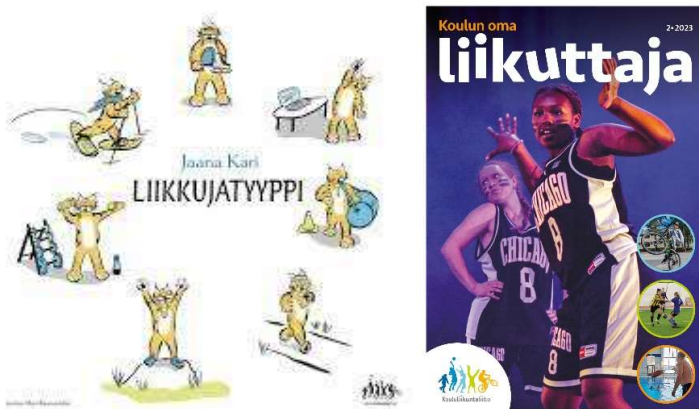
- Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät
- Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita, eikä anna stereotyyppistä tietoa
- Ryhmille suunnattu tiedottaminen
- Eri kielillä tehdyt tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö
- Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö (radio, ilmaisjakelulehdet)
- Esteettömät tiedotuskanavat
- Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen

Toimenpiteet 2021-2025

Yhdenvertaisuus on tulevaisuuden markkinavalti ja sitä viestiä tulee viedä mm. kuvitusvalinnoissa niin, että erilaiset liikkujat edustavat heterogeenisesti koulupäivän arkea. Saavutettava liikunta mahdollistaa erilaisten osallistujien mukaan tuleminen ja joukkoon kuulumisen.

Koululiikuntaliitto käyttää kuvia/kuvitusta monipuolisesti, niin, että kuvissa näkyy eritaustaisia ihmisiä.

Koululiikuntaliitto pyrkii neutraalisuuteen esim. liikkujatyyppi-kuvituksessa (Ilves eri liikkujatyyppeinä), jotta vältetään stereotypioita ja esitetään yhdenvertaisina erilaiset tavat motivoitua liikuntaan.



Esteettömyystoiminta

- Toimitilat, asiakaspalveluvälitteet ja tiedottaminen ovat esteettömiä
- Vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset

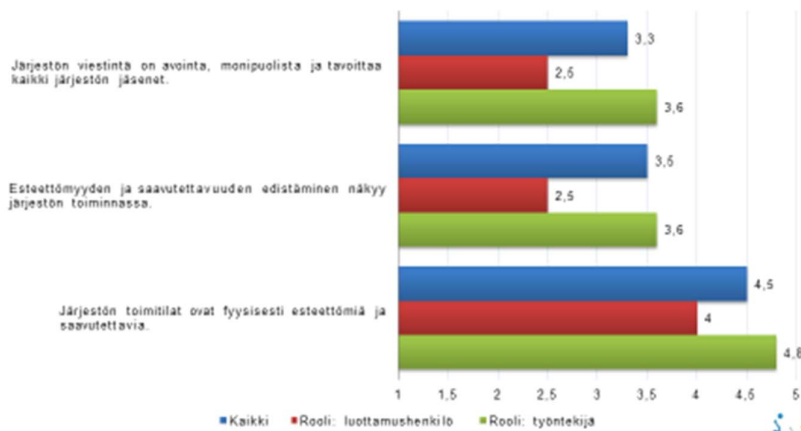
Lähtötilanne v. 2016

OAJ-AKAVATALO:ssa tehtiin mittava peruskorjaus v. 2014–2015 aikana. Uusiin tiloihin muutettiin takaisin OAJ:n vuokralaiseksi v. 2016 alusta. Koululiikuntaliitto käytti omien tilojensa suunnittelussa Tea-Mariia Pyyköstä. Arkkitehtitoimisto Tuomo Siitonen on noudattanut voimassa olevia rakennusmääräyksiä kuten myös muut suunnittelijatkin ja rakennusvalvonta on tarkastanut kiinteistön ennen käyttöönottoa.

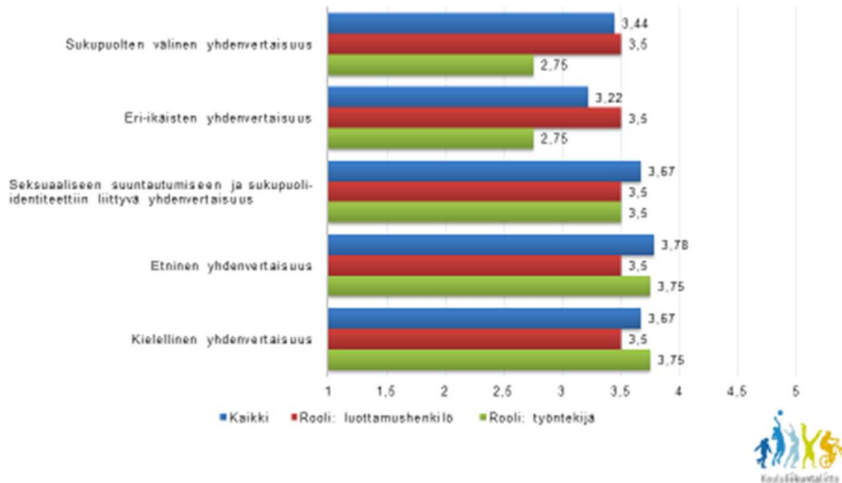
Suunnitteluhanketta ohjasi Aalto-yliopiston tutkijat ja kysely osallisti työntekijät ja huomioi eri tarpeet. Esim. lattia on kelluva ja allergiaystävällinen sekä akustoiva. Ikkunoissa on rullaverhot häikäisyä estämään. Liiketunnistin valot huomioivat energiatehokkuuden. Tilat on suunniteltu esteettömiksi. Kiinteistössä on hissi ja ajoluiskat.

Saavutettavuuden näkökulmasta uudet internet-sivut on toteutettu esteettömyyden periaattein. Lisäksi materiaali ja etäosallistuminen mahdollistavat osallistumisen matkojenkin päästä.

6. Esteettömyyden toteutuminen järjestössänne



25. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne?



Toimenpiteet 2016–2020

Saavutettavuuteen on kiinnitetty huomiota. KLL:n internet-sivusto on uudistettu v. 2020 saavutettavuuden periaatteilla. V. 2018 eteenpäin olevia dokumentteja päivitetään sitä mukaan, kun ne ovat käsittelyssä. Toimisto-ohjelmistoissa käytetään Microsoftin tarkistustyökaluja saavutettavuuden ja helppolukuisuuden varmistamiseksi. Tämä dokumentti on läpikäynyt tarkistuksen.

Lainsäädännön, ohjeistuksien ja politiikan valmistelu

- Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon säädösvalmistelussa
- Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä
- Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin
- Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa

Lähtötilanne v. 2016

Koululiikuntaliitto on toiminut aktiivisesti liikunta- ja kansalaisjärjestöverkostoissa ja tuonut liikunnallisen elämäntavan laajaa viestiä kuuluvaksi muiden verkostotoimijoiden kanssa. Toiminta on johtanut painopistemuuksiin ja asioiden huomioimiseen ja jopa kansalaisaloitteeseen asti.

Toimenpiteet 2016–2020

Työ jatkuu. Koululiikuntaliitto toimii ja on toiminut laaja-alaisesti eri verkostoissa, kuten Liikkuva koulu ja Liikkuva Opiskelu -ohjaus/työryhmissä. Liikkujan polku verkostossa, Liikkujan polku Vaikuttaja-verkostossa, Harrastusryhmässä, jossa Olympiakomitean lisäksi kaikki keskeiset liikunta- ja nuorisojärjestöt.

Toimenpiteet 2021–2023

Koululiikuntaliitto toimii ja on toiminut laaja-alaisesti eri verkostoissa, kuten Liikkuva koulu ja Liikkuva Opiskelu -ohjaus/työryhmissä. Liikkujan polku verkostossa, Liikkujan polku Vaikuttaja-verkostossa, Harrastusryhmässä, jossa Olympiakomitean lisäksi kaikki keskeiset liikunta- ja nuorisojärjestöt.

Hankintojen kehittäminen

- Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat
- Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset

Lähtötilanne v. 2016

Aikaisempaa selvemmät Opetus- ja kulttuuriministeriön avustusperiaatteet sekä julkinen hankintalaki johtaa siihen, että kilpailutusta on tehtävä säännöllisesti. Kevyt kilpailutus on tehtävä 7.000€ hankintoihin. Tällä pyritään vaikuttamaan epäterveen kilpailun mm. kaverisopimusten tai muun suosimisen välttämiseen. Hankintaosaamisesta on paljon aineistoa ja sitä voidaan liitossa keskittää sille, joka sen parhaiten taitaa. Periaatteet on kuitenkin mm. toimistokokouksissa käsitelty. Tarkoitus on toimia avoimesti, arvioida tarjouksia järjestelmällisesti ja hakea myös liiton parasta. Toisia toimialoja kilpailutetaan säännöllisemmin vuosikierron mukaisesti, jotkut tilaustyöt ovat sopimusperusteisia kertatilauksia. Esimiestasolla seurataan laajasti myös esim. markkinoiden hintatilannetta, joten käsitys kohtuullisuudesta on olemassa. Epäselvää on, täytyykö kilpailutus dokumentit säilyttää kauan ja toisaalta tarjousten voimassaolo on rajoitettua. Suuremmissa hankinnoissa yli 15.000€ päätös alistetaan useammalle taholle ja lähtökohtaisesti hallitus ja talousarvio määrittävät voidaanko ostoon ryhtyä.

Toimenpiteet 2016–2020

Tietyt kustannuskokonaisuudet täytyy saada läpinäkyvämmäksi erityisesti henkilöiden osalta, jotka vastaavat suuresta määrästä yksittäisiä tapahtumia. Lähinnä toimenpiteitä aiheuttavat tapahtumapaikkojen valinta (joskus osallistumismäärät aiheuttavat rajoituksia), viestinnässä kilpailutus on arkipäivää ja esim. talous- ja tietohallinnon palveluissa ja sovelluksissa tarkoituksenmukaista on kilpailutus n. joka 7.vuosi, sillä ns. välilliset vaihtamiskustannukset ovat suuret. Hankintalakitietoutta ja periaatteita pidetään esillä ja jokainen budjettivastuullinen on vastuussa oman alansa dokumentoinnista.

Koululiikuntaliitossa on Taloussääntö, jota noudatetaan OKM:n avustusohjeitten ja hankintalain lisäksi. Kilpailutuksessa otetaan jatkossa huomioon saavutettavuus ja kestävyys-näkökulmat.

Toimenpiteet 2021–2023

Koululiikuntaliiton budjettirakennetta tarkennettiin niin, että Tapahtumiin liittyvät suora kulut ja toimenpiteet näkyvät selvemmin. Vuosi 2023 ei ollut julkisia erityismäärärahoihin rahoitettuja projekteja, joka yksinkertaisti budjettia.

Lähteet

Yhdenvertaisuussuunnitelman opas / Sisäasiainministeriön julkaisu 2010

<http://www.intermin.fi/julkaisu/102010?docID=25380>

Työkaluja ja tukea yhdenvertaisuussuunnitelman tekijöille Sport.fi

<http://www.sport.fi/uutiset/uutinen/tyokaluja-ja-tukea-yhdenvertaisuussuunnitelman-tekijoille>

Terveystalo Oy:n tekemä työpaikkaselvitys- ja käynti Koululiikuntaliitossa touko-kesäkuu 2016 ja 2019.

Terveystalo Oy:n tekemä Psykkisten- ja sosiaalisten kuormitustekijöiden arviointi.

Valo Ry:n Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokartoitus – Survey Pal –kysely ja graafit.

Toimiston sisäinen työnohjausprosessi.

Etätö-sopimus pohja ja niiden käyttöönotto halukkaille 2019-2020.

Liikkujan polku -verkoston Vaikuttajaryhmän työssä mukana olo.

Koululiikuntaliiton tapahtumajärjestäjän käsikirja v. 2009, päivitetty v. 2020.

OLL ympäristövastuuohjelma

<https://oll.fi/assets/uploads/2020/05/Ymp%C3%A4rist%C3%B6vastuuohjelma-OLL.pdf>

Reilu Peli <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/11/reilu-peli.pdf>

Saavutettavasti.fi <https://www.saavutettavasti.fi/saavutettavat-asiakirjat/word/>

Hyvän yhdistyshallinnon tueksi

<https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/jasenpalvelut/yhdistyshallinnon-tueksi/>

Hyvä hallinto lajiliitossa [https://storage.googleapis.com/valo-](https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/hyva_hallinto_lajiliitossa.pdf)

[production/2016/12/hyva_hallinto_lajiliitossa.pdf](https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/hyva_hallinto_lajiliitossa.pdf)

Työnohjaus-prosessi Koululiikuntaliitossa kesä-syyskuu 2020 / Katri Lehtovaara -työnohjaaja

Koululiikuntaliiton yhteiskuntavastuuseen liittyvät dokumentit löytyvät osoitteesta

<https://www.kll.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/>

Koululiikuntaliitto KLL ry:n toimintaperiaatteet ja julkaisut

Voit tutustua alla oleviin toimintaperiaatteisiin ja suunnitelmiin osoitteessa:

<https://www.kll.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/>

Yhteiskuntavastuu
Koululiikuntaliitossa
yleisesti ja toiminta
pähkinänkuoressa
infograafina.

KLL opas onnistuneen
ja turvallisen
koululaistapahtuman
järjestämiseen

Kestävä ja
ympäristöystävällinen
tapahtuma

Koululiikuntaliiton
tasa-arvo ja
yhdenvertaisuus-
suunnitelma

Reilu peli
-urheilyyhteisön
reilun pelin ihanteet ja
tavoitteet

KLL:n ja lajiliittojen
hyvä hallinto

Koululiikuntaliiton
taloussääntö

Koululiikuntaliitto
KLL ry:n säännöt

Yhteiskuntavastuusuunnitelmat

Ympäristövastuu-
suunnitelma