Päivitetty 17.1.2024

PUUTTUMISEN POLKU
Voimisteluklubi Lohja

Emme hyväksy Vk-Lohjan toiminnassa epäasiallista käytöstä tai kiusaamista missään muodossa. Puuttumisen polku on Vk-Lohjan johtokunnan ja työntekijöiden hyväksymä toimintamuoto, jonka käyttöön on sitouduttu seurassamme.

Seuran toimintaa tukemaan on laadittu yhteiset pelisäännöt harrastajille, ohjaajille ja valmentajille sekä vanhemmille. Pelisäännöt lähetetään harrastajien vanhemmille kauden alussa. Lisäksi pelisäännöt käydään valmentajien ja ohjaajien kanssa läpi kauden alussa, ja harrastajien kanssa läpi kauden ensimmäisissä harjoituksissa. Pelisääntöihin palataan aina tarvittaessa kauden aikana.
Pelisäännöt löytyvät seuran nettisivuilta. Kilparyhmissä tehdään lisäksi jokaiselle lisenssikaudelle kilparyhmäsopimus niin voimistelijoiden ja heidän huoltajiensa, kuin valmentajien kanssa. Sopimuksessa velvoitetaan yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen.
Turvalliseen toimintaan kuuluvat myös salisäännöt ja kehorauhan kunnioittaminen. Nämä ohjeet ovat näkyvillä harjoitustiloissa.

Seurassamme ei sallita minkäänlaista häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Ongelmatilanteisiin ja sääntöjen noudattamatta jättämiseen puututaan nopeasti ja avoimesti. Ongelmatilanteet ratkaistaan yhdessä asianosaisten kanssa.

Puuttumisen polkua käytetään, jos seuratoiminnassa ilmenee seuran tai Voimisteluliiton arvojen tai sääntöjen vastaista toimintaa, tai seuratoiminnassa tulee ilmi muuta puuttumista vaativaa. Puuttumisen polku koskee kaikkia seuran toiminnassa mukana olevia henkilöitä: seuran työntekijöitä, vapaaehtoisia, harrastajia ja vanhempia.

Seurassamme käytetään puuttumisen polkuja:

Harrastajan epäsopiva käytös tai herännyt huoli harrastajan toiminnasta:

1. Ongelma pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan välittömästi ryhmän ohjaajan/valmentajan ja asianosaisten kesken harjoituksissa. Ohjaaja arvioi tilannekohtaisesti, ilmoitetaanko keskustelusta/asiasta vanhemmille.
2. Jos tilanteessa on satutettu toista, tai tilanne oli vakava tai toistuva, ilmoittaa valmentaja/ohjaaja harrastajan huoltajalle ja esihenkilölleen asiasta. Tarvittaessa ohjaaja/valmentaja ilmoittaa ensin omalle esihenkilölleen tai seuran täysi-ikäiselle työntekijälle asiasta, ja huoltajalle ilmoitetaan yhteisesti sovittavalla tavalla.
3. Jos ongelma/tilanne ei ratkea, ohjaaja/valmentaja on yhteydessä esihenkilöön. Keskusteluun otetaan mukaan myös asianosaisten vanhemmat, joiden kanssa keskustellaan hyvässä ja avoimessa yhteistyöhengessä ja pyritään löytämään ratkaisu.
4. Ongelman jatkuessa ohjaajan esihenkilö tai seuran nimeämä henkilö menee seuraamaan harjoituksia ja pyrkii ratkomaan ja selvittämään harjoituksissa mahdollisesti esiintyviä ongelmia tai hankalia tilanteita yhdessä asianomaisten kanssa.
5. Ongelman/tilanteen jatkuessa esihenkilö tuo asian seuran johtokunnan tietoon. Ongelmaa käsitellään yhteisessä palaverissa, jossa ongelmaan pyritään löytämään ratkaisu sekä valitaan jatkotoimenpiteet. Toimenpide valikoimaan voi kuulua esimerkiksi harjoitus tauolle määrääminen (ei vaikuta harrastusmaksuihin), ulkopuolisen sovittelijan käyttäminen, harjoitusryhmän vaihto tms. Jos tilanteessa on rikottu Voimisteluliiton sääntöjä tai eettisiä ohjeita, harkitaan Voimisteluliiton kurinpitoon ilmoituksen tekemistä.

6. Ongelman/tilanteen jatkuessa asian käsittelyyn osallistunut esihenkilö on uudestaan yhteydessä vanhempiin ongelman ratkaisemiseksi (esimerkiksi ryhmän vaihto ym.) sekä tiedottaa myös, jos ongelma/tilanne on saatu ratkaistua.
7. Mikäli ongelma ei ratkea edellä olevilla toimenpiteillä, eikä asian ratkaisemiseksi löydetä enää keinoja, on viimeisenä vaihtoehtona harrastajan erottaminen seurasta.

Kuinka seurassamme toimitaan lasten ja nuorten kanssa ongelmatilanteita ratkaistaessa:

- Jos harrastaja toimii väärin, tilanteeseen puututaan viipymättä asiallisesti, rehellisesti ja lapsen kehitystaso huomioiden.
- Harrastajalle tulee viestiä selkeästi, jos hän toimii väärin ja antaa hänelle myös mahdollisuus korjata toimintaansa.
- Ongelmatilanteista keskustellaan hyvässä ja avoimessa yhteistyöhengessä. Jos työntekijä on itse alaikäinen, hänellä tulee olla mahdollisuus saada keskusteluihin tuekseen seurasta aikuinen työntekijä.
- Tilanteet käsitellään luottamuksellisesti ja asiallisesti. Tärkeää on etsiä ratkaisuja, joilla tilanne saadaan korjattua.
- Ongelmatilanteissa kuunnellaan kaikkia osapuolia tasa-arvoisesti.
- Huoltajiin ollaan yhteydessä matalalla kynnyksellä aina, kun kyse on alaikäisestä.

Seuran työntekijän epäsopiva käytös tai herännyt huoli työntekijän toiminnasta:

1. Kuka tahansa, jolla herää huoli seuran työntekijän hyvinvoinnista, käytöksestä tai joka huomaa epäsopivaa käytöstä, voi ilmoittaa asiasta matalalla kynnyksellä seuran toiselle ohjaajalle/valmentajalle, seuran toimistotyöntekijälle tai työntekijän esimiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen velvollisuus on ilmoittaa asia eteenpäin seurassa työntekijän esihenkilölle.
2. Ongelman/tilanteen tultua ilmi, tai saatuaan ilmoituksen, työntekijän esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa asiasta/ongelmasta ja sopii tarvittavat jatkotoimenpiteet. Jos asia koskee toimistotyöntekijää, jonka esihenkilövelvoitteet ovat johtokunnalla, ilmoitus asiasta viedään seuran johtokunnalle, joka päättää asiassa etenemistavan ja pyrkii ratkaisemaan tilanteen. Ilmoituksia käsiteltäessä tulee huomioida luottamuksellisuus, ja työntekijän ja työnantajan väliset velvoitteet.
3. Jos asiaan liittyy muita henkilöitä/asianosaisia, asia käydään läpi ensisijaisesti keskustelemalla asianosaisten kanssa, ja pyritään löytämään ratkaisu.Mikäli epäsopiva käytös tai tilanne on ollut vakava on esihenkilöllä mahdollista asettaa henkilöt/ asianosaiset asian selvittelyn ajaksi väliaikaiseen toimitsijakieltoon.
4. Jos ongelma ei ratkea edellä olevilla toimenpiteillä, voi esihenkilö määrätä henkilöille / asianosaisille sanktion. Epäsopivasta käytöksestä voidaan antaa huomautus (kirjallinen) tai harkita muita kurinpidollisia tai työnantajan toimia. Jos asia koskee henkilön terveydentilaa/terveydellistä ongelmaa, on työnantajan velvollisuus ohjata työntekijä terveydenhuollon hoitotoimien piiriin, ja huomioitava terveydentilatietoihin liittyvät salassapitovelvoitteet.
5. Jos epäsopiva käytös/ongelma jatkuu huomautuksesta huolimatta, tai tilanne on ollut vakava ja siinä on loukattu toisen henkilön oikeuksia vakavalla tavalla tai aiheutettu esimerkiksi fyysinen vamma, voidaan antaa seuraavanlaisia sanktiota:
   1. asettaa väliaikaiseen toimitsijakieltoon siihen asti kunnes asia on keskusteltu ja selvitetty
   2. varoitus (kirjallinen) tai
   3.purkaa työsuhde.

   Seuran esihenkilö voi harkita myös ulkopuoliselle ilmoittamista (työsuojelu/Voimisteluliitto/aluehallintovirasto/poliisi tms. taho tilanteesta riippuen) tai käyttää asiaa selvittämään ulkopuolista sovittelijaa.

6. Ellei ongelma ei ratkea edellä olevilla toimenpiteillä ja ongelman ratkaisemiseksi ei löydetä keinoja, on viimeisenä vaihtoehtona työsuhteen purkaminen ja/tai seurasta erottaminen.

Puuttumisen polku on seuran ensisijainen työkalu haastaviin tilanteisiin. Mikäli polku ei tuo riittävästi tukea, voi apua ja tukeahakea myös esimerkiksi valtakunnallisesta Et ole yksin -palvelusta: https://etoleyksin.fi/

