

BOUNCEN ONGELMANRATKAISUPOLKU

Ongelmanratkaisupolku on Bouncen hallituksen 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 harrastajien kanssa läpi kauden ensimmäisissä harjoituksissa ja niihin palataan tarvittaessa kauden aikana. Pelisäännöt löytyvät myös seuran nettisivuilta. (<https://bounce-espoo.fi/pelisaannot/>)

Olemme seurassamme sitoutuneet toimimaan vastuullisesti. Kaikilla on oikeus ja velvollisuus ilmoittaa, mikäli herää epäily epäeettisestä tai väärinkäytösisestä toiminnasta. Epäasiallinen käytös ei kuulu seuramme toimintaan. Seurassamme ei sallita minkäänlaista häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Ongelmatilanteisiin puututaan nopeasti ja avoimesti. Ongelmatilanteet ratkaistaan yhdessä asianomaisten kanssa. Seuran täysipäiväisillä työntekijöillä on myös käytössä työterveyspalvelut, joista voi tarvittaessa hakea apua haastaviin ja kuormittaviin tilanteisiin.

Ongelmanratkaisupolkua käytetään, jos seuratoiminnassa ilmenee seuran arvojen tai sääntöjen vastaista toimintaa. Ongelmanratkaisupolku koskee kaikkia seuran toiminnassa mukana olevia henkilöitä: seuran työntekijöitä, harrastajia, vanhempia ja vapaaehtoisia. Seurassamme ongelmia lähdetään ratkomaan seuraavan polun mukaisesti:

Harrastajan epäsopiva käytös:

1. Ongelma pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan välittömästi ryhmän ohjaajan/valmentajan ja asianomaisten kesken harjoituksissa. Ohjaaja arvioi tilannekohtaisesti, kerrotaanko keskustelusta tässä vaiheessa vanhemmille sekä lähiesihenkilölle.
2. Jos ongelma ei ratkea, ohjaaja/valmentaja on yhteydessä lähiesihenkilöön. Keskusteluun otetaan mukaan myös asianomaisten vanhemmat, joiden kanssa keskustellaan hyvässä ja avoimessa yhteistyöhengessä sekä sovitaan yhteiset toimintaohjeet tilanteen ratkaisemiseksi.
3. Ongelman jatkuessa lähiesihenkilö tuo asian seuran kokopäiväisten työntekijöiden tietoisuuteen ja ongelmaa käsitellään yhteisessä palaverissa, jossa ongelmaan pyritään löytämään ratkaisu sekä valitaan jatkotoimenpiteet.
4. Ongelman jatkuessa ohjaajan lähiesihenkilö menee seuraamaan harjoituksia ja pyrkii ratkomaan ja selvittämään harjoituksissa mahdollisesti esiintyvää ongelmaa yhdessä asianomaisten kanssa.
5. Asiaan osallistunut lähiesihenkilö on uudestaan yhteydessä vanhempiin ongelman ratkaisemiseksi (esimerkiksi ryhmävaihdos ym.) sekä myös, jos ongelma on saatu ratkaistua.
6. Mikäli ongelma ei ratkea edellä olevilla toimenpiteillä lähiesihenkilö vie asian seuran hallituksen tietoon.
7. Seuran hallitus määrittelee tarvittavat toimenpiteet asian ratkaisemiseksi. Mikäli asian ratkaisemiseksi ei löydetä enää keinoja, on viimeisenä vaihtoehtona harrastajan erottaminen seurasta.

- Jos harrastaja toimii väärin, tilanteeseen puututaan 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.
- Tilanteet käsitellään luottamuksellisesti ja asiallisesti.
- Ongelmatilanteissa kuunnellaan kaikkia ongelman osapuolia tasa-arvoisesti.

Seuran työntekijän epäsoviva käytös – toimintaohje

1. Keskustelu lähiesihenkilön kanssa

Jos ilmenee, että seuran työntekijä on käyttäytynyt epäsovivasti tai toiminut seuran sääntöjen, ohjeiden tai turvallisuuslinjausten vastaisesti, lähiesihenkilö kutsuu työntekijän keskustelutilaisuuteen.

Tilaisuudessa:

- käydään läpi tilanne ja siihen johtaneet tapahtumat
- kuvataan, miten tilanteessa olisi pitänyt toimia
- sovitaan toimenpiteistä, joilla varmistetaan, ettei vastaava toiminta toistu
- sovitaan mahdollisesta lisäohjauksesta tai tuesta

2. Kuulemistilaisuus

Jos epäsoviva käytös jatkuu sovitusta korjaavista toimenpiteistä huolimatta, työntekijä kutsutaan kuulemistilaisuuteen.

Tilaisuudessa ovat mukana:

- työntekijä
- lähiesihenkilö
- hallituksen jäsen (Jos tilaisuuteen kutsuttava työntekijä raportoi suoraan hallituksen puheenjohtajalle, kuulemistilaisuudessa ovat mukana hallituksen puheenjohtaja sekä vähintään yksi muu hallituksen jäsen.)

Työntekijällä on oikeus tuoda mukanaan tukihenkilö. Kuulemistilaisuudessa työntekijälle annetaan mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä kutsussa esitettyihin asioihin. Tilaisuuden perusteella seuralla on mahdollisuus antaa kirjallinen varoitus, ellei tilanteessa ole lieventäviä perusteita.

3. Työsuhteen päättäminen

Jos epäsoviva käytös jatkuu kirjallisen varoituksen jälkeen, seuralla on työsopimuslain perusteella mahdollisuus irtisanoa työsuhde tai vakavissa tapauksissa purkaa työsuhde välittömästi (TSL 8:1 ja 8:2) Päättös perustuu kokonaisarvioon ja dokumentoituihin toimenpiteisiin.

Mahdollinen lainvastainen toiminta

Jos työntekijän voidaan perustellusti epäillä rikkoneen Suomen lakia, seura voi siirtyä suoraan kuulemistilaisuuteen, ilman vaihetta 1.

Kuulemistilaisuuden jälkeen seuralla on oikeus:

- antaa kirjallinen varoitus
- irtisanoa työsuhde
- tai purkaa työsuhde välittömästi, jos rikkomus täyttää purkamisperusteen kriteerit (työsopimuslain 8 luvun mukaisesti)

Kaikista ongelmanratkaisupolun toimenpiteiden keskustelu- ja muista tilaisuuksista laaditaan muistio.

Ongelmanratkaisupolku on seuran ensisijainen työkalu haastaviin tilanteisiin. Mikäli polku ei tuo riittävästi tukea, voi apua ja tukea hakea myös esimerkiksi valtakunnallisesta Et ole yksin - palvelusta:

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

Lisäksi alla olevassa mallissa on kuvattu voimistelun toimintatavat epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn.
Epäasialliseen käytökseen puuttumisen malli: https://409bd6e0-4ec0-4f56-b286-8f516e4b7777.filesusr.com/ugd/966b6c_c37afc368c7a4de48ec1d56225b97fec.pdf