



# REILUA YHDISTYSTÄ RAKENTAMASSA

## Opas reiluun yhdistystoimintaan

### **Mistä avoin ja reilu yhdistys on tehty?**

Oppaassa pohditaan avoimen ja reilun yhdistystoiminnan rakennuspalikoita sekä tapoja rakentaa yhdistyksen välittävää ja kannustavaa ilmapiiriä.

Opas auttaa rakentamaan reiluja yhdistyksiä ja sitä kautta yhdenvertaista ja esteetöntä Suomea.



## SISÄLLYS

1 Reilua yhdistystä rakentamassa -opas .....	4
Jäsenkysely toi tarpeen esiin	
Reilu Yhdistys -puu	
2 Reilun yhdistystoiminnan peruspilarit .....	6
Perustana hyvä hallinto	
Reilu ja avoin toiminta houkuttelee mukaan	
Reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslista	
3 Reilussa yhdistyksessä kannustetaan ja kunnioitetaan .....	7
Reilu yhdistystoimija kuuntelee ja kunnioittaa muita	
Yhdistystoimijan kymmenen kultaista sääntöä	
Reilun yhdistyksen toimintaan on helppo tulla mukaan	
Reilulla johtamisella luodaan yhteisöllisyyttä	
Kuusi kulmakiveä reilulle puheenjohtajalle	
4 Reilu kohtaaminen on yhdistystoiminnan sydän .....	9
Reilu kohtaaminen kunnioittaa moninaisuutta	
Itsensä kohtaaminen on yhdistystoimijan tärkein taito	
Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja läsnäolon taito	
Reilu yhdistys on sosiaalisesti esteetön	
5 Reilu yhdistys ei salli epäasiallista käytöstä .....	12
Häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen muotoja	
Vaikeiden tilanteiden kohtaaminen yhdistystoiminnassa	
Toimintaohjeilla luodaan selkeyttä ja ehkäistään konflikteja	
6 Lopuksi .....	14

Lähteet ja liitteet



## ALKUSANAT

Pitelet käsissäsi Reilua yhdistystä rakentamassa -opasta. Oppaassa käsitellään reilun yhdistystoiminnan teemoja, kuten reilua toimintaa, reilua johtajuutta ja kohtaamisen merkitystä. Oppaassa käydään läpi avoimen ja reilun yhdistystoiminnan rakennuspalikoita sekä tapoja rakentaa välittävä ja kannustava ilmapiiri.

Tätä opasta on koottu käyttäen apuna Sanna Sassin ja Suomen Ratsastajainliiton tekemää Yhtä Jalkaa -työkirjaa sekä muuta aineistoa. Kaikki tässä oppaassa käytetyt lähteet on merkitty loppuun lähdeluetteloon. Sieltä löydät hyviä yhdistystoimintaan liittyviä kirjavinkkejä, jos haluat tutustua syvemmin oppaassa käsiteltäviin aiheisiin.

Yhdistys on yhteisö, joka koostuu yksilöistä. Kun olemme kanssakäymisissä muiden kanssa, väärinymmärrykset ja konfliktit ovat osa arkea. Ikävintä on, jos vaikeat tilanteet heikentävät koko yhdistyksen ilmapiiriä tai haittaavat sen perustoimintaa. Reilu yhdistys -teema syvennyy esteettömyyteen ja sen eri osa-alueisiin, yhdistyksen avoimen ilmapiirin sekä positiivisen kohtaamisen tärkeyteen. Sosiaalisen esteettömyyden näkökulmasta tarkasteltuna reilun yhdistyksen tavoite on, että kaikki voivat osallistua tasavertaisesti yhdistyksen toimintaan omista lähtökohdistaan sekä kokea itsensä hyväksi, hyväksytyksi ja osaksi yhdistystä.

Oppaan tavoitteena on tuoda näkymätön näkyvämmäksi ja haastaa kukin kohdallaan pohtimaan reiluuden teemaa. Opas toimii yhteisenä alustana keskustelulle ja pohdinnalle sekä mahdollisesti alkusysäyksenä uusille toimintatavoille. Kannustan kaikkia yhdistyksen toiminnassa mukana olevia toimijoita rohkeaan ja avoimeen keskusteluun sekä työstämään oppaassa esiteltyjä teemoja yhdessä oman yhdistyksen kanssa.

Antoisia ja oivaltavia hetkiä teeman parissa!

**Tuuli Arponen**

Yhteisöpedagogiopiskelija,  
Humanistinen ammattikorkeakoulu

## 1 REILUA YHDISTYSTÄ RAKENTAMASSA -OPAS

### Jäsenkysely toi tarpeen esiin

Toukokuussa 2017, osana Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä toteutettiin Invalidiliiton jäsenyhdistysten jäsenille Reilu yhdistys -kysely, johon vastasi yhteensä 298 jäsentä. Kyselyyn vastasi laajasti erilaisia jäseniä: toiminnassa mukana olevia, passiivisia ja aktiivisia, toimikuntien ja hallituksen jäseniä. Kyselyn avulla kartoitettiin kiusaamisen ja syrjinnän esiintymistä Invalidiliiton jäsenyhdistysten arjessa sekä yhdistyksen hallinnon ja jäsenten valmiuksia puuttua näihin toiminnassa esiintyviin ilmiöihin.

Kyselyn tulokset osoittivat, että lähes 40 prosenttia kokee yhdistyksen ilmapiirin esteelliseksi ja vaikuttavan negatiivisesti osallistumiseen. Vastaajista 35 prosenttia kertoo nähneensä tai kokeneensa kiusaamista tai syrjintää yhdistysten toiminnassa. Kun kysyttiin, missä kiusaamista ja syrjintää koetaan tapahtuvan, eniten vastauksia sai hallituksen ja yhdistyksen kokoukset sekä yleiset tapahtumat. Tämä selitty osin sillä, että iso osa yhdistyksessä tapahtuvasta kanssakäymisestä tapahtuu kokouksissa, jolloin myös näissä tilanteissa konflikteja voi syntyä helpommin. Yleisimmiksi kiusaamisen muodoiksi vastausten mukaan osoittautui selän takana puhuminen, ulkopuolelle jättäminen sekä vähättely ja alistaminen. Aina emme voi estää kahnauksia ja vaikeita tilanteita syntymästä, mutta kiusaamisen, syrjinnän ja muun tahallisen häiriökäyttäytymisen kohdalla pitää pyrkiä nollatoleranssiin. Kyselyn vastaajista kuitenkin jopa yli 60 prosenttia ei osaa sanoa, onko yhdistyksellä keinoja puuttua näihin edellä mainittuihin tilanteisiin tai ilmiöihin.

Kyselyn tulokset viittaavat siihen, että aihe on tarpeellinen ja ajankohtainen. Näissä tilanteissa merkittävää on se, kuin-

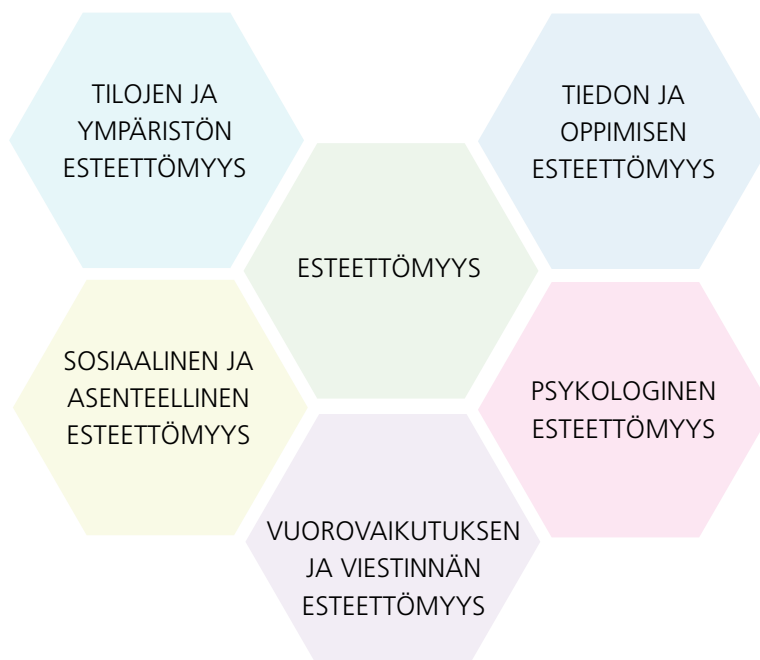
ka me yhdistystoimijoina ja yhteisönä reagoimme yhdistyksen toiminnassa ilmenevään epäasialliseen käyttäytymiseen ja ristiriitatilanteisiin. Tilanteisiin puuttuminen on helpompaa, jos yhdistyksellä on valmiiksi mietittyjä toimintatapoja erilaisten konfliktitilanteiden varalle. Vaikka tuntuisi, että yhdistyksessä asia ei ole ajankohtainen, ilmiöstä on hyvä keskustella yhdessä yhdistysväen kanssa.

#### #TEHTÄVÄ 1

##### Lähtöpiste – Siis mikä ihmeen Reilu yhdistys ja sosiaalinen esteettömyys?

Sosiaalinen esteettömyys on varsin uusi termi, kun taas esteettömyys alkaa jo olla tutumpi juttu. Esteettömyys koostuu kuitenkin eri ulottuvuuksista ja näkyy yhdistyksen toiminnan eri osa-alueella, joita on havainnollistettu alla olevassa kuvassa. Tilojen ja ympäristön esteettömyys on usein se tunnetuin, fyysinen ulottuvuus. Psykologinen esteettömyys on tuntemattomampi ulottuvuus, joka pitää sisällään henkilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sekä itsensä tuntemisen ja tarkastelun taidon. Reilu yhdistys -teema koostuu moninaisuuden huomioimisesta eli kokonaisvaltaisesta esteettömyydestä, mutta tärkein ulottuvuus on sosiaalinen ja asenteellinen esteettömyys, johon syvennyttään oppaan edetessä.

- Miksi reilun yhdistyksen pitää olla esteetön?
- Miksi esteettömyys on tärkeää kaikilla esteettömyyden eri osa-alueilla?
- Miten yhdistyksen toimintaa voi tukea, että yhdistys kulkee kohti sosiaalista ja asenteellista esteettömyyttä?



## Reilu Yhdistys - puu

Reilu yhdistys -puu kuvaa reilun yhdistyksen eri osia, rakentamista sekä reilun toiminnan tavoitteita ja tuloksia. Reilu yhdistys on tukeva puunrunko, välittävä ja kannustava ympäristö, jossa jokaiselle on tilaa. Runkoa kannattelevat voimakkaat juuret, yhdistyksen hyvä hallinto, toiminta, viestintä ja reilun yhdistyksen toiminnalle merkittävät yhteiset toimintatavat. Yhdessä laaditut toimintatavat ja -ohjeet ovat yhdistyksen toiminnassa ilmenevien hankalien tilanteiden, kiusaamisen tai syrjinnän varalle laadittuja selkeitä sääntöjä ja ohjeita siitä, kuinka tilanteessa tulee toimia. Puun latvassa vihertävät reilun yhdistyksen tavoitteet, voimakkaiden juurien ravitsevat positiiviset kohtaamiset, kannustava ja välittävä ilmapiiri sekä onnistumisen kokemukset. Puun valkeat kukinnot kuvaavat reilun yhdistyksen syvintä tavoitetta, reilun toiminnan kautta voimaantuneita ja hyvinvoivia yksilöitä.

## #TEHTÄVÄ 2

### Pelatkaa yhdessä Sana-aliasta

Kuka osaa selittää eniten sanoja? Voitte pelata Sana-aliasta esimerkiksi 2-4 hengen joukkueissa. Ideana on, että pelaajat vuorotellen yritettävät selittää korttien sanojen merkitystä ja saada vastauksensa mahdollisimman lähelle oikeaa. Oikeasta vastauksesta joukkue saa pisteen. Termien selitykset löytyvät liitteestä 1.

Voitte muokata peliä esimerkiksi niin, että sana pitää esittää piirtämällä tai ilman puhetta.

YHDENVERTAISUUS	MONINAISUUS
SYRJINTÄ	KIUSAAMINEN
VIHAPUHE	ENNAKKOLUULO
ESTEETTÖMYYS	SOSIAALINEN ESTEETTÖMYYS



## 2 REILUN YHDISTYSTOIMINNAN PERUSPILARIT

### Perustana hyvä hallinto

Hyvä hallintotapa on toimivan yhdistystoiminnan lähtökoh- ta. Hyvällä hallintotavalla tarkoitetaan rakenteita ja periaat- teita, joiden avulla toimintaa johdetaan reilusti ja vastuul- lisesti. Se täydentää yhdistyslakia, Invalidiliiton sääntöjä ja jäsenyhdistyksen omia sääntöjä. Hyvä hallintotapa suojelee yhdistyksen, sen jäsenistön ja toiminnassa mukana olevien oikeuksia. Sen tavoitteena on tuoda toimintaan selkeyttä ja luotettavuutta, joilla luodaan pohjaa hyvälle hengelle ja reilulle yhdistykselle.

#### #TEHTÄVÄ 3 Pähkinä purtavaksi

- Mikä on yhdistyksenne perustehtävä ja miten se näkyy yhdistyksen toiminnassa?
- Miksi yhdistyksen hallinnon on oltava kunnossa?
- Mikä yhdistyksenne toiminnassa sujuu hyvin ja mitä haluaisitte parantaa tulevaisuudessa? Voitte käyttää apuna reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslistaa.

### Reilu ja avoin toiminta houkuttelee mukaan

Yhdistyksen toimintaan on helpompi tulla, osallistua ja pysyä mukana, kun toiminta ja viestintä on selkeää ja avointa. Avoimuus yhdistyksen toiminnassa on läpinäky- vyyttä, saavutettavuutta ja rehellisyyttä. Toiminta-ajatus, toimintasuunnitelma ja yhdistyksen säännöt on oltava ajan tasalla ja kaikkien saatavilla. Monikanavainen viestintä takaa sen, että viesti kuluu mahdollisimman monelle jäse- nelle. Viestinnän säännöllisyys varmistaa, että jäsen ei jää pimentoon vaan pysyy perillä yhdistyksen ajankohtaisesta tilanteesta. Läpinäkyvyys on tärkeää päätöksistä ja muu- toksista viestittäessä. Aina on myös hyvä kertoa, kuinka päätöksiin päädyttiin ja selvittää päätöksistä mahdollisesti aiheutuvia muutoksia.

Yhdistyksessä on arvostettava toisia sekä toisten toimintaa. Yhdistyksen resurssien tulee jakautua reilusti eri toimikun- tien ja ryhmien välillä. Yhdistyksen toiminnan tulee olla joustavaa ja päämäärätietoista. Työtaakan ei pidä kasvaa liian suureksi tai kohdistua vain yhdelle tai muutamalle ihmiselle. Reilussa yhdistyksessä jokainen yksilö on tärkeä. Jäsenten henkilökohtainen jaksaminen ja kokonaisvaltai- nen hyvinvointi ovat reilun toiminnan keskiössä. Osallistu- misen kuuluu olla jäsenille antavaa ja mukavaa. Reilua ja avointa toimintaa ohjaavat selkeät kokonaisuudet ja sään- nöt. Seuraavassa kohdassa on listattu yhdistyksen reilun ja avoimen toiminnan perusteita.

### Reilun yhdistyksen avoimen toiminnan tarkistuslista:

- Toiminnan kokonaisuus: työnjako, selkeät roolit ja tavoitteet
- Toimintaedellytykset: riittävä koulutus ja perehdytys sekä saatavissa oleva tuki
- Toimijan oma elämäntilanne: mahdollisuus joustavuuteen ajankäytössä esim. terveydentilan tai perhetilanteen mukaisesti (vastuutehtävien varahenkilöt)
- Vastavuoroisuus: yhdistystoimintaan osallistuminen tarjoaa jotakin myös jäsenelle (tietoa, taitoa, tukea, vertaistukea, sosiaalisen verkoston)
- Moninaisuus: Jäsenten erilaisia toimintatapoja ja ajattelua kunnioitetaan ja huomioidaan
- Uusiutuvuus ja tulevaan suuntautuminen: Ollaan avoimia uusille ehdotuksille, suunnitellaan tulevaa ja arvioidaan omaa sekä yhdistyksen tekemistä. Käsitellään mieltä painavat asiat ja siirrytään eteenpäin uusiin mahdollisuuksiin.
- Yhdistyksen sisäinen ja ulkoinen viestintä on saavutettavaa ja läpinäkyvää.

#### #TEHTÄVÄ 4

##### Ideoidaan uutta

- Miten reilun ja avoimen toiminnan listan eri kohdat toteutuvat yhdistyksenne toiminnassa? Missä olette suoriutuneet erityisen hyvin?
- Miten yhdistyksenne voi huomioida vielä paremmin jäsenten moninaisuutta yhdistyksen arjessa?
- Mikä on yhdistyksenne viestinnässä hyvää ja mitä voi vielä kehittää?
- Ideoikaa jokin innostava ja uusi tapa viestiä yhdistyksen toiminnasta tai esimerkiksi seuraavasta tapahtumasta. Miten idea toteutetaan?



### 3 REILUSSA YHDISTYKSESSÄ KANNUSTETAAN JA KUNNIOITETAAN

Yhdistys ei pysy kasassa ilman rohkeita vastuunottajia ja tekijän saappaisiin astuvia jäseniä, jotka usein yhdessä muodostavat yhdistyksen hallituksen ja erilaisia toimikuntia. Yhdistyksen toiminnassa on erilaisia tehtäviä suhteessa yhdistykseen. Toiset tehtävät sisältävät enemmän velvoitteita ja vastuuta. Kaikenlaiset luottamustehtävät antavat henkilölle vastuun lisäksi valtaa suhteessa muihin yhdistyksen jäseniin. Puheenjohtajan ja luottamustehtävissä olevan on tärkeä olla tietoinen omasta asemastaan, jotta he eivät käytä valtaa epähuomiossa väärin. Ihmisiä johdettaessa asenne on muodollista asemaa tärkeämpi. Valtaa voi käyttää reilusti esimerkiksi kannustamalla ja ohjeistamalla muita jäseniä ylittämään itseään sekä olemalla esimerkki yhdenvertaisuuden ja reiluden edistäjänä omassa yhdistyksessä.

#### #TEHTÄVÄ 5

##### Valta on voimaa

- Mitä oikeastaan on valta ja mitä se yhdistystoiminnassa tarkoittaa?
- Voiko vallankäyttö vahingoittaa? Miten valtaa voi käyttää yhdistyksessä positiivisella tavalla?

#### Reilu yhdistystoimija kuuntelee ja kunnioittaa muita

Puheenjohtajan asema yhdistyksessä on luonnollisesti erittäin keskeinen. Hän johtaa kokouksia sekä huolehtii toiminnan sujuvuudesta ja kehittämisestä. Jäsenen kohtaaminen, kuunteleminen, kehuminen ja kannustaminen kuuluvat kuitenkin kaikille. Me jokainen yhdessä luomme yhteisön ja reilun yhdistyksen. Yksilönä kannamme vastuuta yhteisön hyvinvoinnista noudattamalla seuraavaa kymmentä kultaista sääntöä. Säännöt on luotu Sanna Sassin tekemän Suomen Ratsastajainliiton Yhtä Jalkaa -työkirjan pohjalta.

#### Yhdistystoimijan kymmenen kultaista sääntöä

1. Ole rehellinen itsellesi ja muille sekä arvosta jokaista mielipidettä.
2. Anna palautteesi kannustavasti – älä arvostele selän takana.
3. Älä lupaa liikaa – kuuntele itseäsi ja tunne omat rajasi.
4. Älä tee kaikkea itse – delegoi ja anna vastuuta.
5. Perehdy asioihin ja uskalla osallistua päätöksentekoon.
6. Päätöksiä tehdessäsi tarkastele niitä niin yksittäisen jäsenen kuin koko yhdistyksen kannalta.
7. Kysy jos et tiedä tai ymmärrä.
8. Salli epäonnistumisia niin itsellesi kuin muillekin.
9. Ole esimerkkinä muille – ole reilu, huomioi yhdenvertaisuus ja moninaisuus.
10. Pyydä ja anna anteeksi - jos huomaat että sinua tai toista on jäänyt harmittamaan jokin menneessä tapahtunut, pyri selvittämään se asiallisesti ja pikimmiten asianomaisten kanssa.

#### #TEHTÄVÄ 6

##### Luottamustehtävissä

- Mitä ajatuksia yhdistystoimijan kymmenen kultaista sääntöä herättää? Mitä on helppo noudattaa ja mitkä tuntuvat välillä haastavilta?
- Miksi itse olet mukana yhdistyksen luottamustehtävissä? Mitä se antaa? Minkälaisia kokemuksia haluaisit jäsenten saavan yhdistyksen toimintaan osallistuessaan?

#### Reilun yhdistyksen toimintaan on helppo tulla mukaan

Yhdistyksen toiminnassa on mukana erilaisia jäseniä. Toiset ovat tottuneita yhdistystoimijoita, jotka haluavat heti määrätietoisesti toimintaan mukaan. Osa jäsenistä on uusia ja tarvitsee opastusta ja perehdytystä enemmän. Perehdytys auttaa uutta jäsentä hahmottamaan, mitä yhdistyksen toimintaan kuuluu tai mikä häntä voisi kiinnostaa toiminnassa. Uudelta jäseneltä ei saa olettaa, että hän hahmottaa heti toiminnan kokonaisuuden tai välttämättä ymmärtää pitkäjänteisyyden ja valmisteluiden merkityksen. Jokainen kiinnostunut jäsen on tärkeä toiminnan jatkuvuuden kannalta ja siksi on tärkeää huomioida heitä yksilönä ja osata ohjata sekä kannustaa heidät toimintaan mukaan. Kokeakseen toiminnan mielekkääksi ja kiinnostavaksi jokainen jäsen ja yhdistyksen toimintaan mukaan tuleva kaipaa tiettyjä asioita yhdistyksen toiminnassa ja arjessa. Syvenny aiheeseen seuraavissa tehtävissä, johon on listattu peruspiirteitä mielekkään toiminnan kokemuksesta.



## #TEHTÄVÄ 7

### Toiminnan mielekkyys

Mistä asioista kokemasi mielekkyyden tunne yhdistystoiminnassa rakentuu?

- Miten uusi jäsen ohjataan toimintaan mukaan?
- Onko yhdistyksellänne käytössä tehtävän jakoon tai vastuualueisiin liittyviä "epävirallisia" nimikkeitä kuten "luotettu leivontamestari" tai "puheenjohtajan varamuisti"?
- Tuokaa hyvää näkyväksi - mitä teidän yhdistyksellä on sellaista, joka saa tulemaan mukaan?
- Kuinka huomioitte jäsenen tyytyväisyyttä toiminnassanne? Mistä tiedätte, onko yhdistyksen toiminta jäsentenne mielestä mielekästä? Voitte käyttää apuna alla olevaa listaa toiminnan mielekkyyden kokemusta rakentavista tekijöistä. Lista on Sanna Sassin Suomen Ratsastajainliitolle luomasta Yhtä Jalkaa -työkirjasta.

### Kokeakseen yhdistyksen toiminnan mielekkääksi, jäsen kaipaa:

- yksilöllistä kohtelua, arvostusta ja tunnustusta tehtävistään
- erilaisia vaihtoehtoja vapaaehtoistyön tekemiseen
- mahdollisuuden osallistua omien resurssiensa mukaan ja omista lähtökohdista
- tukea ja tietoa tehtävän suorittamiseen tai tiedon keneltä voi pyytää apua
- mahdollisuuden tulla kuulluksi
- tiedon vaikuttamismahdollisuuksista ja tilaisuuksista vaikuttaa toimintaan
- mahdollisuuden kehittää ja kouluttaa itseään
- mahdollisuuden kohdata samassa tilanteessa olevia sekä saada ja jakaa vertaistukea
- hyvän toimintailmapiiirin, turvallisen ympäristön ja yhteisön, jossa kokea itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on.

## Reilulla johtamisella luodaan yhteisöllisyyttä

Johtajuus pitää sisällään erilaisia tehtäviä ja osa-alueita, joita johtajan tehtävässä on tärkeää erottaa toisistaan. Osa-alueisiin voi luetella toiminnan johtamisen, ihmisten johtamisen ja yhdistyksen kehityksen johtamisen. Toiminnan johtamisella viitataan asioiden johtamiseen, prosessien ja resurssien hallinnoimiseen. Yhdistyksen kehityksen johtaminen on tärkeää toiminnan uudistumisen ja joustavuuden ylläpitämiseksi. Ihmisten johtaminen puolestaan pitää sisällään ajatuksen puheenjohtajan tehtävästä saada jäsenten osaaminen käyttöön, opastaa heitä ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Puheenjohtajan tarkkaillessa yhdistystä kokonaisuutena, on hänen myös osaltaan kannettava vastuu jäsenten hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Puheenjohtaja voi vaikuttaa näihin muun muassa omalla avustavalla ja kannustavalla asenteella. Seuraavassa listassa esitellyt kuusi kulmakiveä puheenjohtajille on reilun, avoimen ja kannustavan ilmapiiirin luomisen avainkohtia. Reilulla johtamisella ja läsnäololla puheenjohtaja sekä toimikuntien vetäjät voivat lisätä yhdistyksen jäsenten kokemaa yhteisöllisyyttä, yhteenkuuluvuuden sekä kohdatuksi tulemisen tunnetta. Reilun yhdistyksen tavoitteena on sisällyttää näitä konkreettisesti yhdistyksen arkeen ja yhteiseen toimintaan. Luettelo on luotu Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaaren tutkimuksen "Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä" pohjalta.

### Kuusi kulmakiveä reilulle puheenjohtajalle:

- ole kiinnostunut jäsenten jaksamisesta, intresseistä ja ideoista
- kohtaa aidosti: kuuntele, ole läsnä, anna aikaa
- arvosta ja kiitä ja osoita se sanoin ja teoin
- osoita, että jokaisen erityistä panostusta tarvitaan ja pidetään tärkeänä
- kuuntele muutostarpeita ja ehdotuksia
- näe jäsen osana yhteisöä; jos aktiivinen jäsen esimerkiksi jättäytyy yhtäkkiä pois, kysy hänen jaksamisestaan ja voinnistaan.

## #TEHTÄVÄ 8

### Vahvojen jäsenien takaa löytyy kannustava puheenjohtaja

- Miten tekstissä esitetyt kuuden kulmakiven eri kohtia voi sisällyttää konkreettisesti yhdistykseen arkeen ja yhteiseen toimintaan, yhdistyksen kokouksiin, yhdistyksen hallituksen kokouksiin sekä tapahtumiin?
- Jäsenen yksilöllinen huomioiminen ja tukeminen on tärkeää. Pohtikaa yhdessä, miten yhdistykseen toiminta voisi tukea jäseniä ja elää mukana heidän muuttuvissa elämäntilanteissaan entistä paremmin?



## 4 REILU KOHTAAMINEN ON YHDISTYSTOIMINNAN SYDÄN

Aito kohtaaminen esiintyy edellä esitetystä reilun puheenjohtajan kuuden kulmakiven listassa. Reilussa yhdistyksessä kohdataan arvokkaasti ja aidosti sekä itseä että toisia. Reilussa kohtaamisessa molemmat osapuolet ovat rehellisesti ja avoimesti läsnä tässä hetkessä, eikä kummallakaan ole kiire pois kohtaamistilanteesta. Yhdistyksen arvot, kunkin omat asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat tapaamme kohdata muita sekä moninaisuutta. Se miten moninaisuutta kunnioitetaan ja huomioidaan yhdistyksen toiminnassa vaikuttaa yhdistyksen sosiaaliseen esteettömyyteen, ilmapiirin hyväksyvyyteen ja avoimuuteen.

Reilu toisten kohtaaminen ja jäsenistä välittävä ilmapiiri muodostuvat pienistä asioista, kuten tervehtimisestä, aidosta läsnäolosta ja kuuntelusta.

Kohtaamista ei voi suunnitella ennalta, tehdä tai suorittaa. Hyvä hallinto, välittävä ilmapiiri ja jäsenten oma hyvinvointi luovat pohjaa positiivisille ja arvokkaille kohtaamisille. Yhdistyksen toiminnassa on muistettava kunnioittaa sekä omaa että muiden yksityisyyttä. Jokaisella on tarvittaessa myös lupa ottaa ja velvollisuus antaa etäisyyttä itselle tai sitä pyytävälle.

### #TEHTÄVÄ 9

#### Reilun kohtaamisen kuusi kulmakiveä

- Palauta mieleen muisto hyvästä kohtaamisesta? Mikä teki kohtaamisesta muistiin painuvan? Jakakaa muistot toistenne kanssa.
- Mikä tekee kohtaamisesta välillä haastavaa? Mitä itse voisit tehdä toisin, että haastavakin kohtaaminen sujuisi paremmin seuraavalla kerralla?
- Mitkä asiat kohtaamisessa merkitsevät? Luokaa yhdessä reilun kohtaamisen kuusi kulmakiveä.

#### Reilu kohtaaminen kunnioittaa monimuotoisuutta

Avoimuus pitää sisällään ennakkoluulottomuutta, uudistumiskykyä ja rohkeutta sekä uuden ja vieraan hyväksymistä. Reilu ja avoin kohtaaminen edellyttää myönteistä ja ennakkoluulotonta suhtautumista jokaiseen yksilöön. Me kaikki kannamme mukana omaa tapaamme elää, olla, toimia ja uskoa sekä tarkastelemme maailmaa niiden kautta. Ennen kuin tutustumme meille ennestään vieraaseen asiaan, meillä saattaa olla siihen liittyviä ennakkoluuloja tai uskomuksia. Helposti omat tapamme ovat meille niin itsestään selviä ja tiedostamattomia, ettemme välttämättä huomaa niitä, ennen kuin kohtaamme toisella tavalla ajattelevan ja toimivan ihmisen.

Yhdistystoiminnassa konflikteja voi synnyttää uskomukset ja ennakkoluulot tai kahden eri ajatus- tai toimintatavan yhteentörmäys. Tämän tyyppiset yhteentörmäykset ovat tavanomaisia ja ennakkoluulot ovat luonnollisia. Reilussa yhdistyksessä pyritään tiedostamaan ajatus- ja toimintatapojen eroavaisuudet ja ymmärtämään ja kunnioittamaan moninaisuutta. Moninaisuus käsitteenä viittaa koko yhteisöön ja moninaisuus voidaan nähdään rikkautena. Sen sijaan puhuttaessa erilaisuudesta voi tulla mieleen jokin ”normista poikkeava”, joka helposti sulkee ulkopuolelle. Konflikteja voi siis ehkäistä tiedostamalla vallitsevia ajatuksia ja kunnioittamalla moninaisuutta luomalla toimintaan rohkeasti joustoa sekä erilaisia toimintatapoja.

### #TEHTÄVÄ 10

#### Missä piilee konflikti?

- Onko olemassa jotakin, mitä olet ennen vieroksunut, mutta sittemmin oppinut arvostamaan ja pitämään siitä? Jakakaa kokemuksenne.
- Konflikti piilee helposti siellä, missä kaksi eri ajattelutapaa törmää yhteen. Törmäyksen lujuus määrittynyt usein sillä, onko toiminnassa joustoa erilaisille tavoille vai nähdäänkö ennestään käytössä ollut tapa itsestään selvytenä. Mitkä ovat yhdistystoiminnassa yleisimpiä ajatus- tai toimintatapojen yhteentörmäyksiä?
- Pohditaan moninaisuutta hetki. Miten käsität termin ”moninaisuus”? Mitä hyvää yhdistyksen moninaisuudessa on ja miksi sitä kannattaa huomioida?

#### Itsensä kohtaaminen on yhdistystoimijan tärkein taito

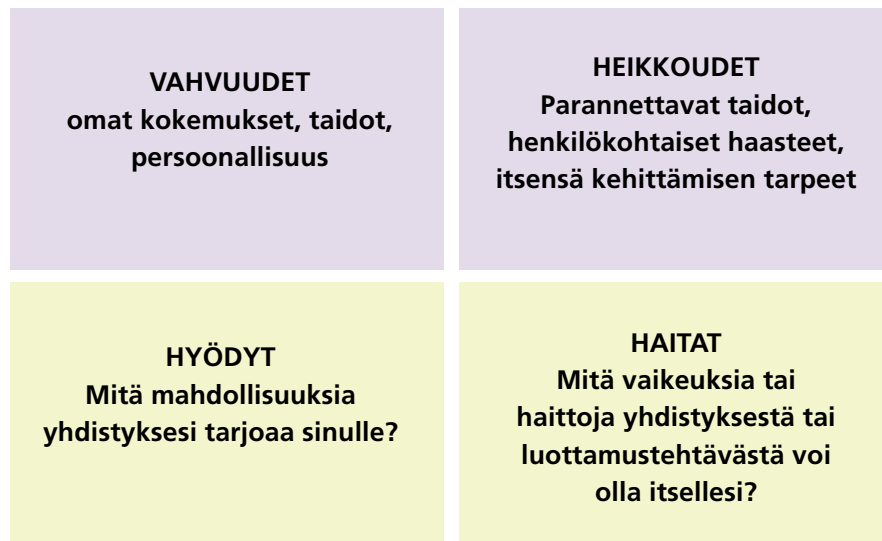
Kanssakäymisessä ja yhdistyksessä toimiessa persoonallisuus on tärkeä voimavara ja instrumentti. Itsensä kohtaaminen ja oman toiminnan reflektointi säännöllisesti on puheenjohtajan ja kunkin yhdistystoimijan tärkeimpiä taitoja. Itsetuntemusta lisää itsetarkkailu, jonka avulla voi tarkastella itseä toimijana sekä havaita omia vahvuuksia ja kehittämisen kohteita. Itsetuntemus toimii hyvien vuorovaikutussuhteiden ja näin ollen myös reilun johtajuuden pohjana.

### #TEHTÄVÄ 11

#### Itsetutkiskelu vahvistaa

- Tarkastele omaa osaamistasi yhdistystoimijana seuraavalla sivulla olevan itsearviointin työkalun avulla. Laatikon yläosa koostuu sisäisistä ominaisuuksistasi, vahvuuksistasi sekä heikkouksistasi. Alaosassa on ulkoinen ympäristö, yhdistys ja toimijuutesi, jonka avulla voit tarkastella yhdistyksen sinulle tarjoamia hyötyjä ja haittoja. Pyri olemaan objektiivinen ja kannustava itseäsi kohtaan.
- Miten tätä itsearviointin työkalua voisi käyttää yhdistyksen toiminnan kehittämisessä?

Sinä – sisäiset asiat



Yhdistys - ulkoiset asiat ja ympäristö

### Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja läsnäolon taito

Erilaiset persoonat haastavat yhteisöä, mutta myös rikastavat sitä. Kohtaamalla ja tunnistamalla itseämme voimme ymmärtää enemmän omaa ajattelua, käyttäytymistä sekä omia arvoja ja asenteita. Tulemalla tietoisemmiksi itsestämme voimme pyrkiä muuttamaan mahdollisesti itselle tai muille haitallisia aiemmin opittuja tapoja.

Pentti Sydänmaanlakka esittelee teoksessaan Älykäs itsensä johtaminen ajattelumallin jossa on viisi eri osastoa, jotka rakentavat kokemaamme hyvinvointia ja onnellisuutta. Osastot ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Mallin tarkoituksena on auttaa meitä tarkkailemaan itseämme ja hyvinvointiamme kokonaisuutena. Osastot yhdessä vaikuttavat kokemuksiin, jaksamiseen ja yleiseen tyytyväisyyden tunteeseen. Viides osasto, työ, on kokonaisuudesta hieman erillisempi, mutta silti kokemaamme kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttava osa. Työn osasto pitää sisällään kaikenlaiset päivän aikana suoritettavat askareet, harrastamisen ja työn teon. Yhdistystoiminta sijoittuu suurilta osin tähän osastoon. Yhdistystoiminnan avulla voimme kokea hyödyllisyyden tunteita, onnistumisen kokemuksia, saamme oppia uutta ja kehittyä. Ensimmäinen askel kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia on näiden viiden eri osaston merkityksen tunnistaminen itsellemme. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ymmärtäminen auttaa meitä olemaan enemmän läsnä ja kohtaamaan muita reilusti.

### #TEHTÄVÄ 12

#### Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat?

Ajattelumalli kuvaa henkilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin rakentumista viidestä eri osastosta. Sydänmaanlakan mukaan osatessamme tarkkailla ja hallita näitä osastoja itsessämme saavutamme tyytyväisyyttä ja elämän tasapainoa. Näitä kaikkia osastoja yhdistää uudistuminen. Sydänmaanlakan mukaan uudistuaksemme ja kehittyäksemme meidän on arvioitava omaa toimintaamme ja uskallettava mennä mukavuusalueemme ulkopuolelle. Rajoja koetellessamme on annettava itselle ja muille lupa epäonnistua.

- Itsenäinen tehtävä: Tarkastele eri osastoja ja taulukkoa kokonaisuutena. Pystytkö tunnistamaan näitä alueita itsessäsi? Pohdi eri osastojen merkitystä sinulle itsellesi. Kuinka yhden osaston horjuminen ja epätasapaino vaikuttaa muihin osastoihin?

<p><b>KEHO</b> Fyysinen hyvinvointi</p> <p>Kehon hyvinvointi, terveys, mm. ruoka, liikunta ja lepo</p>	<p><b>MIELI</b> Psyhyke</p> <p>Havainnot, muistaminen, oppiminen ja luovuus</p>	<p><b>TUNTEET</b> Emotionaaliset ja sosiaaliset taidot</p> <p>Kokemukset, omien tunteiden hallinta ja muiden tunteiden lukutaito</p>	<p><b>ARVOT</b> Perustana kaikelle tekemiselle</p> <p>Ohjaa ihmisen elämää, jonkin koettu tarkoitus tai merkitys</p>	<p><b>TYÖ</b> Kaikenlainen tekeminen, harrastaminen, yhdistystoiminta</p> <p>Tekemistä ja siitä saadun palautteen yhteisvaikutusta, onnistumiset</p>
--	---	--	--	--

- Miten näitä itsensä johtamisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eri osastoja voi huomioida ja tukea yhdistyksenne toiminnassa? Miten rakennetaan kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa toimintaa?

### Reilu yhdistys on sosiaalisesti esteetön

Reilu kohtaaminen edistää sosiaalista esteettömyyttä. Huomioimalla moninaisuutta, kuten jäsenten yksilöllisiä ominaisuuksia ja tapoja osallistua yhdistystoimintaan, luomme sosiaalista esteettömyyttä. Oppaan alussa tehtävässä yksi esitellään esteettömyyden eri ulottuvuuksia. Esteettömyydessä voi olla kyse fyysisestä ympäristöstä kuten ahtaista käytävistä ja korkeista tasoista, toiminnan esteettömyydestä tai sosiaalisesta esteettömyydestä eli yhteisössä vallitsevasta ilmapiiristä. Kohtaamalla toisiamme läsnäolevasti ja yhdenvertaisesti luomme sosiaalista esteettömyyttä. Reilussa yhdistyksessä jäsenellä on mahdollisuus toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin. Sosiaalinen esteettömyys huomioi kaiken moninaisuuden niin, että ihmisten identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Sosiaalisesti esteettömässä yhdistyksessä jäsenet kokevat kuuluvansa yhdistykseen ja olevansa osa yhteisöä. He voivat osallistua yhdistyksen toimintaan ja kohdata muita tasavertaisesti, ilman pelkoa syrjinnästä.

Sosiaalisen esteettömyyden vastakohta, sosiaalinen esteellisyys koetaan esimerkiksi tunteena, että en ole tervetullut joukkoon tai että sanaani ja ehdotuksiani ei kuunnella. Kun kokee tulleensa kohdatuksi epäreilusti, asia on tärkeää tuoda esille, jotta se ei jää painamaan mieltä. Kohtaamisissa tapahtuu silloin tällöin väärinkäsityksiä, jotka ovat helposti korjattavissa puhumalla, sekä pyytämällä ja antamalla anteeksi.

### #TEHTÄVÄ 13

#### Esteettömyys on moninaisuuden huomioimista

- Miten yhdistyksessä huomioidaan toimintaan mukaan tulevia uusia jäseniä?
- Miten yhdistyksessänne otetaan huomioon jäsenten moninaisuutta osallistumisessa ja suorittamismahdollisuuksissa kuten liikkumiseen tai näkemiseen, kuulemiseen ja muuhun kommunikaatiokykyyn liittyvissä eroissa? Kuinka eri osallistumisen mahdollisuudet tuodaan näkyväksi? Miten osallistumisen mahdollisuuksia voisi edistää yhdistyksessänne?



## 5 REILU YHDISTYS EI SALLI EPÄASIAALLISTA KÄYTTÖÄ

Yhdistyksessä jäsenten pitää kokea olonsa hyväksi ja hyväksytyksi. Tämä edellyttää sitä, että konflikteihin, kiusaamiseen sekä muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen on osattava puuttua. Jotta tämä on mahdollista, on häiriökäyttäytymisen ja epäasiallisen käytöksen yleisistä ilmene-mismuodoista oltava tietoinen. Seuraavassa kohdassa on listattu muutamia ilmiöitä, jotka pitkään tai toistuvasti jatkuessaan ovat haitallisia ja tilanteeseen on syytä puuttua. Tukena voi käyttää myös liitteestä löytyviä selityksiä muun muassa vihapuheesta ja syrjinnästä. Häirintä tai epäasiallinen käytös voi olla lyhytaikaista tai pidempään jatkuvaa ja toistuvaa, vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, johon tulee aina puuttua.

### Häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen muodot voivat ilmetä mm.

- sanattomina viesteinä (ilmeet ja eleet)
- yhteisöstä eristämisenä - ei tervehditä tai kuunnella, keskeytetään puhe jatkuvasti ja rajoitetaan mielipiteen ilmaisua
- jättämällä informaation ja tiedonvälityksen ulkopuolelle
- jatkuvana tekemisen perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena tai mitätöimisellä
- maineen, osaamisen tai aseman kyseenalaistamisena esimerkiksi puhumalla pahaa selän takana, haukkumalla tai nöyryyttämällä
- mahdottomien tehtävien antamisena tai kieltäytymisenä antamasta mitään tehtäviä
- loukkaavana tai härskinä puheena, yksityiselämää koskevana huomautuksina
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena eli suullisena tai kirjallisena uhkailuna, huutamisena tai fyysisenä väkivaltana
- kiusaamisen, syrjinnän tai vihapuheen eri muotoina.

### Vaikeiden tilanteiden kohtaaminen yhdistystoiminnassa

Yhdistyksen toiminnassa mukana olevan on hyvä valmistautua siihen, että toiminnassa voi ilmetä konflikteja ihmisten ja asioiden välillä. Yhdistystoimijan on pohdittava omia reaktioitaan ja mietittävä etukäteen sitä, miten suhtautua ja ennen kaikkea miten toimia konfliktitilanteessa, kuten esimerkiksi riita- tai kiusaamistilanteessa. Vaikeissa tilanteissa tärkeintä on pysyä asiassa. Tunnetilan ei saa antaa viedä mukanaan. Rauhallisuus, selkeä ja hidas puhetapa sekä maltillinen olemus auttavat ja helpottavat sovinnon löytämistä. Vaikeissa tilanteissa testataan yhdistystoimijan kykyjä pysyä rauhallisena ja objektiivisena.

### Toimintaohjeilla luodaan selkeyttä ja ehkäistään konflikteja

Yhdistystoiminnassa haastavaa on oman yhdistyksen tai sen jäsenten välisten piilevien kipupisteiden paikantaminen ja niiden käsitteleminen. Konfliktit voivat helposti johtaa vihapuheeseen tai toisten syyllistämiseen, jos tilannetta ei oteta haltuun heti alkumetreillä. Tällaisessa tilanteessa yhdistyksellä tulisi olla sovitut toimintaohjeet ja mahdollisesti myös vastuuhenkilöt asian käsittelemiseksi. Toimintaohjeet voivat sisältää yksinkertaisia kirjattuja toiminta-askelaita siitä, kuinka kyseisessä tilanteessa edetään. Näihin yhteisesti laadittuihin toimintatapoja käsitteleviin ohjeisiin ja sääntöihin voidaan myöhemmin tukeutua ja ne ohjaavat yhteistä reilua toimintaa.

Yhdistystoiminnassa ilmenee tavanomaisia ja vakavampia-kin tilanteita. Tilanne itsessään, sen laajuus ja säännöllisyys vaikuttavat siihen, minkälaisia reagoitua ja puuttumista tilanne vaatii. Toimintatapoja ja ohjeita on hyvä luoda rohkeasti yhdessä. Helpointa on aloittaa yksinkertaisista askelista, jotka ohjaavat toimintaa yleisissä haastavissa tilanteissa. Toimintatapoja ja ohjeita voi päivittää säännöllisesti ja tarkentaa yhdessä. Toimintaohjeiden on hyvä olla kaikkien jäsenien tiedossa, jotta toiminta konfliktitilanteissa on yhtenäistä ja selkeää. Jo yhdessä laadittujen ja tiedossa olevien toimintatapojen olemassaolo ehkäisee häiriökäyttäytymistä ja edistää sosiaalisen esteettömyyden toteutumista yhdistyksessä.

#### #TEHTÄVÄ 14

##### Tuumasta toimeen ja toimintaohjeita tuunaamaan

- Tutustukaa kappaleessa esiteltyyn listaan häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen muodoista. Kuinka näihin tilanteisiin kannattaa reagoida?
- Kuinka näitä tilanteita voidaan ehkäistä? Onko teillä jo olemassa toimivia ratkaisuja?
- Lukekaa seuraavalla sivulla oleva esimerkki toimintaohjeista. Keskustelkaa mitä hyötyä vastaavanlaisista toimintaohjeista voisi olla yhdistyksellenne?
- Jos teillä on jo kokemusta toimintaohjeiden käytöstä, keskustelkaa ja jakakaa ajatuksianne näistä.
- Luokkaa yhdessä yhdistyksellenne omat, teidän tarpeisiin räätälöidyt toimintaohjeet.

## Esimerkki toimintatavoista vaikeisiin tilanteisiin

Alla on on esimerkki yhdistykselle laadittavista ohjeista vaikeisiin tilanteisiin puuttumiseen ja konfliktien selvittämiseen. Lähteenä on käytetty Suomen Ratsastajainliiton luomaa Yhtä Jalkaa -työkirjaa. Yhdistyksen toimintaohjeet antavat suuntaa ja toimivat esimerkkinä siitä, kuinka tilanteessa tulisi toimia ja edetä. Ne tuovat selkeyttä toimintaan, ehkäisevät epäasiallista käyttäytymistä ja edistävät sosiaalisen esteettömyyden toteutumista.



### Kiusaamiseen ja häirintään puuttumisen malli

1. Nimetkää yhdistyksestä joku, jolle ikävistä tilanteista voi tulla kertomaan ja joka on valmis puuttumaan ilmi tullessiin epäkohtiin.
2. Kun näet toiminnassa minkälaista kiusaamista tahansa, puutu siihen joko itse menemällä tilanteeseen ja katkaisemalla se tai kerro siitä nimetylle henkilölle tai hallituksen jäsenelle.
3. Osoita kiusatulle olevasi hänen puolellaan ja tee selväksi, että kiusaaminen on väärin.
4. Se, joka tilanteeseen puuttuu, jututtaa ensin kiusaamisen kohteena olevaa henkilöä (miten kokee tilanteen, tarvitaanko jatkotoimenpiteitä, jos niin millaisia?) ja sen jälkeen kiusaamisesta epäiltyä henkilöä (selvitä hänen näkemyksensä, mitä on tapahtunut ja miksi, välttä syyttelyä ja tee selväksi, että teko on väärä). Muista, että monesti tilanteet ovat monisyisiä, ei ole välttämättä selvää kiusaajaa ja kiusattua eikä "kiusaaja" välttämättä tiedä kiusaavansa.
5. Jos tilanne ei ole todella vakava (esimerkiksi seksuaalista häirintää tai pitkään jatkunutta, järjestelmällistä kiusaamista, jossa pyritään tietoisesti vahingoittamaan toista) ja kiusattu ei koe sitä mahdolltomaksi, kokoa tilanteeseen liittyneet ihmiset yhteen ja keskustelkaa yhdessä = anna osapuolille mahdollisuus selvittää tilanne, auta tarvittaessa.
6. Muista myös, että kiusaaminen on laissa rikos -> todella vakavissa tilanteissa ota yhteys poliisiin.
7. Etsikää yhdessä ratkaisua siihen, miten tästä eteenpäin (tärkeintä on, että tilanne ei toistu/jatku, rangaistukset eivät saa olla pääroolissa). Tärkeää on, että ratkaisu tyydyttää kaikkia osapuolia ja on reilu (=suhteessa teon vakavuuteen).
8. Varmista, että kiusaaja pyytää anteeksi toimintaansa.
9. Seuraa, ja kysy osapuolilta, miten sovittu ratkaisu on toteutunut käytännössä. Onko kiusaaminen loppunut? Jos ei, voidaan miettiä tiukempia seuraamuksia.
10. Huomioita yhteiseen keskusteluun:
  - jokainen saa kertoa oman kokemuksensa: mitä tunteita tilanne on herättänyt?
  - muiden näkemyksiä ei lytätä tai arvostella.
  - selvitä tilanne mahdollisimman tarkasti, ennen kuin tuomitset ketään
  - yritä muistaa, että teko on väärä, ihminen on silti arvokas -> kohdistu palaute tekoihin, ei persoonaan.

## 6 LOPUKSI

Toivon, että tämä opas on herättänyt ajatuksia reilun toiminnan ja sosiaalisen esteettömyyden merkityksestä. Toivon myös, että opas on antanut sinulle vinkkejä ja tukea siinä, kuinka voit olla omalta osaltasi rakentamassa reilua yhdistystä. Yhdistyksen reiluus rakentuu yhdistyksen perustusten, kuten hyvän hallinnon, toiminnan, hallituksen toiminnan, työnjaon ja johtamisen päälle. Reiluus heijastuu yhdistyksen ilmapiirissä, avoimuudessa, jäsenten kokemassa kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa sekä toiminnassa tapahtuvien kohtaamisten laadussa. Rakennamme reiluja yhdistyksiä yhdessä arvostavasti keskustellen, kunnioittamalla ja huomioimalla moninaisuutta sekä pyrkimällä ymmärtämään paremmin omaa sekä muiden toimintaa.

Muutosprosessit voivat olla kuitenkin ajoittain hyvin raskaita ja siksi on hyvä pyytää tukea niihin. Yhdistyksien apuna

ovat Invalidiliiton järjestötoiminnan työntekijät ja yhdistyspalvelut kuten tilauskoulutukset. Hyvä hallinto -koulutus auttaa rakentamaan hyvän hallinnon ja yhteisten yhdistyskäytäntöjen periaatteita. Yhdistyksen hyvä henki -koulutus puolestaan edistää hyvää yhteishenkeä ja auttaa osaltaan luomaan luottamuksen ilmapiiriä. Uutena tuen välineenä on Invalidiliiton tarjoama yhdistyssoveltelu. Kaikista näistä voi kysyä lisätietoa Invalidiliitosta.

Haluan lopuksi kiittää kaikkia reilu yhdistys -teeman kehittämisessä mukana olleita, kyselyyn vastanneita, Invalidiliiton järjestöpäivillä työpajassa mukana olleita sekä sinua, joka olet ottanut tämän oppaan luettavaksi.

Rakennetaan yhdessä reiluja yhdistyksiä ja otetaan askel kohti yhdenvertaisempaa ja esteetöntä Suomea!

## LÄHTEET

Alanko, Sari. 2016. Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus. Saarijärven Offset Oy. Suomi.

Allianssi. Syrjinnästä vapaa alue. Viitattu. 2.12.2018 <http://alli.fi/hankeet+kampanjat/syrjinnasta+vapaa+alue+-+kampanja+materiaalia/>

Buber, Martin. 1995. Minä ja Sinä. WSOY.

Castren, Paavo (toim.). 2001. Viisas valta. Johtamisen paradoksit. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Dunderfelt, Tony. 2016. Läsäoleva kohtaaminen. Erwin, Phil. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Sanoma Pro Oy.

Etninen tasa-arvo. Ennakkoluulot. Viitattu 4.12.2017 <http://www.etna.kaapeli.fi/ennakkoluulot.htm>

Gustafsson, Henrik. 2011. YK:n Vammaissopimus käyttöön! -käsikirja. Invalidiliitto. Viitattu 6.11.2017 [https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2017-03/YK\\_Toolkit\\_2016\\_low.pdf](https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2017-03/YK_Toolkit_2016_low.pdf)

Invalidiliitto. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa Invalidiliitossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Helsinki: Invalidiliitto

Karreinen, Lari. Halonen, Maria. Tennilä, Meri (toim.). 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä sivistysliitto ry. Helsinki.

Kulttuuria kaikille. Mitä on moninaisuus. Viitattu 3.12.2017 [http://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus\\_mita\\_on\\_moninaisuus](http://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus)

MLL. Mitä kiusaaminen on. Viitattu 14.12.2017 <https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/kiusaamisen-ehkaiseminen/mita-kiusaaminen-on/>

Pessi, Anne Birgitta, Oravasaari, Tomi. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoinnasta. Raha-automaattiyhdistys.

Sassi, Sanna. 2016. Yhtä jalkaa -opas, Ratsastuksen Reilu Peli. Suomen Ratsastajainliitto Ry.

Suomen Setlementtiliitto. 2018. Esteettömyys. Viitattu 3.3.2018 <http://www.setlementti.fi/yhdessa-mukana/yhdessa-mukana-projekti/arvokas-vanhuus/esteettomyys/>

Sydänmaanlakka, Pentti. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkiseen kasvuun. Talentum oyj.

Syrjintä.fi. Vihapuhe. Viitattu 13.11.2017. <https://www.syrjinta.fi/vihapuhe>

Yhdenvertaisuus.fi. Mitä on yhdenvertaisuus. Viitattu 1.12.2017 <http://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

## LIITE 1

### SANA-ALIAS KORTTIEN SANOJEN SELITYKSET

**Yhdenvertaisuus** yhdistystoiminnassa on sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteisössä ja reilussa yhdistyksessä henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä mukaan, osallistua ja vaikuttaa toimintaan.

**Moninaisuus** on erilaisuuden runsautta. Moninaisuutta luovat henkilön omat taustat, identiteettikysymykset sekä erilaiset ominaisuudet, kuten henkilön sukupuoleen, seksuaalisuuteen, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, ulkonäköön, uskontoon, kieleen, kulttuurieroihin, poliittisiin näkemyksiin tai vakaumuksiin liittyvät tekijät.

**Syrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua. Syrjintää on kaikki sellainen toiminta, jonka vaikutuksesta ihmiset ilman hyväksyttävää perustetta joutuvat eri asemaan. Syrjintä voi perustua mihin tahansa inhimilliseen ominaisuuteen kuten sukupuoleen, ikään, etniseen alkuperään, mielipiteeseen, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin. Syrjintä voi ilmetä yksittäisissä tilanteissa tai olla yhdistyksen tai yhteiskunnan rakenteissa.

**Kiusaaminen** voi olla esimerkiksi haukkumista ja pilkkaamista, yksin jättämistä, ilkeitä puheita takanapäin tai mitä tahansa sellaista toimintaa, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista. Se voi olla uhrin tarkoituksenmukaista eristämistä yhteisön, ryhmän tai virtuaaliryhmän ulkopuolelle. Riidat ja erimielisyydet eroavat kiusaamisesta siinä, että ne ovat usein hetkellisiä, eikä niiden kohteeksi joudu jatkuvasti yksi ja sama henkilö.

**Vihapuhe** käsittää kaikki ilmaisun muodot, jotka levittävät, yllyttävät, edistävät tai oikeuttavat suvaitsemattomuuteen perustuvaa vihaa. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, syntyperään, kansalliseen tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. Yhdenvertaisuuslain mukaan vihapuheeseen lukeutuu kaikki puhe tai ilmaisu, jolla henkilön ihmisarvoa loukataan luomalla halventava, nöyryyttävä taikka uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

**Ennakkoluulo** on perusteeton ja torjuva ennakkokäsitys, jonka muodostamme mielessämme toisesta ihmisestä tai ryhmästä ihmisiä. Ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat yleensä tahot, joita emme kunnolla tunne. Niinpä ennakkoluulot juontavatkin usein juurensa tietämättömyyteen: kun emme tunne asiaa, joudumme arvaamaan, olettamaan ja yleistämään. Ennakkoluulot voivat ilmetä sekä mielipiteiden että tunteen tasolla. Ne ovat luonnollisia ja kaikilla ihmisillä on jonkinasteisia ennakkoluuloja, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia.

**Esteettömydessä** on kyse ihmisten moninaisuuden huomioonottamisesta eri elämänalueilla ja ympäristöissä, kuten esimerkiksi rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, kommunikaatioon ja sähköiseen viestintään liittyvät asiat. Esteettömyys merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua. Esteettömyys merkitsee turvallisuutta ja laatua. Se kertoo ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella.

**Sosiaalinen esteettömyys** on moninaisuuden huomioimista, jolloin ihmisen identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Yhdistystoiminnan sosiaalisen esteettömyyden näkökulmasta tarkasteltuna tavoite on, että jäsenet voivat osallistua tasavertaisesti toimintaan omista lähtökohdistaan sekä kokea olonsa hyväksytyksi ja turvalliseksi. Sosiaalisesti esteettömässä yhdistyksessä jokainen tuntee itsensä tervetulleeksi ja kunnioitetuksi sellaisena kuin on. Sosiaalisesti esteettömässä yhteisössä jäsen voi tuntea kuuluvansa yhdistykseen, olevansa osa yhteisöä ja osallistua yhdistyksen sosiaaliseen toimintaan, kuten kokouksiin, tapahtumiin, kerhoihin, retkiin tai juhliin ilman pelkoa syrjinnästä.

## LIITE 2

### OPPAAN TEHTÄVÄT

- #TEHTÄVÄ 1 - Mikä ihmeen Reilu Yhdistys tai sosiaalinen esteettömyys?
- #TEHTÄVÄ 2 - Pelatkaa yhdessä Sana-aliasta
- #TEHTÄVÄ 3 - Pähkinä purtavaksi
- #TEHTÄVÄ 4 - Ideoidaan uutta
- #TEHTÄVÄ 5 - Valta on voimaa
- #TEHTÄVÄ 6 - Luottamustehtävissä
- #TEHTÄVÄ 7 - Toiminnan mielekkyys
- #TEHTÄVÄ 8 - Kannustava puheenjohtaja
- #TEHTÄVÄ 9 - Kohtaamisen kuusi kulmakiveä
- #TEHTÄVÄ 10 - Missä piilee konflikti?
- #TEHTÄVÄ 11 - Itsetutkiskelu vahvistaa.
- #TEHTÄVÄ 12 - Mistä tekstissä esitetyt viisi osastoa koostuvat?
- #TEHTÄVÄ 13 - Esteettömyys on moninaisuuden huomioimista
- #TEHTÄVÄ 14 - Tuumasta toimeen ja toimintaohjeita tuunaamaan!

