

Emil Motrikala

TOIMINTASUUNNITELMAN LAATIMINEN BOUNCERS RY:LLE

Opinnäytetyö
Liiketalous


Toukokuu 2014



MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 14.5.2014
Tekijä(t) Motrikala, Emil		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma
Nimeke Toimintasuunnitelman laatiminen Bouncers Ry:lle		
Tiivistelmä Opinnäytetyöni tarkoituksena on kehittää toimeksiantajana toimivan mikkeliiläisen urheiluseura Bouncersin urheilutoimintaa ja seuratoimintaa laatimalla toimintasuunnitelma amerikkalaiseen jalkapalloon keskittyvälle seuralle. Toimintasuunnitelman laatimista varten kartoitetaan johdon ja pelaajien mielipiteitä. Toimintasuunnitelman avulla on mahdollisuus parantaa seuran näkyvyyttä ja lisätä seuran harrastajamäärää, kun sitä kehitetään oikeaan suuntaan, jotta uusien harrastajien olisi helppo aloittaa laji. Tutkimusongelmana oli, miten tehostetaan seuran urheilutoimintaa ja pyritään saamaan seuralle selkeät tavoitteet ja visio, jonka mukaan seura voi kehittää toimintaansa. Näiden asioiden kartoittamiseen haastattelin seuratoiminnan kehittämiseen erikoistuneen henkilön, seuran puheenjohtajan ja laadin kvantitatiivisen sekä kvalitatiivisen kyselyn. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään toisessa luvussa urheiluseuran johtamiseen ja keskitytään asiaan liittyviin termeihin ja osa-alueisiin. Kolmannessa luvussa ja samalla teoreettisen viitekehyksen viimeisessä luvussa käsitellään toimintasuunnitelman laatimisen eri vaiheet. Lisäksi tarkoituksena olisi kehittää junioritoimintaa. Seuran jäsenille laadittiin kysely, joihin he vastasivat sähköisesti. Tuloksina voidaan kyselyn perusteella todeta, että tärkeimpiä kehityskohteita ovat lajin arvostuksen lisääminen, sääntöjen opetus ja nuorisotoiminta. Kyselyn tuloksista kävi myös ilmi että markkina-alueen pienuus vaikuttaa seuran rahoitukseen, joten tähän on panostettava ja tehostettava yhteistyötä olemassa olevien yhteistyökumppaneiden kanssa. Kyselyssä myös kävi ilmi, että seuran johtamistaidot ovat riittävät, ja sitä on pidettävä yllä, jotta seuratoiminta pysyisi laadukkaana ja monipuolisena.		
Asiasanat (avainsanat) toimintasuunnitelma, amerikkalainen jalkapallo, urheiluseura, leadership, management		
Sivumäärä 45 s. + liitteet 12 s.	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Leena Korhonen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Bouncers Ry

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 14.5.2014	
Author(s) Motrikala, Emil	Degree programme and option Business management	
Name of the bachelor's thesis Making an action plan for Bouncers		
Abstract The purpose of this bachelor thesis is to develop sporting and club activities for an american football sports club located in Mikkeli, resulting in strategy plan. For this, a questionnaire has been made to survey clubs members' opinions. With the help of strategy plan there is an opportunity to improve clubs visibility and increase number of club members when it is developed in the right direction and new people could get in this sport easier. Research problem was how to make sports activity more efficient and to strive towards making clear goals and vision on which club can improve its operation. For these goals I interviewed a person specialized on developing club activities. In addition I interviewed manager of the club in question and put together and quantitative and qualitative questionnaire. There are two chapters in theoretical section of this thesis. The first chapter, chapter two covered theory about managing sports club and terms and areas associated with it. The second part, chapter three consist of theory of putting together a strategy plan which can be used for making the actual strategy plan for the club. In addition the aim is to develop junior activity. Questionnaire has been devised for club members which they answered on the internet. Results of the questionnaire indicates that the main improvement objectives are; appreciation of american football, instruction of the rules of the game and junior activity. The result of the questionnaire also indicated that managerial skills are sufficient and this is to be maintained so the club activity would preserve its good quality and versatility.		
Subject headings, (keywords) Action plan, american football, sports club, leadership, management		
Pages 45 p. + app. 12 p.	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Leena Korhonen	Bachelor's thesis assigned by Bouncers	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	2
2	URHEILUSEURAN JOHTAMINEN	3
2.1	Johtaminen kolmannessa sektorissa	4
2.2	Urheiluseuran johtamisen erityispiirteet	7
2.3	Leadership –johtaminen.....	7
2.4	Management -johtaminen	14
3	TOIMINTASUUNNITELMAN LAATIMINEN	15
3.1	Strategiasta toimintasuunnitelmaan	15
3.2	Toiminnan suunnittelu yhdistyksessä	17
3.3	Toimintasuunnitelman sisältö	21
4	AMERIKKALAINEN JALKAPALLO.....	23
4.1	Amerikkalaisen jalkapallon asema suomalaisessa urheilukulttuurissa	24
4.2	Pelikenttä ja säännöt.....	25
5	BOUNCERS RY JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	30
6	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	33
7	SEURAN JÄSENTEN NÄKEMYKSIÄ BOUNCERSIN TOIMINNASTA.....	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	43
9	PÄÄTÄNTÖ	44
	LÄHTEET	46
	LIITE/LIITTEET	

1 JOHDANTO

Urheiluseuran johtaminen nykypäivänä on haasteellista toimintaa monestakin syystä; toimihenkilöiden ja pelaajien vaihtuvuus, kasvun mukana tuleva resurssien kasvava tarve. Haastetta lisää vielä amerikkalaisen jalkapallon vähäinen tunnettavuus suomalaisessa urheilukulttuurissa. Tämän seurauksena tuli tarve tehdä toimintasuunnitelma mikkeliläiselle amerikkalaiseen jalkapalloon keskittyvälle yhdistykselle.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja pyrkiä parantamaan Bouncers:n toimintaa enemmän ammattimaisempaan ja mukaansavetävämpään toimintaan. Tutkimusongelmana on kuinka seuraan saadaan lisää pelaajia ja miten lisätään tunnettavuutta niin seuran kannalta kuin myös lajin kannalta. Alaongelmana on selvittää millainen toimintasuunnitelma olisi sopiva juuri Bouncers Ry:lle, jotta tavoitteet toteutuisivat.

Työn lopputuloksena laaditaan toimintasuunnitelma Mikkelissä toimivalle amerikkalaiseen jalkapalloon keskittyvälle seuralle Bouncers:lle miesten jaostoon. Pääpainona on urheilutoiminta ja sen kehittäminen. Seura toimii täysin vapaaehtoisesti toimivien henkilöiden voimin eli seurassa ei ole lainkaan palkattua henkilökuntaa. Toimintasuunnitelmalle on tarvetta, sillä seura on vielä nuori ja sillä on mahdollisuuksia kehittää toimintaansa. Toimintasuunnitelman laatimista varten kartoitetaan ryhmän jäsenten mielipiteitä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen kyselyn avulla, jota voi käyttää apuvälineenä toimintasuunnitelman tekemisessä. Lisäksi on tarkoitus haastatella seuratoiminnan kehittämiseen erikoistunutta henkilöä sekä seuran hallituksen puheenjohtajaa.

Toisessa luvussa käsitellään johtamisen sekä tarkemmin urheiluseuran johtamisen teoreettista viitekehystä, jossa keskitytään asiaan liittyviin termeihin ja osa-alueisiin. Kolmannessa luvussa käydään läpi toimintasuunnitelman laatimisen eri vaiheet, jonka mukaan toimintaa kehitetään lähivuosina. Neljännessä luvussa esitellään amerikkalaisen jalkapallon säännöt ja perustiedot lajista, jotka pitää ottaa huomioon, koska kysessä on vielä marginaalinen laji suomalaisessa urheilukulttuurissa verrattuna esim. jalkapalloon, joka on asettanut juurensa syväälle suomalaisten urheilutottumuksissa.

Viidennessä luvussa kerrotaan perustietoja itse Bouncers:sta. Kuudennessa luvussa käydään läpi seuran jäsenille suunnatun kyselyn suorittaminen ja menetelmät, joilla aineisto on hankittu. Kyselyssä kartoitetaan seuran jäsenten mielipiteitä Bouncers Ry:n nykyisestä toiminnasta ja toiveita seuran kehittämiseksi. Seitsemännessä luvussa analysoidaan kyselyn tuloksia. Kahdeksannessa luvussa esitetään johtopäätökset, yhteenveto tärkeimmistä asioista, toimenpidesuositukset, ja arvioidaan työn luotettavuutta ja pätevyyttä. Yhdeksännessä luvussa on päätäntö, jossa peilataan opinnäytetyön tekemisen prosessia ja asioita, joita opin tekemisen aikana.

2 URHEILUSEURAN JOHTAMINEN

Yhdistykset ovat enemmän kuin kahden ihmisen ryhmäytymistä yhteisen kiinnostuksen kohteen eteenpäin ajamista. Ero yritysten ja yhdistysten välillä on se, että yhdistyksillä ei ainakaan ole pääasiallinen tarkoitus tavoitella voittoa, toisin kuin yrityksillä. Lisäksi yhdistyksillä ei ole tavallisesti palkattua henkilöstöä. Suhde valtioon on yhdistyksillä riippumaton tai hyvin vähäinen. (Siisiäinen 2002, 9.)

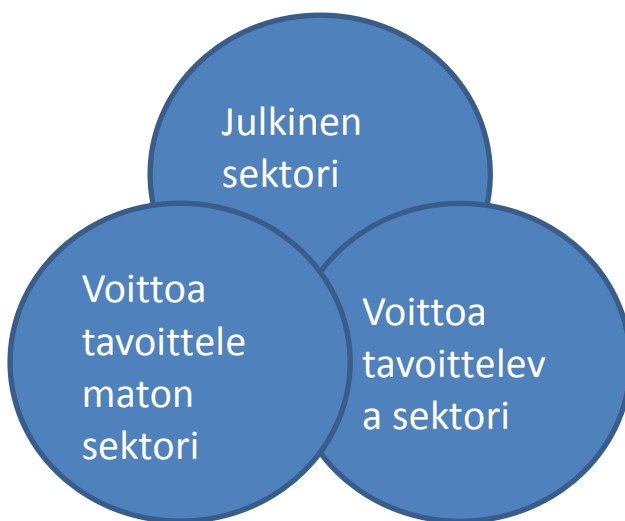
Voittoa tavoittelemattoman urheiluseuran johtamisessa tarvitaan samanlaisia taitoja kuin voittoa tavoittelevissa yrityksissä. Voittoa tavoittelemattomassa yhdistyksessä eli kolmannen sektorin yhdistyksessä toimihenkilöille eikä pelaajille makseta tavallisesti palkkaa, joten ihmisiä on haasteellisempaa johtaa. Ihmiset ovat toiminnassa mukana puhtaasti kiinnostuksesta lajia tai seuraa kohtaan.

Urheilu saattaa vaikuttaa yksioikoiselta, totiselta ja mustavalkoiselta. Sitä se ei kuitenkaan ole. Olemme toimineet urheilun sisäpiirissä ja nähneet urheilun arkiset, inhimilliset kasvot. Tavallinen penkkiurheilija näkee vain median välittämän virallisen ja kirkastetun kuvan, mutta taustalla saattaa hiki kostuttaa kasvot niin kentillä kuin myös kokoussaleissa. Urheilu kiinnostaa ja vetää puoleensa yhä kasvavaa ihmisjoukkoa. Hymyilevin, mutta väsynein ilmein vapaaehtoiset ihmiset uhraavat parhaat vuotensa järjestysmiestehtävissä, markettien inventaarioissa ja makkaranmyynnissä. Urheilualmentajat ja –johtajat sen sijaan ponnistelevat vuoroin voitto- ja tappioputkessa. (Palmunen & Frantsi 2000, 9.)

2.1 Johtaminen kolmannessa sektorissa

Suurin osa Suomessa toimivista urheiluseuroista kuuluu kolmanteen sektoriin eli vapaaehtoissektoriin. Yhdessä tekeminen ja yhteiset tavoitteet motivoivat ihmisiä, sillä ihminen on laumaeläin, joka haluaa tuntea itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.

Urheiluseurassa on kysymys yhdistyksestä, joka kuuluu tähän ns. ”Kolmanteen sektoriin”, toisin sanoen vapaaehtoissektoriin. Kolmas sektori on julkisen, voittoa tavoittelevan ja voittoa tavoittelemattoman sektorin välimaastossa kulkeva ja on useasti kaikkien kolmen edellämainitun sektorin kanssa tekemisissä.



KUVA 1. Kolmannen sektorin osatekijät (Trenberth & Hassan, 2012, 85)

Trenberth ym.(2012,153) toteaa, että kolmannen sektorin merkityksen kasvusta huolimatta, se liitetään jatkuvasti lähinnä kansallisiin järjestöihin, jotka toimivat tällä alalla. Tästä johtuen järjestöt ja seurat jaetaan yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Tämä voi olla tulosta seuraavista osatekijöistä:

- Muutosliike lisääntyneeseen ammattimaisuuteen ja vastuullisuuteen urheilussa asettavat suuria paineita resursseihin, osaamiseen ja motivaation vapaaehtoissektorissa työskenteleville.
- Vapaaehtoissektori on, luonteensa vuoksi, heterogeeninen ja koostuu tuhansista löysästi toisiinsa liittyvistä seuroista
- Sen ainutlaatuinen ja hyvin erilainen rakenne tekee siitä vaikeasti tutkittavan, ymmärrettävän, kommunikoitavan ja erityisesti sen, mitä tulee sen kanssa työskentelyyn.
- Se ei sovi ihmisten johtamisen perinteisiin malleihin, jotka perustuvat perusideaan, jossa ihmiset saavat työnsä vastineeksi rahaa.

- Se ei ole suorasti kansallisten elinten suorassa vallan alaisuudessa, jotka vastaavat urheilun hallinnoinnista ja johtamisesta.
- Vapaaehtoissektorissa toimivien urheiluseurojen tärkein tehtävä on palvella jäseniään paikallisella tasolla. Tehtävänä ei ole kansallistason poliittisten takajajatusten eteenpäin vieminen liittyen osallistumiseen ja/tai menestymiseen urheilullisesti, nämä ovat korkeintaan toisella sijalla tärkeysjärjestyksessä.

Vapaaehtoissektorin luonne ja merkitys aiheuttaa ainutlaatuisia haasteita tulevaisuuden strategisen suunnan urheilussa Suomessa. Kuten aiemmin on mainittu, vapaaehtoissektoria on tutkittu vähän ja se ei ole niin mustavalkoista kuin muut sektorit, koska työpanoksen vastineeksi ei saada rahaa. Rahan merkitys nykyaikana ei ole välttämättä niin suuri, kun on kysymys yleishyödyllisestä seurasta, jonka tehtävänä ei ole muuta kuin palvella jäseniään ja tuoda yhteenkuuluvuuden tunnetta, fyysistä hyvinvointia, itsensä kehittämistä ja muita seikkoja, joita ei voi rahalla mitata. (Palmunen & Frantsi, 2000 22-24.)

On hienoa sanoa olevansa vapaaehtoinen. Astua esiin rivistä ja asettua hyvän asian käyttöön. Urheilun historia on täynnä komeita vapaaehtoistyön näytteitä: työväen- ja suojelukuntien talojen rakentaminen, Helsingin olympialaiset, urheiluopistojen perustaminen, sodanjälkeinen tanssitoiminta ja urheilupaikkojen rakentaminen. Vapaaehtoisuuteen liittyy yleensä kuva talkootöissä iloisesti ponnistelevista lippahattupäisistä miehistä ja liinapäisistä naisista. Vapaaehtoisuus on myyttinen osa urheilujärjestöjen aattellista perustaa. Tämä myytti esiintyy toimintakertomuksissa, koulutusmateriaaleissa ja juhlapuheissa aina samanlaisena (Palmunen & Frantsi 2000, 22-24.):

- Vaivoja säästämättä suuret vapaaehtoisten joukot haluavat ponnistella yhteisen hyvän eteen.
- Vapaaehtoiset ovat suomalaisen urheilun tukipilari.
- Urheilun perusyksikkö on seura, ja sen vapaaehtoisesti toimivat ihmiset tekevät urheilun suurimmat sankariteot.
- Suomalaisen urheilun vapaaehtoisuus on poikkeuksellista maailmassa.

Juhlapuheet kuuluvat urheilun traditioon olennaisena rituaalina. Seuran 75-vuotisjuhliin peruskoulun juhlasaliin kokoontuneet veteraanit haluavat saada tunnustusta vuosien uurastuksesta ja siirtää perintöä nuoremmille. Juhla on myös

uskoa vahvistava, tunteella ladattu herätyskokous. Juhlissa koetaan massasuggestion omainen sitoutumisriitti, ja isien perinteet velvoittavat jatkamaan kunniakasta työtä. Juhlapuheen viestin kohde on viime aikoina selvästi muuttunut. Puhe pidetään enemmän muille kuin paikalla olevalle yleisölle. Puhuja kohdistaa sanomansa kunnan päättäjille, valtiovallalle tai muille keskeisille vaikuttajaryhmille. Tämä on muuttanut puheen sisällön entistä ristiriitaisemmaksi. (Palmunen & Frantsi 2000, 22-24.)

Toisaalta vapaaehtoisuutta ylistetään, mutta samalla uhkaillaan sen kuolemalla: ellei seurojen tukea lisätä, vapaaehtoisten selkä katkeaa. Tai ellei kunta laske jäähallin tuntihintaa, äidit ja isät eivät pian jaksakaan enää myydä makkaroita ja kerätä pulloja. Vanha keino lisätä oman lahkon yhtenäisyyttä on etsiä vihollisia ulkopuolelta. Rivit tiivistyvät avustusleikkurien lähestyessä. Johtajat saavat sisäisen nahistelun loppumaan kuvaamalla ulkopuolisen uhkan mahdollisimman kouriintuntuvasti. Moni fiksumpi ajattelee, että tuommoiseen hommaan lähtevät vain hullut. Suomalaisen urheilun vapaaehtoistoimintaa jarruttaa sen liian ylevöitynyt kuva. (Palmunen & Frantsi 2000, 22-24.)

Vaatus uhrautumisesta muiden puolesta nostaa kynnyksen liian korkealle. Samalla se antaa vapaaehtoistyölle suomalaiseen kulttuuriin olennaisesti kuuluvan lisävärin: se on vakavaa, tuskaista ja ilotonta. Vaikka vapaaehtoistyö on monella tavalla juhlapuheiden antamaa kuvaa vieläkin arkisempaa, on se myös monella tavalla sitä parempaa: vanhemmat voivat viihtyä keskenään ja vaihtaa kuulumisia kahvia myydessään, valmentaja riemuitsee nuorten onnistumisista ja seurajohtaja nauttii saadessaan päteä johtamistyössään. Kukaan ei vain uskalla sanoa tätä ääneen. (Palmunen & Frantsi 2000, 22-24.)

Toisaalta on ymmärrettävää tähän nojaten, miten vaikeaa on seuran aktiivisimmilla jäsenillä ja työnjako on vaikeaa, koska kaikki ovat vapaaehtoisesti toiminnassa mukana, joten ei ole samanlaista motivaatiotekijöitä, kuten maksetusta työstä saatava rahallinen korvaus.

Ammattilaisia ja vapaaehtoisia

Urheiluseuraa johdetaan ja kehitetään samalla tavalla kuten mitä tahansa yritystä, paitsi tässä tapauksessa on kyseessä voittoa tavoittelematon urheiluseura, joka pelaa

harrastetasolla. Seura ei ole siis ammattitasolla, jossa pelaajat ja seuran jäsenet saavat palkkaa/korvausta, vaan seurassa pelataan ”itseään varten”.

Perinteiseen vapaaehtoistoimintaan on tuloksellisuuden parantamiseksi otettu yhä enemmän mukaan ammattihenkilöstöä. Arkipäivän kiireet, vaatimustason kohoaminen ja yhteiskunnallinen murros ovat omalta osaltaan kiihdyttäneet tätä tapahtumaketjua. Yksityiskohtaisesti tavoitellistettu toiminta, tulosten maksimointi, kilpailun lisääntyminen ja organisaatioiden kasvu ovat johtaneet vapaaehtoistoiminnan luonteen jalostumiseen. Kasvuun ja laatuun panostaminen on lisännyt ammattilaisten tarvetta, ja se on nähty terveenä ja luonnollisena kehityssuuntana eri vapaaehtoisorganisaatioissa.

(Palmunen & Frantsi 2000, 81.)

2.2 Urheiluseuran johtamisen erityispiirteet

Urheiluseuraa johdetaan eri tavalla kuin tavallista yhdistystä ja siinä on omat erityispiirteensä, jotka pitää ottaa huomioon.

2.3 Leadership –johtaminen

Johtamisesta on esitetty yhtä monta määritelmää kuin on johtamisoppikirjojakin. Erään määritelmän mukaan johtaminen on *ihmisten ohjaamista johtajan tahdon mukaiseen suuntaan*. Määritelmässä johtamisen kohde on ihmiset. Johtajan työllä on tarkoitus saada joku joukko ihmisiä toimimaan siten kuin johtaja haluaa. Johtaja saattaa haluta organisoida yrityksen uudestaan tai rakentaa yrityskauppaa tai muuta järjestelyä. Silloin johtamistoiminta lopulta tähtää rakenteiden muuttamiseen. Kuitenkin vain ihmiset voivat toteuttaa johtajan tahdon uudesta organisaatiosta. Näin ollen myös rakenteisiin kohdistuva johtaminen viime kädessä toteutuu tai on toteutumatta ihmisten toiminnan seurauksena. (Hiltunen 2011, 33.)

Johtamisessa on tärkeää valita hyvä johto, joka ei pelkästään ole hyvä johtaja, vaan myös osaa hyvin organisoida asiat niin, että alaisilla on selkeästi selvillä heille määrätty työtehtävät. Kun tämä on hoidettu hyvin, se ei myöskään pelkästään riitä, vaan johtajan on myös osattava antaa rakentavaa palautetta. Kuka tahansa työntekijä, oli se sitten palkallinen työntekijä tai palkaton haluaa aina nähdä työnsä tuloksen ja

saada palautetta siitä, joten pelkkä raha ei riitä motivoijaksi, vaan on myös tärkeää antaa takaisin yhteisöllisyyden tunne eikä kilpailuttaa alaisia, jolloin he voivat mahdollisesti kääntyä toisiaan vastaan.

Noin vuodesta 1930 alkaen on alettu miettimään henkilöstöjohtamista käsitteenä ensimmäisenä General Motorsin tehtaalla Peter F. Druckerin toimesta, kun hän sai kutsun vierailulla GM:n tehtaalla vuonna 1943, josta Druckerin ura lähti nousuun ja hän on kirjoittanut artikkeleita vuosina 1950-1995 Harvardin yliopistolle käsitellen henkilöstöhallintoa ammattina. Druckerin sanojen mukaan ”Tulevaisuutta ei voi spekuloida, vaan nykypäivään voi soveltaa ja ennakoida toistuvan menneisyyden tapahtumat” (Drucker 1998, 24.)

”Suurimmat erot liikeyritysten ja ei-kaupallisten instituutioiden välillä koskevat ihmisten johtamista ja suhteiden hoitamista. Vaikka menestyneet liikeyritysten johtajat ovatkin oppineet, ettei työntekijöitä voi motivoida pelkästään palkalla ja ylennyksillä – he tarvitsevat enemmän – tämä tarve on vielä suurempi yleishyödyllisissä instituutioissa. Näissä organisaatioissa palkattukin henkilökunta tarvitsee onnistumisen elämyksiä, palvelun tuomaa tyydytystä; muuten he vieraantuvat ja saattavat muuttua jopa vihamielisiksi. Mitä järkeä on loppujen lopuksi työskennellä yleishyödyllisessä instituutiossa, jos oman työnsä tuloksia ei näe selkeästi ?” (Drucker 2008, 175.)

Yhdistysten hallitusammattilaisuuden mielestä hyvältä hallituksen jäseneltä vaaditaan mm. seuraavia ominaisuuksia:

- asiantuntemus
- päätöksentekokyky
- kriittisyys
- kyky kyseenalaistaa
- sitoutuneisuus
- kiinnostus
- kyky erottaa hallituksen ja johdon roolien ero
- olennaisuuden ymmärtäminen
- laajakatseisuus
- järjestökokemus (Perälä 2008,123).

Ilman johdon tulostalvää ja menestystahtoa yritys ei pärjää. Samalla tavalla ajattelevassa ympäristössä nuori johtaja usein unohtaa, että kaikki ihmiset eivät ajattele samalla tavalla. Eivät arvosta kenties työssään muuta kuin sitä, että siitä kohtuullisesti suoriutumalla saa jokapäiväisen elantonsa. Ja mikä johtajien kannalta hämmästyttää – monet mittaavat elämän arvoja muussakin kuin rahassa. (Hiltunen 2011, 23)

Suomalainen työmies on tottunut vaatimaan kunnan työvälineitä ja työnantaja on tottunut ne maksamaan. Suomalainen työryhmä toteuttaa itseohjautuvaa työtapaa; vasara ei putoa heti kädestä kun työjohto on poissa. Parhaat työtavat voidaan kehittää ilman pitkiä diskuteeraamisia. Yritysten hallinnossa on ollut jo vuosia henkilökunnan edustajia. Näiden suomalaisen työelämään vakiintuneiden toimintatapojen varaan on mahdollista rakentaa maailman parhaiden johdetut ihmiset, jos niin halutaan. (Hiltunen 2011, 20.)

Ihmisten ohjaaminen

Usein ajatellaan virheellisesti, että kaikki jotka työryhmässä työskentelevät saman katon alla ja samassa organisaatiossa, ajattelevat samoin. Tämä ei kuitenkaan ole näin, ja jos kaikki olisivatkin samaa mieltä, tämä tarkoittaisi pitkällä aikavälillä organisaation sortumista.

Johtajan rooli on luoda ilmapiiri, jossa jokainen voi sanoa mielipiteensä ja täten päästä kompromissiin. Tämä muistuttaa organisaatiota tärkeimmästä päämäärästä organisaatiosta. (Drucker 2008, 152.)

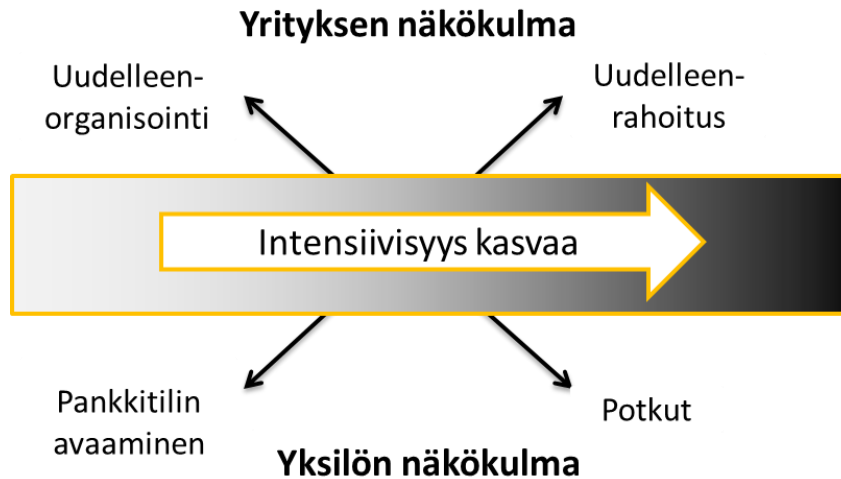
On tärkeää ja suotavaa tehdä suunnitelmia pitkille ja lyhyille aikaväleille, mitkä ovat tavoitteet ja aikomukset. Aikomukset eivät kuitenkaan riitä, riippumatta onko kyse liiketoiminnasta tai non-profit organisaatiosta, tämä kaava pätee pääpiirteittäin kaikkiin elämämme osa-alueisiin. Jotta vuoret siirtyisivät tarvitaan strategia, kaivinkoneita. On tärkeää tehdä suunnitelmia, mutta niistä on hyötyä vain jos ne toteutetaan strategian avulla, eikä ne vain komeile hyllyllä siististi kansiin suljettuina ja unohdettuina. (Drucker 2008, 69-70.)

Monesti, kun lähdetään miettimään miten parantaa toimintaa parempaan suuntaan, ajatellaan, että pitäisi kehittää aina uutta tai esimerkiksi pitäisi tehdä entistä kovemmin töitä. Tämä on jo itsestäänselvyys. Pitäisi miettiä, miten asiat tehdä järkevämmin ja esimerkiksi pitäisikö ihmisiä siirtää sinne, missä he olisivat tuottavampia. Tämä on tärkeää muistaa, kun mietitään, miten parantaa organisaation toimintaa. Hyvä kysymys ei ole ”Mitä voisimme tehdä toisin?” vaan, ”Miten parantaa sitä, mitä jo tehdään hyvin?”. Aina ei tarvitsekaan keksiä jotain uutta mullistavaa toimintatapaa, vaan hyvää voi parantaa esimerkiksi sijoittamalla ihmisiä heille paremmin sopivalle paikalle. (Drucker 2008, 70-72)

Johtaminen on myös verrattavissa kapellimestarin työhön, jossa itse kapellimestari ei välttämättä osaa soittaa orkesterinsa kaikkia soittimia, joita hänen ei tarvitsekaan. Tärkeämpää on, että kapellimestari (johtaja) lähestyy orkesterinsa jäseniä yksilöinä ja kohtelee kaikkia yksilöinä ja kuuntelee heitä. Hyvän kapellimestarin pitää pyrkiä motivoimaan orkesterinsa jäseniä (alaisia) tuomaan panoksensa, jotta lopputuloksena olisi hyvä konsertti (tulos). Ja vaikka orkesterissa on tärkeää yhteisöllisyys on myös tärkeää pitää mielessä, että johtajan on rohkaistava kaikkia kehittymään myös yksilöinä. (Luoma, 2004, 16-17.)

Suunnan osoittaminen

Pohjimmiltaan kaikki johtaminen on muutosjohtamista, nämä samat lainalaisuudet pätevät ihmisten johtamisessa kaikissa johtamistilanteissa. Ihmisen vaistoihin ja mieleen myös vaikuttaa hyvin suuresti perimä, jonka vaikutukset käyttäytymiseen pohjautuvat ennemminkin selviämiseen villieläinten ja väkivaltaisten vihollisten uhkaamassa alkuihmisen ympäristössä kuin nykyisissä sivistysvaltioissa. Ihmisen toimintaan vaikuttavia seikkoja ovat myös ihmisen henkilökohtaiset kokemukset. Esimerkiksi ihminen, joka on ollut koko lapsuutensa ajan koulukiusattu ja oppinut aina ensin hyökkäämään kokiessaan asemansa uhatuksi, noudattaa hyvin todennäköisesti samaa käyttäytymiskaavaa myös työssä. Ihmisen toimintaan vaikuttavat aivoissa syntyvät perusreaktiot sekä kehittyneemmät aivojen kuorikerrokseen kätkeytyvät tunteet. Nämä tunteet vaikuttavat johtamis- ja päätöksentekotilanteissa huomattavasti enemmän kuin rationaalisuuteen tottunut johtaja voisi kuvitellakaan. Näitä ihmisen toimintaan vaikuttaviin seikkoihin perehdytään tässä luvussa tarkemmin. (Hiltunen 2011, 66.)



KUVA 2. Rutiinin ja kriisin vaikutus organisaatioon yksilön ja yrityksen näkökulmasta (Hiltunen 2011, 67)

Johtajan työn olennaisimpia osia ovat:

- ristiriitojen käsittely
- organisointi, jos yritys toimii monella eri toimialalla, niin järkevintä on matriisiorganisaatio, jos on yksi toimiala, niin prosessiorganisaatio on järkevintä
- organisaation miehittäminen
- oman johtamistavan luominen

Johtaminen tähtää siihen, että johdettava muuttaa omaa toimintaansa jollakin tavalla. Siispä kaikki johtaminen on käytännössä muutosjohtamista. Johtamisessa on myös kaavassa pysymisen sijaan tärkeämpää löytää itselle parhaiten sopiva johtamistyyli sekä nähdä eri tilanteissa ja johtamiskaavoissa ne kaikista olennaisimmat seikat. (Hiltunen 2011, 68.)

Johtaminen ja siihen vaikuttavat tunteet

Alkuun mainittakoon yksi esimerkki Hiltusta (2011) lainaten. Myyjä saa kutsun esimiehensä työhuoneeseen. Myyjä ei tottele esimiestään, vaan menee työterveyslääkärille ja saa kolme päivää sairauslomaa. Tässä on hyvä esimerkki siitä, miten oman asemansa uhatuksi kokeva ihminen reagoi tähän itselleen tyypillisellä tavalla, jotta saisi pitkitettyä työsuhdetta tai jos ei tunnu siltä, että haluaisi kohdata

esimiehensä. Tähän käytökseen voi olla monia syitä, mutta varmaa on se, että tunteet vaikuttavat siihen miten me toimimme enemmän kuin mitä itse voisi aina ajatellakaan.

Vaikka usein pyrimme toimimaan ja reagoimaan asioihin rationaalisella tavalla, se ei aina onnistu. Siksi tunteita ja vaistoja pitää eri tilanteissa tiedostaa ja oppia kokemuksen, virheiden ja tietotaidon kautta kontrolloimaan niitä, että kasvaisimme ihmisenä ja toivon mukaan emme toistaisi jo tehtyjä virheitä. Koska ilman virheitä ei ole myöskään oppimista.

Ennen kuin ihmisen aivoissa kehittyy puhekyky ja rationaalisen ajattelun kyky, heti syntymästä ihmisellä on täydessä toimintakunnossa aivoissa oleva tunnelohko, joka eri tilanteissa loppujen lopuksi päättää, miten toimimme niin lapsuudessa kuin sitten myöhemmin aikuisena. Jokaisessa tilanteessa ensimmäisenä noin 0,2 sekunnin kuluttua havainnosta elimistössä ja aivoissa tapahtuu *tunnereaktio*. Tätä seuraa *tunnekokemus*. Vaikka tunteet ovat enimmäkseen perinnöllistä, vaikuttavat niihin myös asuinympäristö, kulttuuri ja opitut asiat. Kun otetaan esimerkiksi 2011 Japanissa tapahtunut tsunami, niin kansa vaikutti hyvin rauhalliselta. Koska Japanissa yhteisöllisyys on tärkeää, häpeän ja pelon ilmaiseminen koetaan yhteisöllisyyttä tuhoavana tekijänä. Toisin on taas Suomessa, jossa tunteiden ilmaiseminen, kuten pelko ja häpeä, ei ole paheksuttavaa sillä Suomessa Japanin sijaan korostetaan enemmän yksilöllisyyttä kuin yhteisöllisyyttä. (Hiltunen, 2011, 72). Tämä johtuu siitä, että Japanissa on asukastiheyskin paljon suurempi kuin Suomessa, joten sellaisessa maassa on oltava yhteisöllisyyteen suuntautunut, kun taas Suomessa on ihmisillä enemmän mahdollisuuksia vetäytyä omiin oloihinsa.

Reagointitavat uhkatilanteissa

Amerikkalainen käyttäytymistieteilijä esitti jo vuonna 1930 kirjassaan ”The Wisdom of the Body”, että niin eläimillä kuin ihmisillä on kolme tapaa reagoida uhkatilanteissa. Nämä kaikki ovat vaistonvaraisia ja ne ovat samankaltaisia eläimillä ja jo alkukantaisten ihmisten jäljiltä meihin siirtynyttä perimää. Näitä ovat Fight or Flight or Freeze, suomeksi käännettynä ”taistelu” tai ”lento” tai ”jäätyminen”.

- **Fight:** Tällä tavalla reagoidaan, kuin ei koeta, että mikään muu reagoititapa ei auta tilanteessa. Eläimillä kuten myös ihmisilläkin tämän reaktion saa varmasti aikaiseksi, jos koetaan oman lapsen olevan vaarassa.
- **Flight (perääntyminen):** Tällä tavalla reagoidaan, kun koetaan, että omat voimat ja osaaminen eivät vedä vertoja vastustajalle tai tilanteelle ja luovutetaan.
- **Freeze:** Melkein sama kuin fight, mutta rauhallisempi ja rationaalisempi tapa hoitaa tilanne. Ihminen miettii rationaalisesti ja hitaasti, mitä tekee seuraavaksi, mutta on myös pidettävä mielessä, että joissain tilanteissa on myös toimittava nopeasti.

Nämä kolme reagoititapaa ovat jo ihmisen kehityksen alkuvaiheissa kehittyneitä reaktiota, sillä alkuihmisten aikana nämä olivat pelkästään selviytymisen kannalta tärkeitä. Nykyään nämä reaktiot ovat vieläkin läsnä, mutta ne ovat valtaosin ”muussa käytössä”, kuten tässä tapauksessa, johtamisessa ja vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

Koska ihmisen mieli ja tunteet ovat huomattavan monimutkainen ja –tahoinen kokonaisuus, on mahdotonta antaa yleispäteviä neuvoja siitä, miten missäkin tilanteessa pitäisi menetellä. Paras tapa yrittää ymmärtää alaisen tunteita on yksinkertaisesti kysyä, miltä hänestä tuntuu. Tuota kysymystä kuulee esimiehen ja alaisen suusta hämmästyttävän harvoin, jos koskaan. Kysymyksellä voidaan totuttaa ihmiset avoimuuteen, omien tunnetilojen tunnistamiseen ja niistä viestimiseen. Rehellisiä vastauksia tosin saa kysymykseen vasta, kun kykenee myös itse kertomaan paitsi miten asiat ovat, myös miltä ne tuntuvat. (Hiltunen 2011, 101.)

Johtamisen laatu

Monet taloustieteilijät kuten mm. Mark Casson kirjassaan ” The Entrepreneur: An Economic Theory” käsittelevät niukkuuden ja kysynnän välistä suhdetta. Kirjassa on mainittu teoria, jonka mukaan se taho, joka omistaa tuotannontekijää, josta on niukkuutta, pärjää. Muilla on vaikeampaa. Agraariyhteiskunnassa maa oli niukka tuotannontekijä. Kun tultiin teollistuneeseen yhteiskuntaan, pääoma osoittautui maata niukemmaksi tuotannontekijäksi. Ei ollut enää tarvetta omistaa maata rikastuakseen. Viimeisten vuosikymmenten aikana pääomia on kertynyt maailmantalouteen siinä määrin, että edes vuosien 2008-2009 taantuma ei tämän hetken käsityksen mukaan

saanut aikaan merkittävää pääomapulaa, vaikka pankit menettivätkin tuhansia miljardeja. Mikä sitten on tämän hetken keskeisin niukka tuotannontekijä? Osaamista on laajalti tarjottu tähän rooliin. Se, joka osaa nähdä asiakkaan tarpeet siellä, missä hän ei niitä edes itse tunnista ja rakentaa jotain ennennäkemätöntä tietokoneellaan, saattaa nopeasti rikastua miljonääriksi, vaikka ei olisi koskaan omistanut maata eikä olisi entuudestaan erityisen varakas. Merkittävin osa maalmantalouden voitoista tehdään toki edelleen teollisuustuotannon ja palvelujen myymisen kautta. (Hiltunen 2011, 17.)

Yritykset menestyivät ”sankarijohtajan” älyn ja tarmon avulla, mutta nykypäivänä on osattava motivoida työntekijöitä siten, että sekä johtaja että työntekijät puhaltavat yhteen hiileen ja kaikilla olisi halua antaa parhaansa ja saada yritys menestymään yhteisvoimin. Ennen ei juurikaan ollut väliä työntekijän motivoimisella ja eettisellä kohtelulla, kunhan mutteri väännetään oikein paikalleen ja huono motivaatio ei heijastunut tuotteen laatuun. Suomen kansantuotteesta noin kaksi kolmasosaa eli 70% kertyy palveluista. Palvelualoilla tilanne on toisenlainen. Asiakas on kosketuksissa suureen joukkoon yrityksen työntekijöitä, ja saa hyvän tai huonon palvelukokemuksen *kaikkien* kohtaamiensa ihmisten perusteella. Yksikin huonosti motivoitunut ravintolan tai hotellin työntekijä voi pilata asiakkaan muuten hyvän elämyksen. Internetin ja sosiaalisen median aikakautena sanonta ”huono kello kauas kuuluu...” saa ihan uuden sisällön. Huono kello kuuluu suorastaan maailman ääriin. Siksi yritysjohton pitäisi juuri nyt olla erityisen huolissaan oman yrityksensä ihmisten johtamisen laadusta. Koskaan aikaisemmin sillä ei ole ollut niin suurta merkitystä kuin nyt. (Hiltunen 2011, 19.)

2.4 Management -johtaminen

Edellämainitut asiat keskittyvät ”leadership”- johtamiseen, mutta on myös toinen puoli johtamisesta, ”management”- johtaminen. Management –johtamiseen kuuluvat asiat, jotka eivät varsinaisesti liity ihmisen johtamiseen, vaan siihen kuuluu organisaation muut toiminnot kuten varainhoito, hallinto, mainonta, toimintasuunnitelman laatiminen jne. Management – johtamisessa on tärkeää olla ajan tasalla kaikesta mitä esimerkiksi seurassa tapahtuu.

Monissa maissa urheilu on tavallisesti toteutettu vapaaehtois-johdetulla(kolmas sektori) organisaatioilla (joskin useasti yhteistyönä palkatun henkilöstön kanssa), jotka vaihtelevat merkittävästikin kooltaan, ulottuvuuksiltaan ja monimutkaisuudellaan. Voittoa tavoittelemattomalla urheilulla on pitkä historia ja yleisesti se on tyydyttävästi palvellut välittömiä palvelunsaajia, kuten myös suurempaa kirjoa sidosryhmiä sekä yhteiskuntatasolla että eliittuurheilun tasolla. Mutta kolmannen sektorin toimintaympäristöstä on tullut paljon monimutkaisempi viime vuosikymmenten aikana ja kolmanteen sektoriin kokonaisuudessaan (josta urheilu on osana) on vaikuttanut ulkoiset ja sisäiset paineet. Näistä tärkeimpiä on valtiiovallan kasvavat odotukset kolmannen sektorin yrityksille, jotta ne vaikuttaisivat positiivisesti yhteiskuntaan suuremmalla yhteiskuntavastuulla, ammattivastuulla, ammattimaisemmalla toiminnalla ja taloudellisella riippumattomuudella. (Trenberth & Hassan 2012, 80-81.)

Edellämainittujen suorien vaikutusten lisäksi kolmas sektori on kohtaamassa myös muita yhteiskunnallisia muutoksia esimerkiksi niitä, jotka liittyvät käsityksiin kiireistä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta, jotka vaikuttavat vapaaehtoisten ihmisten tavoitettavuuteen ja haluun osallistua. Siispä, kolmannen sektorin urheiluseuran johtamisesta on tullut yhä haastavampi, koska urheiluteollisuus yleisesti reagoi lisääntyvästi vaihtelevaan ja dynaamiseen toimintaympäristöön. Tämä näkökulma viittaa siihen, että johtaminen voittoa tavoittelemattomassa urheilussa on erittäin vaativa tehtävä joka vaatii joustavuutta ja jatkuvaa sopeutumista muuttuvaan (yleensä arvaamattomasti) tilanteeseen.(Trenberth & Hassan 2012, 80-81). Suomessa seuratoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen erityisesti lajeissa, joissa on pienemmät harrastajamäärät.

3 TOIMINTASUUNNITELMAN LAATIMINEN

Tässä luvussa käsitellään toiminnan eri vaiheita aloittamispäätöksestä valmiiseen, toimivaan yhdistystoimintaan(Työministeriö 2014). Aluksi sivuutetaan toiminnan strategiaa ja siihen liittyviä toimintamalleja. Seuraavaksi perehdytään toiminnan suunnitteluun ja lopuksi kerrotaan toimintasuunnitelman sisältö.

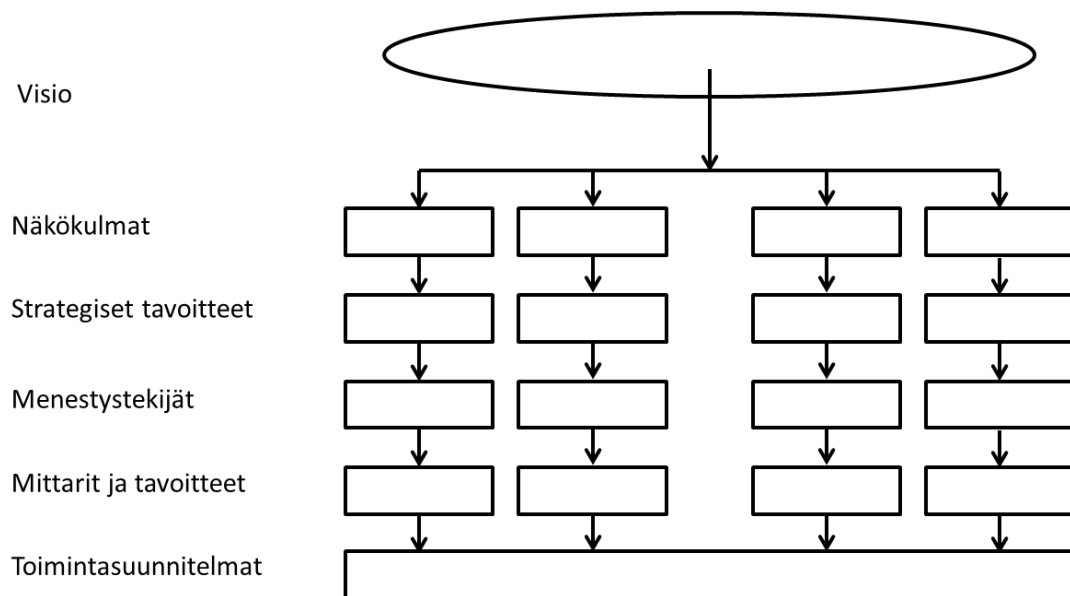
3.1 Strategiasta toimintasuunnitelmaan

Toimintasuunnitelma on hyödyllinen työkalu yritykselle tai yhdistykselle, ja siinä näkyy selkeästi tavoitteet, joiden avulla seuran johtaminen on selkeää ja tarkoituksenmukaista. Toimintasuunnitelma on tärkeä ja hyödyllinen työkalu, johon voi tukeutua epäselvissä tilanteissa, jotta ”punainen lanka” ei katkeaisi ja pysyttäisiin linjassa, jonka mukaan pyritään toimimaan. Tavoitteiden pitää olla selkeitä ja tarpeeksi realistisia.

Tullessani Alepan toimitusjohtajaksi vuonna 1990 yrityksellä ei ollut lainkaan kirjallista strategiaa. Todettuani puutteen päätin kirjoittaa sellaisen. Istuin eräänä iltana kotitietokoneeni ääreen, ja strategia oli valmis hyväksyttäväksi hallituksessa. (Hiltunen 2011, 47.)

Hyvä strategia voi olla nopeasti yhden ihmisen päässä tehty tai kuukausitolkulla hiottu paperi. Käytettyyn menettelyyn vaikuttavat yrityksen koko ja resurssit sekä tilanne, jossa yritys on. Strategian valmisteluun kulutettu aika ja resurssit eivät sinänsä ole tärkeitä, kunhan strategia on hyvä. On aivan sama, maksaako strategian tekeminen yritykselle kymmenen tuhatta euroa vai miljoonan, jos sen avulla saadaan aikaan menestyksellistä toimintaa. Juuri tämä perustelu usein onkin syyn siihen, että strategian miettimiseen ja hiomiseen käytetään ihan kohtuuttomasti aikaa. Aina lopputulos ei parane sillä, että eri työryhmät haluavat siihen oman sormenjälkensä. Lopputulos voi olla epäloogisempi ja kehnompikin pienessä piirissä valmisteltu. (Hiltunen 2011, 48.)

Toisinaan tulee vastaan ilmiö, jota voisi kutsua vaikkapa strategiasoosiksi. Yrityksellä on niin monimutkainen ja laaja kokoelma erilaisia strategioiksi kutsuttuja papereita että niistä ei ota enää se kuuluisa Erkkikään selvää. Vanha totuus, että ”kaikki mikä on strategista, on tärkeää, mutta kaikki mikä on tärkeää, ei ole strategista”, pitää paikkansa. Mitä suurempi yritys on, sen tärkeämpää sille on rakentaa jännevä ohjeistohierarkia yhtenäisen toimintatavan varmistamiseksi. Viisainta on rakentaa suppea strategia ja erilliset vuosittain päivitettävät politiikkapaperit rahoitus-, henkilöstö-, markkinointi-, IT- ynnä muille yhteisille toiminnan osa-alueille. Lisäksi tarvitaan kohtuullinen määrä ohjeita. (Hiltunen 2011, 49.)



KUVA 3. Strategian konkretisointi (Strategian konkretisointi. 2014)

Ylläolevassa kuvassa 3 on esitetty toimintasuunnitelmaan johtava prosessi yhdistyksissä, joka havainnollistaa selkeästi vaiheet, jotka johtavat visiosta toimintasuunnitelmaan. Tätä voidaan käyttää apuvälineenä missä tahansa yhdistyksessä.

3.2 Toiminnan suunnittelu yhdistyksessä

Toiminnan suunnittelussa on aina hyvä olla kaikilla perustajajäsenillä selkeästi yhdistyksen tavoitteet ja tarkoitus. Luku pohjautuu internetistä löytyvälle töministeriön laatimaan yhdistystoiminnan oppaaseen . Luvussa esitellään esimerkki toimintamalleja hyvin toimivasta yhdistyksestä, huonosti toimivasta yhdistyksestä sekä muita toiminnan suunnittelun perusasioita.

Toimintavapaus

Yhdistyksillä on sisäinen toimintavapaus eli yhdistyksen jäsenet voivat suunnitella ja järjestää toimintaa parhaaksi katsomallaan tavalla. Toiminnan tulee kuitenkin aina tukea yhdistyksen säännöissä mainitun perustehtävän toteutumista. Hyvin toimivassa yhdistyksessä ollaan aidosti kiinnostuneita myös jäsenten toiveista ja tarpeista.

Hyvin toimivia yhdistyksiä on paljon. Vaikka niiden toimintamuodot voivat olla kovinkin erilaiset, niillä on havaittu olevan joitain yhteisiä piirteitä.

Hyvin toimiva yhdistys

Hyvin toimivassa yhdistyksessä jäsenet tietävät miksi yhdistys on olemassa ja mikä on toiminnan tarkoitus. Toiminnalla toteutetaan yhdistyksen perustehtävää ja se on monipuolista ja kiinnostavaa. Jäsenet tekevät yhdistyksen asioita yhdessä ja sitoutuvat toimintaan. Jäsenet voivat osallistua ja vaikuttaa yhdistyksessä. Jäseniä ja heidän osaamistaan arvostetaan: he ovat yhdistyksen tärkein resurssi. Yhdistyksessä arvostetaan ja tehdään yhteistyötä ja luodaan kumppanuuksia ja verkostoja. Yhdistys haluaa oppia ja kehittää toimintaansa jatkuvasti.

Huonosti toimiva yhdistys

Huonosti toimivassa yhdistyksessä sen perustehtävä ja tarkoitus on epäselvä jäsenille. Toiminta ei liity yhdistyksen perustehtävään. Toiminta on yksipuolista tai linjatonta ja kiinnostavaa vain harvoille. Jäsenet ovat yhdistyksen aktiivien mielestä vain taakka tai korkeintaan asiakkaita: jäsenet voivat ehkä käyttää palveluita, mutta eivät tee asioita yhdessä eivätkä ota siitä vastuuta. Jäsenille ei anneta mahdollisuutta osallistua toimintaan tai vaikuttaa siihen, mitä ja miten asioita tehdään yhdistyksessä. Jäsenet ovat olemassa vain jäsenmaksun takia: sillä rahalla hallitus voi rahoittaa itse tärkeänä pitämänsä toimintaa. Jäsenten vapaaehtoistyötä ja osaamista ei arvosteta eikä käytetä. Yhdistys eristäytyy muista yhdistyksistä ja toimijoista ja näkee ne vain kilpailijoina, ei yhteistyökumppaneina. Yhdistys haluaa tehdä asiat aina samalla tavalla, vaikka se ei aina tuottaisikaan parasta tulosta. Oma toimintaa ei haluta arvioida tai kehittää. Muutos ja kehittäminen nähdään uhkana.

Yhdistyksen sisäinen toiminta

Välttämättömään toimintaan kuuluvat yhdistyksen sääntömääräiset kokoukset, hallituksen kokoukset, tiedottaminen, varainhankinta, jäsenhuolto ja toiminnan dokumentointi. Muuhun toimintaan kuuluvat opinto- ja harrastuspiirit, juhlat ja muut tapahtumat, keskustelutilaisuudet, koulutus, matkat, retket, leirit, neuvonta, kampanjat ja projektit.

Yhdistyksen näkyvyyden ja tunnettavuuden lisääminen

Näkyvyyttä ja tunnettavuutta pyritään lisäämään erilaisilla keinoilla, kuten tiedottamisella paikallisessa lehdistössä ja muussa mediassa, ulkopuolisille järjestetyillä tilaisuuksilla, esittelyillä sekä yhteistyösuhteiden luomisella. Lisäksi seurat tekevät yhteistoimintaa muiden yhdistysten ja viranomaisten kanssa vaikuttamalla yhdessä, yhteisillä tapahtumilla, yhteisillä hankkeilla sekä yhteistyöelimiin osallistumisella.

Suomessa on sanonta ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”. Hyvän yhdistystoiminnan perustana on kunnollinen suunnitelma. Se antaa yhdistykselle tekemisen raamin ja suunnan. Toiminnan suunnittelussa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä pitää ja halutaan tehdä, jotta yhdistys edistää perustehtäväänsä?
- Mitä halutaan saavuttaa ja mitä tehdään, että nämä tavoitteet saavutetaan?
- Kuka tekee nämä asiat ja missä ajassa?
- Millä resursseilla toiminta toteutetaan, ja miten suunnitelman toteutumista arvioidaan?

Rekisteröidyn yhdistyksen täytyy tehdä toimintasuunnitelma tulevalle vuodelle, mutta minkä tahansa yhdistyksen kannattaa ehdottomasti tehdä toimintasuunnitelma. Toiminnan suunnittelu:

- Auttaa edistämään perustehtävän toteuttamista eli varmistamaan, että tehdään oikeita asioita oikealla tavalla.
- Auttaa näkemään, mihin ja minkä verran yhdistys tarvitsee rahaa ja muita resursseja, kuten vapaaehtoistyöntekijöitä.
- On hyvä tapa antaa jäsenille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa: se innostaa ja motivoi heitä, ja näin he voivat myös kertoa etukäteen, missä toiminnassa he haluavat olla mukana ja miten he tuovat osaamisensa yhdistyksen käyttöön.

Hyvä suunnitelma auttaa yhdistystä kehittymään. Suunnitelma toimii pohjana arvioinnille: mitä tehtiin oikein ja missä voimme parantaa seuraavalla kerralla? Toimintasuunnitelma on myös osa yhdistyksen toiminnan dokumentointia. Esimerkiksi uudet jäsenet tai rahoitusta myöntävät tahot voivat tutustua yhdistyksen toimintaan kirjallisen suunnitelman kautta.

Vuosi on useimmiten yhdistyksen luonnollinen suunnittelun aikajänne. Esimerkiksi tilikausi on vuoden mittainen. Vuosittain pidettävässä sääntömääräisessä kokouksessa pitää aina käsitellä ja hyväksyä seuraavan vuoden toimintasuunnitelma ja sen pohjalta laadittu talousarvio.

Vuoden mittaisen suunnittelun lisäksi toimintaa voidaan suunnitella muillakin aikaväleillä: yhdistys voi tehdä lisäksi pitkän aikavälin eli strategisen suunnitelman (pitkän tähtäimen suunnitelma) tai vaikkapa yhden hankkeen, tapahtuman tai kampanjan suunnitelman. Vaikka suunnittelun aikajänne on erilainen, on suunnittelutyön logiikka samanlainen.

1. Suunnittelu aloitetaan arvioimalla nykytilaa: missä ollaan nyt, mitä hyviä ja huonoja puolia toiminnassa on, millaisia mahdollisuuksia tai haasteita on odotettavissa yhdistyksen ulkopuolelta.
2. Arvioinnin perusteella valitaan yhdistyksen toiminnan painopisteet tulevalle vuodelle. Mitkä ovat ne tärkeimmät toiminnan lohkot, joihin panostamalla yhdistyksen toiminta saadaan kulkemaan haluttuun suuntaan? Ovatko ne esimerkiksi tiedottaminen ja kerhotoiminnan parantaminen, vai jotain muuta?
3. Seuraavaksi pohditaan kunkin painopisteen konkreettiset tavoitteet: mitä haluamme saavuttaa, saada aikaan?
4. Tämän jälkeen pohditaan, millä konkreettisilla toimenpiteillä voidaan toteuttaa tavoitteet: mitä pitää ainakin tehdä, että saavutetaan tavoite? Kun toimenpiteet on päätetty, mietitään tekijät: kuka tekee mitä, kenellä on tiettyyn tehtävään innostusta tai erityistä osaamista? Vastuuta ja tehtäviä kannattaa jakaa jäsenille. Näin päästään itse vaikuttamaan toimintaan ja yhdistys saa myös jäsenten osaamisen ja toimipanoksen käyttöön. Lisäksi toimintasuunnitelman tulee olla yhdenmukainen talousarvion kanssa. On siis mietittävä, onko suunniteltuun toimintaan rahaa, eli onko suunnitelma taloudellisesti realistinen.
5. Toimintasuunnitelma on valmis ja seuraavaksi alkaa sen toteuttaminen, asioiden tekeminen.

6. Dokumentoidaan ja seurataan toimintaa. Kun tämä tehdään yhdessä, kaikki tekijät saavat samalla palautetta toiminnastaan ja voidaan yhdessä nähdä, missä onnistuttiin ja mihin jäi vielä parantamisen varaa. Jatkuvan seurannan lisäksi on tärkeää, että yhdistyksessä pysähdytään arvioimaan toimintaa esimerkiksi 1-2 kertaa vuodessa. Yhdistyksen toiminnan arviointi on kehittymisen perusta. Arvioinnissa on tärkeää kysyä:

- tehdäänkö oikeita asioita
- saavutetaanko tavoite
- tehdäänkö asioita oikealla tavalla
- missä tehdään virheitä
- mitä parannetaan jatkossa

Arvioinnissa voi käyttää apuna erilaisia mittareita. Määrällisiä mittareita ovat esimerkiksi osallistujien määrä tapahtumissa, kokouksissa, opintopiireissä, jäsenten lukumäärä, erilaisten tilaisuuksien lukumäärä jne. Laadullisia mittareita ovat esimerkiksi jäseniltä saatu spontaani tai kerätty palaute, arviointikeskustelut jne.

Kirjallinen toimintasuunnitelma on virallinen dokumentti, johon tulevan vuoden suunniteltu toiminta kirjataan. Toimintasuunnitelmasta voi lukea, mitä tulevana vuonna tehdään ja mitä tavoitellaan. Tämän lisäksi toiminnan suunnitteluun ja seuraamiseen on olemassa useita muita välineitä. Tutuin näistä on varmaankin kalenteri: yhdistyksen suunniteltu toiminta kirjataan yhteiseen vuosikalenteriin.

Vuosikello on toinen mahdollinen toiminnan suunnittelun ja seuraamisen väline. Vuosikello on erittäin havainnollinen, ja kauniin vuosikellon voi ripustaa vaikkapa yhdistyksen toimitilojen seinälle tai se voidaan jakaa monistettuna yhdistyksen jäsenille.

3.3 Toimintasuunnitelman sisältö

Yhdistys tekee joka vuosi tulevalle vuodelle kirjallisen toimintasuunnitelman ja talousarvion. Ne hyväksytään yhdistyksen sääntömääräisessä kokouksessa. Toimintasuunnitelma ja talousarvio ovat vuositasolla yhdistyksen toiminnan

keskeisimmät ohjausvälineet. Hyvän toimintasuunnitelman voi kirjoittaa monella tavalla. Tärkeää on, että se kuvaa selkeästi yhdistyksen toiminnan rakenteita ja sisältöjä. Yksi mahdollinen jäsenystapa voisi olla:

1. Yhdistyksen toiminnan tarkoitus ja visio tulevasta
2. Tulevan toimintakauden haasteet ja mahdollisuudet
3. Yhdistyksen toiminnan Painopisteet:
 - Painopiste A: tavoitteet ja toimenpiteet
 - Painopiste B: tavoitteet ja toimenpiteet
4. Yhdistyksen muu sisäinen toiminta:
 - Kokoukset
 - Jäsenhankinta ja -huolto
 - Opinto- ja harrastuspiirit
 - Tilaisuudet ja tapahtumat
5. Yhdistyksen muu ulkoinen toiminta:
 - Yhdistyksen näkyvyyden lisääminen
 - Yhteistyösuhteet
 - Vaikuttaminen ja edunvalvonta
6. Projektit
7. Tiedottaminen
8. Toiminnan kehittäminen

Ennen toimintasuunnitelman kirjoittamista yhdistyksen kannattaa käyttää riittävästi aikaa toiminnan suunnitteluun.

Toiminnan dokumentointi

Yhdistyksen toiminnan dokumentointi on hyvin tärkeää sekä yhdistykselle että sen jäsenille. Dokumentoinnilla tarkoitetaan toiminnan tallentamista tavalla tai toisella. Jokaisesta tapahtumasta, kerhosta tai hankkeesta kannattaakin säästää ilmoitukset ja mainokset, ohjelmat ja osallistujalistat, mahdolliset lehtijutut ja niin edelleen. Tapahtumista on hyvä ottaa valokuvia tai videotallenne. Tapahtuman osallistujille voi tehdä palautelomakkeen ja jäsenille kyselylomakkeen heidän tyytyväisyydestään yhdistyksen toimintaan.

Dokumentointi helpottaa toiminnan seuranta ja arviointia. Se auttaa paljon myös toimintakertomuksen ja myös tulevan toimintasuunnitelman teossa. Toiminnan dokumentoinnin avulla niin jäsen kuin ulkopuolinenkin, yhdistyksestä kiinnostunut ihminen voi saada selville, mitä yhdistys on tehnyt.

Yhdistyksellä on velvollisuus säilyttää tiettyjä dokumentteja. Tällaisia dokumentteja ovat mm. kirjanpitositteet (kuitit ym.) Näitä dokumentteja täytyy säilyttää vähintään kuusi vuotta. Palkkaukseen ja palkanmaksuun liittyviä asiakirjoja sekä kirjanpito- ja tililueteloa täytyy säilyttää kymmenen vuotta.

Toimintakertomus

Menneen kauden toiminta arvioidaan kirjallisessa toimintakertomuksessa. Toimintakertomus käsitellään yhdistyksen kevätkokouksessa. Toimintakertomus on tarkka selostus kuluneesta toimintakaudesta. Siinä kannattaa käyttää samantyyppistä jäsentelyä kuin toimintasuunnitelmassa.

Kirjallinen toimintakertomus on tärkeä asiakirja. Se on historiallinen dokumentti, joka on välttämätön viimeistään silloin, kun halutaan kirjoittaa esimerkiksi yhdistyksen 10-vuotishistoria. Hyvä toimintakertomus sisältää paitsi selvityksen siitä mitä yhdistys on tehnyt toimintakauden aikana, myös arvion siitä, miten hyvin toimintavuodelle asetetut, toimintasuunnitelmaan kirjatut tavoitteet, on saavutettu. Siihen kirjataan onnistumiset, sekä asiat, joiden toteutuksessa on parantamisen varaa ja opiksi otettavaa. Sen avulla jäsenet voivat arvioida, miten hyvin hallitus on onnistunut tehtävässään eli toteuttamaan kyseiselle toimintakaudelle hyväksytyt toimintasuunnitelman. Yhdistyksen toimintakertomusta ei tarvitse lähettää millekään ulkopuoliselle taholle, mutta se tulee arkistoida asianmukaisesti myöhempää käyttöä varten. (Työministeriö 2014.)

4 AMERIKKALAINEN JALKAPALLO

Amerikkalainen jalkapallo on vielä aika tuntematon laji ja sen säännöt ovat vieläkin vähemmän tuttuja Suomen kansalle etenkin, jos vertailukohteena on esimerkiksi jalkapallo tai jääkiekko. 2009-2010 tietojen mukaan Suomessa oli seuratoiminnassa

amerikkalaisen jalkapallon pelaajia 2000 kun taas vastaava luku ”tavallisessa” jalkapallossa oli 168000 pelaajaa.

4.1 Amerikkalaisen jalkapallon asema suomalaisessa urheilukulttuurissa

Suomessa amerikkalainen jalkapallo lähti käyntiin vuonna 1979 kun Suomen Amerikkalaisen Jalkapallon Liitto, Sajl perustettiin ja samalla myös järjestettiin ensimmäinen turnaus. Myöhemmin syystalvena 1979 Sajl ry liittyi yhdistysrekisteriin. (Historia. 2014. Sajl ry.)

Tarkasta harrastajamäärästä ei ole tietoa, mutta laji on nousemassa ihmisten keskuudessa ja sen harrastajamäärä on kasvussa koko ajan. Taulukko 1 mukaan amerikkalaisen jalkapallon harrastajia Suomessa on noin 2000 henkilöä. Suurin haaste on katsojien ja myös harrastajien houkuttelu lajiin, sillä säännöt ovat melko monimutkaiset, mutta kun lajia markkinoidaan ja lajitietoutta ja sen sääntöjä tiedotetaan tehokkaammin, niin myös sen kiinnostavuus kasvaa.

TAULUKKO 1. Suomen eri lajien seurojen jäsenmäärät vuosina 2001-2010

Laji	Harrastajat yhteensä			Seuroissa yhteensä			Lisenssit		
	01-02	05-06	09-10	01-02	05-06	09-10	2006	2008	2010
Agility			6 000						
Aikido ¹	4 000	5 000	2 000	3 500	4 500		1 081	1 143	1 027
Amerikkalaisen jalkapallo	1 000		3 000	1 500	2 000	2 000		1 423	
Ammunta	21 000	15 500	19 000	7 000	4 500	8 000	5 007	5 700	6 235
Ampumahiihto	1 000			1 500			776	728	760
Autourheilu ²	12 000	11 000	17 500	4 000	2 000		13 337	11 233	
Baseball ja softball								177	
Biljardi	5 000	3 000	3 000				476	1 452	
Curling ³							596		633
Darts	2 000						1 659	1 532	1 633
Futsal			4 000						
Golf ⁴	67 500	91 500	111 000	24 500	35 500	36 000	110 156	132 393	137 282
Hiihto ⁵	927 000	937 000	810 000	42 000	41 000	27 000	10 028	9 056	9 124
Ilmailu	3 000	3 500	3 000					1 018	1 008
ITF-Taekwondo								881	869
Jalkapallo	378 000	390 000	357 000	162 000	173 000	168 000	112 458	115 654	114 656
Jooga			64 500						
Jousiammunta	3 000	5 000	3 500	2 000			442	347	460
Judo ⁶	13 000	14 000	13 500	12 000	12 500	11 000		7 924	8 529
Jääkiekko	193 000	195 000	200 000	76 000	81 000	88 000	60 160	63 348	67 463
Jääpallo	11 500	6 000	2 500	5 500	5 000	2 000	1 340		1 854
Karate	13 500	14 000	14 000	11 500	13 000	13 000	589		585
Kaukalopallo	53 500	49 500	19 500	14 500	16 000	9 000	3 200	4 610	4 045
Kehonrakennus+ fitness ⁷	8 500	8 000	3 500	1 000			180	231	271
Keilailu	26 000	28 500	31 500	8 000	8 000	7 000	13 470	13 300	13 073

¹ lajissa ei kilpailla, lisenssi tarvitaan liiton järjestämiin tapahtumiin

² ei sisällä toimitsijalisenssejä

³ ei lisenssijärjestelmää, kilpailuoikeus jäsenmaksun myötä

⁴ pelaajan on kuuluttava viralliseen, liiton jäsenenä olevaan seuraan

⁵ 2001-2002 ja 2005-2006 tutkimuksissa alppilajit sisältyivät hiihtoon

⁶ ei lisenssijärjestelmää, kilpailuoikeus jokaisella liiton jäsenseuraan kuuluvalla

⁷ kehonrakennus 70, fitness 201

4.2 Pelikenttä ja säännöt

Suomessa amerikkalainen jalkapallo lähti käyniin vuonna 1979 kun Suomen Amerikkalaisen Jalkapallon Liitto, Sajl perustettiin ja samalla myös järjestettiin ensimmäinen turnaus. Myöhemmin syystalvena 1979 Sajl ry liittyi yhdistysrekisteriin. (Historia. 2014. Sajl ry.)

Suomessa on tällä hetkellä seuraavat sarjat:

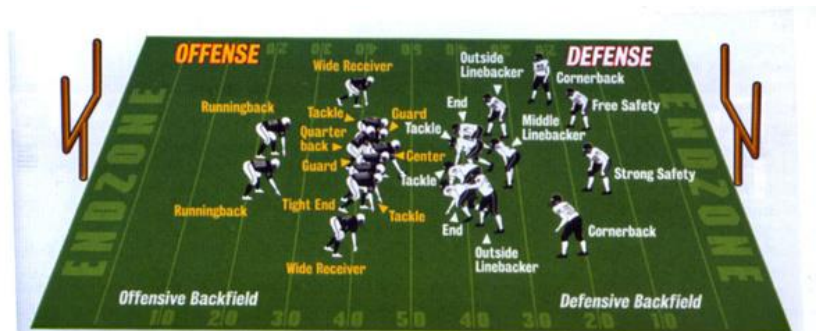
- Miehet:
 - o Vaahteraliiga (ylin)
 - o 3 –divisioona

- 2 –divisioona
- 1 –divisioona (alin)
- Naiset
 - Suomen mestaruus –sarja
 - lippupallo
- Nuoret
 - Alle 21 A-nuoret
 - Alle 19 B-nuoret
 - Alle 17 C-nuoret
 - Alle 15 D-nuoret
 - Alle 13 E-nuoret
 - Alle 11 F-nuoret
- Lippupallo
- Korkeakoulujen kiffutis. (Sajl 2014).

Varsinaisessa pelissä on toisen joukkueen puolustus ja toisen joukkueen hyökkäysjoukkue. Jokaisella joukkueella on puolustusjoukkue ja hyökkäysjoukkue. Pelaajia on kummallakin joukkueella aina 11 kerrallaan.

QB Quarterback = pelinrakentaja
 WR Wide receiver = laitahyökkääjä
 FB Full back = keskushyökkääjä
 HB Half back = keskushyökkääjä
 TE Tight end = sisempi laitahyökkääjä
 OT Offensive tackle = ulompi linjiamies
 OG Offensive guard = sisempi linjiamies
 C Center = sentteri

FS Free safety = takapuolustaja
 SS Strong safety = takapuolustaja
 CB Cornerback = kulmapuolustaja
 LB Linebacker = tukimies
 DE Defensive end = laitapuolustaja
 DT Defensive tackle = linjapuolustaja



KUVA 4. Varsinaisen pelin aloitustilanne

Molemmilla joukkueilla on kentällä 11 pelaajaa. Toinen joukkue, se jolla on pallo hallussaan, on nimeltään hyökkäys ja toinen joukkue vastaavasti puolustus. Hyökkäyksen tehtävänä on kuljettaa pallo heittäen tai juosten vastustajan maalialueelle, ja puolustuksen tehtävänä on tietysti estää hyökkäystä. Joukkueet vaihtavat näitä rooleja useaan kertaan pelin aikana ja se, joka pelin lopussa on kerännyt eniten pisteitä, voittaa ottelun.

Ottelu alkaa siitä, kun pallo potkaistaan 35 jaardin kohdalta ja vastustava joukkue puolestaan yrittää palauttaa pallon. Hyvänä suorituksena pidetään yleensä, jos vastaanottava joukkue saa pallon yli 35 jaardin viivan yli. Jos pallo kuitenkin lentää yli päätyrajan, aloitetaan peli normaalisti.

Molemmilla joukkueilla on kentällä 11 pelaajaa. Toinen joukkue, se jolla on pallo hallussaan, on nimeltään hyökkäys ja toinen joukkue vastaavasti puolustus. Hyökkäyksen menetettyä pallon, aloitusvuoro vaihtuu, jolloin vastaavasti kentällä olevat pelaajat. Hyökkäyksen tehtävänä on kuljettaa pallo heittäen tai juosten vastustajan maalialueelle, ja puolustuksen tehtävänä on tietysti estää hyökkäystä. Joukkueet vaihtavat näitä rooleja useaan kertaan pelin aikana, ja se joukkue, joka pelin lopussa on kerännyt eniten pisteitä, voittaa ottelun.

Ennen jokaista peliä kummankin joukkueen kapteenit ja päätuomari tapaavat kentän keskellä, jossa he heittävät kolikkoa. Kolikonheiton voittaja voi päättää aloituksen joko potkaisemalla pallon vastustajien puolelle kenttää tai olla potkun vastaanottaja aloituspotku vastustajilta. Peli alkaa siitä, kun aloituspotku on potkaistu. Vastaanottava joukkue yrittää ottaa pallon kiinni ja edetä takaisin hyökkävään joukkueen puolelle niin pitkälle kuin mahdollista. Peli pysäytetään, kun pallon kanssa oleva pelaaja isketään maahan tai pallo saadaan kannettua touchdowniin asti eli potkaisevan joukkueen päätyyn. Paikka, jossa potkun palauttaja on saatu kumoon, tulee olemaan seuraavan aloituksen aloituslinja. Aloituslinjalla (line of scrimmage) tarkoitetaan paikkaa, johon pallo sijoitetaan ennen jokaista aloitusta. Kun aloituspiste on ositettu, vastaanottavan joukkueen hyökkäysjoukkue tulee kentälle ja yrittää saada pallon kannettua vastustajan maalialueelle.

Pelin idea on saada ellipsin muotoinen pallo vastustajan puolelle maalilinjan yli maalialueelle (10 jaardia syvä). Kenttä on suorakaiteen muotoinen, yhteensä 120 jaardin (n. 109,7 metriä) pituinen, josta kummastakin päästä 10 jaardia on maalialue. Yksi jaardi on noin 0,91 metriä. Leveyttä kentällä on 53 1/3 jaardia (48,8 metriä).

Hyökkääjä yrittää saada pallon maaliin (toiselle puolelle pelikenttää). Heillä on neljä yritystä saada pallo 10 jaardia (n 9 metriä) eteenpäin. Jos he onnistuvat, he saavat uudet neljä yritystä saada pallo seuraavat 10 jaardia jne. Puolustus (eli tässä tapauksessa se vastustava joukkue) pyrkii pysäyttämään etenemiset. Se tapahtuu

yleensä taklaamalla ja tönimällä, ja puolustus saa yleensä aika nopeasti kiinni palloa kuljettavan pelaajan ja pian siellä on kasa pelaajia jonka alimmaisena on pallo.

Pelitapahtuma

Jokaisessa pelitapahtumassa tulisi olla noin 10-16 toimihenkilöä. Jos halutaan hyvä tapahtuma, jokaiseen seuraavista tulisi saada vapaaehtoisia:

- 1 päätuomari (pakollinen)
- 2-4 tuomaria (pakollinen)
- 3 ketjumiestä (pakollinen)
- 1 kuuluttaja/selostaja
- 1-2 tilastonhoitajaa
- 1-2 kuvaajaa
- 1 lääkäri/ensiapumies(pakollinen)
- mahdollisuuksien mukaan 1-2 kahvioon/myyntipisteeseen

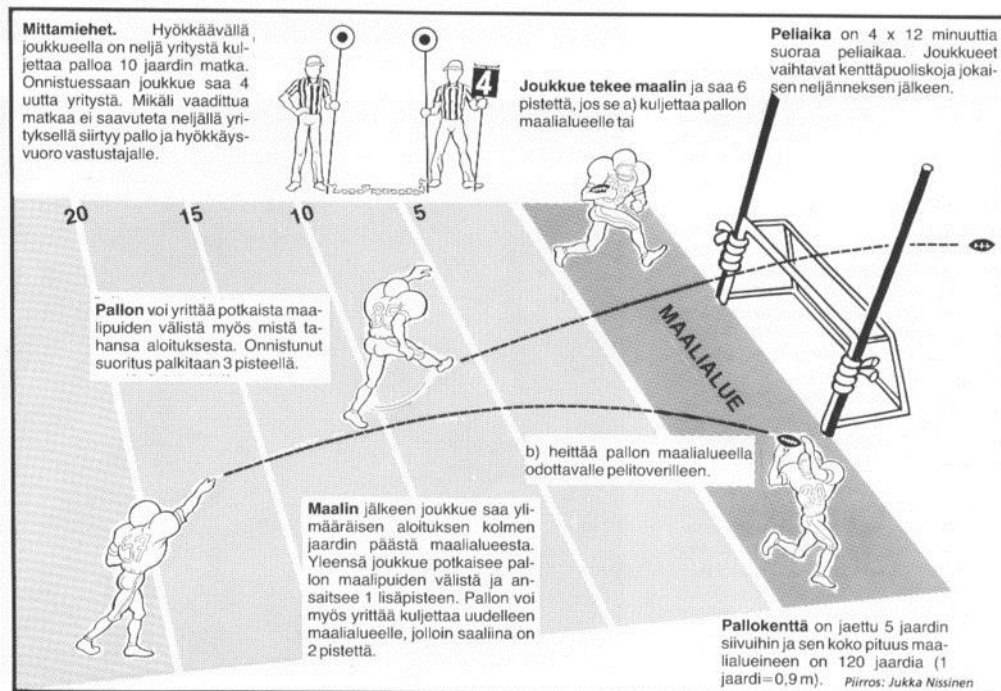
Pisteet

Amerikkalaisessa jalkapallossa on neljä tapaa saada pisteitä, hyökkävällä joukkueella on neljä yritystä saada pallo yli 10 jaardia eteenpäin, jos siinä epäonnistutaan, hyökkäysvuoro vaihtuu puolustavalle joukkueelle. Jos pallo saadaan maaliin, tai kannettua yli 10 jaardia, edellämainitut neljä yritystä ”nollaantuvat”, jolloin voidaan yrittää uudelleen kantaa palloa yli 10 jaardia tai parhaimmassa tapauksessa maalialueelle saakka, tätä kutsutaan ”touchdowniksi”, joukkue saa silloin kuusi pistettä.

Tämän jälkeen on mahdollisuus lisäpisteeseen potkaisemalla pallo telineestä (tii) kolmen jaardin päästä maalialueelta. Jos pallo menee sisään H-muotoiseen haarukkaan, saadaan 1 lisäpiste. Samassa tilanteessa jos pallo saadaan kannettua tai heitettyä pelaajalle maalialueella, saadaan kaksi pistettä.

Lisäksi, kun ollaan lähempänä, tai kun potkaisija uskoo saavansa potkaista pallon haarukkaan, voidaan yrittää potkumaali, jolloin saadaan kolme pistettä. Tämän jälkeen hyökkäysvuoro vaihtuu joka tapauksessa. Tämän jälkeen puolustavalle joukkueelle tulee hyökkäysvuoro ja hyökkävälle joukkueelle puolustusvuoro.

Safety –maali eli ”oma maali” kun pallonkantaja saadaan taklattua tämän omalla maalialueella, tällöin vastustaja saa 2 pistettä.



KUVA 5. Maalinteko ja pisteiden saanti

Rangaistukset

Rangaistus voi sisältää jonkin tai useamman seuraavista: jaardien menettämisen, yritysten menettäminen, automaattinen ensimmäinen yritys tai pelistä poissulkeminen. Rikottu joukkue voi päättää, että siirtyykö vastustaja rangaistuksen määräämän etäisyyden vai luetaanko heille yksi yritys. Joissakin tapaksissa luettu yritys on parempi kuin rikkovan joukkueen siirtyminen taaksepäin 5-15 jaardin verran. Rikkeitä ovat muun muassa:

- väärä aloitus (ennen pallon liikkumista)
- liikaa pelaajia kentällä (ei rangaistusta jos liian vähän)
- paitsio, 5 jaardia (joukkueen pelaaja yli aloitusrajan)
- takaapäin taklaus
- epäurheilijamainen käytös (pelin aikana), 15 jaardia

Varusteet peleissä

SAJL 2012 laatimissa säännöissä sanotaan, että jokaisella pelaajalla pitäisi sarjapeleissä olla seuraavat varusteet (pakolliset):

- Kypärä
- Lonkkasuoja
- Pelipaita
- Polvisuojat
- Hammassuojat
- Housut
- Hartiasuojat
- Sukat
- Reisisuojat

Varusteiden hinta on noin 300-600 euroa tai enemmänkin riippuen siitä, miten laadukkaat varusteet haluaa. Jos ei ole varma, harrastaako lajia pitkään, voi ostaa halvimmat vaihtoehdot ja sitä mukaan ostaa parempia varusteita kun kiinnostus lajiin on jäädäkseen.

5 BOUNCERS RY JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä luvussa kerrotaan yleisesti urheiluseura Bouncers:sta, Bouncers:n hallintorakenteesta sekä toimintaympäristöstä. Bouncers on Mikkelissä vuonna 2009 syksyllä perustettu amerikkalaiseen jalkapalloon keskittynyt urheiluseura. Nimi ”Bouncers” tulee englannin puhekielestä ja se tarkoittaa suomeksi ”Ovimiehet”. Perustajaryhmässä ja sen tuttavapiirissä olikin jo ennen lajia harrastaneita ihmisiä, jotka yhdessä päättivätkin sitten perustaa oman joukkueen.

Bouncers seuran kolme tärkeintä perusarvoa ovat *joukkuehenki, hauskanpito ja rakkaus lajiin*. Ilman näitä kome peruskiveä joukkue ei selviäisi näinkään pitkälle mitä se on nyt.

Seura on jatkuvasti kasvussa ja laji alkaa vähitellen tulla tutuksi mikkeliiläisille. Edustusjoukkueessa pelaa tällä hetkellä noin 40 pelaajaa. Naisten joukkueessa, LadyBouncers:lla joka aloitti toimintansa loppuvuonna 2011 on noin 35 pelaajaa tällä hetkellä. Yhteensä Seuralla on tällä hetkellä noin 80 jäsentä kun lasketaan mukaan kaikki huoltohenkilöt yms toimihenkilöt pelaajien lisäksi.

Ikäluokkia on tällä hetkellä aikuisista 96- syntyneisiin. Tilanteen mukaan esim. edustusjoukkueen peleihin on otettava b-juniori joukkueesta pelaajia ja toisinpäin jos on pelaajista pulaa. Amerikkalainen jalkapallo on ns. ”Late Entry” laji, joka tarkoittaa, että missä elämäntilanteessa tahansa voi aloittaa pelaamisen, kunhan on aiempaa kokemusta pallopeleistä, yleisurheilusta tai muusta urheilusta, jossa tarvitaan yhteistyötaitoja ja tietenkin peruskunto on suotavaa olla vähintään tyydyttävällä tasolla.

Yhdistyksissä pitää oltava vähintään kolme hallituksen jäsentä (yhdistyslaki 35§) ja jäseneksi voidaan valita 15 vuotta täyttänyt henkilö, mutta jäsenenä ei saa olla oikeushenkilö kuten esimerkiksi konsulttitoimisto tai toinen yhdistys. Lisäksi yhdistyksen sääntöihin voidaan asettaa ikäraajat tai hallituksen jäsenet voivat olla samanaikaisesti myös yhdistyksen jäseniä. Lisäksi hallituksessa ei saa olla jäsenenä konkurssissa oleva henkilö, eikä myöskään asettamisesta tuomioon saakka. Jäseneksi voidaan valita 15 vuotta täyttänyt henkilö. (Perälä 2008, 72-73.)

Bouncers hallituksessa on tällä hetkellä yksi puheenjohtaja, hallituksessa yksi naisjäsen ja yksi miesjäsen. Lisäksi hallituksen ulkopuolisia seuran jäseniä ovat: valmentajat, kenttävastaava, rahastonhoitaja, tuomarivastaava, juniorivastaava ja tiedotusvastaava.

Osalla on myös aikaisempaa kokemusta amerikkalaisesta jalkapallosta, tai muista urheilulajeista, sillä esimerkiksi tämänhetkiset valmentajat pelasivat Mikkelissä toimineessa amerikkalaisen jalkapallon joukkueessa ”St.Michel Horses”-ssa 1990-luvun alkupuolella.



KUVA 6. Kuva Bouncers –joukkueesta Kesällä 2011

Kuva 6 on Bouncersin kauden 2011 viimeisen pelin jälkeen otettu. Vastakkain pelasivat Mikkelin Bouncers – Jyväskylän Pirates. Peli päättyi Bouncers:n voittoon lukemin 19-6. Tunnelma oli pelin jälkeen juhlava ja Mikkelin kotikatsomo kannusti hyvin Bouncers:n pelin voittoon. Pelin jälkeen kaikille vuonna 2011 seuraan liittyneiden kesken tehtiin ”kaste”, jossa uusia pelaajia suihkuteltiin shampanjalla voiton kunniaksi ja järjestettiin pieni kilpailu puolustusjoukkueen ja hyökkäysjoukkueen kesken. Tämän jälkeen illalla pidimme kauden päätöksen kunniaksi Graanin viljavuuspaalelutan saunatiloissa saunailta.

Joukkueen toimihenkilöiden motivaatio

Kun on kyse tällaisesta voittoa tavoittelemattomasta organisaatiosta ja toiminta perustuu pitkälti vapaaehtoistyöhön, niin on tärkeää muistaa myös toimihenkilöiden, organisaation kivijalan, motivaatio. Vaikka kirjassa, jota lainaan, on tarkoitettu lähinnä korporatiivisen maailman organisaatioiden ohjekirjana, tämä kirja sopii myös tähän osittain, kun ottaa voittoa tavoittelevan organisaatioon liittyvät pois ja keskittyy motivointiin. (Luoma 2004, 16.)

Tässä tapauksessa puhutaan kaikista urheiluseurassa toimivista ja sitä ylläpitävistä elimistä ja luonnollisista henkilöistä. Koska korporatiivisen maailman yrityksissä

tehdyissä tutkimuksista, kun kysyttiin että minkä takia he työskentelevät yrityksessä, etenkin tietotyössä työskentelevät, niin kävikin ilmi, että itsensä kehittäminen ja oppiessa uusia asioita sekä ratkoessaan haastavia tehtäviä, motivoi henkilökuntaa enemmän kuin palkka ja esim. pääsemiseen myöhemmin korkeammin palkattuun tehtävään yrityksessä. (Luoma 2004, 20).

Sama myös pätee urheiluseurassa, paitsi tässä voisi ottaa esille myös sen näkökulman, että esim. valmentaja taikka muu toimihenkilö seurassa saa suurta tyydytystä ja onnistumisen tunnetta, kun joukkue voittaa pelin, harjoitukset menevät hyvin ja kehittävään suuntaan, etenkin voittaessaan kauden ja päästessään täten esim. ylempään divisioonaan ensi vuonna. (Luoma 2004, 23.)

Bouncers pyrkii lisäämään resurssejaan lisäämällä yhteistyötä erilaisten tahojen kanssa kuten:

- Mikkelin kaupunki ja Mikkelin elinkeinoelämä
- Muut seurat ja liikuntaorganisaatiot
- harjoituspaikkojen tarjoajat (lähinnä Mikkelin kaupunki)
- Suomen Amerikkalaisen Jalkapallon Liitto

Lisäksi näin seuran alkuvaiheissa vapaaehtoistoiminta on suotavaa ja välttämätöntä jossain määrin. Koska Mikkelin alueella amerikkalainen jalkapallo ei ole niin suosittu kuin esim. Jalkapallo, niin lajia ja ennen kaikkea seuraa pyritään markkinoimaan aina kun mahdollista. Bouncers on ollut mukana erilaisissa kaupungilla järjestetyissä tapahtumissa aina kun on ollut mahdollista esittelemässä lajia ja Bouncers –seuraa.

6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Yhdistysten ja ihmisten toiminta, heidän päätöksensä ja käyttäytymisensä perustuvat koko ajan tiettyyn tietoon, tuntemukseen näkemykseen ympäristöstä ja itsestään. Tässä mielessä meillä on tietty analyysi koko ajan käynnissä. Päätösten ja toiminnan hyvyys on ratkaisevasti kiinni siitä, miten hyvä tämä analyysi on.

Analyysitutkimukselle tulisi asettaa kolme keskeistä tavoitetta:

1. saada perusta toiminnan johtamiselle ja kehittämiselle
2. kehittää lähtötilanteen tuntemusta niin ympäristöstä kuin yhdistyksestä

3. kehittää ihmisten analysointitaitoja ja luoda edellytyksiä organisaation yhteisen näkemyksen syntymiselle.

Tässä luvussa käsitellään kehitysehdotuksia seuratoiminnan laajentamiseksi ja tunnettavuuden lisäämiseksi. Toimeksiantaja, Bouncersin hallituksen puheenjohtaja antoi minulle kehitystehtäväksi toimintasuunnitelman laatimisen pitkälle aikavälille. Tähän kuuluu seura- ja urheilutoiminnan kehitys, tuomaritoiminnan kehitys, fyysisten ja henkisten resurssien kehitys.

Aineiston keräämisen toteutin internetin kautta. Laadin kyselyn webropol –ohjelmalla, jaoin kyselyn linkin Bouncers:n nimenhuuto –sivulle, jossa pelaajat sekä toimihenkilöt vastasivat kyselyyn tietokoneella linkkiä avaamalla. Tämän lisäksi haastattelin seuran hallituksen puheenjohtajaa, jossa kävimme läpi seuran päätavoitteet ja suunnitelmat. Haastattelin myös Eslin seuratoiminnan kehittämiseen erikoistuvaa henkilöä, jossa hän antoi minulle vinkkejä toimintasuunnitelman tekemisestä urheiluseuralle.

Kotiotteluissa on hyvä järjestää paikalle tuleville lapsille ns. ”lapsiparkki”, jossa voisi olla lapsille suunnattua toimintaa, kuten kasvomaalausta tai lajiin liittyvien leikkien ja pelien järjestämistä. Tällä tavoin laji jää mieleen lapsille ja siitä jää hyviä miellelyhtymiä tulevaisuudeksi.

Seura –ja urheilutoiminnan kehitys

Lisäksi pyritään kehittämään seuratoimintaa painottamalla vapaaehtoistoimintaan ja pyrkimään sitouttamaan nykyiset ja tulevat valmennus- ja hallintohenkilöt pitkäksi aikaan. Bouncers edustusjoukkueen olisi tarkoitus pysyä 3.divisioonassa. 3. divisioona on Suomessa neljänneksi korkein divisioona, seuraava on 2. divisioona, 1. divisioona ja vaahteraliiga on ns. ”paras” divisioona, jossa on jo pitkälle organisoitua seura- ja urheilutoimintaa. Lisäksi on tarkoitus rekrytoida tehokkaammin uusia jäseniä joukkueeseen, etenkin ”junioreita”. Tunnettavuuden lisäämiseksi voisi kotiotteluihin kutsua paikallislehtiä kuvaamaan ja raportoimaan pelejä ja muita tapahtumia. joissa olemme mukana.

Pelaajien ja vapaaehtoistojen motivointi

Seuraan kytkeytyneiden henkilöiden motivoinnissa on tärkeää painottaa sitä, että vaikka ei työstä aina saisikaan korvausta, toisin sanoen on vapaaehtoismija, niin on muistettava, että tässä tehdään hyvää työtä ja ollaan vaikuttamassa ihmisten hyvinvointiin positiivisesti.

Haastattelussa Bouncersin hallituksen puheenjohtajan kanssa hän sanoi minulle, että tätä seuratoimintaa aloitettiin harjoittamaan ”rakkaudesta lajiin”. Tämä on hyvä asia, mutta pidemmän päälle pelkästään rakkaus lajiin ei riitä, vaan tarvitaan tämän lisäksi muita tekijöitä.

Pitkäjänteisen jäsenistön ylläpitämiseen voi ”rakkaudesta lajiin” –motiivista olla aluksi apua motivointiin ja jokaisen itsensä motivointiin. Pidemmän päälle lisäksi tarvitaan myös sosiaalinen puoli toiminnasta sekä oman fyysisen kunnon ja terveyden edistäminen ja ylläpitäminen.

Joukkuelajien hyvänä puolena on se, että niissä seuran jäsenet ovat ikään kuin toisensa toistensa tukiverkkoja, myös muulloin kuin harjoitusten aikana. Lisäksi se, kun perhe on myös mukana, vahvistaa perheen keskeistä suhdetta. Täten voisi sanoa, että seuratoiminta on yhteiskunnallisesti hyväksi kaikille ja parantaa näin kaikkien elämänlaatua.

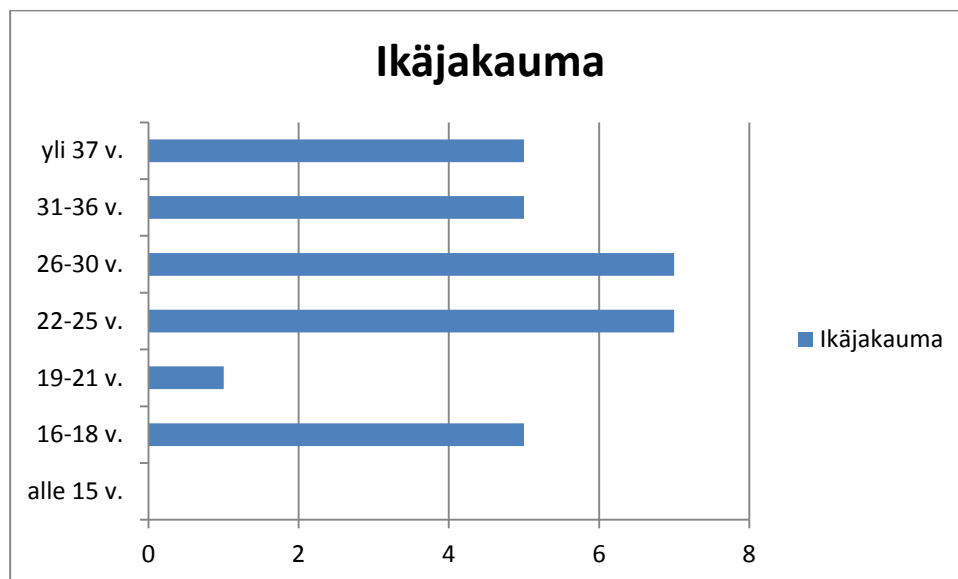
Vaihtelun vuoksi voisi järjestää erilaisia harjoituksia esim. jos joukkueessa on ollut joku esim. itsepuolustuslajeissa tai muissa lajeissa kuten yleisurheilussa jne. ja täten harjoittaa yhteistyötä muiden lajien kanssa ja saada vaihtelua harjoituksiin ja samalla tästä voisi olla hyötyä sekä tämä aktivoisi pelaajia sekä osa voisi myös oppia uusia taitoja, joita voisi hyödyntää amerikkalaisessa jalkapallossa.

7 SEURAN JÄSENTEN NÄKEMYKSIÄ BOUNCERSIN TOIMINNASTA

Laadin kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen kyselyn seuran kaikille jäsenille, joissa kartoitan pelaajien ja seuran toimihenkilöiden toiveita ja ajatuksia Bouncers seuratoiminnan kehittämiseen. Otan tulokset huomioon toimintasuunnitelman laatimisessa ja mitkä ovat seuran oleellisimmiksi kokemat strategiset tavoitteet ja niiden pohjalta toteutettavat strategiset toimenpiteet seuran kehittämiseksi.

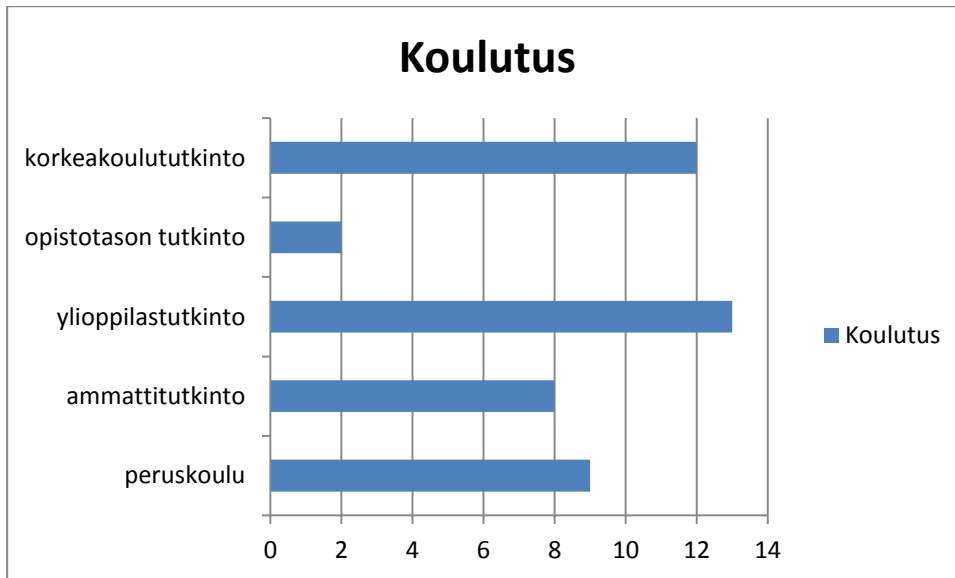
Toteutin kyselyn sähköisessä muodossa Webropol verkkokyselyohjelman avulla www.nimenhuuto.fi –verkkosivun, joita seuran jäsenet käyttävät aktiivisesti, mikä on myös todettu hyväksi ja tärkeimmäksi tiedotusvälineeksi seurassa muiden lisäksi.

Tein seuralle kvantitatiivisen kyselyn webropol -ohjelman avulla (LIITE 1). Tein kvantitatiivisen kyselyn pelaajille sekä seuran toimihenkilöille. Kyselyyn vastasi 30 henkilöä 53:sta nimenhuudossa olleista seuran jäsenistä, joten vastausprosentti on hyvä, 57 prosenttia, ottaen huomioon että osa ovat vähemmän aktiivisia osallistujia seuraan liityvissä asioissa. 30 vastaajaa on tässä tapauksessa hyvä vastausmäärä, sillä aktiivisia harrastajia on vastausten perusteella noin 20-30 henkilöä. Kysely sisältää viisi kvantitatiivista kysymystä ja kaksi kvalitatiivista kysymystä. Seuran jäsenten ikä vaihtelee alkaen 16 –vuotiaista aina yli 37 –vuotiaisiin. Seuraavassa on ikäjakauma havainnollistettu kaaviolla.



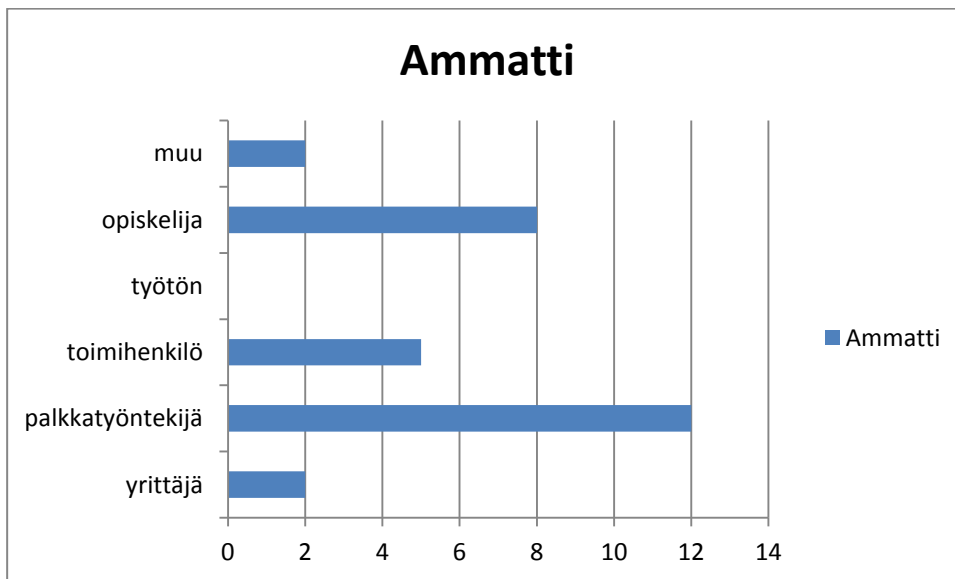
KUVA 7. Bouncers seuran jäsenten ikäjakauma

Eniten vastaajia oli ikäluokissa 26-30 ja 22-25, molemmissa seitsemän henkilöä. Ikäryhmässä 19-21 oli yksi vastaaja, 16-18 v. ikäluokassa viisi vastaajaa. 30-37 -vuotiaita viisi henkilöä sekä yli 37-vuotiaita myös viisi henkilöä.



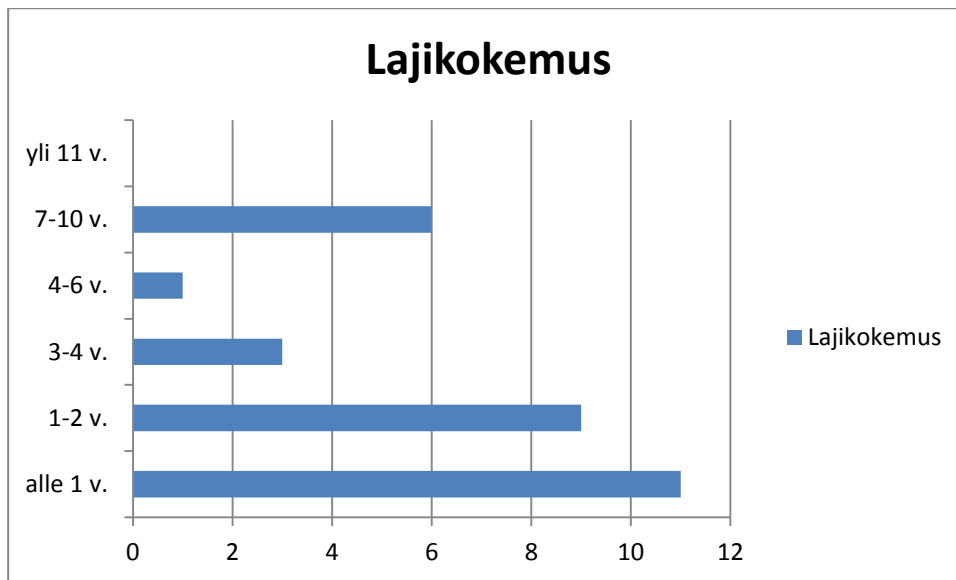
KUVA 8. Seuran jäsenten koulutus

Koulutuksena seuran jäsenistä on kahdellatoista on korkeakoulututkinto, kahdeksalla ammattitutkinto sekä kolmellatoista ylioppilastutkinto.



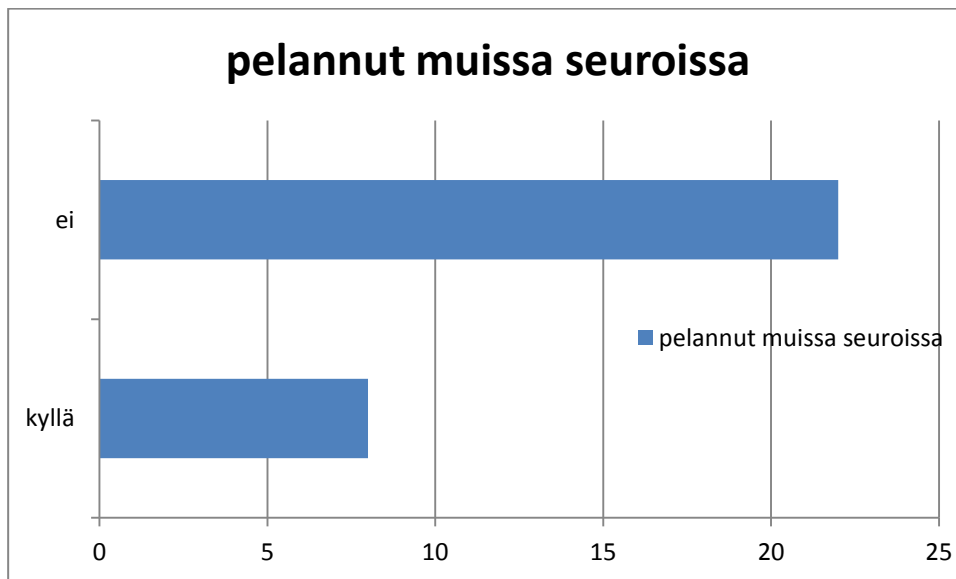
KUVA 9. Seuran jäsenten ammatti

Seuran jäsenet ovat pääosiltaan opiskelijoita ja palkkatyöntekijöitä, lisäksi on kaksi yrittäjää, viisi toimihenkilöä sekä kaksi muuta, joista toinen on sekatyöntekijä ja toinen on freelancer –työntekijä.



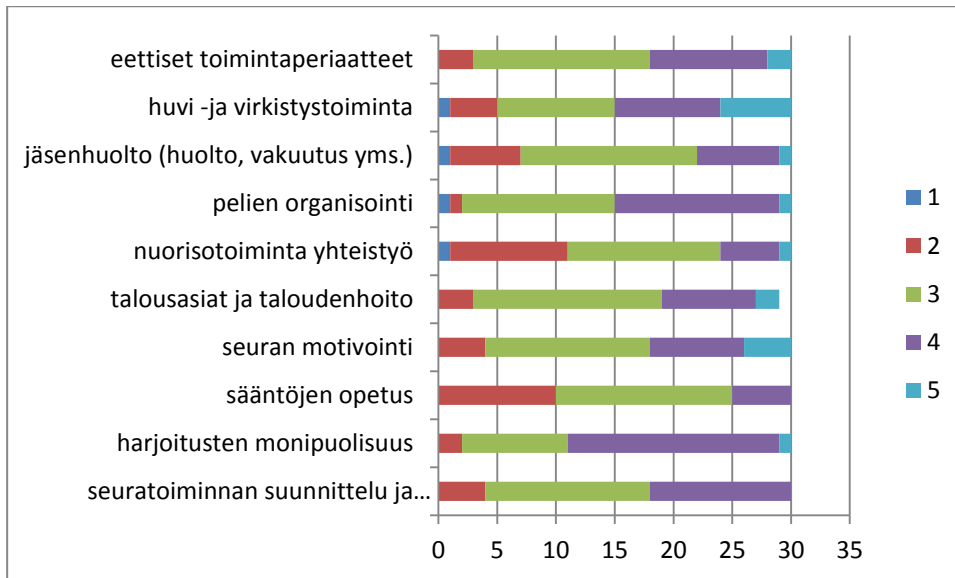
KUVA 10. Seuran jäsenten lajikokemus

Useimmilla seuran jäsenillä on lajikokemusta alle yhden vuoden. Kuudella vastaajalla lajikokemusta on 7-10 vuotta.



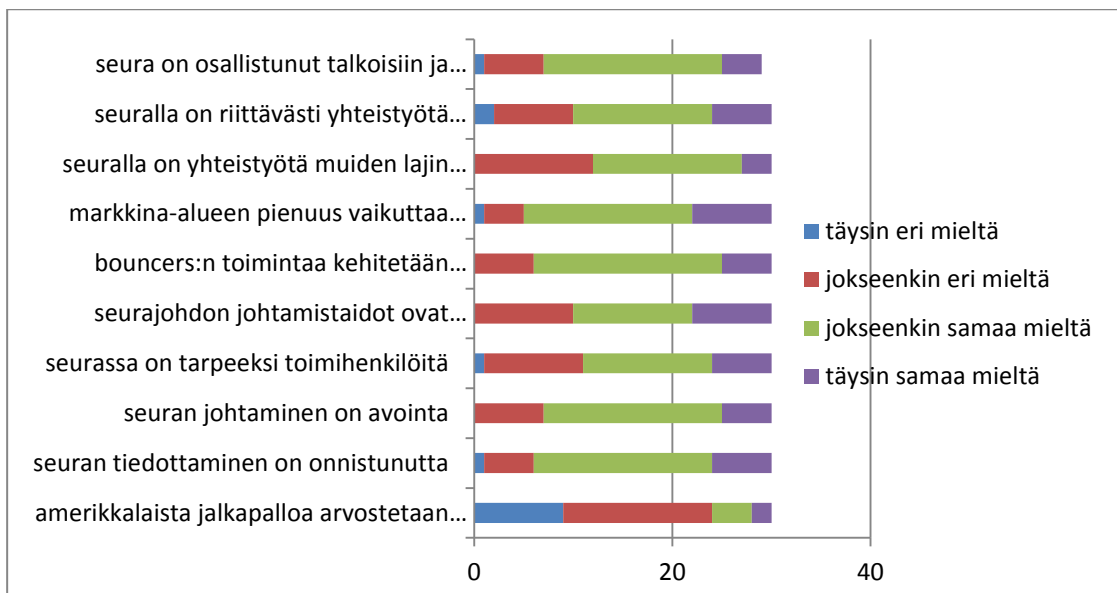
KUVA 11. Seuran jäsenten kokemus muista seuroista

Suurimmalla osalla seuran jäsenistä ei ole kokemusta muista lajin seuroista, vain kahdeksalla oli kokemusta muista seuroista.



KUVA 12. Tietotaito ja asiantuntemus seurassa(kouluarvosanoin 1-5)

Kuvasta 12 voisi todeta, että vahvuuksina olivat harjoitusten monipuolisuus, seuratoiminnan suunnittelu ja pelien organisointi. Heikkouksina voisi todeta sääntöjen opetus ja nuorisotoiminta.



KUVA 13. Seuran kehittämiseen vaikuttavat seikat

Kuvan 13 perusteella selvästi huonoimman tuloksen sai väittämä ”amerikkalaista jalkapalloa arvostetaan yhtä paljon, kuin muita lajeja”. Tähän tulisi panostaa, tunnettavuuden ja arvostuksen lisääminen muunmuassa ihmisten hyvinvoinnin lisääjänä liikunnan kautta. Muut vastaukset painottuivat ”jokseenkin samaa mieltä”

tuloksiin. Kaksi väittämää, josta oltiin eniten ”täysin samaa mieltä” olivat ”markkina-alueen pienuus vaikuttaa seuran rahoitukseen” sekä ”seurajohdon johtamistaidot ovat riittävät”.

Kirjallista palautetta tuli myös hyvin ja lisäksi ne tähän liitteeksi, jotta tästä voisi nähdä, missä pelaajien sekä hallinnon mielestä on kehitettävää.

Vastaajat ehdottivat seuran tunnettavuuden lisäämiseksi seuraavia toimenpiteitä:

- Nettisivujen päivittäminen tarpeeksi ahkerasti. Mainonnan lisääminen ja yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyön tiivistäminen. Kotipeleistä ilmoituksen lehteen, ja joka pelistä kuvalliset jutut tuloksineen pelin jälkeisen päivän lehteen. Kotipelien kehittäminen enemmän tapahtumaksi, jossa katsojille esim. oheistoimintaa erätauoilla ja puoliajalla. Esittely-/mainosvideon tekeminen joukkueesta.
- Lisää talkoita ja tempauksia. Laji on mielestäni suhteellisen tuntematon vielä vaikka kovaa meteliä olemme yrittäneet ainakin naisten puolella pitää.
- Olla mukana tapahtumissa ja tilaisuuksissa esittelemässä lajia aina kun mahdollista. Valokuvat, videoklipit, nettisivut --> tärkeitä luomaan mielikuvaa aktiivisesta toiminnasta, houkuttelee myös uusia kokeilijoita lajin pariin. Pelitapahtumia hyödynnettävä enemmän, viime vuoden flyerit, joissa kääntöpuolella oli säännöt toimi hyvin! Julisteita ja viidakkorumpua enempi liikkeelle peliajoista, saadaan katsomot täyteen ja jälleen seuralle näkyvyyttä. Kuulutus olisi peleissä tärkeä elementti, moni katsojista on varmasti pihalla jefun säännöistä, auttaa pelin seuraamista jos joku hieman osaa kertoa pelin kulusta.
- Lisää kokeilu-tapahtumia, enemmän ja monipuolisemmin tiedotusta lajista ja joukkueesta netissä
- Lisää tilaisuuksia, joissa tuodaan esille jenkkifutista yleisesti ja tottakai myös Bouncers
- Mainonta. Nettisivujen päivitys tasaisin väliajoin. Lehdessä kotipelien ilmoitukset. Lehdessä jutut peleistä, koti- ja vieraspelit. Kuva ja videomateriaalin tuottaminen. Yhteistyökumppaneiden hankkiminen.

- Lajiesittelyjä esim. torilla tai muussa vastaavassa paikassa joka tavaittaa paljon porukkaa. Moni ei varmasti edes tiedä että amerikkalaista jalkapalloa voi harrastaa Mikkelissä.
- Avointa keskustelua ja näkyvyyttä. Muistetaan se, että yhteistä hyvää ollaan tekemässä. Myös vaikuttajien olisi hyvä muistaa, että teemme etelä- savon alueella hyvää liikunnallista ja seuratyötä. Olemme siis omalta osaltamme tämän alueen käyntikortteja muualla Suomessa! Miesten ja naisten yhteistyötä on mutta varmaan voisi olla enemmänkin, jotta seuran toiminta edelleenkin paranisi ja vankentuisi!
- Useampia tryoutteja. Harrastelijaporukka? Juniorimainontaa?
- Nettisivujen kehittäminen.
- Kotipelien mainostaminen - Julisteiden jako julkisiin paikkoihin, Lajiesittely kouluissa - repe-, lippupallo koulujenväliset kisat, Kotisivujen ahkera päivittäminen - rosterit ajantasalla, uutiset - esim. peliraportit, otteluajankohdat ja -paikat täsmällisesti ilmoitettu (mikä vkl pelataan ei riitä), Paikallislehdessä ilmoittelu -esim. kotipelit,
- Puskaradio kovalle ja yritetään houkuttaa mahdollisimman paljon katsojia kesän peleihin.
- Erilaisissa yleisötapahtumissa esiintyminen

Lisäksi pelaajien kirjoittamia muita kehittämissuhteita:

- Pelaajien harjoittelumotivaation lisääminen. Jotta harkoissa saadaan harjoiteltua paremmin, ja sitä kautta parempia tuloksia peleissä.
- Varmasti Bouncersilla on sama ongelma kuin muillakin urheiluseuroilla. Vastuutehtävät kasaantuvat pienen aktiivijoukon harteille eikä muu joukkue halua/yymmärrä ottaa vastuuta yhteisen hyvän eteen. Joukkue ei elä pelkillä yksilöillä. Tarvitaan sitä joukkuehenkeä ja vastuunjako tekemiseen.
- Miesten ja naisten joukkueiden välistä yhteistyötä tulisi tiivistää, ollaan kuitenkin Mikkelin kokoisessa kaupungissa aika marginaalilaji, joten yhteenkuuluvuus ja yhteistyö pitäisi olla itsestänselvyys! Pelikenttien ulkopuolisia asioita (kuten talous, tuomaritoiminta, talkoot, valokuvaus, jne jne) hoitamassa pitäisi olla laajempi joukko toimijoita, kasaantuu helposti tiettyjen niskaan, jotka väsyvät ja pahimmillaan lopettaa koko lajin sen vuoksi.

- Oman stadionin rakentaminen!! Tai edes kenttä jossa on kaikki jenkkifutis viivat piirrettynä sekä oikeat maalit. Sellaiset harjoitusajat että kaikki pääsee mukaan treenaamaan.
- Enemmän yhteistä toimintaa vapaa-ajalla, jotta pelaajista muodostuu tiiviimpi porukka ja yhteishenki nousee. Vielä enemmän yhteistyötä naisten ja miesten välillä.
- Juniorijoukkueiden organisointi pitkällä tähtäimellä ja tätä kautta vanhempien rekrytointi mukaan toimintaan.
- ("näytös") peli Urheilupuistoon!

Junioritoiminta

Ehdotuksena olisi myös tehdä yhteistyötä Nuorisuomi ry:n ja/tai Etelä-Savon liikunta ry:n kanssa. Esimerkiksi amerikkalaista jalkapalloa voisi esitellä erilaisilla Esli:n tai NuoriSuomen järjestämällä tapahtumilla tai hakea rahoitusta varusteisiin yms. Tällä tavalla saataisiin junioritoimintaan lisää puhtia.

Koska harvat edes tietävät, että Mikkelissä on amerikkalaisen jalkapallon seura tai kynnys on iso, niin monelta mahdollisesti halukkaalta kokeilla laji häviää into ja seura menettää harrastajia. Lisäksi seuraa ja lajia kokonaisuudessaan voi esitellä:

- iltapäiväkerhoissa
- nuorisotaloissa
- peruskouluissa
- lukioissa
- ammattikouluissa
- ammattikorkeakouluissa
- ja muissa paikoissa missä voisi tavoittaa nuoria.

”Hannu Itkosen mukaan uuden lajin kiinnittyminen paikkakunnalle voidaan nähdä kahden kulttuurin – vanhan ja uuden – kohtaamisena. Oleellista on havaita, että uusi laji ei sulaudu hetkessä paikalliseen seurakenttään, vaan kiinnittyminen tapahtuu, jos tapahtuu, vuosia kestäneen monisyisen prosessin seurauksena”. (Hänninen, 2003, 13.)

Junioritoiminnan kannalta sekä valtion lasten urheiluun rohkaisemisen kannalta on myös tärkeää, että lapset ja nuoret harrastaisivat liikuntaa jossakin muodossa ja miksi

ei amerikkalaisen jalkapallon parissa. Vuoden 2014 seuran laatimassa toimintasuunnitelmassa onkin yksi tavoitteesta ensisijassa nuorison rekrytoinnin tehostaminen.

Suunnitelmissa on yhteistyön kehitys nuorten ja lasten liikunnan järjestöjen, kuten Eslin ja NuoriSuomen kanssa liikunnan lisäämiseksi ja passiivisuuden vähentämiseksi. Lisäksi voisi vaihtoehtona myös olla lajin/seuran esittelyä Mikkelin kaupungin eri nuorille sekä lapsille suunnatuissa tapahtumissa ja myös kouluille voisi ehdottaa joillakin liikuntatunneilla käydä tutustumassa lajiin ja varusteisiin sekä mahdollisesti tekemällä erilaisia amerikkalaiseen jalkapalloon liittyviä harjoitteita.

Johtopäätöksenä voisi sanoa, että pelaajat haluisivat että kaikki olisi tasaisesti mukana eri seuran toiminnoissa, jotta kaikki työ ei kasaantuisi yhden tai kahden toimitsijan harteille, jossa he voivat pahimmassa tapauksessa lopettaa koko lajin tämän takia. Monet kaipaavat yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä joukkueen kesken, myös vapaa-ajalla.

Mikkelissa on amerikkalainen jalkapallo hyvin marginaalilaji, joten kaikkien olisi hyvä ja suotavaa ”puhaltaa yhteen hiileen”, jotta saataisiin lajille ja ennen kaikkea Mikkelin alueella lisää tunnettavuutta Bouncers:lle. Lisäksi moni Mikkelissä asuva tai Mikkeliin tuleva ei tiedä, että lajia voi harrastaa Mikkelissä vaikka haluaisikin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön lopputuloksen toimintasuunnitelma, joka on liitteenä

Johtopäätöksenä voisin todeta, että joukkueen mielestä kaikkien jäsenten sekä pelaajien että huoltohenkilöiden ja hallinnon henkilöiden tulisi olla mukana aktiivisesti rakentamassa toimivaa ja hyvää yhteishenkeä omaavaa joukkuetta, jotta Bouncers menestyisi myös pelillisesti ja organisaationa.

Mielestäni joukkueella pitäisi olla sellainen henkilö, joka olisi seuran ”kasvo”, joka olisi helposti lähestyttävissä, jotta uusia pelaajia saataisiin mukaan. Lisäksi markkinointiin sekä lajitietouteen ihmisten keskuudessa pitäisi panostaa. Tällä

hetkellä koko laji on Suomessa aika tuntematon, joten tässä olisi hyvä mahdollisuus kehittyä ja kehittää lajia sekä sen kiinnostavuutta.

Seurassa on tärkeämmässä roolissa leadership –johtaminen, sillä seuran jäsenet tekevät seuran ja jäsenten johtamiseen tarvitaan hyvä toimihenkilökaarti ohjaamaan urheilutoimintaa ja johtamaan juokkue voittoon peleissä. Kun johto on hyvä ja mukaansatempaava, seuran jäsenet seuravat perässä ja jakavat johdon seuralle asettamat tavoitteet.

Tutkimusongelmana oli seuran urheilutoiminnan kehittäminen, selkeiden tavoitteiden asettaminen ja vision asettaminen. Tuloksina voidaan kyselyn perusteella todeta, että tärkeimpiä kehityskohteita ovat; lajin arvostuksen lisääminen, sääntöjen opetus ja nuorisotoiminta. Kyselyn tuloksista kävi myös ilmi että markkina-alueen pienuus vaikuttaa seuran rahoitukseen, joten tähän on panostettava ja tahostettava yhteistyötä olemassa olevien yhteistyökumppaneiden kanssa. Kyselyssä myöskin kävi ilmi, että seuran johtamistaidot ovat riittävät, tätä on pidettävä yllä, jotta seuratoiminta pysyisi laadukkaana ja monipuolisena.

9 PÄÄTÄNTÖ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä toimintasuunnitelma ja kehitystutkimus seuralle. Työ osoittautui hankalaksi rajata ja työstää, joten päädyin tekemään työn johtamisen näkökulmasta.

Aloitin työn keväällä 2012, jolloin minulla oli vaikeuksia löytää aihetta, joten päädyin tekemään opinnäytetyön seurasta, jonka jäsen olin itse. Niinpä aloin pohtimaan ja rajamaan työtä. Päädyin siihen, että teen seuralle toimintasuunnitelman pitkälle aikavälille, sillä seura on vielä nuori, perustettu syksyllä 2009. Toimeksiantajankin mielestä tämä olisi hyödyllinen seuran jatkoa ajatellen.

Opinnäytetyön tekeminen on minulle ollut pitkä prosessi. Menin armeijaan vuodeksi 2012 kesällä, jonka aikana en tehnyt opinnäytetyötä, koska ei ollut aikaa. Kotiuduttuani armeijasta kesällä 2013, menin puoleksi vuodeksi töihin ja opinnäytetyön tekeminen jäi taka-alalle. Otin itseäni kumminkin niskasta kiinni ja päätin saattaa työn loppuun ja loputkin opiskelut, jotta valmistuisin keväällä 2014.

Opinnäytetyön aikana opin paljon urheiluseuran johtamisesta, kolmannen sektorin rakenteesta suomessa ja maailmalla sekä johtamisen eri osa-alueista. Armeijassakin kävin aliupseerikoulun, jossa sain myös eväitä ihmisten johtamisesta. Oikeastaan vasta opinnäytetyön tekemisen aikana minulla on herännyt kiinnostus johtamiseen ja hallintoon sekä urheiluseurojen ideaan olla yhteiskunnallinen vaikuttaja ja kasvattaja.

Mielestäni tästä työstä on hyötyä toimeksiantajalleni, ainakin sen osalta, että haastatteluni herätti vähintään ajatuksia seurassa ja ajattelemaan seuran tulevaisuutta. Jatkotutkimukselle olisi myös aihetta ja esimerkiksi vuoden välein tulisi tehdä päivitetty versio, jotta tavoite pysyisi selkeänä ja ajankohtaisena.

LÄHTEET

Bouncers seura. 2013. Bouncers ry. WWW-dokumentti. <http://www.bouncers.fi/seura/>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.5.2013

Carlsson, Maria Forssell, Christina 2012. Esimies Ja Coaching. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.

Dolan, Simon L. Garcia, Salvador & Richley Bonnie. 2006. Managing By Values. New York: Palgrave Macmillan.

Drucker, Peter Ferdinand. 1998, On The Profession Of Management. Boston: Harvard Business Review Book.

Drucker, P.F. 2008. Voittoa tavoittelemattoman oranisaation johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Forsgård, Christina & Freay, Juha. 2010. Suhde, Sosiaalinen Media Muuttaa Johtamista, Markkinointia Ja Viestintää. Vantaa: Hansaprint Oy.

Gratton, Chris & Jones, Ian. 2004. Research Methods For Sport Studies. New York: Routledge.

Hiltunen, A. 2011, 3. painos. Johtamisen taito. Sanoma Pro Oy.

Sajl ry Historia. 2014. WWW-dokumentti. <http://www.sajl.fi/laji-info/historia/>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.1.2014.

Hänninen, S. Kangas, P. Siisiäinen, M. 2003. Mitä yhdistykset välittävät. Atena Kustannus Oy, Jyväskylä.

Luoma, K. Troberg, E. Kaajas, S. Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta. Tammi Oy.

Jokinen, K. & Saaristo, K. 2006. Suomalainen Yhteiskunta. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Palmunen, P. Frantsi, T. 2000. Urheilun seitsemän totuutta. WSOY.

Perälä, J. Juutinen, S, Lilja, M. Lindgren, G. Reinikainen, M. Steiner, M-L. 2008. Yhdistyksen Hyvä Hallinto WSOY, Juva.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa. 2010. Valmentava Johtajuus. Juva: WS Bookwell Oy.

Sajl. 2014. Amerikkalaisen jalkapallon säännöt ja sääntötulkinnat.PDF-dokumentti. <http://sajl-fi-bin.directo.fi/@Bin/b329dd11e76d65af2285bbd1e7ccea6b/1391437464/application/pdf/2093018/S%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6kirja%202014.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 1.2.2014

Siisiäinen, Martti & Kinnunen, Petri & Hietanen, Elina. 2000.The Third Sector In Finland: Review to Research of the Finnish Third Sector. Helsinki: Hakapaino Oy.

Siisiäinen, Martti. 2002. Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina. Helsinki: Hakapaino Oy.

Tamminen, Juhani. 2000, 2. painos. Aurinkokuningas. Karisto Oy.

Trenberth, L. Hassan, D. 2012. Managing Sport Business. New York: Routledge.

Työministeriö. 2014. Lajien harrastaja- ja lisenssimäärät 2001-2010. Ei äivitystietoja. Luettu 21.4.2014. <http://www.kihu.fi/faktapankki/lisenssit/>

Valo ry. 2014. Urheiluseuran toimintalinja. PDF-dokumentti. http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTEvMDQvMTRfMTVfMTRfMTIxX1NpbmV0dGlzZXVyYXRfVXJoZWlscXNldXJhbl9fdG9pbWludGFsaW5qYS5wZGYiXV0/Sinettiseurat_Urheiluseuran%20_toimintalinja.pdf.

Ei päivitystietoa. Luettu 7.4.2014.

Työministeriö. 2014. Yhdistystoiminnan opas. PDF-dokumentti.

<http://jyy.fi/wp-content/uploads/2011/07/Yhdistystoiminnan-opas-Selkokiiversio.pdf?9d7bd4>

Ei päivitystietoa. Luettu 5.4.2014.

Modulcon Oy. 2014. Strategian konkretisointi. PDF-dokumentti.

<http://www.modulcon.fi/wp-content/uploads/2012/05/Strategian-konkretisointi.pdf>

Ei päivitystietoa. Luettu 1.4.2014

BOUNCERS KEHITTÄMISTÄ KOSKEVA KYSELY

Valitse itseäsi kuvaava vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varatulle viivalle. Seuratoiminnan kehittämisen ja toimintasuunnitelman laatimisen kannalta on tärkeää, että vastaatte huolella ja ajatuksella.

1. Ikäsi

- alle 15-vuotias
- 16-18-vuotias
- 19-21-vuotias
- 22-25-vuotias
- 26-30-vuotias
- 31-36-vuotias
- yli 37-vuotias

2. Koulutuksesi

Voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon.

- kansakoulu ja/tai keskikoulu tai peruskoulu
- ammattitutkinto
- ylioppilastutkinto
- opistotason tutkinto

korkeakoulututkinto

muu, mikä

3. Ammattisi

yrittäjä

palkkatyöntekijä

toimihenkilö

työtön

opiskelija

muu, mikä

4. Kuinka kauan olet pelannut amerikkalaista jalkapalloa ?

alle 1 vuosi

1-2 vuotta

3-4 vuotta

4-6 vuotta

7-10 vuotta

yli 11 vuotta

5. Oletteko pelanneet amerikkalaista jalkapalloa muissa seuroissa ?

Kyllä

Ei

6. Jos olette niin missä seurassa?

7. Antakaa kouluarvosananne seuran tietotaidon ja asiantuntemuksen riittävydestä.

1=tyydyttävä 5=kiitettävä

	1	2	3	4	5
seuratoiminnan suunnittelu ja johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
harjoitusten monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sääntöjen opetus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seuran motivointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
talousasiat ja taloudenhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nuorisotoiminta yhteistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pelien organisointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jäsenhuolto (huolto, vakuutus yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
huvi -ja virkistystoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eettiset toimintaperiaatteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu, mikä _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten seuraavat seikat vaikuttavat Bouncers:n kehittämiseen?

	täysin mieltä	eri jokseenkin mieltä	eri jokseenkin samaa mieltä
amerikkalaista jalkapalloa arvostetaan yhtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

LIITE 1.

Kysely seuran jäsenille

paljon, kuin muita lajeja

- | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| seuran tiedottaminen on onnistunut | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seuran johtaminen on avointa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seurassa on tarpeeksi toimihenkilöitä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seurajohdon johtamistaidot ovat riittävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| bouncers:n toimintaa kehitetään pitkäjänteisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| markkina-alueen pienuus vaikuttaa seuran rahoitukseen (yhteistyökumppanit yms.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seuralla on yhteistyötä muiden lajin seurojen kanssa riittävästi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seuralla on riittävästi yhteistyötä alueen tiedotusvälineiden kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seura on osallistunut talkoisiin ja tempauksiin riittävästi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Ehdotuksia seuran tunnettavuuden lisäämiseksi.

10. Muita kehittämissuhteita ?

Toimintasuunnitelma Bouncers

Visio

Bouncers Ry:n visio on toimia kasvattajaseurana Etelä-Savon alueella sekä vakiinnuttaa amerikkalainen jalkapallo alueen lajikartalle sekä lisätä yleistä kiinnostusta lajiin. Vuoteen 2020 mennessä seuralla tulee olla korkeakoulujen jalkapallotoukkue sekä juniorijoukkueita, jotka osallistuvat liiton kilpasarjoihin.

Eettiset linjaukset

Amerikkalainen jalkapallo on joukkuelaji, joten siinä vaaditaan toimimista joukkueen eteen ja edun mukaisesti. Tuloksiin on päästävää rehellisin keinoin, jyrkkä ei dopingille. Seuran jäseniä, erityisesti junioreita pyritään opastamaan ja ohjaamaan urheilijoiksi, sekä toimimaan urheilijamaisesti myös kilpakenttien ulkopuolella, jokaisella vastuu itse itsestään, jos haluaa kehittyä ei saa tyytyä pelkästään seuran järjestämään toimintaan.

Tavoitteet

Seuran tavoitteena on:

1. Lisätä harrastajamääriä, sekä valmentajien, tuomareiden ja muiden seuratoimijoiden määrää.
2. Nousu 2. divisioonan kärkipäähän (ylin sarja ilman ulkomaalaisvahvistuksia), mutta ei kuitenkaan 1. divisioonan, sillä tämänhetkiset resurssit eivät riitä 1. divisioonan, lisäksi riskit liian suuret näin nuorelle seuralle.
3. nuorison kasvattaminen urheilijoiksi (jotka urheilevat myös seuratoiminnan ulkopuolella)
4. kaikki joukkueeseen tulevat ovat tasa-arvoisia, jokaisen työpanos tärkeä, toiminta ei perustu yksittäisiin huippu-urheilijoihin, vaan tasa-arvoiseen toimintaan.
5. Amerikkalainen jalkapallo ei sovi kaikille, joten valmentajan vastuu korostuu, eivät saa laittaa liian aikaisin koviin ja vaarallisiin pelipaikkoihin
6. kaikki pelaa –periaate ei sovi amerikkalaiseen jalkapalloon
7. että pystytään pyörittämään toimintaa ja hankkia seuralle varusteita, varustehankinta tekee lajiin pariin tuleminen helpommaksi (seura vuokraa

Toimintasuunnitelma Bouncers

pelaajalle varusteita) varustesetti maksaa 300-600e riippuen laadusta

→harrastajilta harrastajamaksun tai sponsorituki

8. Varastotilan hankinta (tällä hetkellä laatikko kuplahallissa sekä toimihenkilöiden kodeissa)
9. Pelien tilastointi (maalit, juoksut,heitot, intterit, rangaistukset, pisteet) (tällä hetkellä ei ole)

Käytännön toimintaperiaatteita:

Miehillä, naisilla ja mahdollisilla nuorilla on omat jaostonsa ja harjoituksia voidaan järjestää useammalle jaostolle yhtä aikaa, mutta myös erikseen, mikäli valmentajansurssit riittävät. Juniori –ikäisille pyritään perustamaan omat joukkueet. Mikäli junioreiden määrä ei tähän riitä, pyritään halukkaille järjestämään pelipaikka jostain muusta joukkueesta (esim. Kouvola Indians) junioreita nostetaan edustusjoukkueeseen, kun heidän taitonsa ja fyysiset ominaisuudet ovat riittävät. Pelimäärä on junioreilla kuitenkin enintään 10 peliä vuodessa, jottei tulisi liikaa räsitystä. Ohjattuja harjoituksia järjestetään 2-3 krt/vk. Tämän lisäksi jäseniltä edellytetään omatoimista harjoittelua 0-3 kertaa viikossa ikäluokasta riippuen (esim. punttiohjelma 3 krt/vk, sopii c-juniori ikäisistä ylöspäin) ja lisäksi juoksuohjelma halukkaille. Oheisharjoittelun merkitys korostuu, painotetaan enemmän seuran toimesta.

Tiedottaminen tapahtuu pääsääntöisesti Nimenhuudossa ja Facebookissa, jossa valmentajilla on oma ryhmänsä (bouncers valmentajat) miesten jaostolla (Bouncers) ja naisten jaostolla (LadyBouncers) ja junioreilla (Bouncers juniorit) tarpeen mukaan uusille omat ryhmänsä tiedottamista varten.

Seuran järjestämissä urheilutapahtumissa ei käytetä päihteitä eikä kannusteta siihen. Vuosittain järjestetään viralliset kauden päättäjäiset syksyisin kauden jälkeen, jossa palkitaan myös kauden aikana menestyneitä (vuoden puolustaja, -hyökkääjä, -juniori, mvp(most valuable player), people's choice(pelaajien valinta), sekä vuoden Bouncer(toimihenkilö). Lisäksi aktiivisia ja kunnostautuneita toimijoita voidaan nimetä kunniajäseneksi. Muita virkistystapahtumia ovat pikkujoulut, kauden avajaiset, saunailtoja tarpeen mukaan, Bouncerspilkki yms. virkistystapahtumia.

Toimintasuunnitelma Bouncers

Uusia harrastajia rekrytoidaan ympäri vuoden, lajia käydään esittelemässä kouluissa ja tapahtumissa. Vuosittain syksyllä järjestetään kolme viikkoa kestävä peruskurssi. Tarkoituksena rekrytoida muissa urheilulajeissa jo toimineita henkilöitä → ns. late entry laji, (jos nuorella on koordinaatio yms. urheilulliset ominaisuudet hankittu, lajiin tueminen helppoa muihin lajeihin verrattuna). Muita seuratoimijoita, kuin pelaajia pyritään rekrytoimaan pelaajien lähipiiristä ja vanhoista harrastajista.

Jaostot vastaavat käytännössä itse omasta toiminnastaan, valmennusyhteistyötä tehdään jaostojen välillä, samoin pelitapahtumien järjestämisessä tehdään yhteistyötä. (esim. naisten peleissä miesten joukkueen toimijat hoitaa ottelutoiminnot ja päinvastoin) (tuomarit, chaingang, kuuluttaja, videointi) 7-8 toimijaa/ottelu.

Ulospäin tiedottaminen seuran yhteisten internet –sivun kautta www.bouncers.com (yleisötiedottaminen), lisäksi jaostot laativat omia tiedotteita tarpeen mukaan ennen kautta, sen aikana ja kauden jälkeen. Lisäksi tiedotetaan ajankohtaisista asioista paikallisessa lehdistössä ja radiossa (Länsi-Savo, radio mikkeli).

Liittoon ja kaupunkiin yhteydenpidon hoitaa hallitus, sponsoreihin, tukijoihin ja muihin sidosryhmiin yhteydenpidon/tiedottamisen hoitaa jaoston määrittämä henkilö (joukkueenjohtaja/talousvastaava). Alaikäisten pelaajien vanhempiin yhteydenpidon hoitaa valmentaja tai joukkueenjohtaja

Kaikki seuratoimintaan osallistuvat maksavat jäsenmaksun 20e/vuosi, jonka lisäksi pelaajat maksavat harjoitusmaksun 200e/vuosi. Harjoitusmaksun voi korvata hankkimalla henkilökohtaisen sponsorin (vain ko. pelaajan kypärään)(sponsorin maksaa seuralle 250e).

Talkoita pyritään järjestämään, mutta osallistumispakkoa niihin ei ole, tarkoituksena pitää 1-2 talkoota vuodessa riippuen osallistujamäärästä.

Organisaatio:

- puheenjohtaja

Toimintasuunnitelma Bouncers

- naisilta ja miehiltä oma edustaja (jaostot)
- Koko seuran rahastonhoitaja, miehillä ja naisilla omat rahastonhoitajat(samat kuin edustajat)
- valmentajat ja edustajat sama kuin joukkueen edustaja(ei ole nimetty, mutta on sääntöjen mukaan mahdollista)
- tällä hetkellä toiminta niin pientä, että ei ole tarvetta laajentaa hallintoa
- Kaksi kokousta (pakolliset) Kevät –ja Syyskokous
- 3 henkilöä hallituksessa (puheenjohtaja, kaksi edustajaa kullekin joukkueelle)
- Valmentajat tällä hetkellä (puolustus), (linjat), (runningbackit), (wide receiverit), (hyökkäyksen koordinaattori peleissä), (linebackien valmentaja, pelaajavalmentaja)
- lisäksi yksi hoitaa seuran asut ja fanituotteet ja niihin liittyvät asiat
- Syyskokouksessa valitaan puheenjohtaja ja hallitus ja muut toimihenkilöt, hyväksytään toimintasuunnitelma(seuraava vuoden toiminnan puitteet)
- Ulospäin tiedottaminen seuran yhteinen nettisivut www.bouncers.fi (yleisötiedottaminen)
- jaostot/joukkueet laatii omia tiedotteita tarpeen mukaan ennen kautta, sen aikana ja kauden jälkeen. Lisäksi tiedotetaan ajankohtaisista asioista paikallisessa lehdistössä ja rdiossa (Länsi-Savo, radio mikkeli yms)
- Liittoon ja kaupunkiin yhteydenpidon hoitaa hallitus
- Hallitus voi kutsua sihteerin ja rahastonhoitajan ja tarvittaessa muita toimihenkilöitä avukseen

Ryhmä/Joukkuekohtaiset pelisäännöt

- Amerikkalaisen jalkapallon harjoittelu koostuu eri osa-alueista:
 - o fysiikkaharjoittelu (omatoimisesti)
 - o juoksuharjoittelu (omatoimisesti)
 - o lajiharjoittelu (ohjatusti)
- Valmennus tarjoaa harjoitusohjelmat fyysiikka- ja juoksuharjoitteluun omatoimisesti
- Lähtökohtana on se, että jokainen saa valita itse pelipaikkansa, mutta valmentajan tehtävä on ohjata pelaajaa löytämään itselleen sopiva pelipaikka
- Peleihin valmentaja voi määrätä pelaajan muulle, kuin ensisijaiselle pelipaikalle
- Valmentajat pyrkivät myös antamaan kullekin pelaajalle henkilökohtaisia opastusta kehittämiseen
- Harjoituksissa pyritään välttämään fyysisesti epätasaisia pareja välttääkseen loukkaantumisia
- Valmentajat valitsevat peleihin aloittavat kokoonpanot. Lajin luonteeseen kuuluu, että vaihtomiehiä tarvitaan kaikille pelipaikoille
- Urheilullisiin elämäntapohin kannustetaan ja niistä järjestetään koulutusta esim. leirien yhteydessä
- Jaostot(joukkueet) määrittelevät itse sanktiot sääntörikkomuksiin

Toimintasuunnitelma Bouncers

- Seuran säännöissä pykälä(jos aiheuttaa toiminnallaan seuralle haittaa, niin voidaan erottaa seurasta)
- Harjoituksiin ja peleihin ilmoittautuminen , nimenhuuto.com palvelun aktiivinen käyttö → auttaa valmentajia suunnittelemaan toimintaa
- Jos ei pystytä jaoston sisällä ratkaisemaan ongelmaa, viedään asia hallitukseen, joka kuulee asianosaisia ja tekee asiasta päätöksen.

Valmentajien ja ohjaajien koulutussuunnitelma

- Jokaisen seurassa toimivan valmentajan tulisi suorittaa vähintään SAJL 1.tason valmentajatutkinto → seura osallistuu kustannuksiin, lisäksi kannustetaan suorittamaan myös 2. –ja 3. tason valmentajaopintoja. Kaikkia uusia toimijoita kannustetaan suorittamaan tuomari- ja sääntökurssin → seura järjestää tuomari- ja sääntökoulutuksia 1-2 kertaa vuodessa
- Päävalmentajan tehtävä on perehdyttää uudet ohjaajat ja valmentajat seuran toimintaan ja toimintatapoihin
- Seura ei järjestä varsinaista sisäistä koulutusta valmentajille
- Uusia valmentajia pyritään rekrytoimaan vanhoista peliuransa lopettaneista pelaajista

Toimintasuunnitelma Bouncers

Koulutus	
peruskoulu	9
ammattitutkinto	8
ylioppilastutkinto	13
opistotason tutkinto	2
korkeakoulututkinto	12
muu	0

Ammatti	
yrittäjä	2
palkkatyöntekijä	12
toimihenkilö	5
työtön	0
opiskelija	8
muu	2

Lajikokemus	
alle 1 v.	11
1-2 v.	9
3-4 v.	3
4-6 v.	1
7-10 v.	6
yli 11 v.	0

pelannut muissa seuroissa		
kyllä	8	
ei	22	

	1	2	3	4	5
seuratoiminnan suunnittelu ja johtaminen	0	4	14	12	0
harjoitusten monipuolisuus	0	2	9	18	1
sääntöjen opetus	0	10	15	5	0
seuran motivointi	0	4	14	8	4
talousasiat ja taloudenhoito	0	3	16	8	2

Toimintasuunnitelma Bouncers

nuorisotoiminta yhteistyö	1	10	13	5	1
pelien organisointi	1	1	13	14	1
jäsenhuolto (huolto, vakuutus yms.)	1	6	15	7	1
huvi -ja virkistystoiminta	1	4	10	9	6
eettiset toimintaperiaatteet	0	3	15	10	2
muu, mikä	0	0	0	0	0

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
amerikkalaista jalkapalloa arvostetaan yhtä paljon, kuin muita lajeja	9	15	4	2
seuran tiedottaminen on onnistunut	1	5	18	6
seuran johtaminen on avointa	0	7	18	5
seurassa on tarpeeksi toimihenkilöitä	1	10	13	6
seurajohdon johtamistaidot ovat riittävät	0	10	12	8
bouncers:n toimintaa kehitetään pitkäjänteisesti	0	6	19	5

Toimintasuunnitelma Bouncers

markkina-alueen pienuus vaikuttaa seuran rahoitukseen (yhteistyökumppanit yms.)	1	4	17	8
seuralla on yhteistyötä muiden lajin seurojen kanssa riittävästi	0	12	15	3
seuralla on riittävästi yhteistyötä alueen tiedotusvälineiden kanssa	2	8	14	6
seura on osallistunut talkoisiin ja tempauksiin riittävästi	1	6	18	4