

OPINNÄYTETYÖ

NJS Journey

Nuorten osallistamisen toimintamalli
Nurmijärven Jalkapalloseurassa

Maria Kallunki

Yhteisöpedagogi

(210 op)

9/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (amk)

Tekijä: Maria Kallunki

Opinnäytetyön nimi: NJS Journey – Nuorten osallistamisen malli Nurmijärven Jalkapalloseurassa

Sivumäärä: 43 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Anna-Maija Riutta

Työn tilaaja(t): Nurmijärven Jalkapalloseura ry

Opinnäytetyön lähtökohtana ovat olleet seuratoiminnan muutokset, erityisesti vapaaehtoistyöhön käytettävän ajan väheneminen ja kaupallisuuden luomat paineet sekä nuorten harrastajien määrän väheneminen. Näiden tunnistettujen haasteiden ratkaisemiseksi Nurmijärven Jalkapalloseura aloitti nuorten osallistamisen hankkeen nimeltä NJS Journey.

NJS Journeyn tarkoituksena oli luoda vakioitu koulutuspolku 14-20-vuotiaille nuorille, jotta seuran nuoria aktiiviharrastajia sekä oman jalkapalloharrastuksen jo päättäneitä nuoria saataisi enemmän mukaan seuratoimintaan. Hankkeelle myönnettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön hanketuki ja työn tilaajana oli Nurmijärven Jalkapalloseura ry.

Toimintatutkimuksen keskeisinä tutkimusmenetelminä toimivat haastattelut sekä sähköinen kysely. Haastattelut olivat toiminnan kehittämisen kannalta keskeisessä roolissa ja haastattelut toteutettiin avoimina haastatteluina sekä keskusteluina. Kyselyllä puolestaan lisättiin ymmärrystä nuorten kokemuksista ja mielipiteistä seuran toimintaan liittyen. Kyselyyn saivat osallistua niin seurassa aktiivisesti työskentelevät nuoret, kuin myös työuransa jo päättäneet nuoret.

Olemassa olevaa toimintamallia tarkasteltiin haastatteluiden ja kyselytutkimuksen pohjalta ja tuloksena syntyi nuorten osallistamisen malli Nurmijärven Jalkapalloseurassa. Malli sisältää toimenpiteet sekä niiden toteuttamiseen tarvittavat resurssit ja arvioinnin mittarit. Jokaiselle koulutuspolulle laadittiin myös yksityiskohtaisemmat toimintamallit niiden ominaispiirteiden ja tarpeiden mukaisesti.

Toimintamallin keskeisinä mahdollisuuksina nousivat esiin nuorten ajatusten esille tuominen valmennusta, yhteistä toimintaa tai harjoitusolosuhteita koskien sekä uudet ajatukset ja ideat toiminnan parantamiseksi ja uudistamiseksi. Vääränlaiset rekrytoinnit sekä toimintaan rekrytoitavien motivaation puute rooliaan kohtaan koettiin merkittäviksi uhkatekijöiksi toiminnan onnistumiselle.

Nuorten osallistamisen malli on toteutettavissa myös muissa urheiluseuroissa. Toiminnan sisältö ja arvioinnin mittarit pitää kuitenkin soveltaa kunkin seuran päämääriä vastaavaksi.

Asiasanat: järjestötoiminta, nuoret työntekijät, osallistaminen, toimintamallit, työllistäminen, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Degree Programme in NGO and Youth Work

Author: Maria Kallunki

Title: NJS Journey - How to get young people involved in sports club work

Number of Pages: 43 and 5 attachment pages

Supervisor(s): Anna-Maija Riutta

Commissioned by: Nurmijärven Jalkapalloseura ry

The starting point of the thesis has been the changes in operational environment of sport clubs, especially the decrease in time spent on voluntary work and the pressures created by commercialism, as well as the drop out phenomenon amongst young players. In order to solve these identified challenges, Nurmijärven Jalkapalloseura started a youth participation project called NJS Journey.

The purpose of NJS Journey was to create a standardized education path for young people between the ages of 14 and 20, in order to get the club's young active players as well as young people who have already given up their football hobby more involved in the club's activities. The project was granted a project funding from the Ministry of Education and Culture and the study was commissioned by Nurmijärven jalkapalloseura.

Interviews and an electronic survey served as the central research methods of this research. The interviews were carried out as open interviews and discussions and played a central role in terms of operational development. The survey, on the other hand, increased the understanding of young people's experiences and opinions about the current situation regarding youth participation. The existing operating model was examined together with interviews and a survey, on the basis of which a new operating model has been created. The model includes the measures and the resources, as well as evaluation metrics needed to implement them. More detailed operating models were also prepared for each educational path in accordance with their characteristics and needs.

The main possibilities of the operating model were the young people's ideas regarding coaching, joint activities or training conditions, as well as new thoughts and ideas for improving and renewing the operation. The wrong types of recruitment and the lack of motivation of the recruits towards their role were perceived as significant threats to the success of the operation.

This model of youth participation can be implemented also in other sports clubs. However, the content of the activities and the evaluation metrics must be applied to match the goals of each club.

Keywords: participation, youth work, operating model

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
	2.1 Nuorten osallistamisen hanke NJS Journey	7
	2.2 Nurmijärven Jalkapalloseura Ry.....	8
3	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	9
	3.1 Urheiluseuroilla yhteiskunnallinen merkitys	9
	3.1.1 UEFA SROI.....	9
	3.2 Vapaaehtoistoiminnasta palkkatyöhön	10
	3.3 Nuorten osallisuuden merkitys seuratoiminnassa.....	11
4	NYKYTILANTEEN KARTOITUS JA KEHITYSTYÖN TAUSTAT	12
	4.1 Pelinohjaus- ja tuomaritoiminta.....	12
	4.2 Ohjaaja- ja valmennustoiminta	14
	4.3 Seuratoimijat.....	15
	4.4 Kehitystyön taustat	16
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA KEHITYSTYÖN ETENEMINEN.....	18
	5.1 Haastattelut	19
	5.2 Kysely	19
	5.3 Kehitystyön eteneminen	20
6	KYSELYN TULOKSET.....	22
	6.1 Seuratoimintaan ohjaavat motiivit.....	22
	6.2 Oman työskentelyn arviointi.....	23

6.3 Työyhteisön ja tiimin toiminnan arviointi	26
6.4 Työntäjän toiminnan arviointi.....	28
6.5 Työtehtävissä tarpeellisten taitojen arviointi	31
6.6 Minkälaiset työtehtävät kiinnostavat ja miten nuoria tulisi lähestyä.....	32
7 NJS JOURNEY	34
7.1 Tarvittavat resurssit.....	34
7.2 Vuosikello ja toiminnan arviointi	35
7.3 Tapahtumat ja tilaisuudet.....	35
7.3.1 Nuorten illat.....	35
7.3.2 Koulutustilaisuudet.....	36
7.4 Pelinohjaus- ja tuomaritoiminta.....	37
7.5 Ohjaus- ja valmennustoiminta	39
8 POHDINTA.....	40
LÄHTEET	42
LIITTEET.....	44

1 JOHDANTO

Vapaaehtoisuuteen perinteisesti perustuva urheiluseuratoiminta on uudenlaisten haasteiden edessä. Yhteiskunnan muutokset ja kiire pakottavat ihmiset miettimään ajankäyttöään uudella tavalla ja talkoohenki on vähenemässä. Kaupallisuus nousee seuratoiminnan kilpailijaksi ja seuroissa liikkuvat ja heidän vanhempansa tekevät aiempaa enemmän vertailua eri toimijoiden välillä. (Koski 2009, 9–12.) Ilmiö on itselleni tuttu työssäni Nurmijärven Jalkapalloseurassa, jossa vapaaehtoisten määrä on viime vuosina vähentynyt ja jäsenistön vaatimustaso harrastustoimintaa kohtaan on kasvanut.

Vapaaehtoistoiminnan muutoksen lisäksi huolta aiheuttaa nuorten harrastajien jääminen pois harrastustoiminnasta. Puhutaan niin sanotusta drop out -ilmiöstä, jolla tarkoitetaan yksinkertaistetusti urheiluharrastuksen lopettamista. Ilmiö tunnustetaan yleensä murrosiässä tapahtuvana liikuntaharrastuksen muutoksena, jolloin liikkuminen urheiluseuroissa tai muissa ohjatuissa toiminnoissa vähenee tai loppuu kokonaan. (Lehtonen 2012, 19.) Harrastuksen lopettamiseen on monia syitä, viime vuosina esimerkiksi koronapandemian aikaiset rajoitukset harjoitustoimintaan laittoivat monen harrastuksen väkisin tauolle, eikä harrastustoimintaan enää palattu mukaan, kun rajoitukset päättyivät.

Nurmijärven Jalkapalloseurassa näitä teemoja on pohdittu viime vuosina paljon. Miten saada urheiluseuran toiminta laadukkaasti toteutettua vapaaehtoistoiminnan vähentyessä ja miten voisimme samalla pitää nuoret entistä pidempään mukana seuran toiminnassa? Näistä kysymyksistä syntyi ajatus nuorten osallistamisesta seuran toimintaan myös muuten kuin pelaajina. Jos jalkapallon pelaaminen ei enää sytytä nuorta, voisiko hänet kuitenkin saada pysymään seurayhteisössä tarjoamalla vaihtoehtoisia tapoja olla mukana seuratoiminnassa? Olisiko nuorissa ratkaisu laadukkaan toiminnan turvaamiseksi?

Nuoret harrastajat ovat jo mukana monissa tehtävissä Nurmijärven Jalkapalloseurassa, toimien esimerkiksi pienten lasten harrastusryhmien ohjaajina sekä pelinohjaajina pienimpien harrastajien otteluissa ja turnaustapahtumissa. Selkeä toimintamalli nuorten osallistamiseen ja rekrytointiin kuitenkin puuttuu ja tähän tarpeeseen vastaa NJS Journey – Nuorten osallistamisen malli Nurmijärven Jalkapalloseurassa.

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Nuorten osallistamisen hanke NJS Journey

Koska vapaaehtoisten määrä seuratoiminnassa vähenee, Nurmijärven jalkapalloseura haluaa osallistaa seuran nuoria aktiiviharrastajia sekä oman jalkapalloharrastuksen jo päättäneitä nuoria mukaan seuratoimintaan. Nuoria on jo mukana Nurmijärven Jalkapalloseuran toiminnassa esimerkiksi apuvalmentajina ja pelinohjaajina, mutta toimintamalli nuorten työllistämiseen puuttuu. Nuoret tulevat mukaan pelinohjaus- ja ohjaajatoimintaan hyvin erilaisten polkujen kautta, eikä seurassa ole tarkkaa käsitystä siitä, miten nuoria kannattaisi puhutella ja innostaa mukaan. Myös hallinnollinen puoli kaipaa yhdenmukaistamista ja raameja, jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet tulla mukaan ja osallistua, sekä saada kaikki tarvittava tieto ja opastus toimintaan liittyen. Olen itse toiminut parin vuoden ajan Nurmijärven Jalkapalloseuran turnauskoordinaattorina ja myöhemmin seurakoordinaattorina, ja aika ajoin nuorten toimintaa on ollut vaikea ohjata ja hallita puutteellisen toimintasuunnitelman takia.

Tätä tunnistettua tarvetta varten Nurmijärven Jalkapalloseura on perustanut hankkeen nimeltä NJS Journey, jonka tarkoituksena on luoda seuran oma vakioitu koulutuspolku 14–20-vuotiaille seuran nykyisille ja entisille pelaajille. Hankkeelle on saatu Opetus- ja kulttuuriministeriön tuki kaudelle 2022–2023. Junioripelaajille halutaan tarjota mahdollisuus kasvaa osaksi Nurmijärven Jalkapalloseuran valmennus-, pelinohjaus- ja seurahallintotehtäviä. NJS Journey:stä halutaan luoda nuoria puhutteleva, innostava ja selkeän polun tarjoava toimintamalli, johon seuran nuoret pelaajat lähtevät mielellään mukaan.

Toimintamallin sisällä on tarkoitus käynnistää myös tutortoiminta, jossa aiempina vuosina kouluttautuneet nuoret ohjaavat ja opastavat uusia koulutuslinjalla olevia. Tutoreiden tehtävä on tukea uusia nuoria seuratoimijoita käytännön tehtävissä. Myöhemmässä vaiheessa NJS Journey:n jäsen voi itse toimia aloittavien nuorten tutorina. Tämä puolestaan vahvistaa etenemispolkua ja sitoutuneisuutta seuraan ja sen kehittämiseen.

NJS Journey pitää sisällään kolme haaraa, joista pelaajat voivat valita mieleisensä: tuomarointi (pelinohjaus), valmennus ja seuran/joukkueen hallinto. Pelinohjauksen polku mahdollistaa nuoren pätevoitymisen pelinohjaus- ja tuomarointitehtäviin. Pelinohjaus aloitetaan 5v5-peleistä ja kokemuksen karttuessa siirrytään suuremmille kentille. Valmennuspolku mahdollistaa nuoren pätevoitymisen erilaisten kerhojen, peliryhmien ja leirien valmentamiseen, joko osana muuta

valmennustiimiä tai itsenäisenä toimijana kokemuksen kartuttua. Seuran ja/tai joukkueen hallintotyön polku puolestaan mahdollistaa nuoren osallistumisen seuran kehittämistoimintaan nuorisovaliokuntatoiminnan kautta. Perustettavan nuorisovaliokunnan tavoitteena on saada seurassa nuorten ääni paremmin kuuluviin.

2.2 Nurmijärven Jalkapalloseura Ry

Nurmijärven Jalkapalloseura (NJS) on nimensä mukaisesti nurmijärveläinen jalkapalloseura, joka toimii Nurmijärven kunnan alueella kaikissa kolmessa suurimmassa taajamassa. Seurassa on noin 1000 jäsentä ja ryhmiä sekä joukkueita on kaikenikäisille alle kouluikäisistä yli 45-vuotiaisiin ikämiehiin. (Nurmijärven Jalkapalloseura 2023a.)

Nurmijärven Jalkapalloseuran tarkoituksena on mahdollistaa jalkapallon harrastaminen Nurmijärven kunnan alueella. Seura tarjoaa kaikenikäisille mahdollisuuden harrastaa jalkapalloa ja kehittyä sekä yksilönä että pelaajana omista lähtökohdistaan käsin. Kehittyä voi joko harrastus- tai kilpailutoiminnan parissa. Seuran toiminta-ajatuksena on asettaa pelaaja kaiken toiminnan keskipisteeksi. Valmennuksessa keskitytään kulloisenkin ikäryhmän tarpeisiin sekä erityisedellytyksiin ja pelaajan psykologisen ja sosiaalisen kehittymisen tukeminen nähdään keskeisenä asiana fyysisen taitavuuden sekä jalkapallon teknisten ja taktisten perusedellytysten lisäksi. (Nurmijärven Jalkapalloseura 2023a.)

Aktiivisen jalkapallon harrastus- ja kilpatoiminnan lisäksi seura tarjoaa mahdollisuuksia toimia jalkapallon parissa muun muassa erilaissa organisaation vastuutehtävissä, pelinohjaajana sekä tuomarina, valmentajana, huoltajana tai tärkeinä tukijoukkoina. Onnistuneessa urheilutoiminnassa voimme antaa kaikille virikkeitä monipuoliseen liikuntaan, liikeharjoitteluun, sosiaaliseen yhteistoimintaan ja hyvään henkilökohtaiseen kehitykseen, riippumatta aikaisemmista kokemuksista tai taidoista. (Nurmijärven Jalkapalloseura 2023a.)

Tunnustuksena laadukkaasta seuratyöstä lasten ja nuorten parhaaksi NJS on saanut Tähtiseuran Tähtimerkin 20.8.2016. Tähtiseura-ohjelma on Olympiakomitean, lajiliittojen ja aluejärjestöjen yhteinen laatuohjelma, joka tukee suomalaisen urheilun keskeistä vahvuutta: seuratoimintaa. Tähtiseura kehittää kotimaista seurakulttuuria päivittäin kohti parempaan; toimintaa tarkastellaan ja kehitetään säännöllisesti. (Nurmijärven Jalkapalloseura 2023a.)

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Urheiluseuroilla yhteiskunnallinen merkitys

Vuoden 1990 jälkeen perustetuista yhdistyksistä lähes 25 % toimii liikunnan alalla, joten liikunta- ja urheiluseurat ovat jo pitkään olleet rakentamassa suomalaista yhteiskuntaa. (Koski & Mäenpää 2018). Urheilu- ja liikuntaseurojen toiminta osallistaa kohderyhmän ihmisiä siinä missä minkä tahansa muunkin yhdistyksen toiminta ja erilaiset harrastetoiminnat sekä lasten ja nuorten kerhot tarjoavat lisää osallistamisen mahdollisuuksia. Käsitteenä urheiluseuran toiminta mielletään yleensä ammattimaisemmaksi, kun taas liikuntaseuran ajatellaan yleensä tarjoavan suuremmalle yleisölle kohdennettua toimintaa. Kykyisin näitä kahta termiä käytetään kuitenkin samanarvoisina ja samaa tarkoittaen. Käsitteenä seuratoiminnan katsotaan tarkoittavan liikunnan ja urheilun alalla toimivien yhdistysten toimintaa. (Koski 2005, 624).

Seuratoimijoilla on suuri vaikutus siihen, että nuoret valitsevat liikunnan yhdeksi keinoksi hyvinvoinnin saavuttamiseen ja haluavat olla mukana urheiluseuran toiminnassa. Jotta toiminta seurassa olisi laadukasta, tulisi nuorten kehittymistä tukea monipuolisesti ja tarjota mahdollisuuksia sekä oppimiseen että ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Mikäli liikunnan laatutekijät toteutuvat seuran arjessa, liikunnalla voidaan vastata nuoren tarpeisiin ja osittain myös tulevaisuuden käsityksiin hyvästä elämästä. Tällöin urheiluseura pystyy tukemaan liikkujan hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja samalla seura tuottaa myös yhteiskunnallista hyötyä. Yhteiskunnallisia hyötyjä ovat esimerkiksi nuorten toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja onnellisuuden lisääntyminen, kunnon ja sitä myötä tulevaisuuden terveyden ja työkyvyn lisääntyminen, terveys- ja sosiaalimenojen kustannushyötyjen ja säästöjen tuottaminen sekä yhteiskunnan moniarvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen. (Kauravaara 2018, 25—30.)

3.1.1 UEFA SROI

Yhteiskunnallisia hyötyjä ovat myös suorat taloudelliset vaikutukset, joita urheiluseurojen toiminnalla on. Vuonna 2021 valmistunut Nurmijärven Jalkapalloseuralle teetetty UEFA SROI -mallinnus osoitti, että Nurmijärven Jalkapalloseuran toiminnan hyöty yhteiskunnalle ja erityisesti paikalliselle yhteisölle on jopa 6,64 miljoonaa euroa vuosittain. Euroopan jalkapalloliitto UEFA:n GROW-ohjelman koordinoiman mallinnuksen avulla havainnollistetaan jalkapalloon sijoitetun pääoman sosiaalista tuottoa (Social Return of Investment) euromääräisesti mitattuna

ja se avaa numeroiden valossa jalkapallon merkitystä yhteiskunnalle. (Nurmijärven Jalkapalloseura 2021.)

UEFA GROW on jalkapallotoiminnan kehittämiseksi rakennettu ohjelma, joka tukee kansallisten jäsenliittojen kasvua ja kehitystä Euroopassa. UEFA GROW tarjoaa jäsenliitoilleen tukipalveluita osallistumisen, lajin merkittävyyden, markkinoinnin ja viestinnän sekä kaupallisuuden kehittämiseksi sekä toimii aktiivisesti eri alojen asiantuntijoiden kanssa. UEFA SROI -mallinnuksen avulla mitataan jalkapalloon sijoitetun pääoman sosiaalista tuottoa harrastajien osalta, ja antaa työkaluja valtakunnalliseen ja paikalliseen vaikuttamiseen tutkitun tiedon avulla. Selvitys on toteutettu 28 maassa vuoden 2020 loppuun mennessä ja mallinnusten laadinnassa on kuultu asiantuntijoita kansallisista keskushallinnoista, lajiliitoista, alueellisista lajiorganisaatioista, maanosaliitoista, jalkapalloseuroista ja yliopistoista. (Palloliitto 2021.)

3.2 Vapaaehtoistoiminnasta palkkatyöhön

Yhteiskunnan muutokset ovat asettaneet paineita perinteisesti vapaaehtoisuuteen nojaavaan urheiluseuratoimintaan. Kaupallisuus on noussut seuratoiminnan kilpailijaksi, eikä talkootyö enää kiinnosta vanhempia ja perheitä. Myös kiire ja työelämän paineet pakottavat ihmisiä hallitsemaan ajankäyttöään uudella tavalla. Yhteisöllisyys taistelee olemassaolostaan ja tietoisuuden kasvaessa ihminen on alkanut vertailla ja tehdä valintoja aikaisempaa enemmän. (Koski 2009, 9–12.)

Urheiluseurassa työntekijän palkkaamisen tarvetta voidaan usein perustella vapaaehtoisten määrän vähenemisellä. Kansallisen liikuntatutkimuksen (SLU 2010, 6–7) mukaan vapaaehtoisten määrä ei vielä reilu kymmenen vuotta sitten ollut vähentynyt, mutta vapaaehtoistyöhön käytettävä aika sen sijaan oli. (Koski 2012, 7.) Seuratapahtumat ovat lisääntyneet samalla kun ihmisten vapaa-aika on vähentynyt ja tapahtumista haetaan tulovirtoja seuran toiminnan pyörittämiseen kuukausittain, jopa viikoittain. Vapaaehtoisten tarve on jatkuvaa eikä ihmisten ole enää nykypäivänä helppo sitoutua kuin projektiluontoisiin tehtäviin.

Myös vaatimustaso seuratoimintaa kohtaan on noussut. Seurojen jäsenet ostavat seuralta palvelua maksamaansa osallistumismaksua vastaan ja vapaaehtoisuuteen perustuvan toiminnan ei aina nähdä vastaavan vaadittuun palvelutasoon. Myös kilpaurheilullisuus vaikuttaa. Mitä menestyneemmästä ja/tai menestysorientoituneemmasta seurasta on kyse, sitä todennäköisemmin sillä on palkallisia työntekijöitä, tai palkkaamista ainakin suunnitellaan. Oletuksena on, että

palkkaamalla seuran työntekijä, seuran toimintaa voidaan laajentaa, jolloin jäsenmäärä kasvaa ja seuran toiminnan laatu nousee. (Koski 2012, 9–10.)

3.3 Nuorten osallisuuden merkitys seuratoiminnassa

Jotta nuorten liikunta-aktiivisuutta saadaan etenkin seuroissa kohennettua, tulee seuratoiminnasta saatavia osallisuuden kokemuksia pohtia. Mitkä tekijät on aikaisemmin nähty merkittäviksi tutkimuksen ja kokemusten valossa, jotta osallisuuden tunteet ovat seuratoiminnassa toteutuneet? Kun osallisuuteen vaikuttavat tekijät seurojen toiminnassa on selvillä, voidaan osallistamista tukea sekä kohdentaa nuorten pariin. Tämän voidaan luonnollisesti odottaa kasvattavan liikkumista ja osallistumista seuratoiminnan piirissä.

Yhteiskunnan muuttuessa myös nuorten sosiaaliset verkostot muuttuvat. Yhteisöllisyys, ja tätä kautta osallisuus, on muuttanut muotoaan eikä niinkään vähentynyt. Esimerkiksi nuorten yksin asuvien määrä jatkaa kasvuaan, ja tämä asettaa yhteiskunnalle uudenlaisia haasteita. Perheen ja suvun tilalle on tullut uudenlaisia verkostoja, jotka ovat muotoutuneet muun muassa harrastusten tai yhteisten kiinnostuksenkohteiden pohjalta. (Ruohonen 2015, 5.) Ryhmämuotoinen liikunta voi toimia luontevana keinona yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemusten syntymiselle sekä uusien sosiaalisten verkostojen kehittymiselle (Korkiala 2015, 15).

Viitanen (2012) tekemässä tutkimuksessa on selvitetty urheiluseurojen nuorten aktiivijäsenten toimintaan osallistumisen syitä. Tutkimuksessa lähdettiin tarkastelemaan erilaisia syitä aktiivisen seuratoimintaan osallistumisen taustalla ja kolmestatoista eri osallistumisen syystä nousi muutama syy erityisesti esiin. Tärkeimmäksi syyksi osallistumiselle koettiin sosiaalisuus ja halu pitää hauskaa. Yli kaksi kolmasosaa urheiluseurojen aktiivisista nuorisojäsenistä koki sosiaalisuuden keskimääräistä tärkeämpänä liikunnan syynä, kun taas seuratoiminnan ulkopuolella olevista nuorista vastaava luku oli vain reilu kolmannes. Mitä tärkeämmäksi sosiaalisuus koettiin, sitä todennäköisemmin he olivat urheiluseuran aktiivijäseniä. Nuoret, jotka kokivat sosiaalisuuden ja sen myötä kokemuksen olla osa yhteisöä keskimääräistä tärkeämmäksi, olivat tutkimuksen mukaan yli kahdeksan kertaa todennäköisemmin seuran aktiivijäseniä verrattuna nuoriin, jotka eivät pitäneet sosiaalisuutta yhtä tärkeänä. (Viitanen 2012, 44–55.) Sosiaalisen osallisuuden tavoittelu näyttäisi siis heijastuvan vahvasti nuorten aktiiviseen seuratoimintaan osallistumiseen.

4 NYKYTILANTEEN KARTOITUS JA KEHITYSTYÖN TAUSTAT

Tässä luvussa kuvataan ensin toiminnan nykytilannetta toiminnan eri osa-, jonka pohjalta kehitystyötä on lähdetty tekemään. Osa-alueita ovat pelinohjaus- ja tuomaritoiminta, ohjaaja- ja valmennustoiminta sekä seuratoimijana toimiminen. Toiseksi luvussa kuvataan niitä syitä, joiden vuoksi kehitystyö ja tämä opinnäytetyö on aloitettu sekä kehitystyön konkreettista toteutusta.

4.1 Pelinohjaus- ja tuomaritoiminta

Nurmijärven Jalkapalloseura pyrkii hyödyntämään omia jäseniään pelinohjaajatoiminnassa ja kannustaakin aktiivisen pelaamisen ohessa tai jo lopettaneita junioreita sekä myös aikuisia yhtenä seuratoiminnan mahdollisuutena pelinohjaaja- ja erotuomarikoulutuksiin. Pelinohjaajakoulutusta tarjotaan vuosittain syksyllä ja keväällä, ja vain tarvittaessa näiden ajankohtien ulkopuolella. Näin koulutuksiin on saatu hieman ennustettavuutta ja joukkueet osaavat antaa tietoa myös asiasta kysyville. Tarkat päivämäärät ilmoitetaan aina erikseen ilmoittautumisen alkaessa. Koulutuksesta on aiemmin vastannut Keski-Uudenmaan Erotuomarikerho Kujek, mutta vuonna 2021 ja 2022 koulutukset on tilattu Palloliitolta. Koulutuksen käytännön järjestelyistä vastaa seurakoordinaattori. Pelinohjaajakoulutukseen voivat osallistua kaikki kauden aikana 15 vuotta täyttävät ja sitä vanhemmat henkilöt. Aikaisempaa kokemusta jalkapallon harrastamisesta ei vaadita, mutta pelikokemus ja sääntöjen tuntemus ovat eduksi ja käytännössä kaikki koulutukseen osallistuvat ovat itse aikaisemmin pelanneet jalkapalloa tai ohjanneet junioriryhmissä. Koulutukset ovat avoimia myös seuran ulkopuolisille osallistujille, mutta ulkopuolisia osallistujia ei ole ollut mukana viime vuosina.

Pelinohjaajakoulutuksista tiedotetaan seuran kotisivuilla sekä kohdennetuilla jäsenkirjeillä, joita lähetetään seuran toiminnassa mukana oleville 14-vuotiaille ja sitä vanhemmille pelaajille. Tietoa jaetaan myös joukkueenjohtajien kautta sekä seuran sosiaalisen median kanavissa.

Koulutuksen käyneet henkilöt voivat toimia pelinohjaajina seuran turnaustapahtumissa sekä 7–11-vuotiaiden lasten harjoitus- ja sarjapeleissä. Turnaustapahtumien osalta pelinohjauksesta vastaa turnauskoordinaattori, harjoitus- ja sarjapelien osalta joukkueet hoitavat pelinohjaajat itsenäisesti. Pelinohjaajat voivat ilmoittautua peleihin toiminnanohjausjärjestelmä Jopoxin

kautta, johon turnauskoordinaattori ja joukkueiden toimihenkilöt aikatauluttavat tulevat ottelutapahtumat ja turnaukset. Ilmoittautuminen toimii teknisesti hyvin, mutta varsinkin sarjakauden aikana pelinohjaajia on toistuvasti vaikea saada mukaan, sillä itse aktiivisesti pelaavilla nuorilla on oma sarjakausi myös käynnissä ja otteluita usein samoina päivinä pienempien kanssa. Jopoxin rinnalla yhteydenpitoon ja tiedottamiseen käytetään Whatsapp-ryhmiä, joissa on mukana niin pelinohjaajia kuin joukkueiden taustahenkilöitä. Whatsapp toimii hyvin varsinkin yllättävissä ja kiireellisissä tilanteissa, jolloin pelinohjaaja on joutunut perumaan tulonsa ja tilalle pitäisi saada tuuraaja. Tosin selvästi huomaa nuorten pelinohjaajien kohdalla, että ryhmään lähetettyihin viesteihin ei välttämättä vastata, mutta henkilökohtaiseen yhteydenottoon vastataan pääsääntöisesti joka kerta. Tämä on välillä turhauttavaa, sillä monen kymmenen nuoren tavoittaminen yksitellen vie aikaa. Olisikin hyvä, että nuoret reagoisivat myös ryhmään lähetettäviin viesteihin.

Pelinohjauksesta maksetaan korvaus, joka noudattaa Palloliiton julkaisemaa pelinohjaus- ja tuomaripalkkioiden ohjeistusta. Kauden alussa korvauksista tiedotetaan joukkueiden toimihenkilöitä, jotta varmistetaan reilu ja oikeudenmukainen korvaus pelinohjaajille. Joskus joukkueet ovat omatoimisesti ja yksipuolisesti korottaneet yksittäisten otteluiden pelinohjauspalkkioita, jos kyseiseen ottelutapahtumaan on ollut haastavaa löytää pelinohjaajaa. Tämä toki motivoi nuoria tulemaan pelinohjaajaksi, mutta aiheuttaa toisaalta paineita myös muiden palkkioiden korottamiseen. Seuran turnaustapahtumien ja Palloliiton piirisarjojen tai niihin verrattavien kilpailuiden pelinohjauspalkkiot kustantaa seura. Seuran turnaustapahtumissa pelinohjauspalkkiot maksetaan nuorille suoraan käteisenä seuran käteiskassasta. Yksittäisissä ottelutapahtumissa nuorille pelinohjaajille maksetaan kotijoukkueen käteiskassasta ja joukkueet laskuttavat nämä palkkiot seuralta kauden päätteeksi. Mikäli pelinohjaaja on täysi-ikäinen, palkkio maksetaan palkkana työnantajamaksut ja verot huomioiden. Nuorille pelinohjaajille maksetut pelinohjauspalkkiot raportoidaan seurakoordinaattorille joulukuussa, ja yhteenveto maksetuista palkkioista ilmoitetaan verottajalle.

Pelinohjaajan työ toimii hyvänä ponnahduslautana myös erotuomariuralle. Palloliiton erotuomarikoulutus koostuu seuraavista osista: itseopiskelu, lähikoulutus, joissa opetellaan säännöt ja niiden tulkintaa, kenttäkoulutus, jossa toiminta harjoitellaan käytännössä sekä tutustumisottelu, jossa toimitaan erotuomarina oikeassa ottelussa kokeneemman erotuomarin / tarkkailijan opastuksella. Erotuomaritoiminnan peruskoulutus on tarkoitettu henkilöille, joilla on tarkoituksena toimia erotuomareina virallisissa otteluissa. Jokainen erotuomari suorittaa ensimmäisenä

vuonna peruskoulutuksen ja toisena vuotena on mahdollisuus hakeutua jatkokoulutukseen. (Palloliitto 2023.) Tällä hetkellä Nurmijärven Jalkapalloseuran pelinohjaajille ei tiedoteta erotuomarikoulutuksesta, vaan nuoret ovat hakeutuneet koulutukseen oma-aloitteisesti. Erotuomarikoulutus olisi kuitenkin hyvä lisätä toimintamalliin, jotta mahdollisimman moni erotuomarina toimimisesta kiinnostunut nuori löytäisi koulutusten pariin. Erotuomareista on huutava pula ympäri Suomea, joten työllistyminen erotuomarina on helppoa. Erotuomaritoiminta voi olla tavoitteellista urheilua, tapa viettää aikaa rakkaan lajin parissa tai keino huolehtia omasta fyysisestä kunnosta. Se voi olla myös keino jatkaa rakkaan lajin parissa peliuran jälkeen.

4.2 Ohjaaja- ja valmennustoiminta

Nuoret toimivat Nurmijärven Jalkapalloseurassa ohjaajina alle kouluikäisten nappulatoiminnassa, aloittavien ikäluokkien eli 8–9-vuotiaiden toiminnassa sekä leireillä. Tällä hetkellä nuoria ohjaajia on nappulatoiminnassa mukana parikymmentä, lisäksi muutama toimii apuvalmentajina ikäkausijoukkueissa. Vuonna 2022 kesäleireillä oli mukana kahdeksan nuorta leiriohjaajaa ja vuonna 2023 kymmenen nuorta leiriohjaajaa.

Ohjaaja- ja valmennuspolku on tämän selvityksen kolmesta kohteesta parhaiten strukturoitu ja organisoitu osa-alue. Alle kouluikäisten ja nuorimpien ikäkausijoukkueiden toiminnasta on keväeseen 2023 saakka vastannut junioripäällikkö, joka on kehittänyt ja mallintanut nuorten ohjaajien toimintaa parin viime vuoden ajan. Kevästä 2023 alkaen alle kouluikäisten toiminnasta on vastannut nappulavastaava ja nuorimpien ikäkausijoukkueiden toiminnasta seuran valmennuspäällikkö yhdessä joukkueiden vastuvalmentajien kanssa. Nappulaohjaajiksi ryhtyvät tulevat mukaan toimintaan lähes poikkeuksetta aina kaverin suosittelemana, muita rekrytointikanavia ei ole käytetty. Ohjaajat ovat seuran omia aktiivisesti pelaavia tai oman peliuransa jo päättäneitä nuoria. Kesäleirien ohjaajahaku on avoimena keväisin, jolloin kunnan kesätyösetelien jako on ajankohtainen. Nuorilta tulee enemmän työnhakuilmoituksia kuin mitä paikkoja on tarjolla, joten ohjaaminen kiinnostaa kesätyönä 15–18-vuotiaita nuoria.

Ympärivuotisessa nappulatoiminnassa nuoret voivat etukäteen ilmoittaa nappulavastaavalle itselleen sopivat ohjausvuorot. Vuorot tulee ilmoittaa seuraavan viikon osalta edeltävän viikon sunnuntaihin mennessä Whatsapp-ryhmässä. Nappulavastaava jakaa viikon työvuorot harjoitukseen ilmoittautuneen lapsimäärän mukaan siten, että kaikille halukkaille pyritään tarjoamaan ainakin yksi työvuoro viikossa. Usein ohjaajille on enemmän kuin yksi vuoro, mutta esimer-

kiksi koulujen koeviikot ja ylioppilaskirjoitukset voivat vähentää osallistumisinnokkuutta. Ohjaajien kanssa tehdään määräaikainen työsopimus, joka on voimassa jalkapallokauden kerrallaan, marraskuusta lokakuuhun. Kesken kauden mukaan tulevien ohjaajien sopimukset päättyvät lokakuun loppuun. Sopimukseen ei kirjata minimityöaika, joten nuoret voivat itse määrittellä kuinka paljon ohjaustunteja haluavat tehdä. Nuoret kokevat tämän järjestelyn toimivaksi ja motivoivaksi, koska työ ei sido heitä toistuviin työvuoroihin ja nuoret voivat itse vaikuttaa kuinka paljon työskentelevät koulun ja omien harrastusten ohella. Seuran puolesta järjestely on toiminut hyvin, mutta ohjaajia tulee olla ns. reservissä paljon, jotta joka viikoksi saadaan tarvittava määrä ohjaajia paikalle. Toiminnan suunnittelua voisi yksinkertaistaa seuran puolelta yksipuolisesti tehtävä työvuorosuunnittelu, mutta toistaiseksi sille ei ole nähty tarvetta. Kesäleiriohjaajien kanssa tehdään kahden viikon määräaikainen työsopimus, jossa työaika ja-paikka on etukäteen sovittu. Ympärivuotisessa toiminnassa mukana olevat ohjaajat eivät yleensä hae kesätöihin leiriohjaajiksi, koska harrasteryhmillä on myös toimintaa kesäkuukausina ja näin ollen työtä on tarjolla myös tuntiperusteisesti. Leiriohjaajista useampi on puolestaan työllistynyt leirien jälkeen harrastusryhmiin ohjaajiksi, kun on ensin kokeillut ohjaamista leiriympäristössä.

Alle kouluikäisten toiminnassa ohjaajilla on käytössä seuran ohjeistukset ja ikäkausijoukkueiden toiminnassa noudatetaan seuran valmennuslinjaa. Harjoitteet jaetaan ohjaajille etukäteen tutustuttaviksi ja ohjaus tehdään aina parityönä nappulavastaavan ja/tai muiden seuran toimihenkilöiden ohjauksessa. Kesäleireillä nuoret saavat itse suunnitella ja toteuttaa leiritoimintaa ennalta määriteltujen teemojen ja aikataulujen puitteissa. Leiripäivinä seuran päätoimiset valmentajat ovat nuorten tukena ja apuna. Ympäri vuoden toiminnassa mukana oleville ohjaajille järjestetään neljä yhdessä oppimisen kertaa vuodessa, jolloin ohjaajat seuraavat ja arvioivat toistensa ohjausta ja saavat näin vertaispalautetta ja ohjausta omaan toimintaan.

4.3 Seuratoimijat

Tällä hetkellä nuoret ovat mukana seuratoimijoina vain talkootehtävissä seuran tapahtumissa. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi kahvion myynti- ja järjestelytehtävät sekä muut järjestelyihin liittyvät tehtävät, kuten kenttien rakentaminen tai turnaustoimiston tehtävät. Seuratoimijatehtävät ovat pääsääntöisesti pelaajien vanhempien vastuulla, mutta jatkossa nuoria olisi tarkoitus aktivoida osallistumaan enemmän myös seuran hallinnollisiin tehtäviin.

4.4 Kehitystyön taustat

Olen tullut jalkapallon pariin omien lasteni kautta. Itselläni ei ole lajitaustaa pelaajana, vaan olen löytänyt jalkapallon pariin tuodessani lapseni harrastamaan noin kahdeksan vuotta sitten. Olen vuosien mittaan toiminut erilaisissa vapaaehtoisrooleissa, muun muassa joukkueenjohtajana, rahastonhoitajana, huoltajana, talkoolaisena ja johtokunnan jäsenenä, ja näiden vuosien aikana olen oppinut tuntemaan seuran toimintamallit sekä tunnistanut erilaisia kehityskohteita varsinkin junioreiden harrastamisen ja osallistamisen näkökulmasta. Seuratoiminta vei minut siinä määrin mennessään, että päätin vuonna 2020 aloittaa yhteisöpedagogiopinnot tavoitteenani työllistyä järjestötoimintaan ja olen saanut koko opintojeni ajan työskennellä minulle tärkeän seurayhteisön hyväksi ensin palkattomien harjoitteluiden ja vapaaehtoistyön merkeissä ja myöhemmin myös päätoimisena palkattuna työntekijänä.

Johtokunnan jäsenenä toimiessani törmäsin ensimmäisen kerran nuorten drop out -ilmiöön, jolla tarkoitetaan nuorten jalkapalloharrastamisen lopettamista. Drop outilla voidaan tarkoittaa urheiluharrastuksen lopettamista kokonaan, tietyn harrastuksen pois jättämistä tai kilpailullisen toiminnan lopettamista. Ilmiö tunnistetaan yleensä murrosiässä tapahtuvana liikuntaharrastuksen muutoksena, jolloin liikkuminen urheiluseuroissa tai muissa ohjatuissa toiminnoissa vähenee tai loppuu kokonaan. (Lehtonen 2012, 19.) Drop out -ilmiötä on tutkittu niin jalkapallon kuin monen muun urheilulajin osalta paljon ja esimerkiksi Samuli Aatsingin mukaan (Aatsinki 2023, 6–14) lapsuudessa ja nuoruudessa tapahtuvalle liikuntaharrastuksen vähenemiselle ei ole mitään yksiselitteistä selitystä, vaan ilmiö on useimmiten monen tekijän summa. Yksilölähtöisiä syitä voivat olla esimerkiksi kyllästyminen ja kiinnostuksen puute ja sosiaalisina syinä huono joukkuehenki, ajanpuute sekä liiallinen kilpailullisuus. Myös liialliset kustannukset, loukkaantumiset ja valmentajien toiminta voivat johtaa harrastuksen lopettamiseen.

Koronaviruspandemian aiheuttamat rajoitukset ryhmäliikunnalle estivät 15–17-vuotiaiden nuorten ohjatun harjoittelun kokonaan vuonna 2021 ja Nurmijärven Jalkapalloseurassa tämä johti siihen, etteivät nuoret enää rajoitusten päättymisen jälkeen palanneet takaisin joukkue-toimintaan. Kun drop out -ilmiö vie muutenkin ison osan harrastajista juuri tuossa iässä, nuorten osallistaminen seuratoimintaan nähdään Nurmijärven Jalkapalloseurassa juuri tällä hetkellä erityisen tärkeänä. Miten siis voisimme lisätä nuorten kiinnostusta jalkapalloa kohtaan? Mitä nuoret ylipäättään haluavat harrastukseltaan? Miten voidaan lisätä nuorten osallistumista Nurmijärven Jalkapalloseuran toimintaan? Näiden kysymysten pohjalta lähdin kehittämään toimintamallia, joka olisi houkutteleva nuorille ja innostaisi mukaan aktiiviseen seuratoimintaan.

Haluamme aktivoida nuoret mukaan seuratoimintaan myös aiemmin tässä opinnäytetyössä esiin tulleen vapaaehtoistyön vähenemisen vuoksi. Seuratoimintaa on tulevaisuudessa entistä enemmän toteutettava palkatun henkilökunnan voimin, ja nuorten osallistamisella voimme edistää paikallisten nuorten työllistymistä sekä hyödyntää heidän olemassa olevaa lajiosaamista ja seuran toimintatapojen tuntemusta.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA KEHITYSTYÖN ETENEMINEN

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät toteuttavat toimintatutkimuksen peruseriaatteita. Koko hankkeen ja tutkimuksen tarkoituksena on tavoitella toiminnan ohjeistusta, opastusta, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Toimintatutkimusta ja sen etenemistä kuvataan teoriassa usein spiraalina, jonka kehillä toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Nämä vaiheet kulkevat prosessin edetessä myös lomittain. Keskeinen toimintatutkimuksen osa on muutokseen tähtäävä väliintulo eli interventio, jolla on kahdenlainen tehtävä osana toimintatutkimusta. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36–44.)

Perinteiseksi mielletyissä tutkimuksessa tutkijat pitävät etäisyyttä tutkittavaan kohteeseen, mutta toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu toimintaan aktiivisesti ja tekee aloitteita. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 46.) Oman toimenkuvani myötä en ole voinut ottaa etäistä tutkijan roolia, vaan olen ollut itse sekä toiminnan kehittäjä että sen mahdollistaja. Toimintatutkimuksessa käytetään tutkimuksellisista opinnäytetöistä tuttuja tutkimusmenetelmiä, mutta väljemässä merkityksessä. Laadullisen lähestymistavan lisäksi toimintatutkimus voi sisältää myös kvalitatiivisia menetelmiä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57.) Heikkisen ja Jyrkämän (1999, 56) mukaan tutkimuksen lähestymistapojen rajaukset ovat sekä että -asetelmia tai toisaalta toisaalta -asetelmia eivätkä selkeästi joko tai -asetelmia.

Tutkimusmenetelmäksi valikoituivat haastattelut sekä sähköinen kysely. Haastattelut ovat olleet toiminnan kehittämisen kannalta keskeisessä roolissa ja kyselyllä on lisätty ymmärrystä nuorten kokemuksista ja mielipiteistä seuran toimintaan liittyen. Valitsin nuorten tavoittamiseen nimenomaan sähköisen kyselytutkimuksen, sillä kokemusteni mukaan nuorten on vaikea kertoa omista kokemuksistaan kasvokkain tai omalla nimellä. Tämä korostuu varsinkin silloin, jos nuoren oma kokemus on ristiriidassa sen suhteen, miten asioiden kuuluisi mennä tai miten toiminnan olisi kuulunut toteutua. Käytettyjä menetelmiä kuvataan tarkemmin seuraavissa kohdissa.

5.1 Haastattelut

Haastatellut henkilöt ovat seurassa aktiivisesti toimivia aikuisia, joilla kaikilla on monen vuoden kokemus seuratoiminnasta eri toimenkuvissa. Haastateltavien henkilöiden valintaan on vaikuttanut myös heidän tämänhetkinen asemansa Nurmijärven Jalkapalloseurassa. Kaikki haastatteluihin osallistuneet ovat omalta osaltaan vaikuttamassa merkittävästi seuran junioritoiminnassa. Myös tutkimuksen tekijän omaa työn ja seurahistorian kautta keräämää kokemustietoa on hyödynnetty tutkimuksen eri vaiheissa. Haastattelut on toteutettu kehitystyön aikana avoimina haastatteluina sekä keskusteluina, ja haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä on selvitetty sitä mukaa, kun keskustelut ovat edenneet. En halunnut käyttää strukturoituja haastatteluja, joissa ennalta laaditut kysymyssarjat esitetään tietyssä järjestyksessä. Uskon avoimen keskustelun tuoneen paremmin esiin haastateltavien omia ajatuksia ja mielipiteitä, kun keskustelua ei ohjattu ennalta määrätyillä kysymyssarjoilla.

Avoimissa haastatteluissa käsiteltiin kerrallaan muutamia valmiiksi mietittyjä aihealueita, joita pohdittiin vapaasti yksilöhaastatteluissa, parihaastatteluissa sekä ryhmähaastatteluissa. Haastattelu on ainutlaatuinen tutkimusmenetelmä, koska vuorovaikutus tapahtuu haastattelussa suoraan kielellisesti haastateltavan kanssa. Tutkimusmenetelmänä haastattelu jakaa mielipiteitä, mutta sen suurimpana etuna on joustavuus aineiston keruussa. (Hirsjärvi ym. 2004, 193–199.)

5.2 Kysely

Sähköisen kyselyn kohderyhmänä toimivat niin seurassa aktiivisesti työskentelevät nuoret, kuin myös työuransa jo päättäneet nuoret. Kysely toteutettiin anonyyminä ja tarkoituksena oli selvittää nuorten omia kokemuksia seurassa toimimisesta sekä siitä, mitä tekijöitä toimintaan osallistumisen taustalla on. Kyselyyn oli sisällytetty myös kehittämiskohteiden ja nuorten tavoittamisen tapoja kartoittavia kysymyksiä. Kyselyllä haluttiin syventää käsitystä siitä, mitkä eri osallisuuden tekijät vaikuttavat siihen, että nuori haluaa olla seuran toiminnassa mukana, ja miten nuoret itse kehittäisivät toimintaa. Tutkimuskysymykset ovat tämän opinnäytetyön liitteenä.

Kyselyn etuna pidetään sitä, että se on ajankäytöllisesti tutkijan kannalta tehokas ja sillä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kysely oli muodoltaan strukturoidun ja avoimen kyselyn välimuoto. (Hirsjärvi ym. 2004, 182.) Strukturoitujen kysymysten skaala oli neliportainen,

jossa vastaajat ovat voineet olla väittämien kanssa eri mieltä (1), jokseenkin eri mieltä (2), jokseenkin samaa mieltä (3) tai samaa mieltä (4). Vaihtoehto en osaa sanoa on jätetty tarkoituksella pois, jotta vastaajat eivät liian helposti turvautuisi vastaamaan keskiarvoa. Kyselyn alussa kartoitettiin taustatietoja kysymällä, onko vastaaja Nurmijärven jalkapalloseuran pelaaja, missä työtehtävissä vastaaja on seurassa työskennellyt ja kuinka kauan vastaaja on työskennellyt. Kyselyn (liite 1) varsinaisten kysymysten määrä oli 46, joista viisi oli avoimia. Avoimet kysymykset oli sijoitettu strukturoitujen kysymysten jälkeen. Kyselyn sisältö on laadittu yhteistyössä Nurmijärven Jalkapalloseuran puheenjohtajan kanssa. Kyselyyn osallistuneille kerrottiin kyselyn taustoista ja siitä mihin vastauksia tullaan käyttämään.

Strukturoitujen kysymysten vastaukset analysoitiin Microsoft Office Excel -taulukkolaskentaohjelmalla ja jokaiselle muuttujalle laskettiin keskiarvo. Keskiarvo saadaan jakamalla havaintoarvojen summa havaintojen lukumäärällä. Keskiarvo kuuluu sijaintilukuihin, jotka kuvaavat omalla tavallaan jakauman sijaintia. (Heikkilä 2001, 83.) Lisäksi vastauksia analysoitiin sen mukaan, missä tehtävässä vastaaja on työskennellyt, jotta saadaan kuva eri toimenkuvien välisistä eroista.

5.3 Kehitystyön eteneminen

Ensimmäisissä palaverissa loppuvuodesta 2021 pohdimme Nurmijärven Jalkapalloseuran silloisten seuratoimijoiden kanssa keinoja siihen, miten voisimme pitää nuorten mukana seuran toiminnassa, vaikka innostus jalkapallon harrastamiseen lopahtaisi. Jo silloin mietin, että tässä olisi hyvä opinnäytetyön aihe, mutta siinä vaiheessa tätä vaihtoehtoa ei otettu vielä mukaan suunnitelmiin. Innostuimme ideoimaan erilaisia osallistamisen malleja ja nuorten työllistämisen, ja sitä varten kehitettävä koulutuspolku, nousivat hyvin nopeasti ykkösvaihtoehdoksi. Toimintaa haluttiin lähteä toteuttamaan ulkopuolista rahoitusta hyödyntämällä ja tällaiseen projektiluontoiseen kehittämistyöhön olisi mahdollisuus hakea esimerkiksi hanketukea tai muuta julkista rahoitusta.

Aluksi lähdimme visioimaan isosti ja ajatuksenamme oli luoda kokonaan uusi toimintamalli, jonka suunnittelusta ja myöhemmin toteutuksesta vastaisivat nuoret itse yhdessä seuratoimijoiden kanssa. Loimme hankesuunnitelman yhdessä johtokunnan, toiminnanjohtajan ja seuran puheenjohtajan kanssa ja haimme myös hanketukea Opetus- ja kulttuuriministeriöltä kahden vuoden hankeajalle. Projektin aloitus kuitenkin viivästyi erinäisistä syistä ja keväällä 2022 olimme vielä täysin alkutekijöissä niin suunnittelun kuin alkukartoituksen osalta. Olimme kuitenkin

onnistuneet saamaan hankkeelle rahoituksen Opetus- ja kulttuuriministeriöltä, joten jotain oli tehtävä ja pian. Seurassa tapahtuneet organisaatiomuutokset laittoivat kuitenkin hankkeen jäihin useaksi kuukaudeksi.

Ehdotin itse kehitystyön tekemistä opinnäytetyönä loppuvuodesta 2022, jotta saisimme hanke- rahoituksen edellyttämät toimenpiteet tehdyksi ja projektin etenemään. Ensimmäisissä tapaa- misissa seuran toimijoiden kanssa halusin varmistua hankkeen toimintaedellytyksistä. Onko seuralla resursseja pyörittää kyseistä toimintaa? Nopeasti pääsimme yksimielisyyteen siitä, ettei resursseja ole siinä mittakaavassa, jota alkuperäinen suunnitelmamme olisi edellyttänyt. Hyvin nopeasti kävi myös selväksi, ettei niin laajaa projektia ole myöskään mahdollista toteuttaa am- mattikorkeakoulun opinnäytetyön puitteissa. Näin ollen alkuperäistä suunnitelmaa karsittiin toiminnan käynnistämisen osalta ja kehitystyössä keskityttiin vain toimintamallin parantami- seen sekä nuorten osallistumisen lisäämiseen. Vaikka projektia ei toteutettu alkuperäisessä laa- juudessaan, oli tärkeää saada muutos alulle pienemmin panostuksin.

Vielä vuoden 2022 aikana mietin ja pohdin hanketta todella paljon ja keskityin keräämään tut- kimusaineistoa vapaamuotoisten haastattelujen ja keskusteluiden avulla. Alkuvuodesta 2023 tulin siihen tulokseen, että projektin kannalta olisi ensisijaisen tärkeää saada kerättyä myös nuorten omia näkemyksiä seuran nykyisestä toiminnasta ja mielenkiinnonkohteista. Päädyin tekemään sähköisen kyselyn, johon kehittelin rungon ja pohdin sopivia kysymyksiä. Kysely muokattiin lopulliseen muotoon yhdessä seuran puheenjohtajan kanssa. Lopullisessa kyselyssä kartoitettiin kohderyhmän motivaatiota työskennellä seurassa sekä kiinnostavia työtehtäviä, nuorten omaa osaamista ja toimintaa sekä työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi lopussa halusimme tiedustella avoimin kysymyksin ideoita toiminnan parantamiseksi ja nuorten tavoittamiseksi. Kysely toteutettiin lopulta heinäkuussa 2023 sähköisellä kyselylomakkeella, johon nuoret oh- jattiin vastaamaan Whatsapp-viestipalvelun ryhmäviestien kautta.

6 KYSELYN TULOKSET

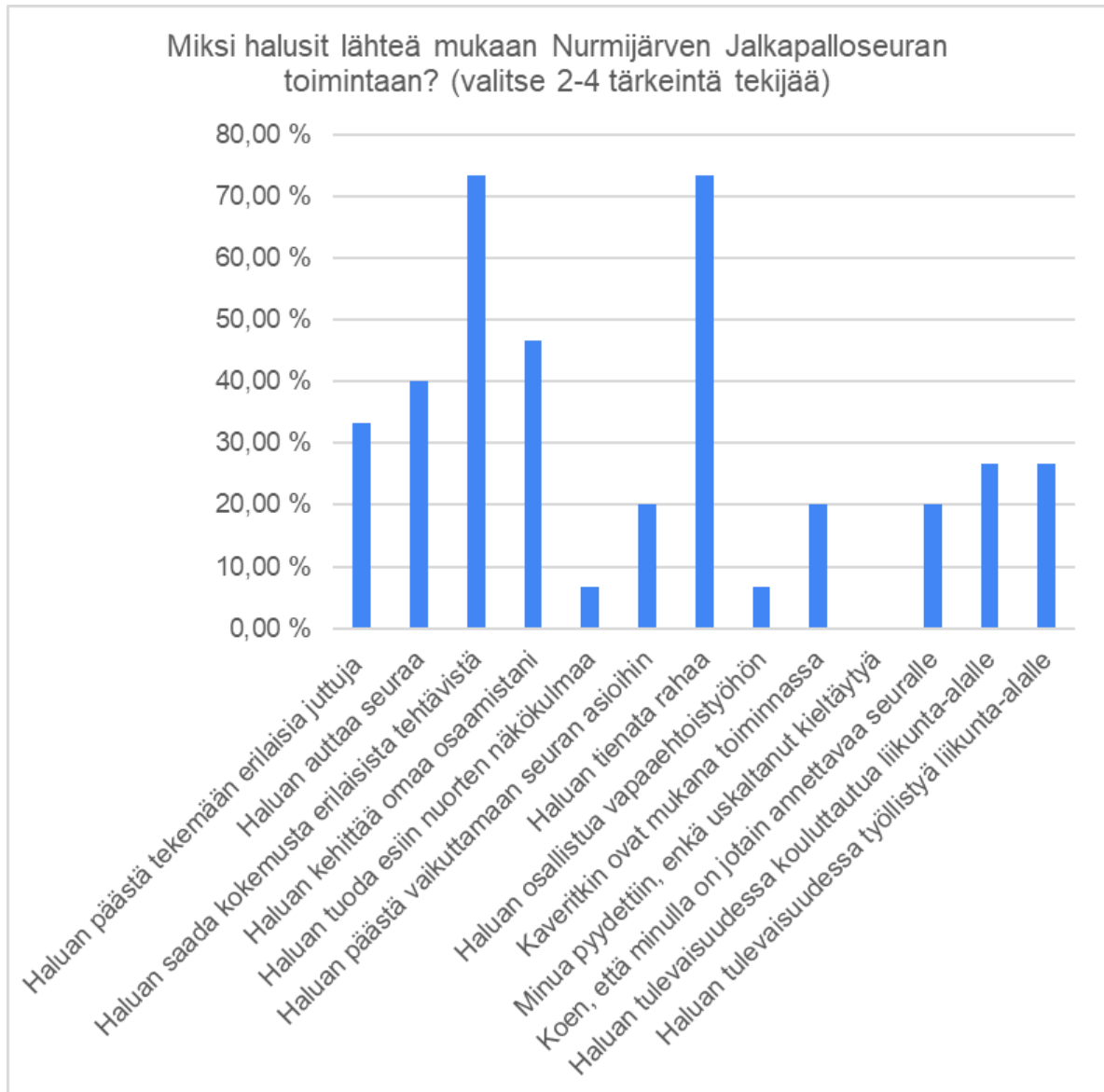
Kyselyn tuloksia tarkastellaan kohderyhmän työskentelymotiivien näkökulmasta sekä kohderyhmän vuorovaikutussuhteista oman työyhteisön ja seuran välillä. Lopuksi perehdytään myös kiinnostuksen kohteisiin seuratyön eri osa-alueilla. Seuratoiminnan motiivit esitetään prosenttijakaumana ja muiden kysymysten vastaukset keskiarvoina.

Kyselyssä käytettiin neliportaista skaalaa. Asteikolla vastausvaihtoehto yksi (1) on tarkoittanut vastaajan olevan eri mieltä väitteen kanssa ja vastausvaihtoehto neljä (4) on tarkoittanut vastaajan olevan samaa mieltä väitteen kanssa. Toisin sanoen mitä pienempi keskiarvoluku on, sitä useammin vastaajat ovat olleet eri mieltä väitteen kanssa, kun taas vastaavasti suuri keskiarvoluku kertoo vastaajien olleen väitteen kanssa samaa mieltä.

Kyselyyn vastasi 15 seuratoiminnassa mukana olevaa nuorta. Kyselyyn sai vastata sekä seurassa aktiivisesti työskentelevät että työskentelyn lopettaneet nuoret. Anonyymissä kyselyssä ei kysytty vastaajan sukupuolta eikä ikää, ja kyselyn tiedot sekä vastauslinkki lähetettiin 14–19-vuotiaille nuorille. Anonymiteetin ja lomakkeen yksinkertaisen rakenteen vuoksi yksittäisten vastausten taustoja on mahdoton selventää eikä lisätietojen pyytäminen esimerkiksi poikkeaviin tai huolta herättäviin vastauksiin ole mahdollista. Mikäli kyselyn vastaukset antavat aiheita jatkotoimenpiteisiin tai tarkempaan selvittelyyn, nämä toimenpiteet jätetään tämän opinäytetyön ulkopuolelle.

6.1 Seuratoimintaan ohjaavat motiivit

Kuviossa 1. esitetään kohderyhmän työllistymiseen ohjanneita motiiveja. Kyselyyn vastanneista (n=15) suurin osa on halunnut seuratoimintaan saadakseen kokemusta erilaisista tehtävistä (73,3 %) ja tienatakseen rahaa (73,3 %). Myös oman osaamisen kehittäminen (46,7 %), oman seura auttaminen (40 %) ja halu päästä tekemään erilaisia juttuja (33,3 %) motivoivat nuoria mukaan seuratoimintaan. Muutama haluaisi myös tulevaisuudessa kouluttautua ja työllistyä liikunta-alalle (26,7 %). Vastausten perusteella vaikuttaminen (6,7 %), vapaaehtoistyö (6,7 %) tai nuorten näkökulman esiintuominen (6,7 %) eivät motivoi nuoria, mikä ei sinänsä yllätä, mutta on silti valitettavaa seuran tulevaisuuden kannalta. Kukaan vastanneista ei ole mukana seuratyössä, koska ei ole kehdannut kieltäytyä pyydettyä. Tämä on hyvä uutinen.

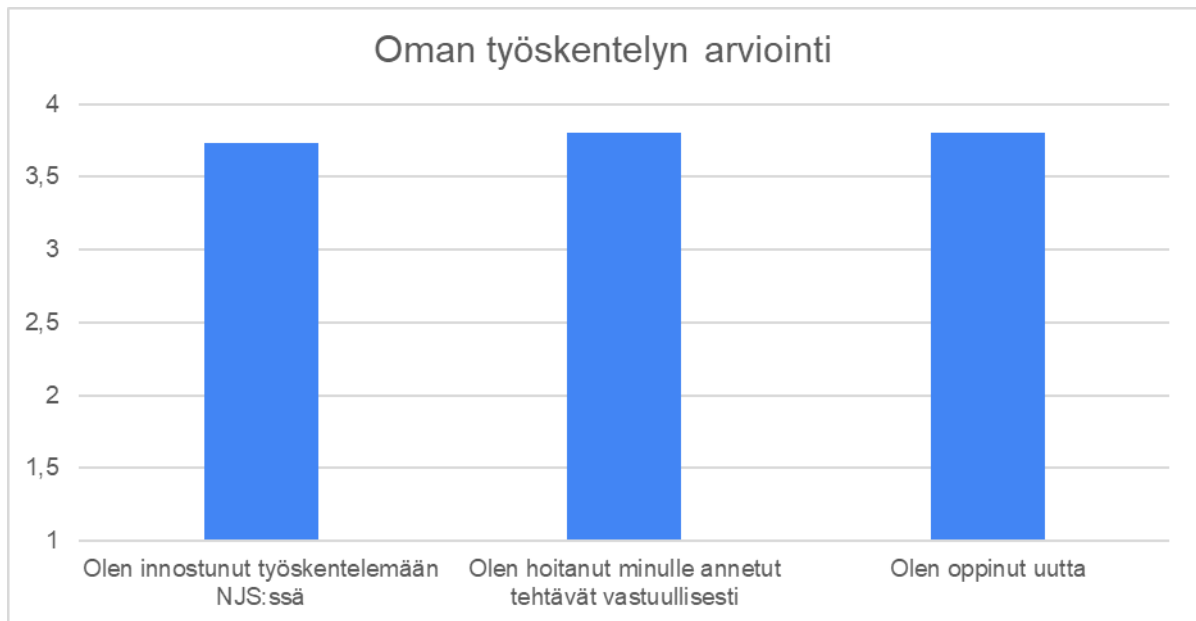


Kuvio 1: Nuorten työllistymistä ohjaavat motiivit.

6.2 Oman työskentelyn arviointi

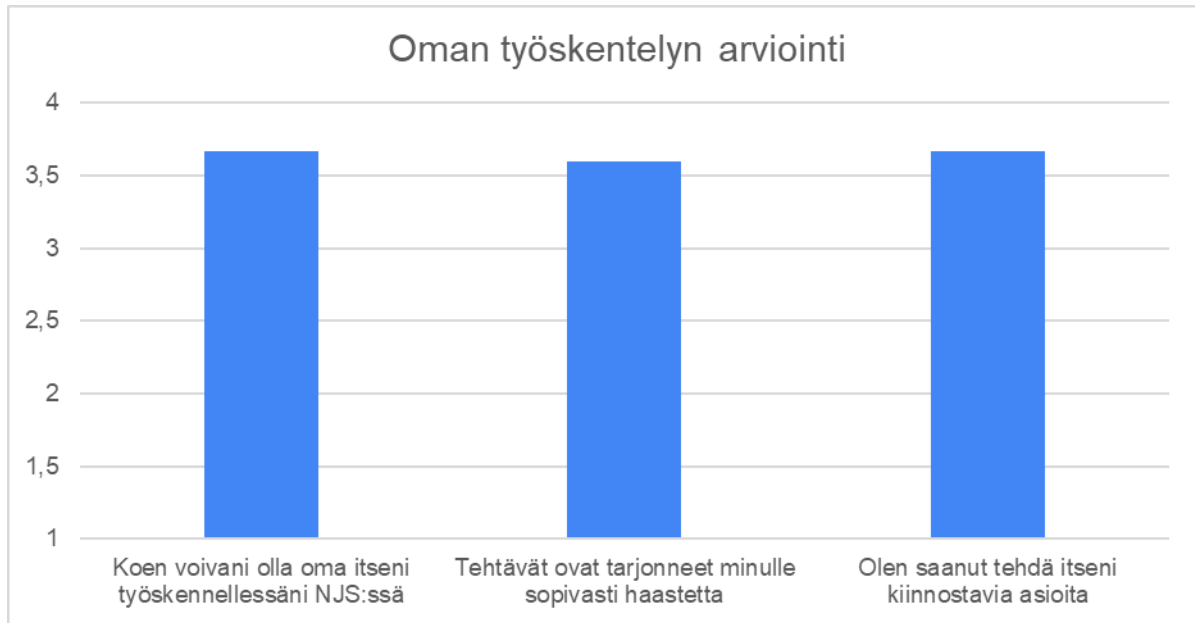
Kyselyssä nuoria pyydettiin arvioimaan omaa työskentelyään vastaamalla kymmeneen väitteeseen vaihtoehdoilla eri mieltä (1), jokseenkin eri mieltä (2), jokseenkin samaa mieltä (3) ja samaa mieltä (4). Kuviossa 2. esitetään kohderyhmän (n=15) vastausten keskiarvona kolme väitettä, joista vastaajat ovat olleet eniten samaa mieltä. Kaikki vastaajat ovat kyselyn mukaan innostuneita työskentelemään Nurmijärven Jalkapalloseurassa, sillä yksitoista (11) vastanneista oli väitteestä samaa mieltä ja neljä (4) jokseenkin samaa mieltä. Vastaajat ovat myös oman arvionsa mukaan hoitaneet tehtävänsä pääosin vastuullisesti, sillä vastanneista kaksitoista (12) oli väitteestä samaa mieltä ja kolme (3) jokseenkin samaa mieltä. Olen oppinut uutta -väitteen

kanssa samaa mieltä oli kaksitoista (12) vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä kolme (3) vastaajaa.



Kuvio 2: Oman työskentelyn arvioinnin väitteet 1. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

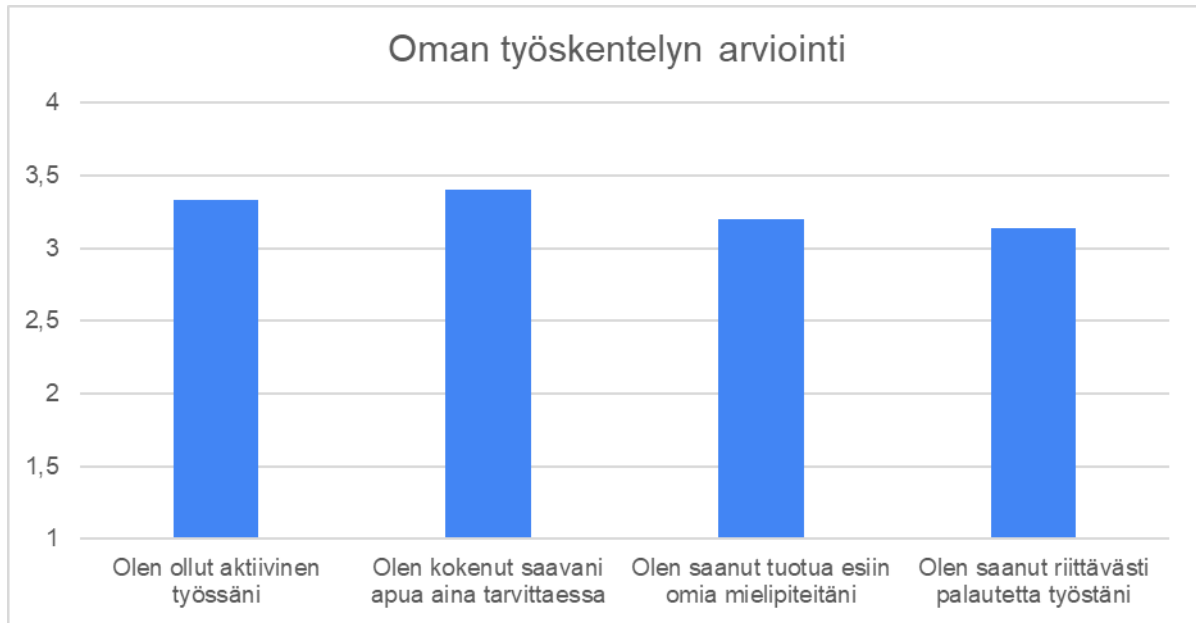
Vastaajien näkemyksen mukaan työtehtävät ovat olleet sopivan haastavia ja mielenkiintoisia, mutta vastauksissa on jo edeltäviä väitteitä enemmän hajontaa. Vastaajista (n=15) yksitoista (11) on samaa mieltä siitä, että on saanut tehdä itseään kiinnostavia asioita ja kolme (3) on väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Yksitoista (11) vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että tehtävät ovat tarjonneet heille sopivasti haasteita ja kaksi (2) oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väitteestä oli kaksi (2) vastaajaa. Oman työskentelyn arviointiin sisältyi myös väittämä koskien sitä, kokeeko nuori voivansa olla oma itsensä työskennellessään Nurmijärven Jalkapalloseurassa. Tämän väitteen kanssa samaa mieltä oli kaksitoista (12) vastaajaa ja kaksi (2) oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaajista kuitenkin oli eri mieltä, joka poikkeamana kiinnitti huomiota. Edellä esitetyt kolme väitettä havainnollistetaan kuviossa 3.



Kuvio 3: Oman työskentelyn arvioinnin väitteet 2. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Kuviossa 4. on esiteltyä oman työskentelyn arvioinnin neljä viimeistä väitettä, jotka ovat myös jakaneet eniten kokemuksia vastaajien keskuudessa. Vastaajista (n=15) kahdeksan (8) on samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan vastaaja on ollut aktiivinen työssään. Samasta väitteestä viisi (5) nuorta on ollut jokseenkin samaa mieltä ja yksi (1) jokseenkin eri mieltä. Yksi (1) vastaajista on tästä väitteestä eri mieltä, mutta vastauksesta on mahdotonta tehdä johtopäätöksiä, miksi vastaaja kokee olleensa muuta kuin aktiivinen. Yksitoista (11) vastaajaa on ollut samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että on saanut apua aina tarvittaessa, mutta väitteestä oli jokseenkin eri mieltä neljä (4) vastaajaa. Samoin omia mielipiteitään on saanut tuotua esiin enemmistö nuorista, sillä vastaajista seitsemän (7) oli väitteestä samaa mieltä ja viisi (5) jokseenkin samaa mieltä. Samasta väitteestä jokseenkin eri mieltä oli kaksi (2) vastaajaa ja eri mieltä yksi (1) vastaaja. Eniten erimielisyyttä esiintyi viimeisen omaa työskentelyä arvioineen väitteen kohdalla. Vain kuusi (6) vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että on saanut riittävästi palautetta omasta työstään ja viisi (5) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Neljä (4) kyselyyn vastanneista oli väitteestä jokseenkin eri mieltä.

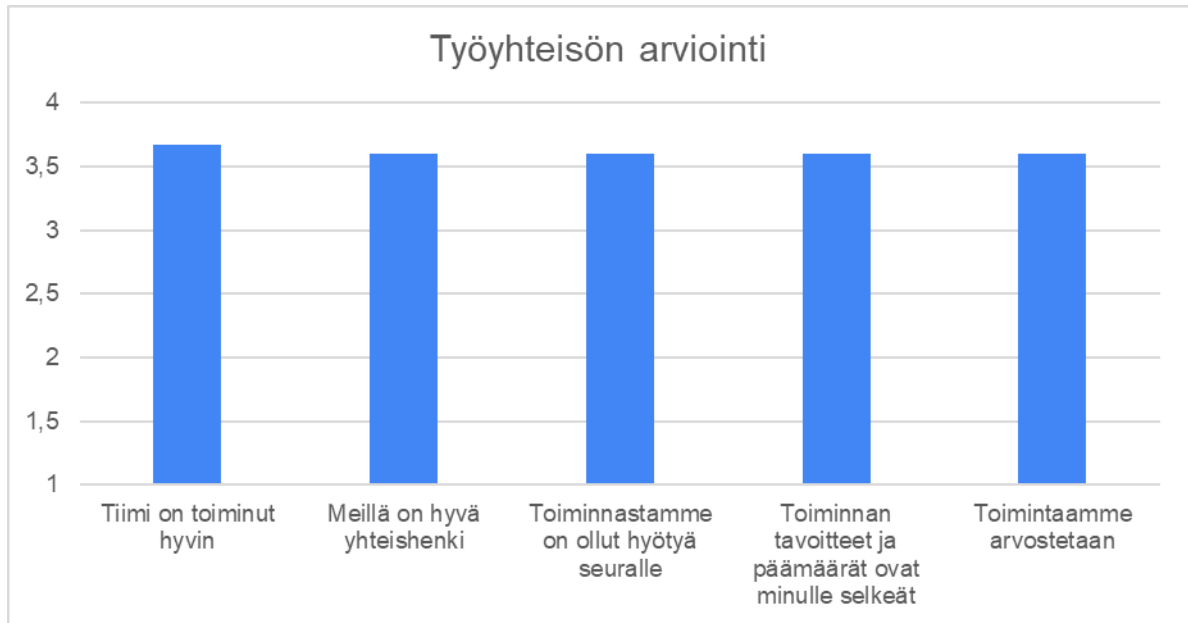
Oman työskentelyn arvioinnin osalta vastausten vaihtelua ei selitä se, missä tehtävässä vastaaja on työskennellyt. Samaa mieltä ja eri mieltä olevia vastaajia oli tasaisesti edustettuna kaikkien työtehtävien tekijöissä, joten suoria johtopäätöksiä tai kehityskohteita ei tästä osiosta saanut tehtyä.



Kuvio 4: Oman työskentelyn arvioinnin väitteet 3. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

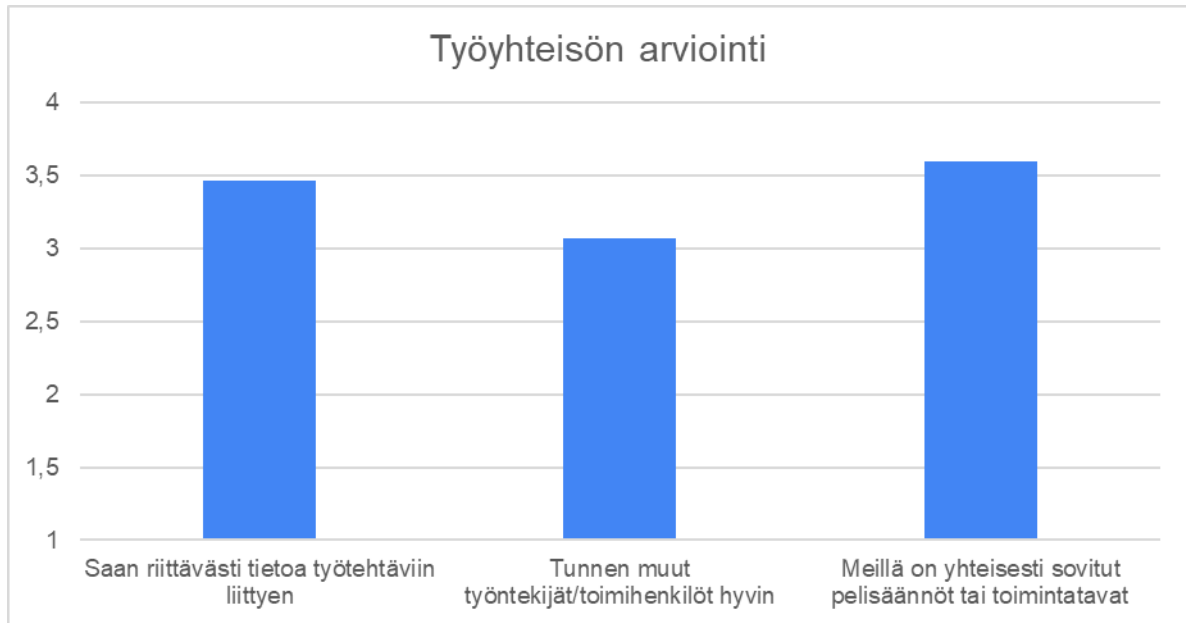
6.3 Työyhteisön ja tiimin toiminnan arviointi

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan työyhteisön ja vastaajan lähimmistä työkavereista koostuvan tiimin toimintaa. Yleisesti työyhteisö koettiin hyvin toimivaksi ja vastaajat kokevat, että työyhteisön työtä arvostetaan ja siitä on seuralle hyötyä. Vastaajista (n=15) kaksitoista (12) on samaa mieltä siitä, että tiimi on toiminut hyvin ja kaksi (2) vastaajaa on väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaaja oli kuitenkin eri mieltä. Hyvästä yhteishengestä oli samaa mieltä kymmenen (10) vastaajaa ja neljä (4) vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli yksi (2) vastaaja. Vastaajista kymmenen (10) on ollut samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan työyhteisön toiminnasta on ollut hyötyä seuralle. Samasta väitteestä neljä (4) vastaajaa on ollut jokseenkin samaa mieltä ja yksi (1) vastaaja jokseenkin eri mieltä. Toiminnan tavoitteet ja päämäärät kokee selkeäksi kymmenen (10) vastaajaa, jotka ovat väitteestä samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä väitteestä oli neljä (4) vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä yksi (1) vastaaja. Toiminnan arvostuksesta oli samaa mieltä yksitoista (11) vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä kolme (3) vastaajaa. Yksi (1) vastaajista oli jälleen eri mieltä.



Kuvio 5: Työyhteisön arvioinnin väitteet 1. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Muut kolme väitettä työyhteisöä koskien aiheuttivat enemmän hajontaa vastaajien (n=15) keskuudessa. Vastaajista yhdeksän (9) oli samaa mieltä siitä, että saa riittävästi tietoa työtehtäviin liittyen ja neljä (4) vastaajaa oli tästä väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Kaksi (2) vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. Väitteestä tunnen muut työntekijät / toimihenkilöt hyvin oli samaa mieltä vain neljä (4) vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä yhdeksän (9) vastaajaa. Yksi (1) vastaaja oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) vastaaja eri mieltä. Työyhteisön arviointiin sisältyi myös väittämä koskien sitä, onko työyhteisössä vastaajan mielestä yhteisesti sovitut pelisäännöt ja toimintatavat. Tähän väitteeseen kaksitoista (12) vastaajaa oli vastannut olevansa samaa mieltä, mutta yksi (1) vastaaja oli asiasta jokseenkin samaa mieltä, yksi (1) vastaaja jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) vastaaja eri mieltä.



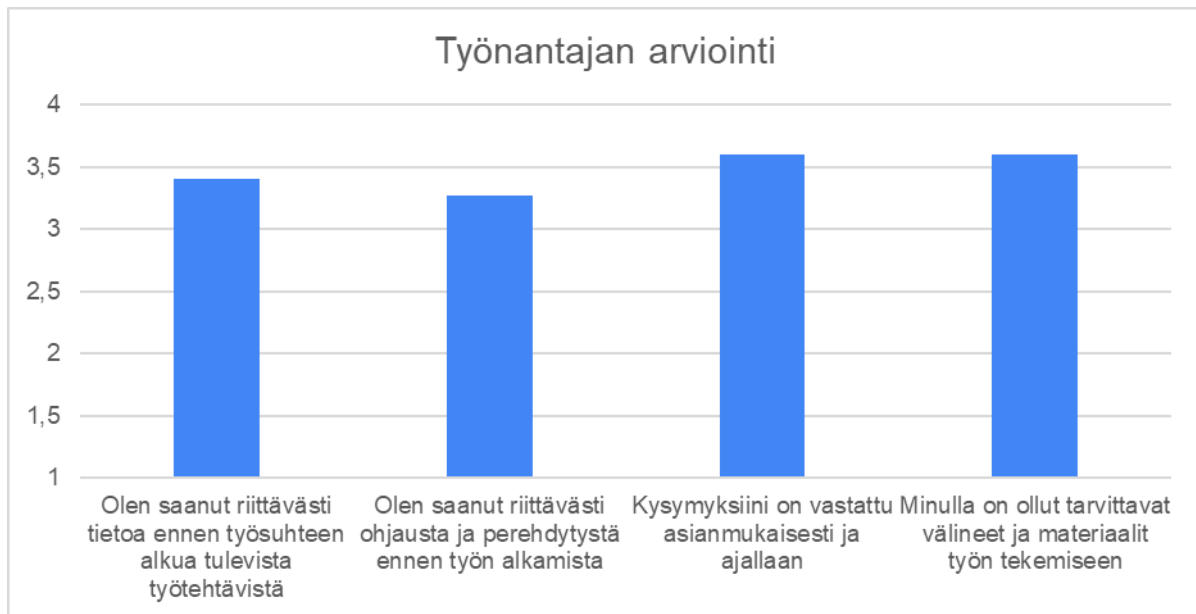
Kuvio 6: Työyhteisön arvioinnin väitteet 2. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Työyhteisöä arvioitaessa enemmän erimielisyyttä oli pelinohjaajina toimivien kuin muissa tehtävissä toimivien keskuudessa. Yksi selittävä tekijä tähän on se, että pelinohjaajat työskentelevät usein yksin eikä heille muodostu samalla tavalla työyhteisöä tai tiimiä kuten ohjaajille.

6.4 Työntekijän toiminnan arviointi

Kolmannessa kyselyn osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan työnantajan toimintaa seitsemän eri väittämän avulla. Vastaajista (n=15) kymmenen (10) oli samaa mieltä siitä, että on saanut riittävästi tietoa tulevista työtehtävistä ennen työsuhteen alkua ja kaksi (2) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Kaksi (2) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) eri mieltä. Samaa mieltä perehdytyksen ja ohjauksen riittävästä määrästä oli kahdeksan (8) vastaajaa ja neljä (4) vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. Kaksi (2) vastaajista oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) eri mieltä. Vastaajien esittämiin kysymyksiin oli kahdentoista (12) vastaajan mielestä vastattu asianmukaisesti ja ajallaan ja yksi (1) vastaaja oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaaja oli tästä väitteestä jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) vastaaja eri mieltä. Yksitoista (11) vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että heillä on ollut tarvittavat välineet ja materiaalit työn tekemiseen. Kolme (3) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin samaa mieltä ja yksi (1) eri mieltä.

Tässä osiossa eri mieltä ollut vastaaja on aina sama, kuten myös edeltävän osion väitteiden osalta.

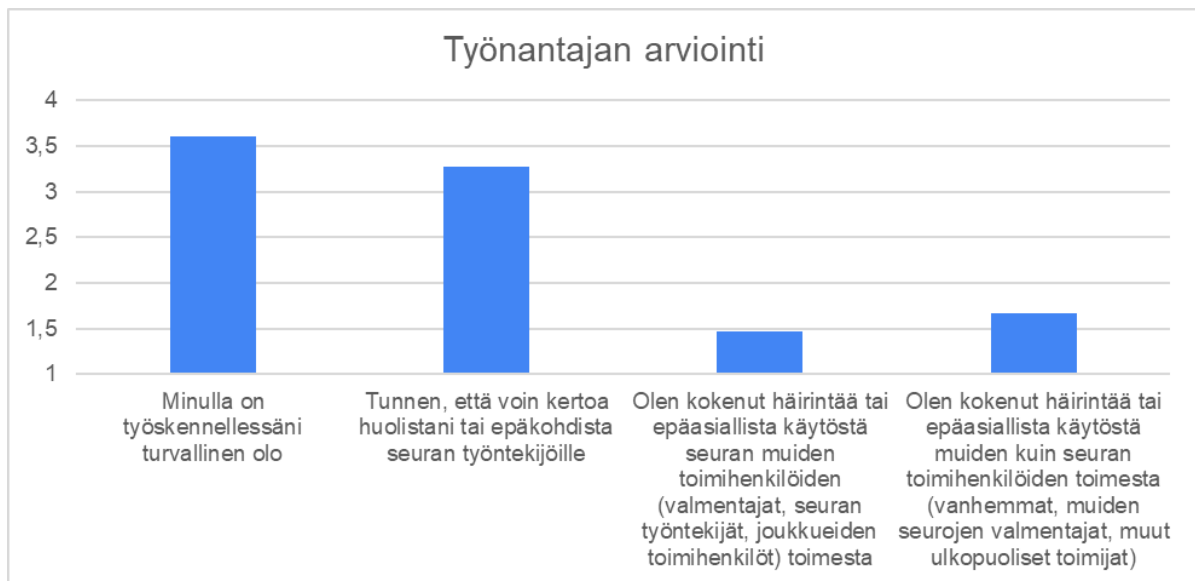


Kuvio 7: Työnantajan arviointi 1. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Työnantajan arviointiin sisältyi myös neljä väitettä siitä, miten turvalliseksi vastaajat työskentelyn kokevat ja ovatko he kohdanneet häirintää tai epäasiallista käytöstä työskennellessään Nurmijärven Jalkapalloseurassa. Vastaajista (n=15) yksitoista (11) oli samaa mieltä siitä, että heillä on työskennellessä turvallinen olo ja jokseenkin samaa mieltä oli kolme (3) vastaajaa. Kuitenkin yksi (1) vastaajista oli väitteestä eri mieltä. Kysyessä vastaajilta, voivatko he kertoa huolistaan tai epäkohdista seuran työntekijöille, seitsemän (7) vastaajaa oli väitteestä samaa mieltä ja kuusi (6) jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) eri mieltä.

Viimeisten kahden väittämän kohdalla kysymysten asettelussa kävi harmillinen virhe ja arviointiasteikko on muihin väitteisiin verrattuna käänteinen. Näin ollen vastauskeskiarvo näyttää muihin väitteisiin verrattuna huonolta, vaikka todellisuudessa näiden väitteiden osalta pienempi keskiarvo kertoo paremmasta tuloksesta. Suurin osa eli kaksitoista (12) vastaajaa oli eri mieltä ja yksi (1) jokseenkin eri mieltä väitteestä, että he olisivat kokeneet häirintää tai epäasiallista käytöstä seuran muiden toimihenkilöiden osalta. Kaksi (2) vastaajaa oli väitteestä kuitenkin samaa mieltä. Enemmän häirintää oli koettu seuran ulkopuolisten toimijoiden taholta, sillä enää kymmenen (10) vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kaksi (2) jokseenkin eri mieltä väitteestä, jonka

mukaan he olisivat kokeneet häirintää tai epäasiallista käytöstä muiden kuin seuran toimihenkilöiden osalta. Yksi (1) vastaajista oli tästä väitteestä joksinkin samaa mieltä ja kaksi (2) vastaajaa samaa mieltä. Muilla kuin seuran toimihenkilöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi pelaajien vanhempia, muiden seurojen valmentajia sekä muita Nurmijärven Jalkapalloseuran ulkopuolisia toimijoita, jotka ovat vastaajien kanssa tekemisissä työtehtävien aikana. Varsinkin häirinnän ja epäasiallisen käytöksen osalta kyselyn tulokset antavat aiheita välittömiin toimenpiteisiin, sillä seurayhteisössä on nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle käytökselle ja häirinnälle.



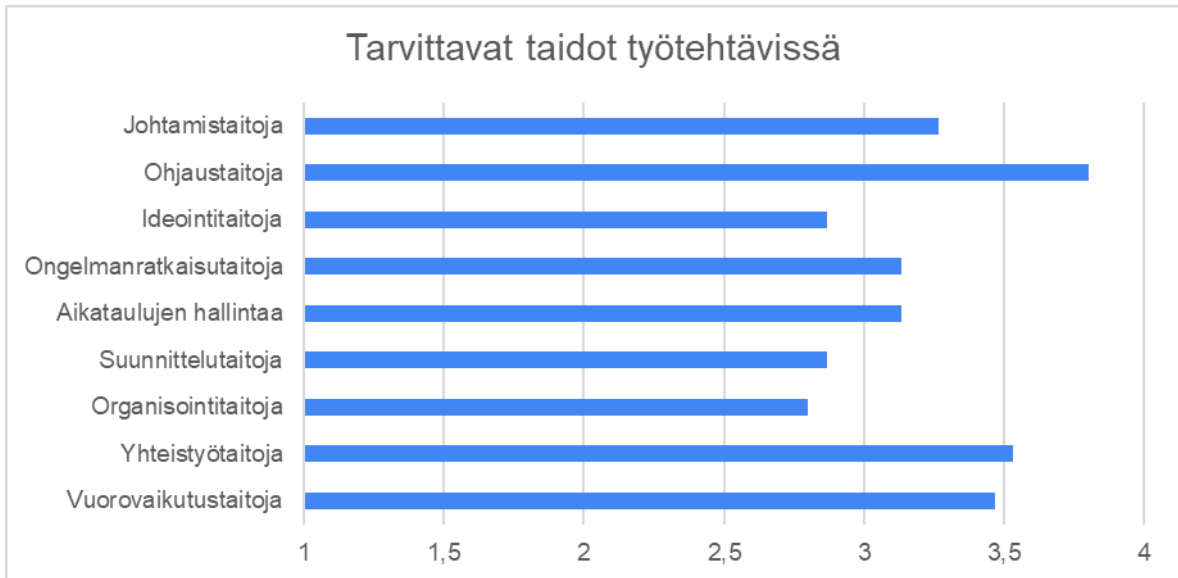
Kuvio 8: Työnantajan arviointi 2. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Kyselyyn sisältyi myös kaksi avointa kysymystä työnantajan toimintaan liittyen. Kysyttäessä ”Mitä haluaisit muuttaa tai parantaa työnhakuprosessiin liittyen?” ei noussut mitään kehityskohteita. Sen sijaan kysymykseen ”Mitä haluaisit muuttaa tai parantaa työtehtäviin liittyen?” yksi (1) vastaaja toivoi enemmän ohjeistusta työtehtävissä toimimiseen ja yksi (1) vastaaja toivoi huomion kiinnittämistä etenkin nuorten ohjaajien ja valmentajien palautteenantoon. Harmittavasti tästä palautteenantoa koskevasta vastauksesta ei suoraan selviä toivoiko vastaaja ohjaajille ja valmentajille itselleen enemmän palautetta vai tulisiko hänen mielestään nuorten ohjaajien ja valmentajien itse antaa enemmän palautetta.

6.5 Työtehtävissä tarpeellisten taitojen arviointi

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, kuinka paljon ja minkälaisia taitoja työskentely Nurmijärven jalkapalloseurassa vaatii vastaajien mielestä. Vaihtoehtoisiksi valikoitui järjestötoiminnan keskeisimpiin kompetensseihin perustuvia taitoja.

Vastaajista (n=15) kahdeksan (8) oli samaa mieltä johtamistaitojen tarpeellisuudesta ja neljä (4) vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin kaksi (2) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) vastaaja eri mieltä. Ohjaustaitoja ilmoitti tarvitsevansa lähes kaikki vastaajat, joista kolmetoista (13) oli väitteestä samaa mieltä ja yksi (1) jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaajista oli ohjaamistaitojen käytöstä jokseenkin eri mieltä. Ideointitaitojen tarpeellisuudesta oli samaa mieltä viisi (5) vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä viisi (5) vastaajaa. Jokseenkin eri mieltä väitteestä oli kolme (3) vastaajaa ja eri mieltä kaksi (2) vastaajaa. Kysyttäessä ongelmanratkaisutaitojen käytöstä seitsemän (7) vastaajaa oli väitteestä samaa mieltä ja kolme (3) jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä tästä väitteestä oli viisi (5) vastaajaa. Aikataulujen hallinnasta tarpeellisena taitona oli seitsemän (7) vastaajaa samaa mieltä ja neljä (4) vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin jokseenkin eri mieltä väitteestä oli kolme (3) vastaajaa ja eri mieltä yksi (1) vastaaja. Suunnittelutaidot kokivat tarpeelliseksi kaksitoista (12) vastaajaa, joista samaa mieltä oli kolme (3) vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä yhdeksän (9) vastaajaa. Jokseenkin eri mieltä väitteestä oli yksi (1) vastaaja ja eri mieltä kaksi (2) vastaajaa. Organisointitaitoja ei nähty vastaajien keskuudessa niin tarpeellisiksi taidoiksi kuin monia muita, sillä vain kolme (3) vastaajaa oli väitteestä samaa mieltä ja kahdeksan (8) vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista kaksi (2) oli väitteestä jokseenkin eri mieltä ja kaksi (2) eri mieltä. Yhteistyötaitojen käyttämisestä kymmenen (10) vastaajaa oli samaa mieltä ja kolme (3) vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Kaksi (2) vastaajaa oli väitteestä jokseenkin eri mieltä. Lopuksi kymmenen (10) oli samaa mieltä vuorovaikutustaitojen tarpeellisuudesta ja kolme (3) vastaajaa jokseenkin samaa mieltä. Yksi (1) vastaaja oli vuorovaikutustaidoista jokseenkin eri mieltä ja yksi (1) vastaaja eri mieltä.

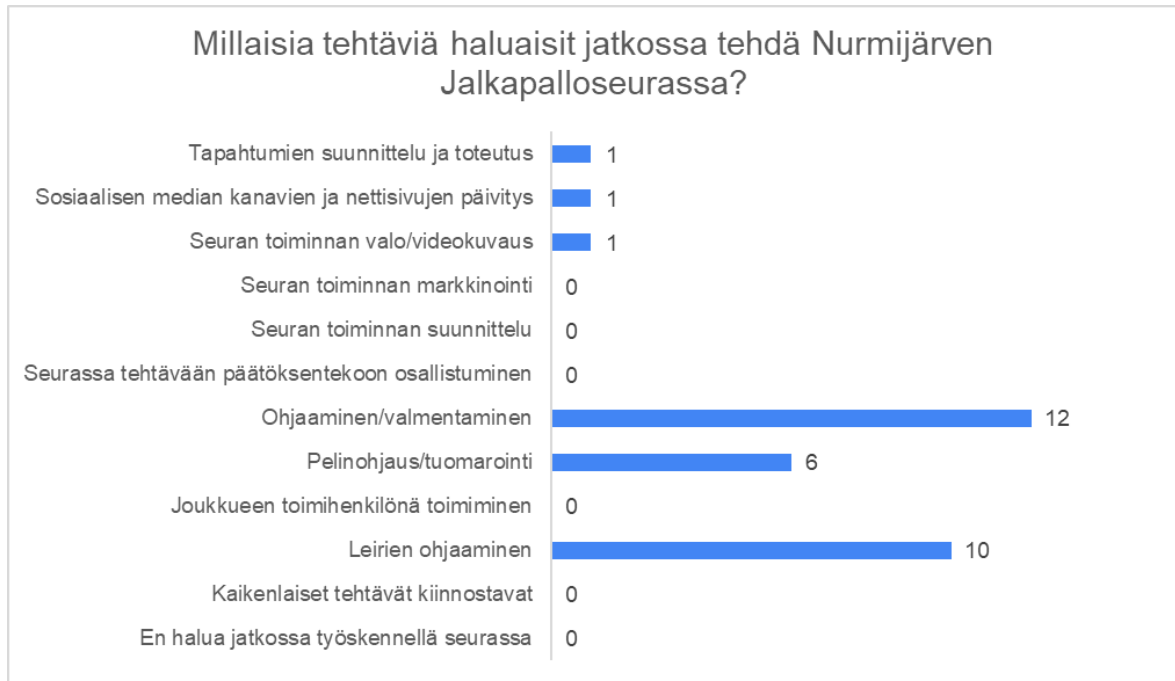


Kuvio 9: Tarvittavat taidot työtehtävissä. Skaala 1 = eri mieltä, 4 = samaa mieltä. N=15.

Kyselyn perusteella ohjaustaidot, yhteistyötaidot, vuorovaikutustaidot ja johtamistaidot nousivat vastaajien keskuudessa tarpeellisimmiksi taidoiksi. Organisoitaitoja, suunnittelutaitoja tai ideointitaitoja ei sen sijaan koettu yhtä tarpeellisiksi.

6.6 Minkälaiset työtehtävät kiinnostavat ja miten nuoria tulisi lähestyä

Kyselyssä kartoitettiin myös vastaajien halukkuutta työskennellä seurayhteisön tehtävissä ja kiinnostavuus vastasi hyvin ennakko-odotuksiani. Vastaajien (n=15) keskuudesta suosituimmiksi työtehtäviksi nousivat ohjaaminen ja valmentaminen (12), leirien ohjaaminen (10) sekä pelinohjaus ja tuomarointi (6). Yksi (1) vastaaja oli myös kiinnostunut niin sosiaalisen median kanavien ja nettisivujen päivityksestä ja seuran toiminnan kuvaamisesta kuin tapahtumien suunnittelustakin. Alkuperäisen toimintamallin mukaisiin tehtäviin, kuten joukkueen toimihenkilönä toimimiseen, toiminnan suunnitteluun tai markkinointiin ei vastaavista löytynyt kiinnostusta. Myöskään seuran päätöksentekoon osallistuminen ei tuntunut kiinnostavan nuoria, mikä on huono uutinen alkuperäisessä toimintasuunnitelmassa mukana olevan nuorisovaliokunnan kannalta. Kaikki kuitenkin haluaisivat edelleen jatkaa seuran tehtävissä, mikä on ilahduttava tieto.



Kuvio 10: Nuoria kiinnostavat työtehtävät. N=15.

Strukturoitujen kysymysten jälkeen nuorten mielipiteitä toimivista kommunikointitavoista karotoitettiin avoimella kysymyksellä ” Mikä on mielestäsi paras kanava ja tapa lähestyä nuorta ja saada nuori innostettua mukaan Nurmijärven Jalkapalloseuran toimintaan?”. Suuri osa vastaajista nosti parhaaksi kanavaksi sosiaalisen median, josta varsinkin Instagram ja Tiktok saivat useamman maininnan. Myös suora kontakti esimerkiksi kentän laidalla ja positiivisten esimerkkien nostaminen seuran nettisivuille saivat kannatusta.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa muista itseään kiinnostavista työtehtävistä avoimen kysymyksen ” Onko joku sellainen tehtävä, jota ei ole tarjolla Nurmijärven Jalkapalloseurassa tällä hetkellä, mutta joka kiinnostaisi sinua tulevaisuudessa?” kohdalla, mutta mitään uusia tehtäviä tai toimenkuvia ei ehdotettu.

7 NJS JOURNEY

Alla esitellään NJS Journey eli toimintamalli nuorten osallistamiseksi mukaan Nurmijärven Jalkapalloseuran toimintaan. Toimintamallin ja koko tutkimustyön perustana on Nurmijärven Jalkapalloseurassa tunnistettu vapaaehtoisten määrän väheneminen sekä toisaalta tahto pitää nuoret mukana seuratoiminnassa mahdollisimman pitkään. Toimintamalli on rakennettu olemassa olevan toiminnan sekä tutkimusvaiheen haastattelujen ja nuorille tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta. Tässä yhteydessä nuorilla tarkoitetaan 14–20-vuotiaita henkilöitä, jotka joko harrastavat aktiivisesti jalkapalloa Nurmijärven Jalkapalloseurassa tai ovat joskus harrastaneet jalkapalloa, mutta sittemmin lopettaneet pelaajana.

Toimintamalli sisältää kaikille yhteisiä elementtejä, sekä toimenkuvakohtaisia erityisiä toimenpiteitä, joita on kuvattu tarkemmin tämän luvun kappaleissa. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen toimintamallista on kokonaan poistettu seuratoimijana toimimisen väylä, sillä tutkimustulosten mukaan nuorilla itsellään ei ole kiinnostusta kyseisen toiminnan käynnistämiseen. Mikäli kiinnostus seuran päätöksentekoon ja seuratoimintaan lisääntyy tulevaisuudessa, seuratoimijan väylä voidaan myöhemmin liittää osaksi toimintamallia.

7.1 Tarvittavat resurssit

Toiminnan laadukas toteuttaminen edellyttää useamman toimihenkilön osallistumista toiminnan toteuttamiseen. Kokonaisuus on laaja ja vaatii vähintään yhden osa-aikaisen koordinaattorin palkkaamista, sillä seurahallinnon muiden työntekijöiden työaika ei riitä kokonaisuuden hallintaan ja toteuttamiseen. Koordinaattorin palkkaamista tukee myös se, että toiminnan kaikki osa-alueet ovat yhden henkilön vastuulla, jolloin seuranta ja raportointi helpottuvat. Mikäli toiminnan ohjaus jaetaan useammalle toimihenkilölle, vastuiden jakaminen on vaikeampaa ja asioiden eteenpäin vieminen voi hidastua tai kokonaan estyä ajanpuutteen vuoksi, varsinkin jos työtehtävät lisätään olemassa oleviin toimenkuviin.

Koordinaattorin lisäksi toimintaan valitaan useampi tukihenkilö eli tutor. Tutorit ovat seurassa jo pidempään työskennelleitä nuoria, jotka auttavat toiminnassa mukana olevia nuoria sekä jakavat omia kokemuksiaan seuratoiminnasta ja näin innostavat uusia nuoria mukaan. Tutoreita tarvitaan varsinkin pelinohjaustoimintaan, jossa nuoret työskentelevät usein yksin ilman muun työyhteisön tukea. Pelinohjaus- ja tuomaritoiminnassa esiintyy myös toimintamallin osa-alu-

eista eniten negatiivista arvostelua ja epäasiallista käytöstä, joten nuorille tarvitaan tukihenkilöitä ottelutapahtumiin. Mikäli tukihenkilöitä ei saada riittävästi nuorten keskuudesta, tukihenkilöiksi valitaan seuran muita toimijoita. Esimerkiksi valmentajat ja joukkueiden toimihenkilöt sopivat tukihenkilötoimintaan erinomaisesti.

Varsinkin toimintamallin käynnistysvaiheeseen on mahdollista hakea ulkopuolista rahoitusta erilaisten hanketukien muodossa tai muiden työllistämistukien muodossa. Näin voidaan pienentää käynnistämisen taloudellisia vaikutuksia seuran toimintaan ja mahdollistaa tarvittavat resurssit heti alusta alkaen.

7.2 Vuosikello ja toiminnan arviointi

Nuorten toiminnan organisointia ohjaa vuosikello, jonka sisältämien toimenpiteiden toteuttamisesta vastaa Nurmijärven Jalkapalloseuran nimeämä henkilö tai henkilöt. Vuosikelloon on kirjattu ne tapahtumat ja toimenpiteet, joita toiminnan mahdollistaminen ja tasalaatuinen toteuttaminen edellyttää ja se on keskeinen työkalu toiminnan suunnittelun ja arvioinnin kannalta. Vuosikelloon on merkitty erilaiset viestintä- ja markkinointitoimenpiteet, koulutusten ja muiden tapahtumien ajankohdat sekä muut toimintaan olennaisesti liittyvät aikataulut. Vuosikello on tämän opinnäytetyön liitteenä (Liite 1.). Vuosikelloon merkittyjen toimintojen lisäksi nimetty henkilö on nuorten käytettävissä ja vastaa toimintaan liittyviin kysymyksiin sekä hoitaa toimintaan liittyviä juoksevia asioita.

Toiminnan ohjauksesta ja arvioinnista vastaa Nurmijärven jalkapalloseuran johtokunta. Toiminnalle laaditaan mitattavat arviointikriteerit ja toiminnasta vastaava henkilö on velvoitettu raportoimaan johtokunnalle arviointikriteerien toteutumisesta. Tavoitteena on vakioida toimintamalli osaksi seuran toimintaa siten, että nuorten osallistaminen on keskeinen osa seuran strategiaa ja toimintakulttuuria.

7.3 Tapahtumat ja tilaisuudet

7.3.1 Nuorten illat

Nuorten illoissa eli Nurmijärven Jalkapalloseuran järjestämässä tiedotustilaisuuksissa seuran B- ja C-junioreille sekä seuran toiminnassa aiemmin mukana olleille 14–20-vuotiaille nuorille kerrotaan seuran tarjoamista työtehtävistä ja toiminnan mahdollisuuksista. Nuoria tavoitellaan

sekä henkilökohtaisten kutsujen että sosiaalisen median viestinnän kautta. Myös valmentajia kehoitetaan muistuttamaan omia valmennettaviaan nuorten iltoihin osallistumisesta.

Nuorten iltojen ajankohdan määrittämisessä tulee ottaa huomioon nuorten päivärytmiin sopiva kellon aika, joukkueiden harjoitusajat sekä koulujen lomapäivät, koska loma-aikoina osallistumishalukkuus laskee. Mahdollisuuksien mukaan selvitetään koulujen koeviikkojen ja ylioppilaskirjoitusten ajankohdat, ettei valmistautuminen näihin tärkeisiin asioihin kärsi. Yleisesti nuorten illan ajankohdan määrittämisessä on syytä noudattaa joustavuutta ja tiedottaa tulevista tapahtumista hyvissä ajoin. Suositeltavat ajankohdat tapahtumille ovat keväällä helmikuussa sekä syksyllä elokuussa. (Liite 1.) Näin nuorille saadaan hyvissä ajoin tieto tulevista työllistymismahdollisuuksista sekä ajankohtaisista koulutuksista. Keväällä ajankohtaisia teemoja ovat kesätyömahdollisuudet sekä alkavan sarjakauden myötä pelinohjaus- ja tuomaritoiminnan koulutukset. Syksyllä pääpaino on uuden jalkapallokauden alkamisessa lokakuussa, jolloin kaivataan uusia ohjaajia ja valmentajia alle kouluikäisten toimintaan sekä talven turnaustapahtumien pelinohjauksessa ja siihen liittyvässä pelinohjaajakoulutuksessa. (Liite 1.)

Nuorten iltojen järjestämisestä vastaa seurakoordinaattori. Seurakoordinaattorin lisäksi tapahtumiin osallistuu myös muita seuran toimihenkilöitä käsiteltävien aiheiden mukaisesti. Tapahtumiin pyritään saamaan myös toiminnassa mukana olevia nuoria kertomaan omista kokemuksistaan ja innostamaan omalla esimerkillään uusia nuoria mukaan toimintaan. Myös ulkopuolisten toimijoiden, kuten yhteistyökumppaneiden tai muiden järjestöjen edustajia voidaan kutsua mukaan, mikäli se on tapahtuman sisällön kannalta olennaista. Nuorten iltojen ajankohdat on merkitty liitteenä olevaan vuosikelloon (Liite 1.).

7.3.2 Koulutustilaisuudet

Koulutustilaisuuksia järjestetään sekä erikseen pelinohjaajille, erotuomareille ja ohjaajille että yhteisesti kaikille toiminnassa mukana oleville nuorille. Yhteisissä koulutuksissa käsitellään muun muassa työsuhteeseen ja palkkaukseen liittyviä asioita, seuran arvoja ja toimintakulttuuria sekä tutustutetaan nuoria seuran toimihenkilöihin ja toisiinsa. Yhteisten koulutustapahtumien myötä toimintamallit kerrotaan yhteisesti ja yhdellä kertaa kaikille, jolloin kaikilla on tiedossa samat yhteisesti sovitut periaatteet, arvot ja tärkeät työsuhdetta koskevat asiat. Eri toimenkuvia koskevat koulutukset ja niiden sisältö käsitellään kyseisten toimintojen omissa alaluissa.

Kaikille yhteisiä koulutuksia järjestetään 3–4 kertaa vuodessa. Keväällä ja syksyllä järjestettävissä koulutuksissa keskitytään yhteisiin toimintatapoihin sekä työsuhdetta koskeviin asioihin, koska uusia toimintaan mukaan tulevia nuoria on näihin vuodenaikoihin enemmän. Kesällä ja talvella koulutuksissa keskitytään enemmän seuran arvoihin ja ryhmäytymiseen, jotta yhteishenki saadaan pidettyä hyvänä ja nuoret pääsevät tutustumaan toisiinsa työtehtävien ulkopuolella. Kevään ja syksyn koulutukset ovat virallisempia ja kesän ja talven ryhmäytymiskerrat voivat olla vapaamuotoisia. Koulutukset pidetään lähtökohtaisesti seuran toimistolla, mutta koulutuskerran sisällön mukaan se voidaan järjestää myös seuran toimintaympäristön ulkopuolella, esimerkiksi ryhmäytymisaktiviteetin parissa. Koulutusten ajankohdat on merkitty liitteenä olevaan vuosikelloon. (Liite 1.)

7.4 Pelinohjaus- ja tuomaritoiminta

Pelinohjaajatoiminnassa hyödynnetään jatkossakin pääsääntöisesti seuran omia junioreja, mutta toiminta ja koulutukset ovat avoimia myös Nurmijärven Jalkapalloseuran ulkopuolelta tuleville nuorille. Aikaisempaa kokemusta jalkapallon harrastamisesta ei vaadita, mutta pelikokemus on eduksi ja pelinohjaajilta edellytetään jalkapallon sääntöjen tuntemusta. Pelinohjaajakoulutusta tarjotaan vuosittain syys-lokakuussa ja huhtikuussa, ja vain tarvittaessa näiden ajankohtien ulkopuolella. Pelinohjaajakoulutukset tilataan Palloliitosta ja käytännön järjestelyistä vastaa koordinaattori. Pelinohjaajakoulutukseen voivat osallistua kaikki kauden aikana 15 vuotta täyttävät ja sitä vanhemmat henkilöt. Syksyn koulutukseen voivat osallistua myös 14-vuotiaat, sillä ensimmäiset pelinohjaukset toteutuvat vasta uuden kauden puolella marraskuussa. Pelinohjaajakoulutuksista tiedotetaan seuran kotisivuilla, sosiaalisessa mediassa sekä kohdennetuilla jäsenkirjeillä, joita lähetetään seuran toiminnassa mukana oleville 14-vuotiaille ja sitä vanhemmille pelaajille. Tietoa jaetaan myös joukkueenjohtajien ja valmentajien kautta. Koulutusten ajankohdat on merkitty liitteenä olevaan vuosikelloon.

Koulutuksen käyneet henkilöt voivat toimia pelinohjaajina seuran turnaustapahtumissa sekä 7–11-vuotiaiden lasten harjoitus- ja sarjapeleissä. Turnaustapahtumien osalta pelinohjauksesta vastaavat koordinaattori yhteistyössä seuran turnauskoordinaattorin kanssa. Yksittäisten joukkueiden harjoitus- ja sarjapelien osalta joukkueet hoitavat käytännön järjestelyt itsenäisesti. Pelinohjaajat voivat ilmoittautua peleihin toiminnanohjausjärjestelmä Jopoxin kautta, johon tule-

vat ottelutapahtumat ja turnaukset aikataulutetaan. Jopoxin rinnalla yhteydenpitoon ja tiedottamiseen käytetään Whatsapp-ryhmää, jossa on mukana koordinaattorin lisäksi niin pelinohjaajia kuin joukkueiden taustahenkilöitä.

Pelinohjauksesta maksetaan korvaus, joka noudattaa Palloliiton julkaisemaa pelinohjaus- ja tuomaripalkkioiden ohjeistusta. Kauden alussa korvauksista tiedotetaan joukkueiden toimihenkilöitä, jotta varmistetaan reilu ja oikeudenmukainen korvaus pelinohjaajille. Myös nuoret saavat tietoa kauden aikana maksettavista korvauksista seuran järjestämässä koulutustapahtumissa. Seuran turnaustapahtumien ja Palloliiton piirisarjojen tai niihin verrattavien kilpailuiden pelinohjauspalkkiot kustantaa seura erillisen ohjeen mukaisesti. Yksittäisissä ottelutapahtumissa nuorten pelinohjaajien palkkiot maksetaan kotijoukkueen toimesta erillisen ohjeen mukaisesti.

Kun nuori on toiminut vähintään yhden vuoden pelinohjaajana, hän voi hakeutua Palloliiton erotuomarikoulutukseen. Palloliiton erotuomarikoulutus koostuu seuraavista osista: itseopiskelu ja lähikoulutus, joissa opetellaan säännöt ja niiden tulkintaa, kenttäkoulutus, jossa toiminta harjoitellaan käytännössä sekä tutustumisottelu, jossa toimitaan erotuomarina oikeassa ottelussa kokeneemman erotuomarin / tarkkailijan opastuksella. (Palloliitto 2023.)

Erotuomaritoiminnan peruskoulutus on tarkoitettu henkilöille, joilla on tarkoituksena toimia erotuomareina virallisissa otteluissa. Jokainen erotuomari suorittaa ensimmäisenä vuonna peruskoulutuksen ja toisena vuotena on mahdollisuus hakeutua jatkokoulutukseen. (Palloliitto 2023.) Nuoria kannustetaan aktiivisesti mukaan erotuomarikoulutukseen ja koulutusmahdollisuuksista kerrotaan nuorten yhteisissä koulutustilaisuuksissa sekä seuran sosiaalisen median kanavissa ja kohdennetuilla jäsenkirjeillä. Koska erotuomarikoulutuksen voi aloittaa joustavasti ympäri vuoden, tarkkaa koulutusajankohtaa ei ole määritelty vuosikellossa. Hyvä aika erotuomaritoiminnasta tiedottamiseen on syksy ja kevät, kuten pelinohjaustoiminnankin tiedottamiseen.

Jo pelinohjaajina toimivia nuoria kannustetaan kouluttautumaan edelleen erotuomareiksi samalla kun uusia nuoria otetaan mukaan pelinohjaustoimintaan. Näin tarjotaan selkeä koulutuspolku, jota pitkin voi edetä jopa kansainväliselle huipputasolle. Paikallisten erotuomareiden määrän lisääminen on myös erittäin tärkeää, jotta ottelu- ja sarjatoimintaa pystytään laadukkaasti toteuttamaan ja seuran joukkueilla on paremmin käytössään paikallisia erotuomareita myös harjoitusotteluihin.

7.5 Ohjaus- ja valmennustoiminta

Nuoret toimivat Nurmijärven Jalkapalloseurassa ohjaajina alle kouluikäisten nappulatoiminnassa, aloittavien ikäluokkien eli 8–9-vuotiaiden toiminnassa sekä leireillä. Alle kouluikäisten toimintaan sekä nuorimpien ikäluokkien toimintaan voi tulla mukaan ympäri vuoden. Eri vaihtoehdoista tiedotetaan seuran kotisivuilla sekä sosiaalisen median kanavissa vuosikellon mukaisesti. Pääpaino viestinnässä on alkusyksyissä ja keväässä, jolloin toimintakaudet vaihtuvat ja uusia pelaajia ilmoittautuu enemmän mukaan. Kesäleirien ohjaajahaku on avoimena keväisin, jolloin kunnan ja muiden tahojen kesätyösetelien jako on ajankohtainen.

Toiminnasta vastaavat yhteistyössä seuran nappulavastaava sekä valmennuspäällikkö. Nappulavastaavan vastuulla on alle kouluikäisten nappulatoiminnan ohjaaminen ja valmennuspäällikön vastuulla nuorimpien ikäkausijoukkueiden toiminta. Ympärivuotisessa nappulatoiminnassa nuoret sitoutuvat tekemään työsopimuksessa mainitun minimituntimäärän kuukautta kohden, mutta voivat erikseen sovittavan aikataulun mukaisesti ilmoittaa tulevista esteistä nappulavastaavalle. Nappulavastaava jakaa kahden viikon työvuorot ohjaajien ilmoittamien esteiden sekä harjoitukseen ilmoittautuneen lapsimäärän mukaan siten, että kaikille ohjaajille pyritään tarjoamaan ainakin yksi työvuoro viikossa. Usein ohjaajille on enemmän kuin yksi vuoro, mutta esimerkiksi koulujen koeviikot ja ylioppilaskirjoitukset voivat vähentää ohjaajien määrää.

Alle kouluikäisten toiminnassa ohjaajilla on käytössä seuran ohjeistukset ja ikäkausijoukkueiden toiminnassa noudatetaan seuran valmennuslinjaa. Harjoitteet jaetaan ohjaajille etukäteen tutustuttaviksi ja ohjaus tehdään aina parityönä nappulavastaavan ja/tai muiden seuran toimihenkilöiden ohjauksessa. Kesäleireillä nuoret saavat itse suunnitella ja toteuttaa leiritoimintaa ennalta määriteltyjen teemojen ja aikataulujen puitteissa. Leiripäivinä seuran päätoimiset valmentajat ovat nuorten tukena ja apuna. Ympäri vuoden toiminnassa mukana oleville ohjaajille järjestetään neljä yhdessä oppimisen kertaa vuodessa, jolloin ohjaajat seuraavat ja arvioivat toistensa ohjausta ja saavat näin vertaispalautetta ja ohjausta omaan toimintaan.

8 POHDINTA

Kyselyn luotettavuutta saattoi heikentää se, että olen kaikille kyselyyn vastanneille tuttu henkilö ja tätä kautta heille on todennäköisesti muodostunut käsitys siitä, miten itse suhtaudun seuratyöhön ja mitkä asiat ovat minulle tärkeitä. Myös seuran arvot ja toimintaperiaatteet ovat monille vastaajille tuttuja, ja tämä voi vaikuttaa kysymysten pohtimiseen väärästä näkökulmasta. Tällä tarkoitan sitä, että vastaajat vastaavat kysymyksiin niin kuin uskotaan kyselyn teettäjän toivovan eikä niin kuin oma mieli sanoo. Jottei näin kävisi, painotin kyselyn ennakkotiedoissa omien mielipiteiden esiintuomista sekä anonymiteettiä, jotta vastaajat vastaisivat rehellisesti omien näkemystensä mukaisesti.

Kehitystyössä päästiin keskeisiin tavoitteisiin, koska kokonaiskuva nykytilanteesta sekä kehitysideat saatiin koostettua yhteen ja toimintamalli niiden pohjalta luotua. Erityisesti nykytilanteen kartoituksessa ja toiminnan toteuttamisen ideoinnissa seuran puheenjohtajan ja nappulavastaavan aktiivinen ja kannustava ote mahdollistivat kattavan kokonaiskuvan hahmottamisen ja koko projektin läpiviemisen. Lisäksi yksittäisiä asioita, jotka helpottivat tutkimustyön aloittamista, olivat seuran johtokunnan myönteinen asenne sekä haastateltujen toimihenkilöiden positiivinen suhtautuminen toimintaa kohtaan.

Kehitystyön aikana oli varmasti paljon asioita, jotka olisi voinut toteuttaa paremmin. Yhtenä keskeisimmistä asioista voidaan pitää kehitystyön aikatauluttamista, joka viivästytti ja haittasi koko projektin läpiviemistä. Seurahallinnon toimenkuvissa tapahtuneet muutokset ja työntekijöiden väheneminen johtivat suoraan työtehtävien priorisointiin, jolloin kehitystyö auttamatta jäi taka-alalle pitkäksi aikaa. Mikäli kehitystyötä olisi jatkettu alkuperäisen suunnitelman ja aikataulun mukaan, se olisi vaarantanut ainakin oman työssä jaksamiseni ja vienyt liikaa voimavaroja.

Vaikka tulevaisuutta ajatellen toimintamalli ja sen toteutus näyttää lupaavalta, pidän toiminnan merkittävimminä uhkina vääränlaisia rekrytointeja sekä toimintaan rekrytoitavien motivaation puutetta rooliaan kohtaan. Vääränlaisella rekrytoinnilla tarkoitan sitä, että tehtäviin valitaan henkilöitä, jotka eivät syystä tai toisesta pysty hallitsemaan kokonaisuutta ja toteuttamaan vaadittavia toimenpiteitä laadukkaasti toiminnan mahdollistamiseksi. Lisäksi erityistä huomiota tulee kiinnittää toiminnassa mukana oleviin nuoriin, sillä paljon riippuu myös heidän aktiivisuudesta.

Toimintamallin keskeisenä mahdollisuutena näen nuorten ajatusten esille tuomisen valmennusta, yhteistä toimintaa tai harjoitusolosuhteita koskien. Nuoria tulisi kuunnella herkällä korvalla ja myös mahdollisuuksien mukaan toteuttaa heidän esiin tuomia uusia ajatuksia ja ideoita toiminnan parantamiseksi ja uudistamiseksi. Uskon vahvasti, että nuorten osallistamisen kautta on mahdollisuus saada seuran toimintaan uutta energiaa ja näkökulmaa. Nähtäväksi tosin jää onko nuorilla samanlaisia piintyneitä näkemyksiä ja ajatuksia seuratoiminnasta kuin vanhemmilla sukupolvilla.

Tutkimuksen taustalla oli huoli harrastajamäärän ja vapaaehtoistoimijoiden vähenemisestä. Toiminnan vaikutuksista voidaan tehdä tässä kohtaa vain arvauksia, mutta voidaan kyllä olettaa, että toiminnan vaikutus nuorten motivaatioon tulee olemaan positiivinen. Nuorten omat ajatukset ja innovatiivisuus sekä toiminnan laadukas toteuttaminen tuovat varmasti virtaa ja näkökulmia seuratoimintaan, joiden kautta on mahdollisuus soveltaa olemassa olevia käytäntöjä lähemmäksi nykypäivää.

Toimintamalli nuorten osallistamiseksi on toteutettavissa myös muissa urheiluseuroissa. Toiminnan sisältö ja arvioinnin mittarit pitää kuitenkin soveltaa kunkin seuran päämääriä vastaavaksi. Varsinkin muissa jalkapalloseuroissa koetaan varmasti vastaavia haasteita ja tämän kaltaisen toimintamalli voisi tuoda jatkuvuutta ja sitouttaa jäsenistöä paremmin seuran toimintaan. Ikävä kyllä usein muutos jää ideoiden tasolle ja kaatuu resurssien puutteeseen. Tämä on toki ymmärrettävää, mutta on myös hyvä muistaa, ettei kehitystä tapahdu ilman resurssien uudelleenorganisointia ja toiminnan kehittämistä.

LÄHTEET

- Aatsinki, Samuli 2023. Drop out -ilmiö jalkapallossa lapsilla ja nuorilla. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Kandidaatintutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87848/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-202306163903.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, Tarja 2001. Tilastollinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Jyrkämä, Jyrki 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H. L. T. (toim.) Huttunen, R. Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä: Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. ATENA Kustannus. Juva.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osittain uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kauravaara, Kati 2018. Liikunta ja urheilu aikuisen hyvinvoinnin tukena – Asiantuntijatyö liikujan polun aikuisuusvaiheesta. Helsinki: Suomen olympiakomitea.
- Korkiala, Terhi 2015. Liikunnalla lisää osallisuutta – Selvitys soveltavan liikunnan ja osallisuuden edistämisen hyvistä käytännöistä. Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön työselosteita 50/2015.
- Koski, Pasi 2005. Pojat, pallo ja pullo: viekö seuratoiminta märkään miehuuteen? PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100153/056koski.pdf?sequence=1>
- Koski, Pasi 2009. Liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa. Raportti. SLU-julkaisusarja. SLU-paino. Helsinki.
- Koski, Pasi 2012. Palkattu seuraan – mitä seuraa? Seuratoiminnan kehittämistuen tulokset. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 263. LIKES. Jyväskylä.
- Koski, Pasi & Mäenpää, Pasi 2018. Suomalaiset liikunta- ja urheiluseurat – tilanne, muutokset ja tulevaisuus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161059/Suomalaiset%20liikunta%20ja%20urheiluseurat.pdf>
- Lehtonen, Kati (2012). Nuorten harrasteliikunnan kehittäminen 1999–2011. Valtion liikunta-neuvoston julkaisuja 2012:2, 17–19. Viitattu 3.7.2023. <https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Nuorten-harrasteliikunta.pdf>.
- Nurmijärven Jalkapalloseura 2021. Seura. Viitattu 21.7.2023. <https://www.njs.fi/arkisto/ja-osto/84/kausi/471/uutiset/124057/njs-uefa-sroi-valmistunut-toiminnan-vuosittainen-arvo-yli-65>
- Nurmijärven Jalkapalloseura 2023a. Seura. Viitattu 20.7.2023. <https://www.njs.fi/seura/23/seura>
- Nurmijärven Jalkapalloseura 2023b. Seuran strategia. Viitattu 20.7.2023. <https://www.njs.fi/seura/1925/seuran-strategia>
- Palloliitto 2021. UEFA SROI -seurainfo. Esitysmateriaali. Ei julkaistu.
- Palloliitto 2023. Erotuomareiden ja pelinohjaajien koulutus. <https://www.palloliitto.fi/opi-ja-kehity/erotuomarille-ja-pelinohjaajalle/?acc=peruskoulutus> Viitattu 21.2.2023.

Ruohonen, Marita 2015. Hyvinvoinnin lähteillä. Suomen mielenterveysseura. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 299.

SLU 2010. Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010. Vapaaehtoistyö. SLU:n julkaisusarja 8/2010. Helsinki. Luettavissa: <https://docplayer.fi/8692822-Liikuntatutkimus-2009-2010.html>
Viitattu 20.2.2023

Viitanen, Emma 2012. Liikunnan syyt urheiluseuran aktiivijäsenillä ja muilla nuorilla – WHO-koululaistutkimus 2010. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu- tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/38497/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201209082350.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi. Jyväskylä.

LIITTEET

Liite 1. NJS Journey vuosikello

NJS Journey vuosikello

Tammikuu	Kohdennettu jäsenkirje nuorten toiminnasta
Helmikuu	Kesätyöseteleiden kartoittaminen Kesätyömainos Nuorten ilta – aiheena kesätyömahdollisuudet, koulutukset
Maaliskuu	Kesätyöntekijöiden valinta Varaa pelinohjaajakoulutus huhtikuulle Ohjaajakoulutus
Huhtikuu	Palloliiton pelinohjaajakoulutus ESLUn kesätyötuen hakeminen Erotuomarikoulutuksen mainos
Toukokuu	Kesän sarjat alkaa Yhteinen koulutus – aiheena työsuhteeseen liittyvät asiat, käytännöt ja yhteiset toimintamallit Kesätyöntekijöiden perehdytys
Kesäkuu	Kesäleirit Kesän harrasteryhmät alkaa Kesätyöntekijöiden työtodistukset
Heinäkuu	Kesätyöntekijöiden kokemuksia someen ja kotisivuille
Elokuu	Nuorten ilta – aiheena työllistymismahdollisuudet, koulutukset Kohdennettu jäsenkirje nuorten toiminnasta Ohjaajarekry seuraavalle kaudelle
Syyskuu	Varaa pelinohjaajakoulutus lokakuulle Pelinohjaajakoulutuksen mainos
Lokakuu	Palloliiton pelinohjaajakoulutus Ohjaajakoulutus
Marraskuu	Talven turnaustapahtumat alkaa Nuorten ilta – aiheena seuran arvot ja strategia, ryhmäytyminen
Joulukuu	Ohjaajakoulutus

Liite 2. Kyselyn kysymykset

1. Tausta

- Olen NJS:n pelaaja (86,7 %)
- Olen pelannut NJS:ssä, mutta en pelaa enää (13,3 %)
- En ole ollut NJS:n jäsen (0 %)

2. Olen työskennellyt seurassa (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Nappulaohjaajana (20 %)
- Ikäkausijoukkueen valmentajana (6,7 %)
- Pelinohjaajana (80 %)
- Tuomarina (6,7 %)
- Leiriohjaajana (46,7 %)
- Turnaus- tai ottelutapahtumissa (26,7 %)
- Joukkueen toimihenkilönä (0 %)

3. Kuinka pitkään olet työskennellyt NJS:ssä?

- Alle vuoden (60 %)
- 1–2 vuotta (13,3 %)
- Yli 2 vuotta (26,7 %)

4. Mistä sait tiedon NJS:n tarjoamista työtehtävistä? (voit valita useamman vaihtoehdon)

- NJS nettisivuilta tai somekanavista (40 %)
- Sähköpostiviestin kautta (0 %)
- Kaverilta (46,7 %)
- Omilta vanhemmilta (60 %)
- Seuran valmentajalta/ohjaajalta (33,3 %)
- Seuran työntekijältä (33,3 %)
- Whatsappin kautta (0 %)

5. Miksi halusit lähteä mukaan Nurmijärven Jalkapalloseuran toimintaan? (valitse 2–4 tärkeintä tekijää)

- Haluan päästä tekemään erilaisia juttuja (33,3 %)
- Haluan auttaa seuraa (40 %)
- Haluan saada kokemusta erilaisista tehtävistä (73,3 %)
- Haluan kehittää omaa osaamistani (46,7 %)

Haluan tuoda esiin nuorten näkökulmaa (6,7 %)
 Haluan päästä vaikuttamaan seuran asioihin (20 %)
 Haluan tienata rahaa (73,3 %)
 Haluan osallistua vapaaehtoistyöhön (6,7 %)
 Kaveritkin ovat mukana toiminnassa (20 %)
 Minua pyydettiin enkä uskaltanut kieltäytyä (0 %)
 Koen, että minulla on jotain annettavaa seuralle (20 %)
 Haluan tulevaisuudessa kouluttautua liikunta-alalle (26,7 %)
 Haluan tulevaisuudessa työllistyä liikunta-alalle (26,7 %)

6. Oma työskentely Nurmijärven Jalkapalloseurassa (1 eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 jokseenkin samaa mieltä, 4 samaa mieltä)

Olen innostunut työskentelemään NJS:ssä (3,73)
 Koen voivani olla oma itseni työskennellessäni NJS:ssä (3,67)
 Olen ollut aktiivinen työssäni (3,33)
 Olen hoitanut minulle annetut tehtävät vastuullisesti (3,8)
 Olen oppinut uutta (3,8)
 Tehtävät ovat tarjonneet minulle sopivasti haastetta (3,6)
 Olen kokenut saavani apua aina tarvittaessa (3,4)
 Olen saanut tuotua esiin omia mielipiteitäni (3,2)
 Olen saanut tehdä itseni kiinnostavia asioita (3,67)
 Olen saanut riittävästi palautetta työstäni (3,13)

7. Työyhteisön / oman tiimin toiminta (1 eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 jokseenkin samaa mieltä, 4 samaa mieltä)

Tiimi on toiminut hyvin (3,67)
 Saan riittävästi tietoa työtehtäviin liittyen (3,47)
 Meillä on hyvä yhteishenki (3,6)
 Tunnen muut työntekijät/toimihenkilöt hyvin (3,07)
 Toiminnastamme on ollut hyötyä seuralle (3,6)
 Toiminnan tavoitteet ja päämäärät ovat minulle selkeät (3,6)
 Meillä on yhteisesti sovitut pelisäännöt tai toimintatavat (3,6)
 Toimintaamme arvostetaan (3,6)

8. Työnantajan toiminta (1 eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 jokseenkin samaa mieltä, 4 samaa mieltä)

Olen saanut riittävästi tietoa ennen työsuhteen alkua tulevista työtehtävistä (3,4)
 Olen saanut riittävästi ohjausta ja perehdytystä ennen työn alkamista (3,27)
 Kysymyksiini on vastattu asianmukaisesti ja ajallaan (3,6)
 Minulla on ollut tarvittavat välineet ja materiaalit työn tekemiseen (3,6)
 Minulla on työskennellessäni turvallinen olo (3,6)
 Tunnen, että voin kertoa huolistani tai epäkohdista seuran työntekijöille (3,27)

Olen kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä seuran muiden toimihenkilöiden (valmentajat, seuran työntekijät, joukkueiden toimihenkilöt) toimesta (1,47)

Olen kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä muiden kuin seuran toimihenkilöiden toimesta (vanhemmat, muiden seurojen valmentajat, muut ulkopuoliset toimijat) (1,67)

9. Kuinka paljon olet tarvinnut alla lueteltuja taitoja työssäsi Nurmijärven Jalkapalloseurassa? (1 eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 jokseenkin samaa mieltä, 4 samaa mieltä)

Vuorovaikutustaitoja (3,47)

Yhteistyötaitoja (3,53)

Organisointitaitoja (2,8)

Suunnittelutaitoja (2,87)

Aikataulujen hallintaa (3,13)

Ongelmanratkaisutaitoja (3,13)

Ideointitaitoja (2,87)

Ohjaustaitoja (3,8)

Johtamistaitoja (3,27)

10. Millaisia tehtäviä haluaisit jatkossa tehdä Nurmijärven Jalkapalloseurassa? (voit valita useamman vaihtoehdon)

Tapahtumien suunnittelu ja toteutus (6,7 %)

Sosiaalisen median kanavien ja nettisivujen päivitys (6,7 %)

Seuran toiminnan valo/videokuvaus (6,7 %)

Seuran toiminnan markkinointi (0 %)

Seuran toiminnan suunnittelu (0 %)

Seurassa tehtävään, erityisesti nuoriin liittyvään, päätöksentekoon osallistuminen (0 %)

Ohjaaminen/valmentaminen (80 %)

Pelinohjaus/tuomarointi (40 %)

Joukkueen toimihenkilönä (joukkueenjohtaja, rahastonhoitaja, huoltaja jne) toimiminen (0 %)

Leirien ohjaaminen (66,7 %)

Kaikenlaiset tehtävät kiinnostavat (0 %)

En halua jatkossa työskennellä Nurmijärven Jalkapalloseurassa (0 %)

11. Mitä haluaisit muuttaa tai parantaa työtehtäviin liittyen?

Kiinnittäisin huomiota etenkin nuorten ohjaajien ja valmentajien palautteenantoon. Mitä enemmän sen parempi.

no empä oikeastaan mitään

Ei mielestäni parannettavaa tai muutettavaa

En halua muuttaa mitään ja työssäni ei ole parannettava.

en mitään

En mitään
 Enemmän ohjausta kuinka toimia
 idk
 Ei ole muutettavaa

12. Mitä haluaisit muuttaa tai parantaa työnhakuprosessiin liittyen?

en mitään, kaikki oli selkeää ja suhtkoht helppoa
 Ei muutettavaa tai parannettavaa
 En halua muuttaa tai parantaa mitään.
 en mitään
 En mitään kaikki on sujunut hyvin
 Pari tuntia enemmän ohjausta
 emt
 Ei ole muutettavaa

13. Mikä on mielestäsi paras kanava ja tapa lähestyä nuorta ja saada nuori innostettua mukaan Nurmijärven Jalkapalloseuran toimintaan?

Instagram
 Kun lähestytään sitä ikää, jossa omalle rahalle on tarvetta (14-16v). Lähestyisin aluksi pelaajia, koska heille toiminta on jo ennestään jokseenkin tuttua.
 instagram tai tiktok
 sosiaalinen media ja seuran nettisivut, myös omissa ikäjoukkueissa voisi mainostaa toimintaa
 Mennä juttelemaan heille ja kertomaan omista kokemuksistaan.
 se on hauskaa ja siitä voi saada rahaa
 Somekanavista varmasti instagram ja muuten seuran nettisivut
 Some ja/tai mainokset
 Tiktok tai instagram
 Instagram
 emt
 Näyttää ehkä, joitakin kuvia, missä pelaajilla ja valmentajilla tms. on kivaa

14. Onko joku sellainen tehtävä, jota ei ole tarjolla Nurmijärven Jalkapalloseurassa tällä hetkellä, mutta joka kiinnostaisi sinua tulevaisuudessa?

Kaikki on ollut tarjolla
 Ei ole.
 ei
 Ei