

LAMK

Lahden ammattikorkeakoulu
Lahti University of Applied Sciences

VAPAAEHTOISJOHTAMINEN LAHDEN UIMASEURASSA

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Kevät 2018
Antti Karttunen

Tiivistelmä

Tekijä Karttunen, Antti	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Kevät 2018
	Sivumäärä 38 sivua, 2 liitesivua	
Työn nimi Vapaaehtoisjohtaminen Lahden Uimaseurassa		
Tutkinto Liiketalouden ala		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoisjohtamista Lahden Uimaseurassa. Opinnäytetyön tavoitteena on varmistaa vapaaehtoisjohtamisen jatkumo seurassa ja selvittää miten seuran vapaaehtoistoimintaa saa lisättyä. Opinnäytetyö on jaettu teoria- ja tutkimusosuuteen.</p> <p>Teoriaosuuden ensimmäisessä osassa käsitellään johtamisen käsitettä, jossa esitellään ihmisten johtamista, asioiden johtamista ja organisaation kulttuurin vaikutusta johtamiseen sekä kerrotaan johtamisen puitteista yhdistyksessä. Toisessa osuudessa perehdytään vapaaehtoisjohtamiseen, sen mahdollisiin haasteisiin. Lisäksi tässä osiossa keskitytään sitoumuksen ja motivaation vaikutuksiin vapaaehtoistoiminnassa ja sen johtamisessa. Teoriaosuuden lähteet perustuvat digitaalisiin sekä painettuihin lähteisiin.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen. Kohdehenkilöt tutkimukseen haastatteluun valittiin Lahden Uimaseuran johtokunnan jäsenistä vuosina 2017-2018 sekä seuran oman Rollot2018 -projektin johtoryhmästä. Tutkimuksen haastattelut suoritettiin rauhallisessa toimintaympäristössä kasvotusten ja lisäksi yksi haastattelu tehtiin puhelimitse.</p> <p>Tutkimuksissa ilmeni, että vapaaehtoisjohtaminen on hyvin tärkeä osa uimaseuran olemassa olon kannalta. Seuran vapaaehtoisjohtaminen on kehittynyt positiivisempaan suuntaan vuosien varrella. Vapaaehtoisjohtamisen jatkumon varmistamiseksi ja vapaaehtoistoiminnan lisäämiseksi ilmeni yhteisöllisyyden merkitys, avoin viestintäkanava koko seuralle ja avoimuuden tärkeys seuran toiminnassa.</p>		
Avainsanat vapaaehtoisjohtaminen, yhdistys, sitoumus, motivaatio		

Abstract

Author Karttunen, Antti	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2018
	Number of pages 38 pages, 2 appendices	
Title of publication Voluntary leading in Lahden Uimaseura		
Name of Degree Business Studies		
Abstract <p>Thesis deals voluntary leading in Lahden Uimaseura. The aim of this research is to secure voluntary leadings continuum in Lahden Uimaseura and clarify how to increase volunteering in this association. Thesis is divided into theoretical part and research section.</p> <p>The first section of the theoretical part, consist of the concept of lead. In this section lead is divided into three category, leadership, management and organizations cultures effect into leadership and discloses what is an association. The second section delves into voluntary leading, challenges that might appear in voluntary leading. This section also focuses on commitment and motivation, and how it affects in voluntary leading. The sources are based on digital and printed sources.</p> <p>Research method of this thesis is a qualitative research. The people who were interviewed in this study, were picked from Lahden Uimaseura's members of the management in years 2017-2018 and associations own Rollo-project's members of the executive team. Interview were taken face-to-face in a peaceful environment besides one telephone interview.</p> <p>This study reveals that voluntary leading plays in very important role in association. Association's voluntary leading has advanced in a positive direction through the years. Securing continuum of voluntary leading and how to increase volunteering, research results revealed that the meaning of community, an open channel of communication and importance of openness are important for this association to advance more.</p>		
Keywords Voluntary leading, association, commitment, motivation		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tausta tutkimukselle	1
1.2	Tavoitteet tutkimukselle, tutkimuksen ongelmat ja aiheen rajaus	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne	2
2	MITÄ ON JOHTAMINEN	4
2.1	Ihmisten johtaminen	4
2.2	Asioiden johtaminen	5
2.3	Organisaatio ja sen kulttuuri	6
2.4	Johtamisen puitteet yhdistyksessä	8
3	VAPAAEHTOISJOHTAMINEN	10
3.1	Mitä on vapaaehtoisjohtaminen	10
3.2	Haasteita vapaaehtoistyön johtamisessa	11
3.3	Sitoumus työhön	13
3.4	Motivaatio	14
4	CASE: LAHDEN UIMASEURA RY	18
4.1	Lahden Uimaseura Ry:n esittely	18
4.2	Tutkimusmenetelmät	20
4.3	Aineiston keruu	21
4.4	Sitoutuminen ja motivaatio sekä syy omalle vapaaehtoistoiminnalle	22
4.5	Mihin johtamista tarvitaan Lahden Uimaseurassa	24
4.6	Vapaaehtoistoiminnan hyvät ja huonot puolet johtamisen näkökulmasta	24
4.7	Kuinka kehittää johtamista Lahden Uimaseurassa	28
4.8	Johtopäätökset ja jatkokysymykset	30
4.9	Laatu ja luotettavuus	32
5	YHTEENVETO	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	38

1 JOHDANTO

1.1 Tausta tutkimukselle

Opinnäytetyö tehtiin Lahden Uimaseura Ry:lle toimeksiantona. Idea opinnäytetyölle syntyi, kun työ aloitettiin joulukuussa 2017 työssäoppimisen Lahden Uimaseurassa projektiassistenttina. Suuri kiinnostus johtamista kohtaan herätti mielenkiinnon Lahden Uimaseuran vapaaehtoisjohtamiseen. Mielenkiinto selvittää, mikä motivoi ja sitouttaa ihmisen vapaaehtoisjohtamiseen. Vapaaehtoisjohtaminen ja vapaaehtoistoiminta voi olla urheiluseuroissa pintapuolisin toimivaa. Pinnan sisälle katsoessa urheiluseuratoiminnassa voi löytyä ongelmakohtiksi organisaation kulttuurin vaikutus seuran toimintaan. Vapaaehtoisjohtaminen voidaan yleisesti nähdä positiivisena ilona elämässä tai siitä voi muuttua vaihtoehtoisesti taakka, jolloin vapaaehtoistoiminta tuntuu enemmän työltä kuin harrastukselta. Virallinen suostumus opinnäytetyön aiheelle saatiin johtokunnan kokouksessa 21.2.2018, jossa esitettiin johtokunnan jäsenille tutkimuksen aihe. Opinnäytetyön aihe nähtiin johtokunnassa relevantiksi ja tarpeelliseksi, jolloin virallinen päätös ja lupa opinnäytetyön aloittamisesta tehtiin.

1.2 Tavoitteet tutkimukselle, tutkimuksen ongelmat ja aiheen rajaus

Tutkimuksella selvitetään, kuinka varmistaa vapaaehtoistyön jatkumo johtamisen näkökulmasta, kuinka vapaaehtoistoimintaa saataisiin lisättyä ja tuotua uutta imua vapaaehtoistyötä kohtaan Lahden Uimaseurassa. Aihe rajataan vapaaehtoisjohtamiseen ja sitä kautta vapaaehtoistoimintaan Lahden Uimaseurassa sekä motivaation ja sitoutumisen keskeisiin osiin seuran toiminnassa. Tavoitteena on mahdollinen hyöty toimeksiantajalle, Lahden Uimaseura Ry:lle. Aihe on Lahden Uimaseuralle ajankohtainen. Tutkimuksen tavoite on kehittää vapaaehtoisjohtamista ja vapaaehtoistoimintaa, löytää positiiviset piirteet ja mahdolliset epäkohdat, joita lähteä kehittämään. Urheiluseuroilla yleistä on ihmiset, jotka ovat rakkaudesta lajiin vapaaehtoisina, jolloin tunteet ovat vahvasti tekemisessä. Tällöin voi tapahtua kaikenlaista, kun tunteet vaihtelevat. Vapaaehtoisjohtaminen voi parhaimmillaan yhdistää ihmisiä rakkaudesta lajiin toteuttamaan yhteistä päämäärää. Kuviossa 1 kuvataan opinnäytetyön viitekehys.



Kuvio 1. Opinnäytetyön viitekehys.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Työ on jaettu kahteen osuuteen, teoriaosuuteen ja tutkimusosuuteen. Teoriaosuudessa avataan aiheeseen liittyviä käsitteitä. Teoriaosuuden ensimmäisessä osassa käsitellään johtamisen käsitettä, jossa esitellään ihmisten johtamista, asioiden johtamista ja organisaation kulttuurin vaikutusta johtamiseen sekä kerrotaan johtamisen puitteista yhdistyksessä. Toisessa osuudessa perehdytään vapaaehtoisjohtamiseen, sen mahdollisiin haasteisiin. Lisäksi tässä osiossa keskitytään sitoumuksen ja motivaation vaikutuksiin vapaaehtoistoiminnassa ja sen johtamisessa.

Luvussa 4 kerrotaan esittelemällä yleisesti Lahden Uimaseura Ry. Tämän jälkeen siirrytään tutkimusmenetelmiin. Kerrotaan syyt kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän

valinnasta. Seuraavaksi käydään läpi aineistonkeruumenetelmät, kerrotaan haastattelun rakenteesta sekä haastattelun tuloksista. Luvun lopussa esitellään johtopäätökset tutkimuksesta sekä myös mahdollisia jatkotutkimuksia aiheelle. Lisäksi käydään läpi tutkimuksen laatu ja luotettavuus. Yhteenvedossa opinnäytetyö pakataan kokonaisuudessa yhteen.

2 MITÄ ON JOHTAMINEN

2.1 Ihmisten johtaminen

Ihmisten johtaminen on englanniksi leadership. Englanninkielinen verbiosa tarkoittaa johtaa, johdattaa, ja tämä viittaa ihmisten johtamista ajatuksellisesti uudistavaan suuntaan. Parhaimmillaan ihmisten johtaminen on silloin, kun tarvitaan uusia ajattelumalleja ja yhteistä sitoutumista niihin. Ihmisten johtajat voidaan ajatella uudistajina, joilla on palava halu ja uskallus astua kohtia uusia uria. Ihmisten johtajat luovat yhteisen vision ja valtuuttavat muut toimimaan mahdollisuuksiensa ääri rajoilla vision hyväksi. (Juuti, 2003, 47, 50.)

Järvisen (2013, 9.) mukaan ihmisten johtamisessa esimiehen tulee ottaa kantaa alaisten työsuorituksiin, kysymyksiin ja ehdotuksiin sekä tehdä muuttuvissa tilanteissa nopeita päätöksiä. Tätä tukee vuonna 2017 tehty tutkimus, jossa todettiin, että tärkeitä elementtejä ihmisten johtamisessa ovat tukea työntekijää sitoutumaan työhön ja tukea työntekijän urakehitystä, katsoa ihmisiä yksilöinä ja räätälöidä heille sopiva työnkuva. Ihmisten johtamisen tärkeä rooli on tukea työntekijöitä, joita he valvovat. (Knies, Leisink, Schoot, 2017).

Vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa puolestaan todettiin, että ihmisten johtaminen on tärkeässä roolissa työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Ihmisten johtaja pyrkii innostamaan ja motivoimaan työntekijöitä kohti yhteistä visiota. Ihmisten johtajan tarkoitus on antaa työntekijöille tehostetun tunteen heidän tekemän työn tarkoitukselle. On myös todettu, että ihmisten johtamisen on todettu suoraan korreloituvan positiiviseen terveyteen. Ihmisten johtaminen voi olla erittäin monimutkaista ja hankalaa. Ei ole yhtä oikeaa menetelmää johtaa ihmistä. Jokainen ihminen on yksilö ja ihmisten johtamisessa johtajan hyvä ihmistuntemus on tärkeässä roolissa. Tämä onkin haasteellista ihmisten johtamisessa, kyky toimia oikein erilaisten ihmisten kanssa, jotta saadaan toteutettua tehokkaasti haluttu visio. (Eriksson, Jansson, Haglund, Axelsson, 2008, 2.)

Esimiehen ja työntekijän mielikuvat organisaatiosta voivat olla erilaiset. Esimiehellä on näkemyksenä iso kuva organisaatiosta, sen taloudesta, prosesseista ja tavoitteista. Työntekijällä sen sijaan mielikuva organisaatiosta on hyvin pirstaleinen. Työntekijä hahmottaa tarkkoja yksityiskohtia pääosin omista työtehtävistään ja työkavereistaan. Voi olla mahdollista, että työntekijällä ei ole tarkkaa käsitystä organisaation talouden tilanteesta tai tulevaisuuden suunnitelmista. Seurauksena tieto ei kulje organisaatiossa tai henkilöstön ymmärrys ei lisäännä. Järvisen mukaan (2013, 43-44.) ”Esimiehestä pitää löytyä sopiva yhdistelmä virkamiestä ja taitelijaa, käskyttäjää ja kuuntelijaa, inhorealista ja

taivaanrannanmaalaria, vakavaa aikuista ja leikkivää lasta”. Tämä viittaa siihen, että esimiehen on löydettävä oikea tasapaino toimintatavoilleen. Esimiehen on ymmärrettävä soveltaa toimintatapoja tilanteen mukaan. Ihmisten johtaminen vaatii erittäin paljon sosiaalisia taitoja ja vahvaa kykyä tulkita ihmisiä.

Juutin (2003, 50.) mukaan ihmisten johtajat ovat uudistajia, joilla on halu ja uskallus astua uusille urille. Ihmisten johtajat luovat yhteisen vision ja valtuuttavat muut toimimaan mahdollisuuksiensa ääri rajoilla vision hyväksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmisten johtajien tulee olla kyky muuntautua aina tarpeen tullen. Mukavuusalueen ulkopuolelle meneminen on arkea ihmisten johtamisessa, koska sama menetelmä ei välttämättä toimi seuraavalla kerralla.

2.2 Asioiden johtaminen

Johtaminen on ihmisten johtamisen lisäksi myös asioiden kuten osaamisen, talouden ja teknologian johtamista. Juuti (2010, 50) toteaa, että hyvällä ihmisten johtamisella ei välttämättä ratkaisevia puutteita talouden ja teknologian alueilla. On ymmärrettävä keskinäinen vuorovaikutus ja osaamisen rooli sosiaalisella, teknologisella ja taloudellisella saralla. Asioiden johtaminen eli management voidaan siis ajatella organisaation tavoitteiden saavuttamista hallitsemalla resursseja, organisoinnilla, suunnittelulla ja tehokkaalla johtamisella.

Asioiden johtaminen (management) tulee sanasta ”käsi” (latinaksi manus). Kantasanana käsi liittyy asioiden johtamisen käsittelyyn. Asioiden johtamisessa toimitaan ennalta määriteltyjen standardien mukaisesti. Etukäteen on tiedettävä, mihin lopputilaan asioita halutaan viedä, ennen kuin niitä voidaan käsitellä. Tämä sitoo asioiden johtamisen ennakkosuunnitteluun. (Juuti, 2003, 47).

Nissisen (2006, 57.) kertoo määrätietoisesti, että johtamisprosessiin sisältyvä tehtävien ja toiminnan johtaminen edellyttää analyttistä informaation käsittelyä, loogista tilannearviointia, tehokasta päätöksentekoa sekä ajankäytön hyvää hallintaa. Hyvä johtaminen on niin sanotusti tilanteen mukaisten perusteltujen päätösten aikaansaamista.

Ajankäytönhallinta onkin tärkeä piirre asioiden johtamisessa. On tiedostettava, mihin aikansa käyttää. Voi olla, että asioiden, kuten sähköpostin vastaaminen, saattaa viedä tolkkuttoman määrän aikaa työajasta, jolloin tärkeimmät tehtävät saattavat jäädä taka-alalle. Lean-ajattelumallilla voidaan priorisoida tekeminen ja säästää niin sanottu hukka-aika työnteosta. Sähköpostiin vastaaminen voidaan priorisoida muun muassa kellottamalla sähköpostin vastaaminen aikavälille 14.00 – 15.00. Tällöin priorisoidaan ajankäyttö kyseiselle päivälle sähköpostin vastaamisen suhteen, mikäli ei kerkeä

vastaamaan kaikkiin päivän aikana tullessiin sähköposteihin, tulee niihin vastata seuraavana päivänä aikavälillä 14.00 – 15.00. Näin säästetään hukkaan mennyt aika sähköpostien vastaamiseen, ja käytetään aika tärkeimpiin tehtäviin. Lean-ajattelutavalla pyritään optimoimaan työnetenemisprosessi tehokkaaksi. (Torkkola, 2015, 60.).

Tekniikan tohtori Aarnio toteaa Talouselämän artikkelissa: ”*Myös asiat kaipaavat johtamista*”. Aarnion mukaan asioiden johtaminen on vaikein johtamisen alue. Asiat ja niiden johtaminen jakautuvat yrityksen eri yksiköihin, osastoihin, tiimeihin ja yksittäisille henkilöille. Toimivalla asioiden johtamisella vähennetään yrityksen sisäisen toiminnan tehottomuutta. (Aarnio, 2016.).

Johtajan tärkein tehtävä on Druckerin (2008, 26) mukaan ennakoida kriisejä. Kriisejä ei voi aina välttää, mutta niitä voidaan ennakoida. Käytännössä on toimittava siten, että organisaatio pystyy ennakoimaan kriisejä ja selviytymään niistä. Tämä on erittäin olennaista asioiden johtamisen kannalta. Hyvällä asioiden johtamisella pyritään ennakoimaan riskit. Aina riskejä ei voida välttää, mutta tehokkaalla asioiden johtamisella niihin osataan varautua.

2.3 Organisaatio ja sen kulttuuri

Nissinen (2006, 55.) toteaa määrätietoisesti: ”*Organisaatio määrittää johtajan aseman*”. Organisaation toiminnan ja rakenteen kautta määriteltyä kokonaisuutta voidaan arvioida muun muassa saatujen tehtävien, resurssien, vastuun, oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Tämä kokonaisuus määrittää johtajan aseman organisaatiossa.

Johtajuus käsitteenä viittaa kykyyn innostaa ja motivoida työntekijöitä, mutta käsitteellä tarkoitetaan myös laajemmin ymmärrettynä organisaation suuntautumista sen jäseniä motivoivaan ja innoittavaan visioon. (Peltonen, 2007, 123.)

M. A. Khan (2011, 2.) määrittelee tutkimuksessaan kulttuurin seuraavilla keskeisillä asioilla: sosiaalisesta käytöksestä periytyvät käyttäytymismallit, uskomukset, vakiintuneet tavat ja kaikki muut ihmisen tekemät työt ja ajatukset yhteisöstä.

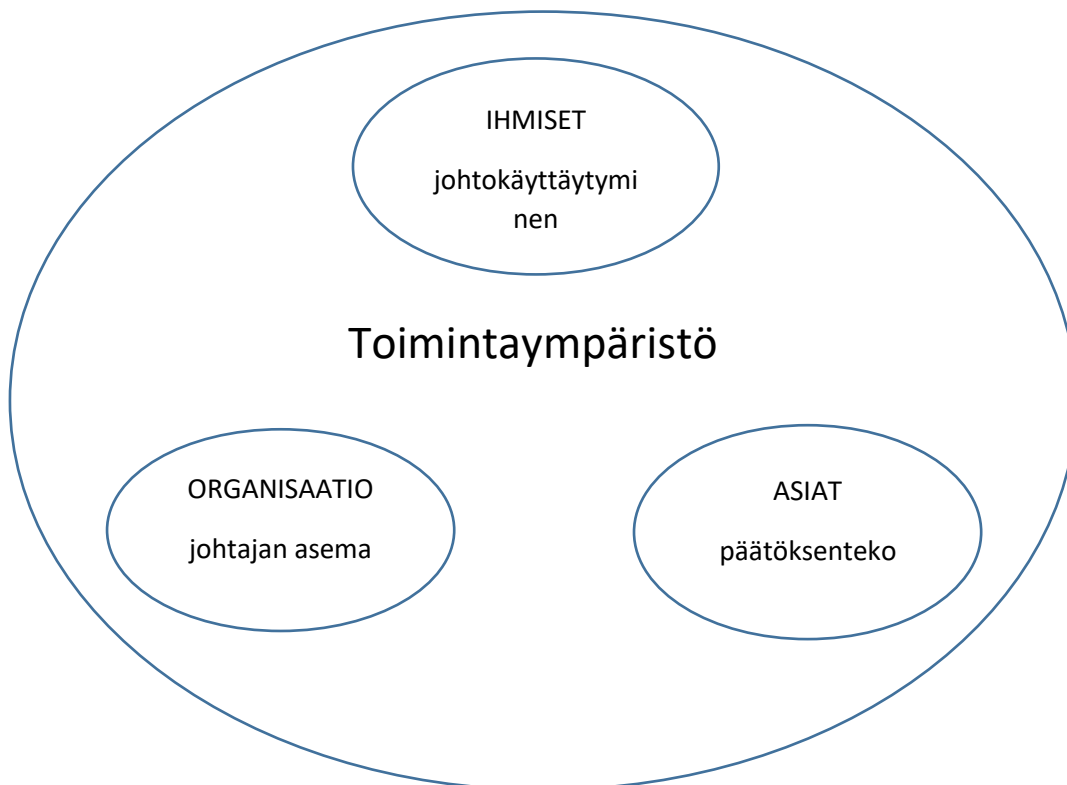
Kulttuurilla on merkitys ja vaikutus organisaatioon. Kulttuuri on osa arkipäivää perheillä, organisaatioilla, ja kokonaisilla kansakunnilla. Kulttuurin vaikutus perheissä näkyy tietyillä asetuilla standardeilla käytökselle, toimintatavalle ja ajatusmaailmalle. Jokaisella perheellä on omat käyttäytymismallit, jotka siirtyvät sukupolvelta toiselle. Suurta perhettä voidaan verrata organisaatioon. Kulttuuria voidaan johtamisen näkökulmasta ajatella välineenä, jolla henkilöstöön asetetaan haluttu ideologia tai sanoma. Kulttuurissa keskeistä on toimintamalli, joka ollaan todettu hyväksi. Toimintamalli on hyväksytty, eikä

sitä aseteta kyseenalaiseksi. Organisaatiokulttuuri muodostuu opitusta, havainnoidusta tai vaaditusta käyttäytymismallista. (Krogars,1999, 124.).

Minkä takia organisaatioissa kulttuuria on vaikea muuttaa? McCormick (2008, 28.)

loistavasti todeten: ”*Tee organisaatioissa vaadittavat työt, niin sinusta pidetään huolta ja palkitaan. Noudata sääntöjä, niin sinua ei voida pitää syyllisenä siitä, että teit väärin*”. Voi todeta, että kulttuurin muuttaminen ei tapahdu helposti, ainakaan hetkessä. Organisaatio niin sanotusti palkitsee työntekijän, jos työntekijä toimii organisaation kulttuurin tapojen mukaisesti, jolloin motivaatio lähteä muuttamaan organisaatiota saattaa laskea.

Johtamisen käsitteen hahmottamiseksi on ymmärrettävä, että jokainen toimintaympäristö on itsessään ainutlaatuinen. Sivun lopussa oleva kuvio 2 havainnollistaa asiat, mitkä luovat toimintaympäristön. Johtaja ei voi niin sanotusti johtaa tyhjiössä ymmärtämättä toimintaympäristöä. Johtajan on tehtävä havainnoja. Havainnot vaikuttavat mielenkuvaan toimintaympäristöön, jolloin ympäristö, toiminta ja johtajan ajattelu ovat vuorovaikutuksessa keskenään toisiinsa vaikuttaen. (Nissinen, 2006, 53.)



Kuvio 2. Toimintaympäristö ja johtamisen käsite (Nissinen, 2006, 54.)

2.4 Johtamisen puitteet yhdistyksessä

Yhdistyksessä organisaation ensimmäinen tehtävä on tiedostaa, mitä varten yhdistys on olemassa (missio), mihin suuntaan yhdistys tavoittelee (visio) ja miten sinne päästään (strategia). (Auvinen, Kuuluvainen, 2017, 433.). Kuuluvaisen (2016, 58.) mukaan merkityksellisen vision luominen on yksi johtamisen tärkeimpiä tekniikoita. Erityisesti yhdistystoiminnassa merkityksellisen vision luominen on tärkeää. Visio, joka on tarpeeksi suuri ja merkityksellinen, luo motivaation tavoitella ja työskennellä kohti tulevaisuutta.

Myllymäen (2016, 8,18.) mukaan yhdistyksen johtamisen avaintekijöitä ovat kyky tunnistaa jäsenten potentiaali, osallistaa heitä ja johtaa toimintaa yhdistyksen strategian mukaan. Myllymäki painottaa, että yhdistys ei ole yritys. Monet käyttävät yhdistyksen johtamiseen yritysmaailman toimintatapoja ja menetelmiä pohtimatta, soveltuvatko ne vai ei. Yhdistyksen jäsen saattaa lähteä yhdistyksestä, jos hän kokee, että häntä käskytetään kuin tavallista työntekijää. Druckerin (2008, 21) mukaan voittoa tavoittelemattoman (nonprofit) yhdistyksen tarkoitus on muuttaa yksilöitä ja yhteiskuntaa.

Rekisteröidyllä yhdistyksellä on

- yhdistyksen kokouksessa valittu hallitus
- jäsenillä on oikeus osallistua päätöksen tekoon ja valvoa yhdistyksen toimintaa.
- säännöissä määrätyt kokoukset
- huolellisesti hoidettu kirjanpito ja tilintarkastajat

Jäsenillä on oikeus rekisteröidyssä yhdistyksessä osallistua yhdistyksen toimintaan, päätöksen tekoon käyttämällä äänioikeuttaan. Jäsenellä on myös oikeus tulla valituksi yhdistyksen toimielimiin sekä valvoa yhdistyksen toimintaa. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2018a.).

Rekisteröity yhdistys, osakeyhtiö, osuuskunta, avoin yhtiö, säätiö sekä julkisoikeudelliset yhteisöt kuten kunta, valtio tai evankelisluterilainen seurakunta ovat kaikki oikeustoimikelpoisia yhteisöjä. Yhdistyksen perustamiseen vaaditaan vähintään kolme luonnollista henkilöä tai oikeustoimikelpoista yhteisöä. Luonnollisilla henkilöillä tulee olla ikää vähintään 15-vuotta, sääntöjen mukaisia äänioikeutettuja jäseniä. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2018b.).

Perustamiskirja tehdään yhdistyksen perustamisesta, jossa ovat kaikki yhdistyksen säännöt. Tekemällä perustamisilmoitus Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämään yhdistysrekisteriin, voidaan rekisteröidä yhdistys. Yhdistys saa kuusinumeroisen rekisterinumeron, kun se on merkattu yhdistysrekisteriin. Yhdistys voi tämän jälkeen käyttää lyhennettä ry (rekisteröity yhdistys) nimensä perässä. (Verohallinto, 2018.)

Rekisteröity yhdistys voi

- tehdä sitoumuksia ja sopimuksia
- omistaa kiinteää omaisuutta
- tehdä kauppvoja
- vastaanottaa lahjoituksia
- asioida tuomioistuimissa
- järjestää julkisia huvitilaisuuksia, arpajaisia ja yleisiä rahankeräyksiä
- olla toisessa yhdistyksessä jäsenenä tai osakkeenomistajana osakeyhtiössä

Rekisteröinnillä yhdistys saa oikeuskelpoisuuden. Oikeuskelpoisuus tarkoittaa kykyä saada nimiinsä oikeuksia ja velvollisuuksia. Toiminnan tulee olla järjestäytynyttä rekisteröidyllä yhdistyksellä. Rekisteröidyn yhdistyksen tulee toimia sääntöjensä mukaisesti noudattaen yhdistyslakia ja muuta lainsäädäntöä, joka mahdollisesti koskee yhdistyksen toimintaa. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2018a.).

3 VAPAAEHTOISJOHTAMINEN

3.1 Mitä on vapaaehtoisjohtaminen

Salla Kuuluvaisen mukaan vapaaehtoisjohtaminen tarkoittaa ytimiltään, että vapaaehtoisille luodaan mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhdistyksen tai yhteisön päämääriä. Vapaaehtoisten johtamisessa suunnitellaan toimintaa ja tavoitteita, innostetaan ja motivoidaan vapaaehtoisia sekä koordinoidaan vapaaehtoistyötä yhdistyksen arjessa. (Kuuluvainen, 2016, 9.) Vapaaehtoisjohtajien tärkeäksi kyvyksi katsotaan tunnistaa oikeat avainhenkilöt yhdistykselle. Vapaaehtoisten kova työpanos ja sitoutuminen ovat merkkejä kiinnostuksesta tehdä enemmän. Avainhenkilöitä kannattaa rohkaista enemmän ja antaa heille mahdollisuuden ottaa vastaan vastuullisempia tehtäviä. (Karreinen, 2010, 55.)

Vapaaehtoisjohtaja ymmärtää, ettei saavuta päämäärää ilman vapaaehtoisia. Tärkeä toimeenkuva vapaaehtoisjohtajalla on löytää vapaaehtoisista parhaimmat puolet käyttöön ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Karreinen, 2010, 94.) Voittoa tavoittelemattoman organisaation tarkoitus on muuttaa yksilöitä ja yhteiskuntaa. Tämän käsitteen vapaaehtoisjohtajan on hyvä sisäistää. Kyky muuttaa yksilöiden parhaimmat puolet esiin ja hyödyntää niitä yhteisen vision saavuttamiseksi. (Drucker, 2008, 21).

Alla mainittujen tehtävänkuvien mukaan vapaaehtoisjohtaminen voi olla hyvinkin monipuolista. Kuuluvainen (2015, 11.) toteaa, että vapaaehtoisjohtaminen pitää sisällään muun muassa:

- Kyky luoda ja ylläpitää vapaaehtoisten yhteistyö
- Perehdyttää vapaaehtoiset toimintaan
- Ratkoa konfliktit
- Yhteydenpito vapaaehtoisiiin
- Mahdollistaa vapaaehtoisten välinen yhteistyö
- Edistää yhteistä päätöksen tekoa
- Osoittaa ja räätälöidä työnkuva vapaaehtoisille.

3.2 Haasteita vapaaehtoistyön johtamisessa

Vapaaehtoisjohtajan kannattaa ymmärtää, että vapaaehtoinen on yleensä motivoitunut johdettavana. Vapaaehtoistoiminta on harrastus, jolloin vapaaehtoinen ei usein innostu lisätyöstä tai sellaisista tehtävistä, joista hän ei usko suoriutuvansa. Kulmakiviä asioiden ehkäisyssä vapaaehtoistenjohtamisessa on, jos vapaaehtoinen tuntee, ettei pysty suoriutumaan tehtävistään tai kokee tekevänsä turhaa työtä. (Karreinen, 2010, 94)

Vapaaehtoinen saattaa kokea, että hänen odotuksiinsa ei vastata riittävästi toiminnassaan. Tässä tilanteessa vapaaehtoinen voi hakea ratkaisua ristiriitaan ja hyvitystä pettymykseensä vähentämällä omaa työpanostansa

Johtajana Kaaoksen keskellä –kirjassa käsitellään haasteista mielenkiintoisella tavalla. ”Suurin haaste on se, että emme halua myöntää, että on olemassa pirullisia ongelmia. Jos myöntäisimme sen – mikä ei suinkaan olisi tappion tunnustamista – se kertoisi, että me ymmärrämme kompleksisen järjestelmän perusominaisuuksia. Niin vähenisi tuska ja turha touhuilu myös”. Tarkoittaen, että hyväksymme mieluummin ongelman osana elämää, kuin näkisimme vaivaa tehdä asian eteen töitä. On helpompaa hyväksyä ongelma ja kärsiä, kuin tehdä asioiden eteen töitä. Sama kaava toimii myös vapaaehtoisjohtamisen haasteissa. (Vartiainen, Ollila, Raisio, Lindell, 2013, 11.)

Tiimin toimivuus on tärkeää ja samalla hyvin haastavaa. Vapaaehtoistoiminnassa tiimityöskentely voi olla parhaimmillaan innostavaa ja fokusoi yhteisöllisesti tiimiläisiä organisaation yhteisiin tavoitteisiin. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 95.)

Vahva halu yksilönä vapaaehtoistoimintaan voi ylittää sen, mitä kyseisessä toimintaympäristössä ja yhteisössä on tarjolla. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia ja sen edistäviä tiloja ovat valta ja vallan erilaiset ilmentymät. (Riihkonen, Nyman, 2015, 13.)

Vapaaehtoisjohtamisessa on hyvä ymmärtää kolme vaikuttamisen aluetta:

- Alue, jota voi kontrolloida
- Alue, johon voi vaikuttaa
- Alue, joihin ei voida vaikuttaa, paitsi vaikuttamalla niihin tekijöihin, jotka säätelevät sitä.

Haasteita vapaaehtoisjohtamiseen voi luoda epäselvät vastuut ja rajat.

Vapaaehtoisjohtamisessa voi olla selvästi jaettu tehtävät ja vastuu, mutta todellisuudessa voi olla mahdollisia piiloisia valtarakenteita. Piiloisilla valtarakenteilla tarkoitetaan, että joku voi olla nimellisesti jonkin alueen johtaja, mutta oikeasti joku muu johtaa ja vaikuttaa

sivusta. Tämä tuo etenkin uusille ihmisille mahdolliseksi ymmärtää, että kuka on mistäkin vastuussa ja miten yhteisö ja organisaatio toimivat, jolloin toiminnasta vaikeasti lähestyttävä. Tällaiset piilossa olevat valtarakenteet vaikeuttavat toimintaa ja tekevät hyvistä johtamisesta hankalaa, kun ei ole selkeää valtaa ja johtajuutta määritelty. Kuvio 3 havainnollistaa, että vapaaehtoisjohtajan on tiedostettava, mihin asioihin voi vaikuttaa. Vallasta on hyvä puhua yhdistyksessä. Valta on silloin hyvä asia, kun sillä edistetään yhdistyksen toimintaa ja tehdään hyviä tekoja yhdistyksessä toimivien jäsenten hyväksi. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 84,85.).



Kuvio 3. Vaikuttamisen kolme kehää. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 84.)

3.3 Sitoumus työhön

Bridger (2015, 2.) käsittelee sitoumustaan kirjassaan *Employee Management*. Sitoumuksesta puhuttaessa mieleen tulee muutamia avainsanoja. Avainsanoja kuten osallistuminen, sitoutuminen, harkinnanvarainen ponnistus, yhteistyö, motivaatio ja suoritus. Vapaaehtoistyössä nämä ovat keskeisiä asioita toimivuuden kannalta.

Sitoumuksen yhteydessä voidaan puhua omistajuudesta. Järjestötoiminnassa omistajuudessa puhuttaessa tarkoitetaan sellaista puhetta ”meidän järjestöstä tai yhdistyksestä”. Omistajuuden tunne edistää yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä vapaaehtoistoiminnassa. (Riikonen, Nyman, 2015, 13). Ongelmien ratkomiseen tarvitaan organisaation jäsenten kesken sitoutumista ja yhteisymmärrystä. Tämä tarkoittaa, että jäsenet hyväksyvät toistensa näkemykset, eivätkä pidä kognitiivisesti tai moraalisesti vähäpitoisempina muiden mielipiteitä.

Sitouttaminen ihmisten vapaaehtoistyöhön on elintärkeää yhdistystoiminnalle. Harjun mukaan ihmisten osallistuminen ja sitoutuminen ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä. Tänä päivänä ihmiset eivät sitoudu ja osallistu vapaaehtoistyöhön niin pitkäksi ajaksi kuin ennen. Lyhytkestoinen, projektimainen ja tempauksen omainen sitoutuminen on nykyään suosittua. Sitoutuneet ihmiset kestävät tarpeen tullen hyvinkin stressaavia tapahtumatilanteita ja työoloja yhteisen päämäärän hyväksi. He pystyvät säilyttämään positiivisen asenteen myrskyn keskellä, mikä voisi muista ihmisistä tuntua työläältä ja stressaavilta. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 58-59.)

Hyvässä tiimissä jokaisella on selkeä kuva siitä, mitä tiimi haluaa sekä tiimin jäsenet ovat sitoutuneita päätöksensä taakse. Voi luottaa tiimiin, kun tiedostaa ja luottaa, että toinen on sitoutunut tekemään lupaamansa työnsä. Kaikki ihmiset ovat erilaisia, ja hyvässä tiimissä erilaisuuden hyväksyminen on tärkeää vuorovaikutuksen kannalta. Huonossa tiimissä kärsitään selkeyden ja sitoutumisen puutteesta tehtyihin päätöksiin. Rohkeus tiimiläisiltä ottaa keskinäistä vastuunottoa yhteisten päätösten mukaisesti, ovat hyvän tiimin merkkejä. Hyvä tiimi myös rakentuu yhteisille tavoitteille ja menestymiselle, jolloin keskitytään tuloksiin. Kuviossa 5 on malli, jossa ovat asiat, jotka vaikuttavat tiimityöskentelyyn. (Harju, 2016, 95-97.).



Kuvio 4. Malli tiimityöstä. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 96.)

3.4 Motivaatio

Motivaatio on keskeinen käsite järjestötoiminnassa ja järjestön johtamisessa. Ilman motivaatiota ei synny vapaaehtoista, yleishyödyllistä toimintaa. Järjestötoiminnassa motivaatio on ratkaiseva tekijä toiminnan menestymisen kannalta. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016,99). Yleinen motivaatio tehdä vapaaehtoistoimintaa on halu antaa aikaansa ja osaamistaan toisten ihmisten ja yhteisten asioiden hyväksi. Ihminen haluaa tuntea olevansa hyödyllinen ja tehdä hyvää. Puhuttaessa myötätuntoon linkittyvästä motivaatiosta, altruismista henkilö tekee pyyteettömästi vapaaehtoistoimintaa toisen hyvän edistämisen vuoksi. Tarkoittaen, että ihminen itse tuntee hyvänolon tunnetta, kun saa toisen ihmisen olon hyväksi. (Pessi, Martela, Paakkanen, 2017, 208-209.)

Vapaaehtoistyöstä ja sen johtamisesta puhuttaessa motivaation käsite on keskeinen. Voidaan ajatella, että vapaaehtoistyön johtamisen voi kiteyttää vapaaehtoisten motivoinniksi. (Kuuluvainen, 2016,45). Vapaaehtoisen tekemälle työlle on tärkeää muistaa kiittää ja antaa positiivista palautetta. Jokaisen vapaaehtoisen tulee saada kiitosta ja palautetta tekemästään työstä. Vapaaehtoisen motivaation kannalta se on erittäin tärkeää. Vapaaehtoistyönjohtaja voi huomaamattaan olla antamatta palautetta kaikille vapaaehtoisille. Tämä asettaa vapaaehtoiset eriarvoiseen asemaan ja voi lopulta johtaa

vapaaehtoisen motivaation laskuun. Vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että johtajat, jotka saavat vapaaehtoiset tuntemaan positiivisia ja itselleen tärkeitä kokemuksia pysyvät vapaaehtoistoiminnassa todennäköisemmin pidempään. (Schneider, George, 2010, 74.)

Karreisen (2010, 79) mukaan on tärkeää kiittää henkilökohtaisesti jokaista ja muistettava:

1. Kiitä
2. Kerro kuinka suuri merkitys hänen työllään on organisaatiolle.
3. Pyydä vapaaehtoista työntekijää osallistumaan uudestaan.

Kiinnostuksen osoittaminen on tärkeää vapaaehtoisen työpanosta kohtaan, joka on yksi tapa antaa positiivista palautetta. Riemuitsemisen periaate on hyvin oleellinen asia. Ihmissuhteiden este ei ole ainoastaan se, kuinka uskollisia olemme ystäviemme kanssa heidän epäonnistuttuaan, vaan miten koemme heidän onnistuessaan. (Maxwell, 2012, 264.)

Kulmalan (2017, 10.) mukaan on tärkeää luoda pelisäännöt palkitsemiselle ja keskustella vapaaehtoisen kanssa palkitsemisen tavoista ja palkitsemisen tulisi olla sellaista, mikä antaa vapaaehtoiselle itselle arvon. (Kulmala, 2017, 162.). John C. Maxwell (2012, 63-64) kertoo kirjassaan ”Menestyksen periaatteet ihmisten johtamisessa”, 1920-luvun lääkäri, neuvonantaja ja psykologi George W. Cranesta. Crane kehitti ”kohteliaisuuskerho” toimintamallin, jota hän opetti oppilailleen. Oppilaiden tuli toimintamallin mukaan lausua kohteliaisuus ainakin kolmelle ihmiselle päivässä kolmenkymmenen päivän ajan. Osa oppilaista vastusti harjoitustehtävää ja pohti: ”Eikö olisi vilpillistä kehua vihollistaan” ja ”Oletetaan että kohtaamme jonkun, josta emme pidä”. Cranen mukaan ”Ei. Vihollisen kehuminen ei ole vilpillistä, sillä kohteliaisuus on rehellinen, kiittävä maininta jostakin piirteestä tai ansiosta, joka ansaitsee kiitoksen”. Tällä tarkoitetaan, että ei koskaan voi tietää milloin kiitoksesi saattaa kohentaa yksinäisen sielun mielialaa hetkenä, jolloin tarvitsee eniten kehuja.

Maxwell kertoo hissien periaatteesta ihmisten johtamisesta. Ihmiset luokitellaan kahteen ryhmään: toiset meistä nostavat ja toiset nojaavat. Nostajat rohkaisevat ihmisiä päivittäin. Heillä on kyky tunnistaa pieni ero satuttamisen ja auttamisen välillä. Pienillä arkisilla asioilla, kuten hymyilemällä saatat kohentaa toisen olotilaa, sen sijaan että kurtistaisit kulmakarvoja. (Maxwell, 2012, 70-71.)

Työmotivaatio on ollut tärkeä organisaatiokäyttäytymisen alueella yli sata vuotta. 1900-luvun alussa tieteellisen liikkeenjohdon kehittäjä Frederick Taylor mietti, kuinka ihminen

saadaan kiinteä ajanjakso pysymään paikallaan, olemaan tarkkaavainen ja toimimaan johdonmukaisesti. Hänen mukaan mahdollisuus rahalliseen palkkioon, tarkka ohjaus ja valvonta saavat ihmisen toimimaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. (Kauhanen, 2015, 97.)

Palkkatyössä olevalla ihmisellä on motiivi pysyä töissä, joista työnantaja maksaa. Tämä mahdollistaa esimiehelle tiukan tavoitteen asetannan kehityskeskusteluissa, päivittäisen valvonnan ja käskemisen. Yhdistyksen vapaaehtoiset eivät ole palkkasuhteessa. Vapaaehtoisia motivoi jokin yhdistystoiminnan ideologia, oma tai jälkikasvun harrastus. Vaikuttamisen halu yhteisiin asioihinkin voi olla riittävä motiivi vapaaehtoisuuteen. Harmistuksen määrän ylittäessä mielihyvän määrän, saattaa motivaatio loppua, jos vapaaehtoistyöntekijää käsketään samalla tavalla kuin yrityksen työntekijää. Näin tapahtuessa vapaaehtoistyöntekijä voi päättää vapaaehtoisuuden yhdistyksen hallituksessa, avaintehtävistä tai yhdistyksestä kokonaan. (Myllymäki, Hinkka, 2016, 19.) Harjun mukaan ihmiset tekevät vapaaehtoistyötä, koska he haluavat auttaa. Yhdessä tekemisen tunne, uusien ihmisten tapaaminen ja ystävyysuhteet ovat toinen motivoiva tekijä vapaaehtoistyössä. Itsensä kehittäminen ja oppimisen halu motivoivat useita. Vanhempia voi motivoida vapaaehtoistyö lasten harrastusten kautta. Vanhemmat haluavat mahdollistaa lapsillensa hyvän harrastuksen ja sitä kautta lähteä mukaan toimintaan. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 53.)

Tärkeänä elementtinä vapaaehtoistyöntekijän motivaatioon, on uskoa häneen. Maxwell (2012, 125-127.) uskoo täyden kympin periaatteeseen. Tarkoittaen, että jokaisella ihmisellä on omat lahjansa ja edellytykset johonkin. Ihmisten tarvitsee vain uskoa itseensä ja löytää omat lahjansa. Maxwellin mukaan on viisi asiaa, jotka tiedetään ihmisistä:

- Jokainen haluaa tuntea olevansa merkityksellinen
- Kukaan ihminen ei välitä siitä, kuinka paljon tiedät, ennen kuin hän tietää, kuinka paljon välität
- Jokainen tarvitsee jotain
- Jokainen, joka auttaa jotakuta, vaikuttaa useisiin ihmisiin.
- Joku saa tänä päivänä otteen elämästään, ja hänestä tulee jotakin.

Loppela (Kulmala, 2017, 157.) käsittelee työmotivaation tukemista dialogisen johtamisen keinoin. Keskeiset periaatteet dialogiselle johtamiselle ovat kunnioittava vuorovaikutus sekä eri osapuolien tasavertainen osallistuminen toiminnan kehittämiseen. Tärkeitä sisäisen työmotivaation tekijöitä ovat itse työ, työn tulokset, saatu tunnustus työstä,

hyväksyntä ja palaute. Dialoginen suhde pitää syntyä vapaaehtoistyössä, joka on erilainen kuin palkkatyössä, jossa suhde tunnetaan kontrolloivaksi ja vaativaksi. Vapaaehtoistyö ei saa olla liian selektiivistä, byrokraattista eikä ilotonta toimiakseen tavoiteltuun suuntaan. (Harju, Ruuskanen-Himma, 2016, 58)

Motivaation hiipuessa voi vapaaehtoisuus alkaa tuntumaan velvollisuudelta ja ikävämmässä tilanteesta jopa syyllisyydentuntoiseksi suorittamiseksi. Vähäinen vapaaehtoistyöhön liittyvä oheistyötyydytys kuten hauskanpito, uudet kaverit ja uuden oppiminen, voivat olla omiaan motivaation katoamiseen. (Karreinen, Halonen, Tennilä, 2010, 114-115)

Vapaaehtoisjohtaminen voi ajoittain olla hyvinkin rankkaa, jos psyykkiset jännitteet, mielessä liikkuvat ajatukset, tunteet ja huolet kasvavat kyllin suuriksi. Hyvä johtaja opetteleekin vahvat rutiinit ja toimintatavat, jotta kykenee toimimaan hallitusti ja järkevästi kuormittavissa tilanteissa. (Järvinen, 2013, 207.) Työuupumus, ahdistus, innostuksen puute ja ongelmat vuorovaikutustaidoista ovat yleisiä työyhteisöissä. Kyseisistä vaikeista asioista voi muodostua ongelmakokonaisuuksia, joista selviäminen vaatii paljon, erityisesti johtajilta. (Vartiainen, Ollila, Raisio, Lindell, 2013, 31.)

4 CASE: LAHDEN UIMASEURA RY

4.1 Lahden Uimaseura Ry:n esittely

Lahden Uimaseura Ry on perustettu 11.7.1916. Tavoitteena seuralla on edistää ja kehittää koko elämän ajan kestäväää vesiliikuntaa. Missio on tarjota laadukasta uinninopetusta kaikille ikäryhmille ja kilpauintivalmennusta junioritoiminnasta kansainväliselle huipputasolle asti. (Lahden Uimaseura Ry Toimintalinja, 2018, 5.)

Tavoitteena Lahden Uimaseuralla on olla merkittävin vesiliikunnan toimija ja yhteistyön rakentaja Päijät-Hämeen alueella. Kasvatukselliset tavoitteet ovat tarjota lapsille ja nuorille turvallinen ja mukava ympäristö uintiharrastukseen ja liikunnallisen elämäntavan omaksumiseen. Urheilulliset tavoitteet ovat tarjota jokaiselle seuran jäsenelle onnistumisia vesiliikunnan ja uintiturheilun parissa. Yksi tärkeimpiä tavoitteita on luoda koko elämän kattava liikunnallinen elämäntapa, kannustaa liikunnan iloon ja pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään. (Lahden Uimaseura Ry Toimintalinja, 2018, 5.)

Tavoitteet

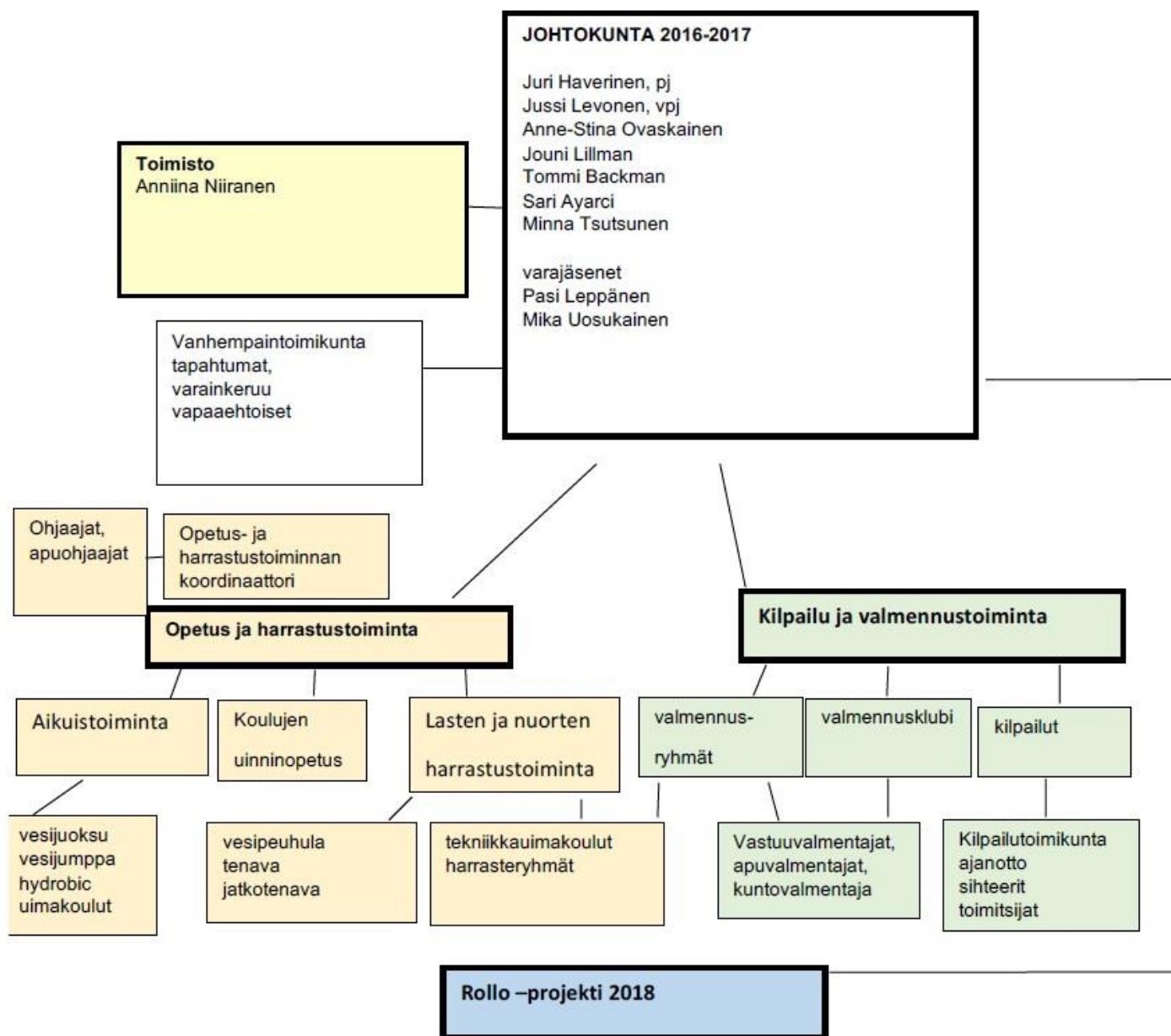
- kaikille uinnin opetusta
- vesiliikuntaohjelma ”vauvasta-vanhukselle”
- tasokas valmennusjärjestelmä
- menestyvät uintijoukkueet
- hyvät harjoitusolosuhteet
- vakaa talous
- optimaaliset harrastajamäärät
- yhteistyö lähiseudulla
- toimiva yhteistyö seuran sisällä

Lahden Uimaseuran arvoihin kuuluu ihmisläheisyys, luottamus ja menestys. Lahden Uimaseura haluaa painottaa, että jokainen ihminen on erilainen ja arvokas. Seura tuntee oman kasvatustavunsa ja pyrkii siihen, että toiminta on humanistista ja yksilöä arvostavaa. Toiminta perustuu moraalisesti kestäville toimintatavoille ja pyrkii

kohtelevaan kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Sitoutuminen on tärkeä tukipilari seuralle. Lahden Uimaseura sitoutuu yhteisiin päämääriin. Periaatteena toimii ”teen minkä lupaan”, jolloin voi luottaa, että asiat tulee tehtyä. (Lahden Uimaseura Ry, Toimintalinja, 2018, 6.)

Lahden Uimaseuran päättävään elimeen, johtokuntaan valitaan jäsenet kerran vuodessa järjestettävässä vuosikokouksessa. Vuosikokous järjestetään seuran sääntöjen mukaisesti kunkin vuoden marraskuun loppuun mennessä. Kokouksessa valitaan seuran puheenjohtaja kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja vuorovuosina kolme varsinaista jäsentä ja yksi varajäsen kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Hallinto tehdään vapaaehtoisvoimin Lahden Uimaseurassa. Johtokunnan jäsenet valitaan seuran jäsenistöstä ja johtokuntaan valitut jäsenet edustavat koko seuraa. (Lahden Uimaseura Ry, Toimintalinja, 2018, 22.).

Lahden Uimaseuralla oli ilman toiminnanjohtajaa 37 kuukautta, kunnes johtokunta päätti keskustella toiminnanjohtajan rekrytoinnista. Johtokunta keskusteli valinnasta, jolloin päätettiin rekrytoida seuran toiminnanjohtaja 9.4.2018. alkaen. (Lahden Uimaseura Ry, Pöytäkirja, 2018).



KUVIO 5. Lahden Uimaseuran toimintakaavio (Lahden Uimaseura, toimintalinja)

4.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on laadullinen (kvalitatiivinen), tapaustutkimus eli case-tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus nähtiin järkevimmäksi tutkimusmenetelmäksi. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ilmiötä, joka on tässä tilanteessa Lahden Uimaseuran vapaaehtoisjohtaminen. (Kananen, 2013, 26.) Kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus soveltuu hyvin tutkimusmenetelmäksi, kun ollaan kiinnostuneita tapahtumien

yksityiskohtaisista rakenteista. Metsämuuronen (2001, 14.) puolestaan totesi vuonna 2001, että laadullinen tutkimus soveltuu hyvin, kun:

- Ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista eikä niinkään niiden yleisluontoisesta jakaantumisesta
- Ollaan kiinnostuneita tietyistä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista
- Halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai jossa ei voida kontrolloida läheskään kaikkia vaikuttavia tekijöitä.
- Halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syysseuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla

4.3 Aineiston keruu

Tutkimusta tehdessä minulla oli niin sanotusti ”herkullinen tilanne” suorittaa tutkimus. Olen päässyt sivusta seuraamaan Lahden Uimaseuran toimintaa olemalla itse sisällä siinä. Aloitin Lahden Uimaseuran Rollo-projektissa jouluna 2017 ja olen projektin loppuun, kesäkuun viimeiseen päivään asti töissä. Lahden Uimaseuran Rollo-projektista lisää tietoa liitteessä 1.

Case-tutkimus antaa mahdollisuuden niin sanottuun kenttätyöhön. Kenttätyö on erityinen tapa päästä tavoittamaan tutkittavien omaa näkökulmaa. Tässä tutkimuksessa kuitenkin pyritään olemaan mahdollisimman objektiivinen. Objektiivisuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että tutkija ei sekoita omia uskomuksiaan, arvostuksiaan ja asenteitaan tutkimuskohteeseen. Tarkoittaen, että tutkija ottaa neutraalin kannan haastatteluissa, eikä pyri manipuloimaan tutkimuskohdetta (Eskola, Suoranta, 1998, 16.)

Haastattelun lajiksi päädyttiin tekemään puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu. Teemahaastattelu soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa halutaan selvittää vähemmän tiedostettuja asioita tai tutkimuksen aihe on itsessään arka. (Metsämuuronen, 2001, 42.)

Haastattelu sopii, kun halutaan selventää vastauksia sekä syventää saatavia tietoja. Hirsjärven (2000, 34.) mukaan haastattelu sopii hyvin, kun tutkitaan vähän kartoitettua, tutkimatonta aluetta.

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina anonymisti ja tutkimuksen kohdehenkilöt haastatteluun valittiin Lahden Uimaseuran organisaation johtotehtävissä olevista.

Kohdehenkilöt valittiin seuran johtokunnasta vuodelta 2017-2018 ja Lahden Uimaseuran Rollot2018 -projektin johtoryhmästä. Haastateltavien määrä tutkimuksessa on kahdeksan. Seitsemän haastattelua käytiin rauhallisessa toimintaympäristössä ja yksi haastattelu oli puhelinhaastattelu kyseisen haastateltavan aikataulun takia. Puhelinhaastattelut ovat hyvä vaihtoehto tehdä puolistrukturoituja haastatteluja. Puhelinhaastattelut mahdollistavat haastattelemaan kiireisiä ja kaukana asuvia ihmisiä. (Hirsjärvi, 2000, 65.).

Haastateltavat jätetään anonyymeiksi tutkimuksessa, jotta haastateltavat henkilöt eivät ole tunnistettavissa. Haastateltavia kunnioittaen, heille kerrottiin, että haastattelu tehdään anonyymisti. Näin voidaan mahdollisesti saada luotettavampaa materiaalia haastatteluista, eikä luottamuksellista haastattelumateriaalia voida tunnistaa keneltä tieto on peräisin. Haastattelut suoritettiin keväällä 2018.

Teemoiksi haastatteluille syntyivät:

- Sitoutuminen ja motivaatio sekä syy omalle vapaaehtoistoiminnalle.
- Mihin johtamista tarvitaan Lahden Uimaseurassa.
- Vapaaehtoistoiminnan hyvät ja huonot puolet johtamisen näkökulmasta.
- Kuinka kehittää johtamista Lahden Uimaseurassa.

4.4 Sitoutuminen ja motivaatio sekä syy omalle vapaaehtoistoiminnalle

Kerro omin sanoin miksi olet tullut mukaan Lahden Uimaseuran vapaaehtoistoimintaan, oli ensimmäinen kysymys, jonka tutkijana haastateltavilta kysyin. Tällä kysymyksellä pyritään selvittämään lukijalle, minkä takia ihmiset alun perin lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan, puhumattakaan vapaaehtoisjohtajaksi.

Seuraavanlaisia ilmiöitä tuli ilmi ensimmäisestä kysymyksestä:

”Poika valitsi harrastaa uintia. Tylsistyneenä altaan vierellä ajattelin, että kai täällä voisi jotain tehdä. Luottamus kasvoi muiden vanhempien silmissä ja pääsin johtokuntaan. Pikkuhiljaa hiipimällä ja osittain ehkä vahingossakin joutunut tähän tilanteeseen.”

”Lähtökohtana on se, että lapset ovat seurassa mukana ja halusin olla enemmän aktiivisena osapuolena siinä ja osallistua seuran tekemiseen. Näin tilaisuuden, että on mahdollisuus lähteä vaikuttamaan ja kehittämään seuraa.”

”Vaikuttaminen on motivoinut. Tärkeä yhteiskunnallinen vaikutus. Saada lapsille ja nuorille tärkeää tekemistä.”

”Halu kehittää itseään ja mahdollisesti tehdä asioita, joita ei pääse tekemään arkiduunissa.”

”Otetaan osaa, että jos joku tuntee, että minulla olisi jotain annettavaa. Kannan suurta vastuuta siitä mikä minulle annetaan.”

”Velvollisuus kantaa oma vastuu vapaaehtoistyöstä.”

”Se, että näen iloisen naaman muiden seuratoimijoiden kasvoilla, on isompaa mitä rahalla saa.”

Haastatteluissa tuli selkeästi ilmi, että jokainen haastateltava on lähtenyt toimintaan mukaan alun perin siksi, että oma lapsi on aloittanut uinnin harrastuksen jollain tasolla ja sitä kautta tullut vanhempana mukaan toimintaan.

Pintaa syvemmälle raapaistaessa voidaan todeta, että omien lapsien harrastustoiminnassa mukana oleminen ei ole ainoa syy vapaaehtoistoiminnalle. Haastattelussa tuli yleisesti ilmi, että halutaan vaikuttaa ja kehittää seuran toimintaa eteenpäin ja tämän takia lähdetty toimintaan mukaan syvemmälle. Lapset ovat sitoutuneita uintiin, jolloin vanhemmatkin ovat yleisesti sitoutuneet enemmän seuran toimintaan. Yhtenä piirteenä haastatteluissa tuli esille myös, että on halu ja velvollisuus olla mukana lapsen harrastuksessa. Tunne, että on velvollisuus antaa oma kortensa kekoon vapaaehtoistoiminnasta.

Muutama haastateltavista kertoi myös, että innoittavana tekijänä on ollut halu kehittää itseään sekä päästä tekemään asioita, joita ei muuten pääsisi tekemään päivätyössä. Päivätyössä on yleensä todella selvät raamit työlle, mutta vapaaehtoistoiminnassa annetaan enemmän mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Tutkimuksessa ilmeni myös vahvasti se, että vapaaehtoistyössä hyvän tekeminen motivoi paljon ihmisiä. Se tunne, mikä tulee, kun näkee seurantoimijan iloisen naaman ja onnistumisen tunteen. Sitä tunnetta ei rahalla voida saada.

Toisena kysymyksenä kysyttiin haastateltavilta aktiivisuutta sekä sitoutuneisuutta asteikolla 1-10 vapaaehtoistoiminnassa Lahden Uimaseurassa. Tällä kysymyksellä pyritään mittaamaan Lahden Uimaseuran vapaaehtoisjohtajien aktiivisuutta ja sitoutuneisuutta. Kaikkien haastatteluiden keskiarvoksi aktiivisuudesta tuli 9,25 ja sitoutuneisuudesta 9,625. Haastateltavat arvioivat oman aktiivisuutensa ja sitoutumisensa numeerisesti korkealle tasolle.

Voidaan todeta, että haastateltavat ovat hyvin aktiivisia ja sitoutuneita vapaaehtoistoimintaan. Haastatteluissa on tullut ilmi, että ei haluta tehdä asioita

vasemmalla kädellä toiminnassa. Sitoutuminen nousi hieman korkeammalle kuin aktiivisuus tuloksien perusteella. Sellainen kuva haastatteluista on tullut, että ihmiset tekevät sen, minkä lupaavat ja ovat päättäneet.

4.5 Mihin johtamista tarvitaan Lahden Uimaseurassa

Seuraavaksi tutkitaan, mihin johtamista tarvitaan Lahden Uimaseurassa haastateltavien henkilöiden vastauksien perusteella. Haastateltavien mukaan:

”Luodaan toimintaympäristö ja resurssit toiminnalle sekä, millä eväillä siihen pyritään”

”Ihmiset tekisi asioita siten, että voitaisiin kehittää seuraa. Tarvitaan joku, joka pitää ne langat käsissä, muuten käy niin, että häntä heiluttaa koira. Täytyy olla joku, joka sanoo, kuinka asiat täytyy tehdä. Puhutaan isosta seurasta, 1000 jäsentä, niin voisi helposti tulla oman edun tavoittelua. Johtaminen vähentää sellaista”

”Tietty joukko ihmisiä, joilla on kyky ja halu muodostaa ammattitaito. Ammattitaito käytetään sen organisaation tavoitteiden suuntaan. Nyt jos johtamista ei ole, niin ihmiset tekevät asioita omalla parhaalla tavallaan, mutta se ei vie organisaatiota eteenpäin. Johtaminen on enemmänkin suunnan näyttämistä, innostamista ja uskon valamista, joskus myös ohjaamista ja neuvomista, mutta ennen kaikkea mukaan ottamista”

Haastattelujen tulosten mukaan kaikki toiminta tarvitsee jonkinlaista johtamista pärjätäkseen. Tarvitaan käytännössä joku, joka sanoo viimeisen sanan. Johtamista tarvitaan, muuten asiat eivät tapahdu ja asioissa ei ole päätösvaltaa.

4.6 Vapaaehtoistoiminnan hyvät ja huonot puolet johtamisen näkökulmasta

Seuraavaksi pyritään selvittämään, että mitkä asiat ovat menneet hyvin, ja mitkä puolestaan huonosti vapaaehtoistoiminnassa johtamisen näkökulmassa.

Vastauksissa nousi esiin seuraavanlaisia positiivisia piirteitä vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta:

- toiminta on saatu avoimemmaksi
- ryhmien välinen tekeminen
- johtokunnassa alan ammattilaisia

- toiminnanjohtajan palkkaus
- tosi strukturoitu rakenne, säännölliset tapaamiset jne.
- vanhempien sosiaalisuus lisääntynyt
- onnistuttu viestittyä, että kaikki työ on tärkeää
- ihmiset ovat sitoutuneita vapaaehtoistyöhön
- rakkaudesta lajiin
- yhdistyksen ammattimainen ote

Negatiivisia asioita puolestaan oli

- avoimuus puute
- vapaaehtoisten aktivointi
- vapaaehtoistoiminta tuntuu työlle
- harrastepuolen ryhmän vanhempia ei ole riittävästi informoitu
- johtokunnan jäsenen rooli ei ole joillekin selvä
- johtokunnassa vain kilpauimareiden vanhempia
- Yhteisöllisyyden puute
- vapaaehtoistoiminnassa tuntuu välillä, että tietyt henkilöt tekevät viime kädessä työt loppuun asti
- johtokunnan rekrytointi toiminta
- yhdistyksen ammattimainen ote

Seuraavaksi avataan tarkemmin haastattelun tuloksia. Lahden Uimaseuran toiminta on ollut haastattelujen perusteella menneinä vuosina hyvinkin värikästä. Tähän ollaan osattu ottaa kantaa ja kehittää eteenpäin. Lahden Uimaseura on myös selviytynyt ajoista, jolloin seura on ollut lähellä kadota kokonaan. Tämä osoittaa palavaa sisua Lahden Uimaseuran organisaatiolta ja kykyä selviytymään rankoistakin ajoista. Haastatteluissa on tullut ilmi, että toimintaa Lahden Uimaseurassa on saatu kehitettyä eteenpäin. Johtokunnassa on alan ammattilaisia, joilla jokaisella on oma vastuu alue huolehdittavana. Toiminta johtokunnassa on asian mukaista. Hyvänä puolena haastatteluissa ollaan todettu, että seuran palkkaama toiminnanjohtaja helpottaa johtokunnan toimintaa huomattavasti. Johtokunta on joutunut aikaisemmin tekemään operatiivista työtä, joka on työllistänyt todella paljon. Operatiivinen työ ei kuulu käytännössä johtokunnalle ollenkaan, mutta toiminnanjohtajan puutteesta johtuen johtokunnalla ei ole ollut vaihtoehtoja. Toiminnan johtajan palkkaus Lahden Uimaseuraan on keventänyt johtokunnan tehtäviä, jolloin johtokunnalla on enemmän aikaa keskittyä heille kuuluviin tehtäviin. Moni haastateltu on todennut, että suuri osa ihmisistä ovat sitoutuneita vapaaehtoistoimintaan Lahden Uimaseuraan. Ilmapiiri mainittiin myös positiivisena toimintana Lahden Uimaseurassa.

Vanhemmat, jotka ovat usein lastensa harrastuksessa mukana, ovat onnistuneet luomaan hyviä suhteita keskenään. Haastatteluissa on hyvin vahvasti noussut tunne, että jokainen haastateltava on mukana rakkaudesta lajiin, jolloin pystyy myös mahdollisesti antamaan itsestään paljon enemmän, kuin mitä voisi antaa päivätyössään.

Vahvasti esille tullut tarve seuran yhtenäistämisestä on tullut ilmi. Seura on käytännössä jakautunut kahtia; harrastepuolen jäseniin ja kilparyhmän jäseniin. Muutama haastateltava mainitsi, että menneisyydessä harrastepuoli ja kilparyhmällä oli paljon enemmän yhteisiä aktiviteetteja ja tapahtumia yhdessä. Nyt nämä yhteiset aktiviteetit ovat kadonneet melkein olemattomiin. Haastatteluissa ilmenikin, että yhteisöllisyyttä ei ole tarpeeksi harrastepuolella ja kilpapuolen kesken. Johtokunta ei ole riittävästi panostanut harrastepuolen informointiin. Moni haastateltava toteaa, että on epäonnistuttu informoinnissa. Ei ole onnistuttu saavuttamaan harrastepuolen ryhmää aktiiviseksi. Muutama haastateltava ajattelee, että johtokunta ei ole tarpeeksi näkyvillä harrastepuolen toiminnassa. Suurimmalla osalla harrastepuolen jäsenillä ei ole käsitystä, keitä johtokuntaan ylipäätään kuuluu. Muutama haastateltava ajattelee, että johtokunnan pitäisi olla enemmän näkyvillä kokonaisuudessaan Lahden Uimaseuran toiminnassa, niin että johtokunnan jäsenet olisivat helposti lähestyttävissä. Näin ihmiset osaisivat paremmin kontaktoida johtokunnan jäseniä. Yksi haastateltavista oli puolestaan sitä mieltä, että johtokunnan ei pitäisi niinkään olla näkyvillä. Haastateltava toteaa: *”Johtokunta on elin, jonka ei kuuluisi antaa kasvoja seuralle. Johtokunnan ihmiset vaihtuvat pahimmillaan vuoden välein. Toiminnanjohtajan ja harrasteuinnin valmennuspäällikön kuuluisi antaa kasvot seuralle, koska he ovat pysyviä.”* Tilanne on ollut haastava, koska varsinaisia kasvoja ei niin sanotusti ole ollut. Vasta toiminnanjohtajan valitsemisen jälkeen huhtikuussa 2018, seura voi alkaa kehittämään pysyvämmät kasvot seuran toiminnalle.

Johtokunnan jäsenet edustavat koko Lahden Uimaseuraa. Suurin osa Lahden Uimaseuran jäsenistä on harrastepuolelta. Johtokunnassa tällä hetkellä kaikki jäsenet ovat kilparyhmän uimareiden vanhempia, eikä tällä hetkellä harrastepuolen jäseniä ole yhtään johtokunnassa. Ongelmakohtaksi nähdään, että johtokunnassa ei ole yhtään jäsentä harrastepuolelta edustamassa. Lukijan on hyvä ymmärtää, että seuran yksi tavoitteista ovat menestyvät uintijoukkueet, jolloin on ymmärrettävää, että johtokunta on kilpailupainotteinen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki johtokunnan jäsenten tulisi koostua kilparyhmän vanhemmista. Johtokunnan tulisi keskittyä enemmän harrastepuoleen ja saada johtokuntaan vähintään yksi harrastepuolen jäsen edustamaan harrastepuolta. Kilparyhmän vanhemmat ovat hyvin aktivoituneita kyllä, mutta haasteena on harrastepuolen vapaaehtoisien hyvin alhainen määrä. Voidaan todeta, että johtokunta

ei ole onnistunut tavoitteessaan rekrytoida harrastepuolen ihmisiä vapaaehtoistoimintaan riittävin määrin, jotta heitäkin saataisiin johtokuntaan asti.

Lahden Uimaseuran vapaaehtoistoiminta, etenkin johtokunnan näkemyksestä on muuttunut hyvin yritysmäiseksi. Tämä on jakanut haastateltavien mielipiteitä. Yksi haastateltava toteaa: *”Ennen on ollut rennompaa. Ammattimainen käytös syö pois hassuttelusta ja liika pro-kulttuuri tappaa luovuuden ja innon.”* Toinen haastateltava painottaa: *”Iloa on kadonnut, kun on otettu liikaa yritysmaailman tapoja.”*

Osa puolestaan on sitä mieltä, että ammattimainen käytös on seuralle hyväksi.

Haastateltava, joka uskoo ammattimaiseen toimintaan, toteaa selkeästi näin:

”Luottamustehtävissä on tärkeää, että on ilo, mutta on huomioitava, että aina ei ole hauskaa. Ilo varmasti häviää, jos unohtuu syy: ”what are we fighting for”, jos puolestaan vetää omaa agenda ja asioita, jotka ovat vain kivoja, niin paikka ei välttämättä ole johtokunnassa.”

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kokee johtokunnan olevan vaikeasti lähestyttävä, varsinkin harrastepuolen jäsenille. Johtokuntaa on kuvailtu, että se on hyvin yritysmäinen piirteiltään, mikä johtaa siihen, että vapaaehtoistoiminta on alkanut tuntua liian ammattimaiselle uusien vapaaehtoisten silmissä. Ihmiset voivat tuntea, että uusilla mahdollisilla vapaaehtoisilla tulee tunne, että ei ole mitään annettavaa seuralle, kun huomaavat kuinka yritysmäisesti johtokunta toimii. Tämä seikka voi mahdollisesti jättää ”tavallisia” ihmisiä pois toiminnasta, kun kokevat, että heillä ei ole mitään annettavaa seuralle. Muutama haastateltava puolestaan ajattelee, että kauan toimineet ihmiset eivät välttämättä anna tilaa uusille ihmisille. Seuran toiminnassa on ollut tiettyjä henkilöitä hyvin kauan mukana, joka voi mahdollistaa, että osa ei anna tilaa uusille vapaaehtoisille. Moni haastateltava on todennut, että välillä toiminta tuntuu kuin toiselta työltä.

Harrastustoiminta on tuntunut monen mielestä kuin työltä ja joskus jopa stressaavalta, varsinkin johtokunnassa.

Haastatteluista ilmeni mielenkiintoinen piirre vapaaehtoistoimintaan tehtyä työmäärää kohtaan liittyen. Osa haastatteliijoista on sitä mieltä, että työmäärä, jonka vapaaehtoinen tekee Lahden Uimaseurassa, määrittelee kyseisen henkilön arvon seuran toiminnassa. Toisin sanoen sellaista ihmistä ei arvosteta, jonka työpanos on pienempi vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Osa uimareiden vanhemmista, jotka ovat vapaaehtoisia seurantoiminnassa, arvioivat vapaaehtoisia tehtyjen tuntimäärien perusteella. Tämä voi luoda niin sanottuja kuppikuntia. Kuppikunnat jakautuvat ihmisiin, jotka antavat suuren osan ajastaan seuralle sekä ihmisiin, jotka eivät anna niin suurta osaa ajastansa seuralle. Yksi haastateltavista toteaa, että: *”On huonoa, että vanhemmat joutuvat pyytämään*

anteeksi sitä, että heillä on monta lasta, eikä heillä ole aikaa vapaaehtoistoiminnalle ja kokevat, että emme arvosta heidän työpanostaan. Vapaaehtoisia saadaan runsaasti, kun luodaan tietty paine siitä, että jokainen haluaa olla arvostettu yhteisössä.” Osa haastateltavista oli puolestaan toista mieltä. Heidän mielestään tällaista jakaumaa ei ole näkyvissä. Heidän mielestään jokainen työpanos on tärkeää, oli se sitten vähän tai paljon. Jokainen vapaaehtoinen on tärkeä seuran kannalta.

Työntekoon liittyen on haastateltavilta tullut ristiriitaisia näkemyksiä. Sanotaan, että työnjako on onnistunut hyvin ja ihmiset ovat hyvin sitoutuneet työhönsä. Muutama henkilö toteaa kuitenkin, että on olemassa tiettyjä henkilöitä, jotka viime kädessä joutuvat tekemään työn loppuun. Yksi johtokunnan jäsen ajattelee, että niin ei voi tehdä, että johtokunnassa alkaisi tekemään muiden tehtäviä. Jokaiselle on määritelty omat tehtävät ja niiden mukaan toimitaan. Marttyyrin liikettä ei sovi tehdä, että tekee muiden hommat loppuun, kun he eivät ole itse saanut vietyä tehtäviä loppuun asti. Tarkoittoaen, että ihmiset eivät ala toteamaan, että tuo yksi ihminen kumminkin lopulta tekee työn loppuun asti, jolloin työnjakaminen on epäonnistunut. Jokainen tekee oman osansa, jos töitä ei tehdä, niin sitten työt jäävät tekemättä. Siihen haastateltava toteaaakin määrätietoisesti: *”Jos haluat auttaa nälkäistä miestä, niin älä tarjoa hänelle lounasta, vaan opeta hänet kalastamaan.*” Toiminnan kuuluisi olla sellaista, jossa ihmiset ovat sitoutuneet samaan päämäärään. Yksi haastateltava toteaa, että ei ole varma siitä, että onko kaikki sitoutuneet samaan päämäärään.

4.7 Kuinka kehittää johtamista Lahden Uimaseurassa

Haastattelun viimeisissä kysymyksissä haastatteliijoilta kysyttiin, mitä oman päivätyön positiivisia asioita voisi tuoda Lahden Uimaseuran toimintaa sekä, kuinka johtamista voisi kehittää seurassa. Ennen varsinaista kysymystä haastateltavilta kysyttiin yleisesti, miten oman päivätyön toiminta eroaa Lahden Uimaseuran toiminnasta. Vastauksia alustavaan kysymykseen oli pääasiassa kahdenlaisia. Haastatteluista ilmenee, että monet haastateltavat tuntevat toiminnan melko yritysmäiseksi. Moni haastateltava kertoi, että samoja piirteitä löytyy paljonkin, kuten muun muassa palaverikäytäntö, puhutaan taloudesta, kävijämäärästä ja tehtävänkuvista. Johtokunnassa jokaisella ihmisellä on oma vastuu alue, joka on jaettu ammattiosaamisen ja mielenkiinnon perustein. Tämä voi olla yksi syy, minkä takia moni kokee toiminnan samanlaiseksi, kun tehtävät ovat jaettu ammattiosaamisen kautta johtokunnassa. Haastattelussa ilmenee poikkeavuuksia, että kovia myyntitavoitteita ei ole, koska Lahden uimaseura ei ole myyntiyhtiö.

Vapaaehtoistoiminnassa ei voi valita kenen kanssa tekee töitä. Päivätyössä voi enemmän

vaikuttaa kenen kanssa tekee töitä. Toiminta on seuratoiminnassa rennompaa sekä toiminta Lahden Uimaseurassa on enemmänkin harrastus.

Seuraavaksi selvitetään, mitä positiivisia asioita haastateltavat toisivat seuratoimintaan, sekä miten he lähtisivät kehittämään toimintaa johtamisen näkökulmasta. Vastauksia haastateltavilta tuli monesta eri näkökulmasta.

Tärkeimpiä kehityskohteita, joita haastatteluissa ilmeni

- koko seuran yhteisöllisyys
- johtokunnan rooli
- avoimuus, läpinäkyvyys ja tiedottaminen
- kulttuuri

Tärkeimpiä haastattelussa ilmenneitä kehityskohteita olivat:

”Kerrataan asioita, missä ollaan onnistuttu, ja miksi ollaan onnistuttu. Muistetaan iloita ja onnistumisista. Pitäisi puhua enemmän ihmisten jaksamisesta. Johtokuntaan ainakin yksi ihminen harrastepuolen vanhemmista, jotta saadaan näkyvyyttä harrastepuolelta”

”Toivoisin enemmän sellaista kannusta kaveria kulttuuria.”

”Jatkumon takia rentous ja yhteisöllisyys, että me ollaan yksi seura.”

”Avoimuutta kaipaisin. Omassa työssä painotetaan tiimien kautta tekemistä ja vastuuta. Nyt on selkeästi johtokunta, kilpailutoimikunta, vanhempaintoimikunta ja harrastepuoli. Tavallaan kaikki toimii, mutta ei yhdessä. Voisi olla enemmän yhteisöllisyyttä”

”Palautekulttuurin edistäminen, hyödynnetään palautetta ja avataan kanava palautteenannolle. Palaute on mestarin aamiaista.”

Osa haastateltavista näkee yhteisöllisyyden laskeneen vuosien varrella. Toivotaan enemmän yhtenäistä, kokonaista uimaseuraa, jossa harrasteryhmä ja kilpailuryhmä ovat enemmän tekemisissä toistensa kanssa. Erilaisten tapahtumien järjestäminen yhdessä voisi toimia auttamaan seuraa yhtenäistymään paremmin.

Halutaan löytää oikeanlainen viestintäkanava Lahden Uimaseurassa, jolla saadaan tavoitettua kaikki seuran jäsenet. Todella monet haastateltavista toivoo harrastepuolen aktivoimista. Halutaan tehokkaampaa viestintää harrastepuolen jäsenille. Yhdeksi pääpiirteeksi on noussut monelta haastateltavalta, että johtokunta kaipaa enemmän

harrastepuolen näkymää. Monet haastateltavista toivovatkin, että saisi johtokuntaan vähintään yhden jäsenen harrastepuolelta.

Yhdeksi tärkeäksi seuran kehittämiskohteeksi on noussut avoimuus ja luottamus. Luottamusefektiä, nimenomaan henkilökunnassa kaivataan enemmän. Tämä mahdollistaa sen, että ihmiset voivat avoimesti keskustella vaikeistakin asioista. Puhutaan niin sanotusti konfliktikykyisyydestä. Yksi haastateltava toivoo seuraan toimintaan enemmän palautteenantoa. Palautteenannolla näytetään kykyä haluun oppia. Siihen haastateltava tokaiseekin osuvasti: *”Opettamisen kultainen sääntö, kun kyvytön neuvoo halutonta tekemään tarpeetonta, niin silloin ollaan hukassa.”* Tietynlaista palautekulttuurin edistämistä toivotaan uimaseuran toimintaan.

Toiseksi tärkeäksi elementiksi on noussut iloitseminen. Yhden haastateltavan mukaan tehdään hyvin paljon asioita kritiikin kautta, suhtaudutaan asioihin kriittisesti ja asiat tehdään hyvin vakavamielisesti. Tietynlainen leikkimielisyys puuttuu. Haastateltavat toivovat enemmän kehitystä siihen suuntaan, että toiminta saa enemmän positiivista näkymää. Yksi haastateltava ehdottaa, että Lahden Uimaseura voisi ottaa tavaksi, että kerrataan asioita, joissa seura on onnistunut ja muistaa iloita kyseisistä hetkistä. Monet haastateltavista ovat kehuneet tämän hetkistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä, mutta joistain seuran kulttuuritavoista, kuten totisesta otteesta, voi olla vaikea päästä irti. Osa haastateltavista toivoo Lahden Uimaseuraan enemmän positiivisempaa kulttuuria.

4.8 Johtopäätökset ja jatkokysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka taataan vapaaehtoisjohtamisen jatkumo. Mitä käytännössä tarvitsee tapahtua, jotta Lahden Uimaseuraan saadaan enemmän vapaaehtoistyöntekijöitä. Tutkimuksessa ensimmäiseksi selvitettiin syyt vapaaehtoistyön aloittamiseen ja motivaation lähteen vapaaehtoisjohtamiseen Lahden Uimaseurassa. Vastaukset olivat yksimielisiä; jokainen haastateltava on lähtenyt alun perin omien lastensa takia vapaaehtoistoimintaan. Lasten uinnin aloittamisen jälkeen tutkimuksen kohdehenkilöt ovat sulautuneet vapaaehtoistoiminnan syövereihin vuosien varrella. Keskeisiä motivaation ja sitoutumisen syitä vapaaehtoisjohtajuuteen tutkimuksessa selvisi, että ihmiset haluavat olla mukana lastensa harrastuksessa mukana. Monella on vahva halu vaikuttaa ja kehittää Lahden Uimaseuraa eteenpäin. Osa motivoi tehdä tärkeää yhteiskunnallista toimintaa lapsille. Tietoisuus siitä yhteisen hyvän saavuttamiseksi motivoi monia. Joillekin ilmeni tutkimuksessa, että itsensä kehittäminen ja vapaus tehdä erilaisia töitä kuin päivätyössä, motivoi vapaaehtoisjohtajuuteen.

Tutkimuksessa tutkittiin asteikolla kohderyhmän motivaatiota ja sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Tuloksissa selvisi, että haastateltavat ovat todella motivoituneita ja sitoutuneita toimintaansa Lahden Uimaseurassa. Seuraavaksi tutkimuksessa selvitetään lyhyesti kertomalla, mihin johtamista tarvitaan Lahden uimaseurassa.

Tämän jälkeen tutkittiin Lahden Uimaseuran vapaaehtoistoiminnan jyvää ja akanoita. Tutkimuksessa selvisi, että vapaaehtoistoiminta seurassa on ollut ajansaatossa hyvinkin värikästä ja kommelluksilta ei ole vältytty. Tämänlaiset piirteet ovat hyvin yleisiä urheiluseuroissa, eikä Lahden Uimaseura ole poikkeus. Kaikesta kommelluksista huolimatta ja seuran aikaisemmista taloudellisista ahdingoista, on seura selvinnyt ja kyennyt jatkamaan eteen päin. Toiminta on saatu raiteilleen ja avoimuutta ollaan saatu lisää. Toukokuussa 2018 aloittaneen toiminnanjohtajan uskotaan olevan suuri hyöty seuralle, kun johtokunnan ei tarvitse enää tehdä operatiivista työtä, vaan nyt toiminta on siirretty toiminnanjohtajalle. Tämän myötä toiminnanjohtaja voi perehtyä tarkemmin seuran operatiivisiin toimiin. Positiiviseksi asiaksi tutkimuksessa ilmeni myös, että ihmiset ovat rakkaudesta lajiin mukana vapaaehtoisjohtajina. Ristiriitaiseksi asiaksi ilmeni tutkimuksessa, että osa oli vahvasti sitä mieltä, että johtokunnan ammattimainen ote on hyväksi seuran toiminnalle. Toinen osa oli puolestaan sitä mieltä, että ammattimainen ote vie liikaa iloa ja syö luovuutta sekä motivaatiota seuran toiminnasta.

Negatiiviseksi asiaksi tutkimuksessa ilmeni muun muassa avoimuuden puute. Tutkimuksessa ilmeni tosin myös, että avoimuutta on saatu kehitettyä, mutta tutkimuksen perusteella työnsarkaa avoimuuden kehittämiseen on. Koko uimaseuran yhteisöllisyys on tutkimuksessa noussut hyvin pinnalle. Monet haastateltavat ovat todenneet, että yhteisöllisyys on ottanut takapakkia aikaisempaan nähden. Monien mielestä seura ei tunnu enää yhtenäiseltä seuralta. Tutkimuksessa voidaan tulla tulokseen, että kilparyhmä on saanut liian suuren palan huomiosta, verraten siihen, minkä harraste puolen pitäisi saada. Kilparyhmään verraten harrastepuolen näkyvyys on varsin pieni. Johtokuntaan ei ole onnistuttu saamaan harrastepuolelta jäseniä johtokuntaan, mikä puolestaan tarkoittaa, että johtokunta ei ole onnistunut löytämään oikeaa viestintäkanavaa harrastepuolen suuntaan.

Tutkimuskysymykseen vastaten, kuinka varmistaa vapaaehtoisjohtamisen jatkumo seurassa, ja kuinka lisätä vapaaehtoistoimintaa seurassa. Tutkimuksessa selvisi tarpeelle yhdistää seura kokonaiseksi, toimintakulttuurin muuttamista avoimemmaksi ja tarpeellisuuden ottaa harrastepuoli suuremmin toimintaan mukaan. Näiden tutkimustulosten toteutuessa seurassa vapaaehtoisjohtaminen voidaan mahdollisesti varmistaa ja vapaaehtoistoimintaa lisättyä.

Jatkotutkimuksien kannalta seuraavanlaisia jatkotutkimuskysymyksiä on herännyt

- Johtamisen näkökulmasta, mitä pitää tapahtua, jotta seura saa aktivoitua harrastepuolen mukaan vapaaehtoistoimintaan.
- Millainen merkitys yhteisöllisyydellä on Lahden Uimaseuralla, ja kuinka kehittää sitä.
- Tarkemman kokonaiskuvan saamiseksi voisi seuran uimareita harraste -ja kilpapuolelta ja heidän ohjaajia sekä valmentajia. Tutkia heidän kokemuksiaan ja kehitysideoita seuran yhteisöllisyyden parantamiseksi.
- Voisi tutkia löytyykö muista lahtelaisista urheiluseuroista vapaaehtoisjohtamisen yhtäläisyyksiä Lahden Uimaseuran kanssa

4.9 Laatu ja luotettavuus

Hyvällä haastattelurungolla voidaan etukäteen tavoitella laadukkuutta. Ennalta mietityt lisäkysymykset ovat eduksi. Huolehtimalla elektroniikan ja välineistön toimivuudesta haastatteluvaiheessa, voidaan laatua parantaa. Haastattelun päätyttyä voidaan vielä tarvittaessa katsoa haastattelurunkoa läpi ja mahdollisesti tarkentaa joitain seikkoja. Litterointi kannattaa tehdä pian haastattelun jälkeen, jotta haastattelun laatua voidaan parantaa. (Hirsjärvi, 2000, 184.) Työskentely organisaatiossa lisää luotettavuutta, kun tuntee toimintaympäristön ja voi samalla tehdä havainnot. Samalla kokemukset saattavat rajoittaa objektiivisuutta ja riippumattomat tutkijan havainnot voivat tästä kärsiä, jolla on vaikutusta tutkimuksenluotettavuuteen. (Varto, 1992, 104.)

5 YHTEENVETO

Opinnäytetyössä tutkittiin vapaaehtoistoimintaa Lahden Uimaseurassa. Tutkimus oli case-tutkimus. Tavoitteena oli selvittää, kuinka varmistaa vapaaehtoisjohtamisen jatkumo Lahden Uimaseurassa ja kuinka edistää vapaaehtoistoimintaa seurassa. Työnrajaus tehtiin vapaaehtoisjohtamiseen ja sitä kautta itse vapaaehtoistoimintaan.

Työn toteutus tehtiin teoriaosuutena ja empiirisenä osuutena. Toisessa luvussa aihe aloitettiin yksinkertaisesti havainnollistamalla, mitä johtaminen käsitteenä on.

Johtamiskäsitteen ymmärtämiseksi se voidaan jakaa kolmeen osaan: ihmisten johtamiseen, asioiden johtamiseen ja organisaation kulttuuriin. Luvussa kaksi lopuksi kerrotaan lyhyesti yhdistyksestä. Yhdistystoiminnan tärkeimmät piirteet ovat missio, visio ja strategia. Tämän jälkeen lukijalle lähdettiin selvittämään vapaaehtoisjohtamista.

Vapaaehtoisjohtajan työnkuvaan kuuluu perehdyttää vapaaehtoiset toimintaan, ylläpitää vapaaehtoisten yhteistyötä, ratkoa mahdollisia konflikteja, olla yhteyksissä vapaaehtoiisiin, luoda toimiva ilmapiiri ja tehdä vapaaehtoisille sopiva työnkuva. Vapaaehtoisjohtamista tarvitaan, varsinkin urheiluseuroissa, joissa johtokunta on pääsääntöisesti vapaaehtoisia. Ilman vapaaehtoisjohtamista ei olisi monia urheiluseuroja, puhumattakaan urheilutapahtumia.

Teoriaosuudessa käsiteltiin sitoumuksen ja motivaation osaa vapaaehtoisjohtamisessa ja vapaaehtoistoiminnassa. Sitoumuksella ja motivaatiolla on erittäin tärkeä osa vapaaehtoistoimintaa. Ihmisten sitouttaminen vapaaehtoistyöhön on elintärkeää seuran toiminnalle. Hyvässä organisaatiossa ihmiset ovat sitoutuneet päätöksensä taakse, jolloin muu tiimi voi luottaa, että ihmiset ovat sitoutuneet tekemään lupaamansa työnsä. Sitoutuminen on tukipilari vapaaehtoistoiminnalle. Vapaaehtoisjohtajan yksi tärkeitä piirteitä on ylläpitää vapaaehtoisten motivaatio vapaaehtoistyölle. Motivaatiota ylläpidetään positiivisella palautteenannolla, iloitemalla hyvästä työstä ja palkitsemalla vapaaehtoista tavalla, mikä antaa vapaaehtoiselle itselle arvon.

Empiirisessä osassa haastateltiin Lahden Uimaseuran vapaaehtoisjohtajia. Teorian pohjalta syntyi haastattelukysymykset käsitellen motivaatioita ja sitoutumista seuran vapaaehtoistoiminnassa, hyviin ja huonoihin puoliin seuran vapaaehtoistoiminnassa, johtamisen tarpeeseen sekä kehitysideoihin. Tutkimuksessa nousi esille vahva motivaatio ja sitoutuminen vapaaehtoisjohtamista kohtaan. Tärkeimpänä johtopäätöksenä vapaaehtoisjohtamisen varmistamiseksi ja vapaaehtoistoiminnan lisäämiseksi selvisi muutamia asioita. Tarve oikeanlaiselle viestintäkanavalle koko seuralle, uimaseuran yhteisöllisyyden lisääminen ja avoimuuden lisääminen seuran toiminnassa.

Tutkimustulosten perusteella aiemmin mainituilla asioilla on mahdollista varmistaa vapaaehtoisjohtamisen jatkumo ja lisätä vapaaehtoisten määrää seuran toiminnassa.

LÄHTEET

Lähdeluettelo

Painetut lähteet

Auvinen, T., Kuuluvainen, A. 2017. Urheiluseurojen sisäpiirissä – Tarinat tunteen takana. Liettua: BALTO print.

Bridger, E. 2015. Employee Engagement. Croydon: CPI Group (UK) Ltd.

Drucker, P. 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino

Eskola, J., Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Harju, A., Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa: Järjestönjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. 2. uudistettu painos. Eura: Euraprint Oy.

Juuti, P. 2003. Johtaminen ja organisaation alitajunta. 3. uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Järvinen, P. 2013. Johdatko mielelläsi? Esimies ihmismielen ymmärtäjänä. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Juvenes Print.

Karreinen, L., Halonen, M., Tennilä, M. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Eura Print.

Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana – Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. 1. painos. Vaasa: Waasa Graphics.

Kulmala, S. 2017. Parempi vanhustyö - Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Juva: Bookwell Digital.

Kuuluvainen, S. 2016. Vapaaehtoistyön johtaminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Lönnberg.

Krogars, M. 1999. Strateginen johtaminen sotilasorganisaatiossa. 2. uudistettu painos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Maxwell, J. 2012. Menestyksen periaatteet ihmisten johdossa. Latvia: Jelgava Printing House

- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 2. uudistettu painos. Painettu Virossa 2001.
- Myllymäki, R., Hinkka, T. 2016. Yhdistysjohtamisen opas – Yhdistys ei ole yritys
- Nissinen, V. 2006. Syväjohtaminen. 2. painos. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Peltonen, T. 2007. Johtaminen ja organisointi – Teemoja, näkökulmia ja haasteita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Pessi, A., Martela, F., Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. Juva: Bookwell Digital.
- Stebbins, R. A., Graham, M. 2004. Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering: An International Assessment. 1. painos. Trowbridge: Cromwell Press.
- Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Liettua: BALTO print.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Vartiainen, P., Ollila, S., Raisio, H., Lindell, J. 2013. Johtajana kaaoksen reunalla – kuinka selviytyä pirullisista ongelmista? Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-Paino Oy

Elektroniset lähteet

- Aarnio, T. 2016. Myös asiat kaipaavat johtamista. [viitattu 1.5.2018.] Saatavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/myos-asiat-kaipaavat-johtamista/6d3db6cd-a172-3583-b316-39c499269448>
- Eriksson, A., Jansson, B., Haglund, B., Axelsson, R. 2008. Leadership, organizations and health at work: a case study of a Swedish industrial company. [viitattu 21.4.2018.] Saatavissa: <https://masto.finna.fi/PrimoRecord/pci.oxford10.1093%2Fheapro%2Fdan015>
- Häyrinen, K. 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa Riikonen, S. & Nyman, T. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kaarina: Winbase Oy, 38-46. [viitattu 2.4.2018]. Saatavissa: <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoimintanetti-31.12.pdf>

Khan, M., Afzal, H. 2011. High level education builds up strong relationship between organizational culture and organization performance in Pakistan. [viitattu 2.5.2018]

Saatavissa:

<http://web.b.ebscohost.com/aineistot.lamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=fe462ce6-68ca-42df-9d30-a58b5519f92e%40sessionmgr104>

Knies, E., Leisink P., Schoot, R. People management: developing and testing a measurement scale. [viitattu 20.4.2018]. Saatavissa:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1375963>

Lahden Uimaseura Ry. 2018. Pöytäkirjat. Toimintalinja 2017. [viitattu 6.5.2018.]

Saatavissa: <https://www.uinti.com/kilpailukanslia/poytakirjat/>

McCormick, B. 2008. What's responsible for business success or failure? It's... the organization's Culture! [viitattu 2.5.2018].

Patentti- ja rekisterihallitus. 2018a. [viitattu 1.5.2018]. Saatavissa:

https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/rekisteroity_ja_rekisteroimatonta_yhdistys/rekisteroity_ja_rekisteroimatonta_yhdistys.html

Patentti- ja rekisterihallitus. 2018b. [viitattu 1.5.2018.] Saatavissa:

https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistys_perustaminen.html

Schneider, K., George, M. 2010. Servant leadership versus transformational leadership in voluntary service organizations. [viitattu 15.4.2018]. Saatavissa: <https://search-proquest-com.aineistot.lamk.fi/business/docview/851360923/fulltextPDF/5FDDAD9806BF466BPQ/1?accountid=16407>

Verohallinto. [viitattu 1.5.2018]. Saatavissa: <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yrityksen-elinkaari/uusi-yritys/yhdistys-ja-saatio/>

LIITTEET

Liite 1. Rollo-projektin suunnitelma

Liite 1. Rollot Lahti (alustava) suunnitelma 31.5.2017

Rollo-tapahtuma on yksi suurimpia lasten ja nuorten tapahtumia, se jakautuvat kahteen osioon; 10-13 vuotiaiden tyttöjen ja poikien uinnin Suomen mestaruuskilpailuihin, johon vain aikarajan alittaneet uimarit voivat osallistua. Sekä leiriin jolle ovat tervetulleita kaikki lapset.

Vieraaksemme tulee aiempien vuosien mukaisesti arvioituna 1100 uimaria, 200 huoltajaa ja 2000 perheenjäsentä. Tapahtumaan osallistuu noin 40 uimaseuraa kautta maan.

Kilpailuosuus kestää perjantaista sunnuntaihin ja sen rinnalla kulkee leiri, joka jatkuu kilpailujen loputtua keskiviikkoon.

Tapahtuma järjestetään joka vuosi, eri kaupungeissa. Järjestämisoikeuden myöntää Uimaliitto. Rollot on perinteisesti nimetty järjestävän kaupungin mukaan.

Viime vuonna oli Rollot Tampere, tänä vuonna Hyvinkää ja ilolla olemme saaneet vastaan ottaa kunnian olla järjestämässä Rollot Lahtea vuonna 2018.

Kilpailu käydään 50m altaassa maauimalassa. Isolle osalle lapsista tämä on ensimmäinen vierailu Lahdessa, Suomen tunnetuimmassa urheilukaupungissa. Uintikilpailujen sijaintina maauimala on vertaansa vailla eksotiikassa. On hienoa, että voimme järjestää legendaaristen, massiivisten hyppymäkien juurelle uinnin 10-13 vuotiaiden Suomen mestaruuskilpailut. Pelkästään kilpaileminen tällaisessa paikassa on huikea kokemus niin uimareille kuin heidän perheilleen.

Kilpailussa uitavat lajit ovat perinteiset; Vapaauinti 50m, 100m, 400m. Selkäuinti; 50m, 100m. Rintauinti; 50m, 100m. Perhosuinti; 50m, 100m. Sekauinti; 200m. viestit; 50m ja 100m matkoilla.

Uimarit tekevät yhteensä 2900-3000 kilpailusuoritusta, eli maauimalan altaaseen hypätään viikonlopun aikana noin 2900 kertaa. Ikäistensä Suomen mestaruuden ohella tavoitellaan maajoukkue paikkoja ja haetaan kilpailukokemusta. Tärkeä kilpailu siis nuoren uimarin uralla.

Leirillä uimareille järjestetään monipuolista, urheilullista ohjelmaa.

Perinteisiin kuuluu vesipalloturnaus, johon osallistuu joukkueita noin 30 eri seurasta.

Yhtenä osana leiriohjelmaa on myös kaupunkisuunnistus, jossa leiriläisille tehdään tutuksi tapahtuman järjestävää kaupunkia, tällä kertaa siis Lahtea.

Kaupunkisuunnistuksessa vieraillaan museoissa ja tehdään ostoksia keskustan liikkeissä.

Ohjelmaan kuuluu myös hengenpelastus harjoituksia, taitouintia, erilajien esittelyä. Viestikarnevaali, jossa jokaisesta osallistuvasta seurasta uimarit suorittavat kilpailuissa vesiesteradon pukeutuneena naamiaisasuihin. Edellisinä vuosina altaassa on nähty mumioita, merirosvoja, peikkoja ym.

Sekä vierailimme hyppymäissä, ulkoliikuntaa kauniissa Pikku-Vesijärven puistossa ja melontaa itse Pikku-vesijärvessä. Ulkoliikuntaa pelien ja leikkien kera Karpalon ja Paavolan kentillä.

Reippailua urheilukeskuksen maastopoluilla tehtävärasteja suorittaen, judo harjoitukset kamppailu areenalla, zumbaa, aktiviteettejä Mustakallion tunnelissa, unohtamatta mölkky- turnausta.

Rollojen järjestämisoikeutta on haettu Lahteen keväällä 2016. Lahden kaupungin liikuntatoimen kanssa käytyjen neuvotteluiden jälkeen ja varsinainen tapahtuman valmistelu on käynnistynyt joulukuussa 2016 Uimaliiton hyväksytyä hakemus.

Tälle hetkellä, tapahtuman järjestelyissä on mukana noin 20 Lahden Uimaseuran vapaaehtoista ja varsinaisen tapahtuman aikana noin 250 henkilöä.

Yhteistyötahoja tulee olemaan useita. Nyt olemmekin päässeet valmisteluissa siihen vaiheeseen, että voimme kertoa tarkemmin tapahtuman ohjelmasta ja tilatarpeesta.

Ohjelma tarkentuu, kun tapahtuma tulee lähemmäs ja muutoksiakin voi tulla.

Ajatuksena on liikkumisen riemu, ja koska tapahtuma on ensimmäistä kertaa Lahdessa, niin ylpeänä esittelemme kotikaupunkimme parhaita puolia.

Urheilukaupunkina Lahti on jo monien lajien edustajille tuttu, niin on hienoa tuoda Lahtea tunnetuksi myös uintiurheilun puolella.

Isona tapahtumana Rollot tulee näkymään kaupunkikuvassa ja arvokisoille tyypillisesti myös valtakunnallisesti. Tapahtumalla tulee olemaan runsaasti näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa, lehdissä sekä perinteisesti seurat ovat informoineet kuulumisistaan ja kilpailumenestyksestään myös kotipaikkakuntiansa medialle ja omilla viestintäkanavillaan. Myös uimaliitto tiedottaa tapahtumasta.

Tapahtuman laajuudesta kertoo, että pelkästään majoitusta varten olemme varaamassa uimareille 5 majoituskoulua. Kaupunkiin saapuvat kannustusjoukot yöpyvät paikallisissa hotelleissa. Toimipisteitä on useita, jotta kaikki (noin 800-900 lasta) pääsevät kokeilemaan niin hengenpelastusta kuin muita suunnittelemaamme aktiviteettejä.