



SEUROJEN PALLOLIITTO -KEHITYSHANKE

RYHMÄTYÖ: Tavoitteet toiminta- ja hallintomallille

Liittohallituksen ja liittovaltuuston työkokous Vantaalla 10.-11.3.2017



AUGUST

TAVOITTEET TOIMINTAMALLILLE





RYHMÄTYÖN AIHEET JA TYÖSKENTELY

Kysymykset ryhmien pohdittavaksi

- Mihin tekemiseen resursseja (henkilö- ja taloudellisia) tulisi kohdistaa enemmän ja mihin vähemmän ottaen huomioon:
 - nykyisen strategian,
 - seurojen tarpeet ja odotukset,
 - havainnot tämänhetkisestä ajankäytöstä?
- Mitkä ovat keinot, joilla resurssien uudenlaista kohdentamista tehtäisiin? (esimerkkejä keinoista: tiettyjen toimintojen keskittäminen/ulkoistaminen, toimintatapojen yhdenmukaistaminen, ...)

Työskentely

1. Jakaannutaan ryhmiin ja keskustellaan ensin niissä (noin 40 min)
2. Tämän jälkeen kukin ryhmä esittää omat pohdintansa muille ja käydään tämän pohjalta yhteistä keskustelua (noin 45 min)
3. Projektitiimi kokoaa ehdotukset ja tekee niistä synteessin työpajan jälkeen

- **Pohtikaa tilannetta rohkeasti ajatuksella ”jos rakentaisin piirit ja liiton tyhjästä...”**
- **Tavoite ei ole niinkään piirtää organisaatiokaaviota vaan jäsentää, *mitä* palveluorganisaation tulisi tavoitetilassa tuottaa nykyistä enemmän/vähemmän**
- **Kootkaa keskeiset ehdotuksenne fläppitaululle keskustelun sujuvoittamiseksi ja dokumentaatioksi**
- **Projektitiimin jäsenet osallistuvat työryhmiin, mutta eivät johda keskustelua tai toimi sihteereinä**

RYHMÄ A, KUVAT 1-2 (KTS. KUVA 2 KAAVIO)

- Resursseja enemmän
 - Nuorten valmennukseen
 - Valmentajakoulutukseen
 - Olosuhteet
 - Seurakehitys
- Seurojen tarpeet ja odotukset
 - Taloushallinto vie piireissä liikaa aikaa, tämä tulisi keskittää jotenkin tai ulkoistaa. Vapautuvat resurssit valmennukseen ja koulutukseen.
 - Lasten ja nuorten pelaaja-/valmennuspolun suhteen liiton tulisi määrittää malli
 - Lahjakkuuksiin satsaaminen – valmennus ja resursointi
 - Ei vain oman seuran ympäristö vaan laajemminkin
 - Viestintästrategia
- Keinot
 - Pienten piirien yhteistyö ja yhdistäminen, esim. yhdellä valmennuksen vastuu kahdesta seurasta.
 - Keskitetty johtaminen ja hajautettu paikallisjohtaminen
 - Keskitetty johtaminen – hajautettu toiminto (kts. kuva 2)
 - Laatuksiteerit, mittarit, vaikuttavuus

RYHMÄ B, KUVA 3

- Resursseja enemmän
 - Pelaajakehitys
 - Valmentajakoulutus
 - Seurakehitys – vaatii liitolta tukea, ”talkoohenki on häviävä luonnonvara”
 - Olosuhteet, ”pelaajakehitys ei lyö läpi, jos olosuhteet huonot”
 - Varainhankinta
 - Edunvalvonta ja viestintä ulospäin (liiton ja alueen tehtävä)
- Kuntoon laitettavat asiat (resursseja vähemmän)
 - Hallinto – liikaa resursseja, keskittäminen, mutta myös ulkoistaminen
 - Tietojärjestelmien kuntoon saattaminen resurssien säästämiseksi
 - Seurat kaipaavat helppoutta toimintaan, järjestelmät on saatava kuntoon
 - Työnjako pitää olla järkevällä tasolla ja hyvin mietitty (seura-alue-liitto)
 - Sarjaohjelmat esimerkki – ”ne tehdään hyvin monien mutkien kautta nyt, jotka voisi tehdä paljon yksinkertaisemmin ja paremmin”

Benchmarkkaus,
muilta oppiminen ja
tiedonsiirto



RYHMÄ C, KUVA 4

- Tukea ja panostuksia tarvitaan enemmän:
 - Koulutus, valmennus, tutkimus
 - Valmennuslinjan seuroihin vienti ja kehittäminen
 - Huipputekeminen
 - Seurayhteistyö – piirit ja alueet koordinoisi ja avustaisi tässä työssä
 - IT-järjestelmät
 - Valtakunnallisuus – konseptointi halki maan
 - Hyvien käytäntöjen jakaminen
- Tehostamisvaraa
 - Talous ja hallinto tulisi järkeistää kevyemmäksi
 - Ylipäänsä erilaisten toimintatapojen yhdenmukaistaminen
- Monilajiseurain näkökulmat pitäisi pitää esillä nykyistä voimakkaammin
- Työryhmälle: ”Seuraotantaa tulisi laajentaa, jotta mahdollisimman monenlaiset seurat tulisivat huomioiduksi”

RYHMÄ D, KUVA 5

- ”Koko strategian keskiössä on pelaajan laadukas arki, toinen on kilpailutoiminta, muut ovat tukitoimia”
- Resursseja lisää
 - Valmennuksen ja koulutuksen kehittäminen ja synkronointi: valmennuslinjan luominen ja jalkauttaminen halki koko liiton organisaation
 - Valmennuskeskukset
 - Pelaajapolku ja huippupelaajien huomiointi (ei vain huippuseuroja koskeva vaan on annettava mahdollisuus nostaa myös pienempien seurojen valmennustasoa)
- Tehostamisvaraa
 - Hallinnossa turhaa päällekkäisyyttä, jota pitäisi pystyä poistamaan
 - Kaikenlaiset määräykset ja toimintamallit yhdenmukaiseksi: esim. yhdenmukainen tilikartta ja yhdenmukaisesti tulkittavaksi/luettavaksi
 - Viestinnän osalta perussapluunan tulisi olla yhteneväinen koko maassa ja se pitäisi pystyä toteuttamaan koko maassa niin, että paikallisuus ja paikalliset erikoisuudet pystyttäisiin yhä tehokkaammin käyttämään
 - Kilpailutoiminnassa resurssit menee pitkälle yksinkertaisten sarjajärjestelmien pyörittämiseen
 - Parhaiden oppien jakaminen: kun jossain tehdään hyvää työtä (esim. Helsingissä olosuhdetyötä) niin sitä jaettava

RYHMÄ E, KUVA 6

- Lähipalvelua kuukausittain – seura (ja pelaaja) keskiössä
 - Koulutus, esim. valmennus-, joukkueenjohtaja- ym.
 - Materiaalit, materiaalipankki
- Jatkuvaa lähipalvelua
 - Grassroots-toiminta
 - Koulutus
 - Yhteistyötä seurojen välillä
- Etäpalveluna
 - Markkinointi, viestintä
 - Taloushallinto
 - Koulutusmateriaalit
- Pienten ja isojen seurojen yhteistyö, johon koordinaatio liiton/alueen tasolta

RYHMÄ F, KUVA 7

- Keskuspalvelut
 - Talous- ja hallintopalvelut keskitetympin – nyt talous ja hallinto syö panoksia
 - Järjestelmät ovat huonoja – keskitetty kehittäminen, ylläpito ja asiakaspalvelu
 - Kaikille samat järjestelmät
 - Viestintä tulisi keskittää
- Keskus-lähipalvelu-”hybridit”
 - Pelaajan laadukas arki: tästä vastaaminen keskitetysti, mutta tarjotaan läheltä
 - Elinvoimainen seura: seurojen tuki lähipalveluna, työkalut ja järjestelmä keskitettynä
- Lähipalvelut
 - Kilpailut – seura haluaa olla vaikuttamassa siihen, miten kilpailuja järjestetään
 - Asiakastytyväisyyskyselyt
 - Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
 - Lähiviestintä
 - Talenttivalmennus
 - Erotuomarirekrytointi
- ”Tärkeintä ei ole toimisto/seinien sijainti, vaan että palvelua saa – toiminnallisuus edellä”

RYHMÄ G, KUVA 8

- Sähköiset rekisteröinnit helpoksi
 - Seurojen omien järjestelmien lisäksi liiton järjestelmät on saatava kuntoon
- Pelaajan laadukas arki – valmennusta tulee kehittää
 - Valmennuspanostusta erityisesti nuorempiin ikäryhmiin: ”On hämmentävää, että niin paljon puhutaan talenteista, mutta jos haluamme parantaa valmennusta, niin keskittyminen pitää olla ruohonjuuritasolla”
 - Tasalaatuisuutta lisää: ”Miksi pelaajan valmennuksen laadussa niin suuria eroavaisuuksia?”
- Piireissä tehtävä työ ja palvelut yhtenäisemmäksi
 - Jokaisen kokoisella seuralla on oltava mahdollisuus päästä talentti- tai muun valmennuksen piiriin ja se pitää varmistaa keskitetysti

TAVOITTEET HALLINTOMALLILLE





RYHMÄTYÖN AIHEET JA TYÖSKENTELY

Kysymykset ryhmien pohdittavaksi

- Mikä nykyisessä mallissa on hyvää ja mitkä ovat epäkohdat? Esimerkiksi
 - eri elinten rooli,
 - erilaisten seurojen ja piirien vaikutusvalta eri elimissä,
 - luottamushenkilöiden kompetenssit, vaihtuvuus, ikä- ja sukupuolijakauma,
 - eettiset kysymykset ja esteellisyyskysymykset,
 - yhteisen hyvän edistäminen vs. oman intressien ajaminen.
- Mitä tavoitteita tai periaatteita uuden mallin pitäisi edesauttaa?

Työskentely

1. Jakaannutaan samoihin ryhmiin kuin eilen ja keskustellaan ensin niissä (noin 40 min)
2. Tämän jälkeen kukin ryhmä esittää omat pohdintansa muille ja käydään tämän pohjalta yhteistä keskustelua (noin 45 min)
3. Projektitiimi kokoaa ehdotukset ja tekee niistä synteessin työpajan jälkeen

- Ryhmätyön tavoitteena ei ole hahmotella uutta luottamusorganisaatiota vaan pikemminkin keskustella periaatteellisen tason linjauksista
- Kootkaa keskeiset ehdotuksenne fläppitaululle keskustelun sujuvoittamiseksi ja dokumentaatioksi
- Projektitiimin jäsenet osallistuvat työryhmiin, mutta eivät johda keskustelua tai toimi sihteereinä

RYHMÄ A, KUVA 9

- ”Seurojen kokous” esim. liittovaltuuston tilalle – toivotaan, että seurojen ihmiset saataisiin voimakkaammin ja laajemmin mukaan liiton työhön
 - Määritettävä, kuinka osallistujamäärää mahdollisesti rajataan
- Piirien hallintokoneisto lähipalvelujen tuottajana
- Työryhmäajatteluun siirtyminen hyvä asia
 - Toiminnan kehittäminen osaksi työryhmien työskentelyä
- Hallituksen valintaprosessi – suhmuroinnista pois!
 - ”Ei saa olla sitä, että viisi minuuttia ennen kokousta ilmoitetaan kuka valitaan”
 - Avoin vaali ja aitoja ehdokkaita, joilla on aito mahdollisuus tulla demokraattisesti valituksi tehtäviin
- Piirien lukumäärä on liian suuri: päällekkäistä työtä eri piireissä on liikaa

RYHMÄ B, KUVA 10 (KTS. KUVAN KAAVIO, TÄSSÄ VAIN MUUTAMAT NOSTOT)

- Liittokokouksen tilalle korvaava elin, ”seurojen kokous” tms.
 - Valitsee hallituksen pj:n
 - Edustus lisenssimäärään perustuva
- Liittohallitus
 - 10+ jäsentä
- 4 valtakunnallista joryä strategisten painopisteiden mukaan
 - Kustakin edustaja hallitukseen
- 5 aluehallitusta
 - Kustakin edustaja hallitukseen

RYHMÄ C, KUVA 11 (KTS. KUVAN KAAVIO)

1. Läheisyys pitää säilyttää
2. Huipputoiminta pitää saada kuntoon
3. Polut harrastetasolta huipulle pitää saada kuntoon ja toimimaan valtakunnallisesti
 - Pelaajapolku
 - Seuratoimijapolku
 - Erotuomaripolku
 - Jne.
4. On samanaikaisesti huoli, että jos keskitytään huippuun, unohtuuko harraste ja kilpa?
5. Organisaation tulevaisuus
 - Liittokokous pois
 - Liittovaltuusto pois
 - Nykyinen liittohallitussysteemi ei toimi – pitäisikö olla nimitysvaliokunnan valitsema hallitus?
 - Piirit pois, koska mihin piiriorganisaatioita tarvitaan?

RYHMÄ D, KUVAT 12-14

- Nykytoiminnan plussat ja miinukset
 - + Yhteisöllinen, osallistava toiminta- ja hallintomalli – silloin kun se on järjestetty oikein ”koko perhe voi antaa panoksensa”. Hyviä osajia on saatu mukaan.
 - + Selkeä päätösvalta
 - + Kaikilla mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon, mutta päätöksentekomalli ei ole kaikilta osiltaan toimiva.
 - Vähän aktiivisia seuroja toiminnassa – vaikea saada osallistujia
 - Alueellinen päätöksenteko keskittyy suurimmille ja keskikokoisille seuroille, pienet seurukset eivät osallistu todellisuudessa nyt päätöksentekoon. Isoimmat ongelmat ylätasolla päätöksenteossa.
 - Liian pitkät toimikaudet luottamustehtävissä, vaihtuvuus tehtävissä heikkoa. Kausia pitäisi pystyä rajoittamaan esim. 2-3 kauteen.
 - Pitäisi osata pohtia, millä keinoin rohkaistaan uusia toimijoita mukaan. Kuinka nuoret ja naiset saadaan mukaan?
 - Oman edun ajaminen on huono piirre, mikä korostuu erityisesti silloin kun oma henkilökohtainen roolikysymys on mukana. Alueellinen kattavuus menee ohi pätevyuden.
- Piirien roolin oltava alueellisen toiminnan pohja ja lähtökohta – niiden kautta jalkautetaan liiton yhteinen strategia.
 - Alueellinen edunvalvoja
 - Paikallisen kilpailutoiminnan järjestäminen
 - Olosuhteisiin vaikuttaminen
 - Parhaiden toimijoiden löytäminen vaativiin tehtäviin
 - Valmennuslinjan jalkauttaminen grassroots-tasolle
- Alueellisten johtoryhmien osalta konkretia puuttuu – mikä on niiden rooli?
- Uudessa mallissa on korostuttava avoimuutta, yhteisöllisyyttä ja selkeää, osallistavaa päätöksentekorakennetta.
 - Voisiko uudessa mallissa toimia luottamushenkilötehtävien osalta ehdollepanotoimikunta, joka keräisi ehdokkaat osaamisen perusteella?



RYHMÄ F, KUVA 15

- Yhteinen tahtotila valita parhaat ihmiset hommiin – suhmuroinnista on päästävä eroon!
 - Ajattelu on vapautettava
 - Sovitaan selkeästi säännöt, mihin mennessä ehdolle on ilmoittauduttava, miksi ja miten
 - Avoin vaali
 - Rakenteet muuttuisivat toissijaisiksi, kun valtapeli pyritään tuhoamaan minimiin
- Mikä on liittovaltuuston rooli? Mikä on keskustelukulttuuri? Mikä on aito vaikuttamisen mahdollisuus? Ihmisten tulisi valmistautua enemmän.
 - Valtuuston keskustelukulttuuri on terävöitettävä.
- Seurojen parlamentti – jokainen seura voisi laittaa edustajansa kokoukseen.
 - Äänimäärän määräytyminen on pohdittava
- Lähipalvelut ovat tärkeitä, mutta piirien roolista ei ole yhteistä näkemystä
 - Kannatusta sekä alue- että piirirakenteelle
 - Aito vaikuttamisen mahdollisuus on oltava

RYHMÄ G, KUVA 16

- Piirit pois ry-muodosta – piirihallitukset lakkautettava, tilalle 4-5 aluetta
- Alueelliset johtoryhmät toimisivat autonomisina toimijoina
- Liittokokous muutetaan seurojen kokoukseksi
 - Äänien uudelleen organisointi
- Liittovaltuusto kokonaan pois
 - Pohdittava kuka ”vahtii” hallitusta? Esityksenä tilalle komiteat tarkkailemaan hallituksen työtä, esim. eettinen komitea ja sisäinen tarkastuskomitea.
- Liittohallitus jää edelleen elämään; sen toiminnassa tärkeää
 - Henkilövalinnat ehdollepanotoimikunnan kautta ja suhmurointi pois
 - Pois päällekkäisyydet luottamushenkilöissä
 - Valinnat kompetenssi edellä
 - Alueellisuus, sukupuoli, ikä, erilaiset seurat – muurit laskettava ja laskelmointi pois
 - Aikaa ”vaalityöhön” ja ehdolla olemiseen, jotta valitsijoilla aikaa ehdokkasiin tutustumiseen. Valittavia ehdokkaita ei ilmoiteta viisi minuuttia ennen valintoja.
 - Osa hallituspaikoista vaaleilla, osa asiantuntijapaikkoja?
 - Selkeät liiton arvoja myötäilevät osaajat
 - Kausien rajoittaminen: 2 kautta maksimissaan

