

MUISTIO

Työnuoli-hanke, seurojen 5. yhteinen kehittämispäivä

Aika: La 24.9.2016, klo 10-15.30

Paikka: Keslin koulutustila, Onkapannu 2, Jyväskylä

Läsnä seuraavat seurat: JSA, Korpilahden Pyrintö, Harjun Woima, Muuramen Yritys, JNV, Äänekosken Huima, Illusion (yht. 15 edustajaa) + Työnuolihankkeesta Petri Jussila, Laura Härkönen, Janne Laitinen ja Anu Myllyharju-Puikkonen

Tilaisuuden avaus

Laura Härkönen avasi kehittämispäivä kertomalla päivän aikataulusta ja ohjelmasta. Läsnä olevat seurajihmiset esittelivät itsensä.

Petri Jussila taustoitti hankkeen ESR-rahoituksesta ja seurannasta sekä ohjeisti mm. lopetuslomakkeiden täyttämisen kanssa.

Paneelikeskustelu liikuntaseurojen kehittymisestä Työnuoli-hankkeen aikana

Laura Härkönen toimi puheenjohtajana paneelikeskustelussa. Keskustelun aiheet on numeroitu alla. Paneelikeskusteluun osallistuivat seuraavat henkilöt ja niiden edustajat:

Harjun Woima Jyväskylä	Pasi Sarkkinen
Illusion	Anne Salminen
Jaguars Spirit Athletico	Tytti Sandström
JNV	Eeva Aartolahti
Korpilahden Pyrintö	Pirjo-Riitta Niskanen
Muuramen Yritys	Eero Kortteinen
Äänekosken Huima	Matti Hämäläinen



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

1. Mitkä asiat seurassa ovat muuttuneet hankkeen aikana positiiviseen suuntaan?

Korpilahden Pyrintö: toimintakauden muutos ajankohdallisesti on selkeyttänyt työnkuvia ja työnjakoa. Entinen yleisseura on muuttunut lentopallon erikoisseuraksi ja jaostoista on luovuttu. Seuran rakenne on muuttunut. Nyt seuralla vain yksi hallitus (12 henkilöä), joka organisoii toimintaa. Nyt toiminta selkeämpää ja helpompaa kuin aiemmin.

Muuramen Yritys: Jakson aikana on palkattu työntekijä pitkästä aikaa seuraan. Työntekijä on tuonut uusia tuulia seuran toimintaan. Seuran toiminta ottanut ison askeleen toiminnassa eteenpäin: ”Aikamoisia avauksia on tehty paikkakunnalla Jaakon myötä”. Seuran nettisivut on päivitetty ja toiminta tuotu tähän päivään. ”Jatkossa on kaavailtu, että harrastemaksuilla voitaisiin kattaa työntekijän palkkakustannuksia.” ”Kokonaisuudessaan hanke on ollut myönteinen juttu.”

Äänekosken Huima: Tilikartat on yhtenäistetty. ”Työnuolihanke auttanut, kun on kuullut muiden seurojen toimintatapoja ja kokemuksia.” Haasteena se, että harrastemaksujen nousu pudottaa seuran vähävaraisia jäseniä pois toiminnasta. Pohdittu, mikä Huiman tehtävä on liikuntaseurana: tuottaa huippu-urheilijoita vai olla yleishyödyllinen? ”ei mopolla moottoritielle” Ohjaajaresurssit eivät riitä pienelle paikkakunnalle.”

Illusion: Seura perustettiin, kun hanke alkoi. Hankkeen aikana toimintatapoja on vakinaistettu. Kaikki ohjaajat ovat tuntipalkallisia ja talous on tasapainossa, ”pohja on saatu rakennettua”. Jatkossa prosessoidaan sitä, millä rahoitusmallilla saadaan työllistettyä päätoiminen / päätoimisia seuraan. Ohjaajia ja valmentajia tällä hetkellä n. 40. Miten tasapainotetaan, että harrastemaksut eivät nousisi liian korkeiksi. Harrastajia olisi tulossa, mutta resursseja ei ole perustaa uusia ryhmiä.

JNV: Strategiatyön takia lähdettiin mukaan hankkeeseen. Seura täyttää 100-v ensi vuonna, strategiaa pohdittu ja työstetty ja päätetty, että edelleen halutaan toimia läpi elämänkaaren sekä kilpa- että harrastepuolella. Olosuhteet olleet täysin riittämättömät suhteessa harrastajamäärään ja hankkeen aikana saatu seuralla oma tila, jossa tulee olemaan 4 harjoitustilaa. Seurassa aloitti oppisopimuskoulutettava, joka tulee jatkossa ottamaan vastuuta sihteerin toimesta, joka ollut aikaisemmin vaihtuva, työllistämistuella palkattu henkilö. Työnuolessa on tullut pysähtyttyä pohtimaan työntekijöiden roolia ja strategiaa. Eurot ja työsuhteen jatkuminen ollut pohdinnassa oppisopimuskoulutettavan haussa. Ei ollut helppoa löytää henkilöä, joka on valmis sitoutumaan. Asiasta oli avoin haku, mutta sen kautta ei löydetty ko henkilöä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Harjun Woima: Hankkeesta toivottiin apua työllistämiseen, markkinointiin ja viestintään. Työllistämässä on päästy alkuun. Sisäisessä viestinnässä on kehitytty paljon, ulossuuntautuvassa markkinoinnissa vielä tehtävää. Toiminta on laajentunut, tilat kasvaneet (teollisuustilasta liikuntatilaksi 480m²:stä 800m²), valmentajia on nyt 30 ja jäseniä tällä hetkellä n. 400. Rekrytointiprosessi päätoimisen valmentajan saamiseksi on ollut haastavaa. Toiminta ei ole vielä sillä tasolla, kuin haluaisimme. ”Haku on päällä koko ajan ja ei ole helppoa.”

JSA: Isoimpana asiana hankkeen alussa oli valmennustoiminnan kehittäminen. Siitä haluttiin pitkäjänteisempää ja laadukkaampaa. Valmentajien palkkaaminen on mennyt eteenpäin, palkkausjärjestelmä on luotu ja tällä hetkellä kaikki valmentajat saavat palkkaa. Sinettiseura-auditointi oli kesällä 2016 neljän vuoden työn jälkeen. Samalla uusi lajiliitto otti sinettiasiat hoitaakseen. Työllisyystilanne tällä hetkellä: toiminnanjohtaja, yksi osa-aikainen valmennuspäällikkö sekä harjoittelijoita (opiskelijoita) seurassa. ”Hyvän tyyppin löytäminen myös haastavaa, jolla sydän myös seurassa eikä työskentele pelkän palkkanauhan vuoksi.”

Äänekosken Huima kysyi toimihenkilöiden palkkauksesta, miten asia on hoidettu muissa seuroissa?

Useimmissa seuroissa kulut katetaan toimintamaksuilla. Tärkeää pyrkiä ennakoivaan avoimuuteen (mm. toimintasuunnitelma, -käsikirja, vanhempainillat yms.), jotta vanhemmat tietävät, mistä maksetaan. Tämä on tärkeää mm. uusien harrastajien kannalta.

2. Mokat / oivallukset / älä tee ainakaan näin:

Oivallus: ”Ensin innostuttiin, mutta sitten todettiin, että olemme liian pieni seura palkkaamaan työntekijän. Seuran vapaaehtoisten työpanoksella saadaan hommat hoidettua.” Uuden hallituksen myötä ja toimenkuvien kuvaamisen seurauksena työt ovat jakaantuneet ja yksittäisen henkilön työmäärä vähentynyt. (Korpilahden Pyrintö)

JSA: Päätoimisten seuratyöntekijöiden työkuorman rajoittaminen. Se on älyttömän raskas työ, vaatii johtamiselta paljon, jotta osataan rajata työtehtäviä, mitä otetaan tehtäväksi.

Huima: Pitäisi saada niitä 3-5 % ihmisiä, jotka sitoutuvat vain tiettyyn asiaan.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



3. Yleistä keskustelua aiheesta: mikä motivoi hallitusjäseniä tekemään työtä esim. seuran hallituksessa? Minkälainen / mistä taustasta tulevan henkilön tulisi toimia hallituksessa.

Hallituksen jäsenellä oltava ”edunvalvoja rooli”, jos henkilö on esim. vahvasti jonkun jaostoon / laji sitoutunut, osaako hän katsoa koko seuran toimintaa objektiivisesti. Voisiko hallitukseen saada enemmän organisoinnista / hallinnollisista asioita kiinnostuneita, jotka ajattelevat koko seuraa ja pystyvät toimimaan yhteisen toiminnan eduksi etenkin yleisseurassa. Mikä on hallituksen rooli? Tärkeää avata hallituksen tehtäviä, jotta henkilöt tietävät, mihin tullaan toimimaan, kun toimitaan ry:ssä. Edellä mainitut asiat erityisen tärkeitä yleisseuroissa.

Sähköiset toiminnanohjausjärjestelmät tällä hetkellä käytössä hankeseuroissa: Nepton ja Myclub. Seuramappi on yksi vaihtoehto, joka ei ole käytössä millään seuralla.

Työllistäminen - Kari Kasurinen, Jyväskylän Voimistelijat (JyVo)

JyVon toiminnanjohtajana 18 vuotta toiminut Kasurinen valaisi osallistujille JyVon toimintaa ja toiminnan organisoitumista etenkin työllistämiseen liittyvissä asioissa. JyVossa on toimintaa eri tasoilla ja voimistelun eri lajeissa (miesten ja naisten telinevoimistelu, trampoliinivoimistelu, rytminen voimistelu, teamgym). Harrastajia n. 1450, joista kilpavoimistelijoina n. 300. 80 % jäsenistä on 4-13 -vuotiaita.

Toiminta on jaettu kilpa- ja huippuvoimisteluun, taitovoimisteluun sekä harrastevoimisteluun. Toimintaa tarjotaan oman seuran lisäksi myös muiden lajien harrastajille oheisharjoitteluna.

Seurassa on töissä päätoimisesti 11 henkilöä ja 104 ohjaajaa / valmentajaa saa palkkaa ohjauksesta. Palkkakustannukset ovat n. 500 000 euroa / vuodessa. Työn tekemisestä n. 80 % käytännön ohjausta /valmentamista. Hyvien valmentajien löytäminen on haastavaa ja seura yrittänyt etsiä ammattilaisia ulkomailta asti mm. kansainvälisen liiton rekrytointikanavien kautta (mm. gymmedia). Tavoitteena palkkaamisella on kehittää seuratoimintaa ja parantaa sen laatua. Kaikilla työntekijöillä on selkeät tehtäväkuvat ja vastuut.

Valmentajien palkkakustannukset pyritään kattamaan tapahtumatuotoilla (n.30 %), jäsen-/toimintamaksuilla sekä yhteispalkkaamalla Voimisteluliiton kanssa valmentajia (2 valmentaa yhteispestissä eli tekevät töitä sekä liitolle että seuralle.)

JyVo:ssa tällä hetkellä kaksi työllistämistuella olevaa huoltaa vain Monnarin välineitä / telineitä 1 pvä / viikko.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Vuodesta 1998 JyVolla on ollut oppisopimuskoulutettavia (liikuntaneuvojiksi opiskelevia). Käytäntö on osoittanut, että on tärkeää tuntea palkattava henkilö jotain kautta, jotta opintojen / työnteon keskeyttämisiltä vältyttäisiin. Useat oppisopimuskoulutettavat ovat myös työllistyneet seuraan koulutuksen päätyttyä. Tärkeää, että ihmiset pääsevät tekemään niitä töitä, missä ovat hyviä ja mihin intohimo kohdistuu.

Työllistäminen tullut haastavammaksi viime vuosina, koska Te-palvelut ei tue enää seurojen työntekijöiden palkkaamista. Te-keskusten toiminta on muuttunut.

Valmennuksen / valmentajan kulurakenteesta (mistä palkka muodostuu): 22h viikossa ohjausta / valmennusta, 8 tuntia suunnittelua yms., hallintoa 7h (37h/vko). Valmennettavia esim. kahdeksan valmennusringissä, joten yhdenkin valmennettavan lopettaminen tekee ison aukon budjetoituun verrattuna. Ei bisnestä!

Mitä Työnuoliseurat haluavat sanoa tuleville kehityspolkuun hyppääville seuroille! Jokainen seura kirjoitti fläppitaululle yhden asian:

- toimintakäsikirja (ensin mitä nyt, vasta sitten kehitetään)
- hankkeen jakaminen konkreettisiin / pienempiin osiin
- tee vain ne asiat, joihin resurssit riittävät – perusteet ensin kuntoon
- toimenkuvat selviksi joka tasolla
- eri lajien hyödyntäminen omassa toiminnassa
- mieti ensin seuran arvomaailma – millaisia halutaan olla
- ottakaa aikaa, pysähtykää pohtimaan, hankkeesta ja muilta seuroilta saa loistavaa sparrausta

Seuratuki

Laura H valotti seuratuki asiaa. Seuratuki on tarkoitettu lasten- ja nuorten toiminnan kehittämiseen sekä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen

- 27.10. Keslillä (Onkapannu 2) info uudesta seuratukikaudesta ja seuratuen hakemista klo 17-19, tervetuloa!
- Palkkaustukea ei voi hankea, jos sitä kerran saanut, kehittämishankkeeseen voi saada tukea
- Seuratuki haetaan Seuraverkosta, johon rakentuu Seurarekisteri

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Rakenteilla myös tietokanta, johon kerätään sport-id –tunnusten avulla henkilörekisteriä liikunnan harrastajista. Tämän kautta saadaan luotettavampaa tietoa esim. siitä kuinka monta lasta harrastaa liikuntaa / urheilua liikuntaseurassa.

Laura kertoi myös liikunta- ja urheilusektorin rakenteellisesta uudistuksesta: Valo ja OK yhdistyvät vuoden 2017 alussa. Paikallisjärjestöt jatkavat toimintaansa edelleen omina yhdistyksinään ja tekevät vahvaa sopimuksellista yhteistyötä uuden OK:n kanssa.

Paikallisesti Kesli, KIHU, Likes ja Jyväskylän urheiluakatemia sopineet työnjaoista, niin että toimintaan ei tule päällekkäisyyksiä.

Päivän lopetus

Petri J. kertoi hankejulkaisusta, joka on prosessissa ja tulee jaettavaksi loppuseminaariin. Sähköinen julkaisu tulee jo aiemmin saataville. Petri toivotti myös hankeseurat tervetulleeksi Työnuolihankkeen loppuseminaariin ma 12.12.2016 klo 12-16 Priimukseen!

Muistion kirjasi,

Anu Myllyharju-Puikkonen Laitisen Jannen hyvällä avustuksella.

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

