Palloliiton toiminnanohjaus organisaation tukena

Seurojen ääni 2.4.2022

Oulun Naisfutis ry

- Perustettu 2006
- Pelaajia tällä hetkellä noin 450
- 12 juniorijoukkuetta, lisäksi muita harjoitusryhmiä
- Naisten edustus Kansallinen Liiga, N2 Naisten Kolmonen
- Työntekijöitä 9
- Valmentajia ja apuvalmentajia noin 70
- Muita toimihenkilöitä lisäksi noin 50
- Hallitus: pj + 7 jäsentä

AVOIN
ILOINEN
MENESTYVÄ
VÄLITTÄVÄ

Avauspotku

”Tavoitteena on tukea seuroja tulokselliseen, suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen toimintaan, jonka pohjana on vahva seuraidentiteetti ja seuran jäsenistön laajasti hyväksymä toimintamalli ”

- Toiminnanohjauksen alkaessa v. 2021
  - - työntekijöitä muutamia, yhteistyötä vähän
  - - vakiintuneita käytäntöjä jonkin verran
  - - strategiatyötä aloitettu, mutta työskentely alkuvaiheessa
  - - lähes kokonaan uusiutunut hallitus

AVOIN
ILOINEN
MENESTYVÄ
VÄLITTÄVÄ

Kokemuksia

- Projektinjohtamisen tuki Palloliitolta – seura voinut keskittyä enemmän sisältöön
- Avointa keskustelua seurakehityksen kannalta tärkeistä asioista
- Palloliiton tuki johtamiseen ja urheilujohtamiseen – alueellinen ja valtakunnallinen
- CRM kaipaa vielä hiontaa

AVOIN
ILOINEN
MENESTYVÄ
VÄLITTÄVÄ

Tuloksia ja tulevaa

- Selkeys työnkuviin, työntekijöiden määrä kasvanut
- Sisäinen ja ulkoinen yhteistyö parantunut
- Dokumentoinnin parantuminen
- Kehittämistä jatketaan edelleen – priorisointi
- Seurantatyökalun hyödyntäminen -> myös Hallituksen työkaluksi

AVOIN
ILOINEN
MENESTYVÄ
VÄLITTÄVÄ

LJ 2.0 yhteistyö seurojen kanssa (Emppu)

- Laatujärjestelmän yhteistyöagendassa mukana kaikki laatujärjestelmässä mukana olevat seurat (28 seuraa)
- Yhteistyöagendan työpajoissa yhdessä pohditaan seuran 2-3 päätavoitetta sekä niihin priorisoidut konkreettiset kehitystoimenpiteet
- Työpajoja käynnistetty jo useimpien seurojen kanssa: loputkin vuoden 2022 aikana
- Toiminnanohjauksessa valtakunnallisesti 20 seuraa vuonna 2021. Pohjoinen RoPS ja ONS.
- 10 kpl uusia seuroja valtakunnallisesti mukaan 2022: pohjoisesta OLS ja Ajax

Jalkapalloseurojen laatujärjestelmä

Arviointi

Yhteistyöagenda

Seuranta-palaverit

Arviointi :
Seuran urheilullisen, johtamisen ja viestinnällisen tilan sekä kehitysotteen arviointi Laatujärjestelmän tasokriteerien perusteella.

Yhteistyöagendasta ilmenee Palloliiton tukemana:

- Seuran urheilukeskeiset tavoitteet
- Seuran keskeiset kehitystoimenpiteet
- Palloliiton mahdollinen tuki
- Seurantapalaveri(t) kalenterivuodelle

Seurantapalaveri:
Seurantapalaverissa/-palavereissa seurataan kehitystoimenpiteiden etenemistä ja sovitaan mahdollisista jatkotoimenpiteistä

Tavoite:

Kohdistetaan huomio systemaattisemmin tavoitteiden saavuttamisiin eli tuloksiin

Hyödyt:

1. Selkeyttää ja auttaa priorisoimaan seuran tavoitteita
2. Auttaa ymmärtämään kokonaisuutta
3. Auttaa tunnistamaan syy-seuraus suhteet eli mikä vaikuttaa mihinkin
4. Seuran henkilö- ja talousresurssien tehokkaampi hyödyntäminen vaikuttavammin ja nopeammin priorisoituihin tärkeisiin asioihin = tuloksiin pääsyyn

ONS toiminnanohjaus / vuosikalenteri 2021

ONS vaikuttavuusmalli valmis

F2F avaintoimijoiden puhelinpalaverit
- Tarkennetaan päätavoitteet

- Kehitysprosessin täsmennys

Välitehtävät
- Valmistelut työpajaan 3

- Seura CRM tunnukset ja seuran vastuuhenkilön nimeäminen

- Seura CRM Käyttöönotto Teams

> Toiminnanohjauspalaverit alkaa…

14.4 | 26.5 | 22.6 | vk 35 | vk 45 | vk 50 | Taso 4 arviointi

Työpaja 1
- Perustehtävä
- Visio
- Päätavoitteet

Työpaja 2
- Toiminnanohjauksen aikataulu vuoden ajalle
- Strategiakauden mitta
- Vision ja päätavoitteiden vahvistaminen
- Ydinprosessien nimeäminen
- Kehitysprojektit vuoden ajalle
- omistajat/vastuuhenkilöt projekteille

Työpaja 3
- Valintojen vahvistaminen
- Konkreettiset toimenpiteet projekteille
- Tulosmittarit
- Päämittarit
- Toteumamittarit

Seuranta-palaveri 1

Seuranta-palaveri 2

Seuranta-palaveri 3

- Ydinprosessien ja mittareiden seuranta alkaa
- Seuran tunnuslukujen syöttö ja niiden pohjalta tulosarviointi
- Toimenpiteiden tukitarpeiden jatkuva arviointi

ONS toiminnanohjaus

Vuosikalenteri 2022

24.2 – Seuranta-palaveri

16-18.3. – YA työpaja: vaikuttavuus-mallin hiontaa

30.3. – YA strategia hallitus: Vaikuttavuus-malli seuran strategiana

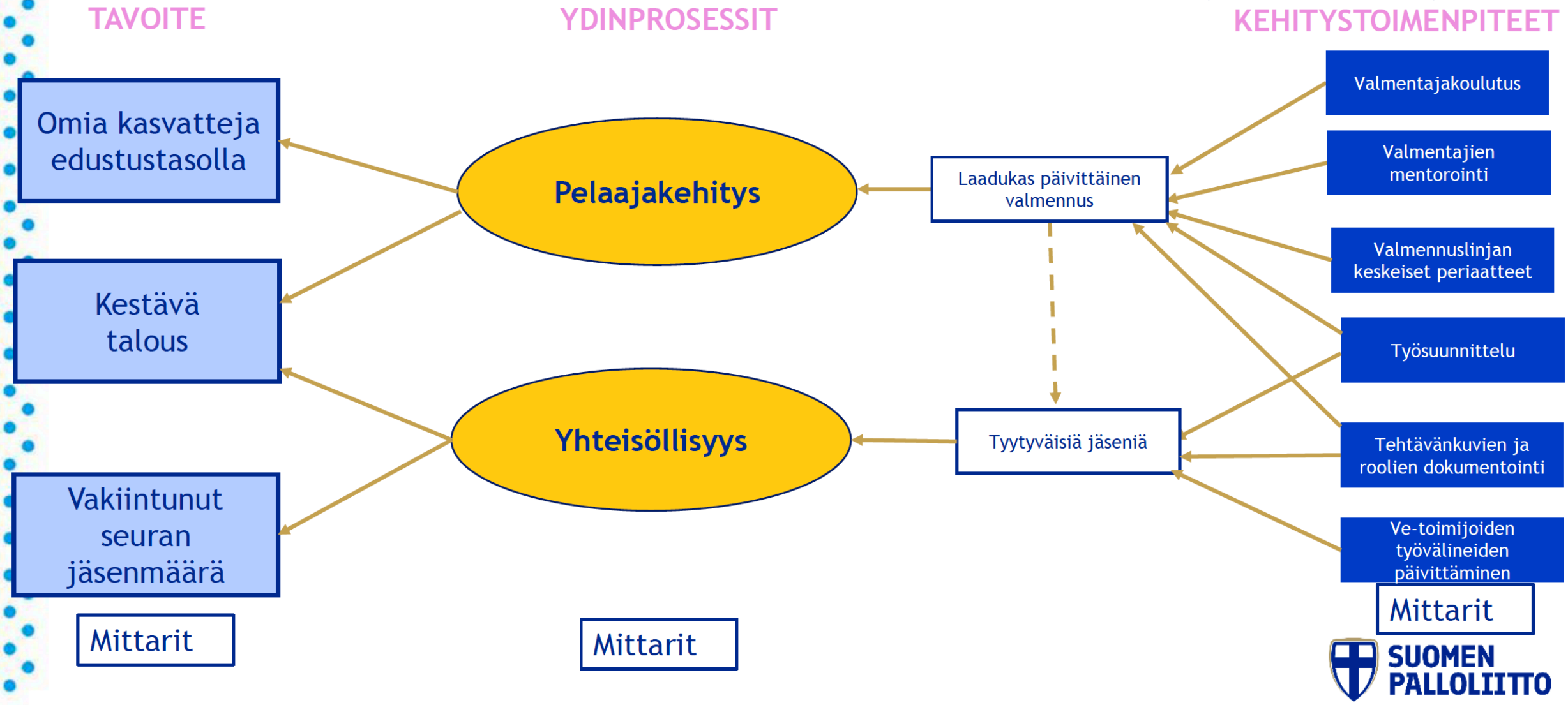
6/2022 – Arviointi Taso 4

8/2022 – Vuosikatsaus:
- Tulosmittarit
- Päämittarit
- Toteumamittarit

10/2022 – Seuranta-palaveri

12/2022 – Seuranta-palaveri

Esimerkki vaikuttavuusmallista (tuotos)



SUOMEN PALLOLIITTO

ONS VAIKUTTAVUUSMALLI 1.0

Päätavoitteet Tulosmittarit/tavoitearvot	Ydinprosessit	Päämittarit	Priorisoidut kehitystoimenpiteet	Yksilöidyt tehtävät avainhenkilöstölle
Laadultaan tehokas tuloksellinen ja hyvinvoiva työyhteisö ○ **Seura saavuttaa 2022-2024 aikana min. 80% tavoitteistaan**	Arvoihin pohjautuva Avoin, iloinen, välittävä johtaminen menestyksen mahdollistajana	○ **Henkilöstön tyytyväisyys paranee**	○ Työsuunnittelu ja yhteistyön suunnittelu ○ Vapaaehtoisten rekrytointi ja osallistamisen	**1. Työsuunnittelu (kirjalliset dokumentit)** 1.Tarvittava henkilöstö 2.Toimenkuvat 3. Vastuut 4. Raportointi **2. Yhteistyön rakentaminen (kirjalliset dokumentit)** 1. Tiimit 2. Palaverikäytänteet ja tiheys 3.kehitysprojektien (toimenpiteiden) vuosikello 4. seurayhteistyö strategiaan **3. Palvelutarjotin kuvaus kirjallisena** 1. Suunnitelma palveluista **4. Vapaaehtoistoiminnan suunnitelma (kirjalliset dokumentit)** 1. Tapahtumat/turnaukset 2. Tarvittava henkilöstö 3. Miten saadaan mukaan 4. Toimintatavat kohtaamiseen 5. Roolijako 6. Tuki/koulutus
ONS tuottaa kansallisen ja kansainvälisen tason pelaajia eri ikäluokissa ○ **3 pelaajaa / ikäkausimaajoukkue /v** ○ **Alueturnauksessa 10 pel. /v** ○ **Helmarijoukkueessa 15 pel. /v** ○ **Kasvattajarahamäärä kasvaa /v** ○ **Omia kasvatteja ed.joukkueessa 60%** ○ **Omien kasvattien peliaika edustuksessa 1000 min/kausi**	Pelaajakehitys	○ **Edustusjoukkuepelaajien keski-ikä nousee (pitovoima)** ○ **Edustusjoukkue pelaa Kansallisessa liigassa** ○ **Kaikissa nuorten SM tason sarjoissa pelaa ONS joukkue vuosittain ja sijoittuu 5 parhaan joukkoon**	○ Valmennuksen arkilaadun kehittäminen ○ Pelaajien psyko-sosiaalinen viihtyvyys paranee ○ Seuran toimihenkilöiden välisen yhteistyön kehittäminen > Kehitystoimenpiteet ja mittarit seuraavalla dialla	1. ONS talenttiakatemian arkilaadun kehittämissuunnitelma + käynnistys 2. Fyysisen valmennuksen toteuttamisen suunnitelma seurassa + käynnistys 3. MV valmennuksen suunnitelman mukaan toiminta seurassa + käynnistys > MV valmennuslinjan päivitys 4. 10-15v sekä 16v-aik. pelaajien tyytyväisyyskysely ja jatkamisen selvitys vuosittain 5. 12v ja vanhemmat loukkaantumisten ennaltaehkäiseminen (palautumiset-levot / harjoittelun kuormituksen suhde) 6. Valmennuslinjan päivitystarpeiden määritys VTR+SPL/Eerikkilä ryhmässä + päivitys
Osaavien, sitoutuneiden valmentajien määrän kasvattaminen ○ **Lapsuusvaiheen valmennusvastaava 2022** ○ **1 osa-aikainen uusi valmentaja jolla UEFA C/C+ tai B, ikäluokkiin C tai B** ○ **Valmentajien dropout % pienenee alle 5 %/v**	Valmentajakehitys	○ **ONS kasvatteja 4/vuosi siirtyy seuraan valmentajaksi/ apuvalmentajaksi lasten/nuorten joukkueeseen**	○ ONS omavaraisuus valmentajien (joille palkkaa/palkkioita maksetaan) suhteen kasvaa ○ Tuetaan pelaajien ja vapaaehtoisten kasvua valmentajaksi ○ Valm. psyko-sosiaalinen osaaminen kehittyy	1. 10-15v harj. seurannan dokumentointi pelaajien viihtymisen ja motivoitumisen parantamiseksi sekä valmennustoiminnan kehittämiseksi (toiminnan arviointia) 2. Valmentajien tyytyväisyyskysely vuosittain 3. Valmentajien koulutus ja mentorointisuunnitelma + käynnistys (eniten tukea tarvitseville) 4. Valmentajien kehityssuunnitelma + käynnistys 5. Omien seuran pelaajien ohjaaminen valmentajakoulutukseen (suunnitelma ja toteuttamisen aloitus) sekä valmentajiksi
Pelaajamäärän kasvattaminen ○ **Pelaajamäärä kasvaa vuosittain 20% (tulospäivitys qvartaaleittain)** ○ **Drop out % pieneen alle 5%/v (tulospäivitys 1x/v)**	Aloittavan ikävaiheen toiminnan kehittäminen	○ **Aloittavien toimintojen kautta siirtyy osallistujista 50% mukaan joukkuetoimintaan (60 hlö)** ○ **Harrastepelaajien / joukkueiden lisääminen**	○ Palveluiden määritys/ kehittäminen ○ Henkilöresurssoinnin lisääminen	1. Seuralla on jatkuva avoinna oleva markkinointi ja mahdollisuus futikseen mukaan tulemisesta 2. Selvitys mitkä toiminnot ovat tuoneet parhaiten pelaajia mukaan → syksy 2021 > Valittuihin palveluihin panostaminen jatkossa! 3. Selvitys mitkä toiminnot ovat tuoneet parhaiten vapaaehtoisia mukaan → syksy 2021 > Valittuihin palveluihin panostaminen jatkossa! 4. FS koulutus vanhemmille heti mukaantulon jälkeen 5. 5-9v pel. sekä vapaaehtoisten tyytyväisyyskyselyn analysointi/v ja lopettamisen syiden selvitys 6. Eri kaupunginosissa käynnistyy ONS futiskerhot

Empun havainnot ONS yhteistyöstä:

- Seuran PJ, TJ sekä muu palkattu avainhenkilöstö sitoutuneesti mukana. yhteistyö luontevaa, mutkatonta ja joustavaa Palloliiton kanssa
- Tapaamisia 7-10 vuodessa sekä muita kontakteja tapaamisten välissä tapauskohtaisesti
- Seuran toiminnan yhteistyö kehittynyt henkilöstön välillä
- Seuran johtaminen kokonaisuudessaan saanut jämäkkyyttä ja enemmän suunnitelmallisuutta sekä prosessimaisuutta
- Yhdessä laadittujen mittareiden avulla seuranta paranee sekä sen avulla johtaminen tehostuu sekä henkilöstön tehtävien priorisointi selkeytyy
- Kehitettävää:
  - Hallituksen vielä vahvempi sitoutuminen seurantaan ja kehittymisen ohjaukseen, jotta johtaminen ei jäisi liikaa operatiivisen henkilöstön varaan ja jotta laadittu seuran vaikuttavuusmalli ohjaisi vielä vahvemmin kehittymistä seuran strategiatyökaluna.
  - Pidempi pysyvyys seurassa