

# Omassa työssä kehittyminen – meidän keinot onnistua seurakehitysprosessin juoksutuksessa?

Laura Härkönen  
Seurakehittäjä  
Keski-Suomen Liikunta



# Kuka minä olen?

Espoossa syntynyt, Jyväskylässä asuva kahden kouluikäisen lapsen äiti ja yhden miehen vaimo

Opiskellut Jyväskylän Yliopistossa liikuntatieteitä 1990 luvulla ja Jyväskylän aikuisopistossa johtamista ja tapahtumatuotantoa 2000 luvulla

Työskennellyt liikunnanopettajana, lajiliiton aluepäällikkönä, urheiluseuran toiminnanjohtajana ja aluejärjestön seurakehittäjänä

Oman päätyön ohessa toiminut aina urheiluseurassa valmentajana sekä ajoittain hallituksen jäsenenä ja/tai muissa luottamustehtävissä

Päätoimista seurakehittämistä jo 16-vuoden ajan ja edelleen nautin työstäni!



# Keski-Suomen Liikunnan esittely

Keski-Suomen Liikunnan toiminta-ajatuksena on keskisuomalaisien hyvinvoinnin tukeminen liikunnan ja urheilun avulla

Toteutamme koulutus- ja kehittämispalveluja urheiluseuroille sekä muille liikuntaa järjestäville tahoille. Tuotamme myös liikuntatapahtumia.

KesLillä on 134 jäsenseuraa joissa on hieman yli 40 000 jäsentä



# KesLin jäsenseuroista:

- 31 on lasten ja nuorten Tähtiseuraa
- viisi on aikuisten Tähtiseuraa
- kaksi on huippu-urheilun Tähtiseuraa

Tavoitteeni oli, että vuoteen 2020 mennessä Keski-Suomessa olisi 50 tähtiseuraa.

En pääse tavoitteeseeni,  
olen taas tehnyt vääriä asioita työajallani...



# Urheiluseuran kehitysprosessin juoksutus on oma ydinprosessini

- Uskon, että jos onnistun kehittämään seuran johtamista, itse urheilulla on paremmat mahdollisuudet kehittyä
- Keskittymällä johtamisosaamiseen kehittämiseen saan työlläni enemmän vaikuttavuutta ja turvaan jatkuvuutta



# Ennakkotehtävän purku ryhmissä

- Asetu riviin oman vireystilan mukaan, vasen reuna lähes nukkuu, oikea on täynnä intoa ja virtaa
- Etäosallistujat arvotaan ryhmiin
- Esittäytykää vapaasti ryhmässä
- Kertokaa vuorotellen toisillenne oman työnne ydinprosessi.

Jutelkaa siitä miten toiset lähtisivät tekemään työtäsi?

Aikaa 45 min



# Urheiluseuran kehitysprosessi

- Minun tapani toimia
  - Yhdessä kehittämiseen päädytään montaa eri reittiä
  - Tyypillisen on, että seuran pj tai joku seuran johtokunnasta ottaa minuun yhteyttä jonkin kysymyksen tai ongelman takia > minulle merkki siitä, että seurassa löytyy halua kehittää toimintaa
  - Kutsun itseni kylään eli tapaamaan seuran johtokuntaa ja siitä se sitten lähtee, jos onnistun saavuttamaan porukan luottamuksen



# Oma jaotteluni prosesseista

- Yhden seuran oma prosessi
- Useamman saman lajin seuran yhteinen prosessi
- Useamman eri lajin seuran yhteinen prosessi
- Monilajisten seurojen yhteinen prosessi





# Tyypillisiä tapojani toimia

- Seuran kanssa 4-5 kehitystapaamista vuodessa
- Usein prosessia jatketaan yhdessä vielä toinenkin vuosi
- Kehitystyössä syntyy kirjallinen toimintakäsikirja seuraan
- Jos onnistun työssäni, seura jatkaa vuosittain erillisen kehityspäivän pitämistä > jatkuvan kehittämisen malli
- Onnistuneessa prosessissa seura saavuttaa itse asettamansa tavoitteet



# Ennen seuran johtokunnan tapaamista

- Varmistan, että seuran puheenjohtaja on tietoinen, että minä olen tulossa
- Pyydän tilaisuuteen osallistuvien nimet
- Tutustun seuran nettisivuihin ja etsin sieltä seuran perustiedot



# Seuran perustiedot

- Seuran säännöt: missä ovat jäsenten saavutettavissa?

Seura numeroina:

- Jäseniä: ?
- Lisenssiurheilijoita: ?
- Hallituksen jäseniä: ?
- Muita luottamusjohtajia: ?
- Päätoimisia työntekijöitä: ?
- Valmentajia: ?
- Ohjaajia: ?
- Ovatko valmentajat ja ohjaajat: työsuhteessa vai vapaaehtoisia?
- Toiminnan kokonaiskulut/vuosi: ?
- Olosuhdekustannukset/vuosi: ?
- Markkinoinnin kokonaiskulut/vuosi: ?
- Koulutuskustannukset/vuosi: ?
- Tase plussalla vai miinuksella: ?



# Hauskaa kehitystyössä on yhdessä innostuminen

- Minun roolini on:
  - kysellä osuvia kysymyksiä
  - ohjata ratkaisukeskeisyyteen
  - synnyttää työskentelyyn positiivinen, turvallinen ja salliva ilmapiiri
  - haastaa pohtimaan mikä on oikeasti tärkeää tavoitteiden saavuttamiseksi
  - innostaa työskentelyyn myös tapaamistemme välillä



# Kehityksillan loppuksi:

- Varmistan, mitä hommia seuratoimijat ovat toisilleen luvanneet hoitaa ja mihin mennessä
- Korostan ja kirkastan heidän asettamia tavoitteita kehitystyölle
- Sovimme seuraavan tapaamisen ajankohdan
- Toimitan kaikille osallistuneille kirjaamani asiat
- Ennen seuraavaa tapaamista olen yhteydessä ja kyselen kuulumisia, lähetän lisää tukimateriaalia, jotta voisin saada porukat jälleen innostumaan työskentelyyn



# Näin olen mokannut kehitysprosessin

- Aloittanut kehitystyön seuran kanssa ilman seurajohdon päätöstä tai tietoisuutta
- Minua on käytetty välineenä seuran sisäisessä valtataistelussa
- Monilajisen seuran kanssa jaoston kehittäminen on haastanut voimakkaasti seurajohdon > riita
- Innostanut liian suuriin muutoksiin > kehitysinto lopahti, toimijat uupuivat



# Voinko itse vaikuttaa siihen, että työni ydinprosessilla olisi enemmän vaikuttavuutta?

- Ryhmissä keskustelu
- Mitkä Sinun tekemät toimenpiteet ovat johtaneet siihen, että joku seura on lähtenyt kehittymään?
- Kirjatkaa avainasiat ylös
- Työskentelyaika 45 min



- Saitko jonkin idean jota lähdet oikeasti kokeilemaan työssäsi?





- Seurakehittäminen on pitkäjänteistä työtä, vuosi on lyhyt aika kehitystyössä
- Nautin, kun jäsenseuramme saa kiitosta, kehuja ja menestystä!
- Nautin, kun mietin kuinka monelle lapselle jäsenseuramme tarjoavat upean harrastuksen
- Tiedän, että minun pitäisi tehdä työni paremmin, kun jäsenseuramme toiminta loppuu talousvaikeuksiin
- Kiitos ja nautitaan siitä, että meillä on onni tehdä merkityksellistä työtä

