

Vantaan
Icehearts ry.
Strategia
suunnitelma
vuosille
2008-2011

21. lokakuuta

2008

Sisältö

Johdanto.....	3
A Summary of the Icehearts strategy.....	4
Icehearts road map	4
Vision	4
Mission	4
Values	4
Critical factors of success	4
3 Yhdistyksen kehittäminen.....	7
4.Strateginen 6-kenttäanalyysi	7
4.1 Nykyisen toiminnan vahvuudet.....	8
4.2 Nykyisen toiminnan heikkoudet.....	8
4.3 Tulevan toiminnan mahdollisuudet	8
4.4 Tulevan toiminnan uhat	9
4.5 Toimintaympäristön muutokset	9
4.6 Kilpailukykyämme edistävät tekijät	10
4.7 Yleiset johtopäätökset, mitä kehitämme jatkossa?.....	10
5 SEURAN NYKYTILANTEEN ARVIOINTI.....	11
5.1 Seuran kuntotesti	11
5.2 Tulosten analysointi.....	12
6. ICEHEARTS STRATEGIA	13
Visio.....	13
Missio	13
Arvot.....	13
Kriittiset menestystekijät.....	13
Strategiset tahtotilat.....	14
7. STRATEGINEN PTS VUOSILLE 2008-2011	14
2008.....	14
Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	14
2009.....	15
Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	15
2010.....	16
Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	16
2011.....	17
Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	17
Turvallisuussuunnitelma Icehearts yhdistyksille.....	17

Johdanto

Vantaan Icehearts ry ja Helsingin Icehearts ry saivat joulukuun 21. päivä 2008 iloisen tiedon RAY: avustusosastolta. RAY antoi tukea toimintamallin juurruttamistyöhön Helsinkiin ja Vantaalle vuosille 2008-2012. Tuki on toki ehdollinen ja se täytyy hakea joka vuosi erikseen, mutta RAY: n tuki antoi työrauhan monien vuosien epävarmuuden jälkeen. Ko. tuki mahdollisti kolme ja ½ työntekijää Vantaalle ja yhden Helsinkiin. Tästä johtuen juurruttamistyön painopiste on ollut Vantaan Icehearts ry:n vastuulla. Kuitenkin kaikki työ, mitä juurruttamisen eteen tehdään, tulee kaikkien Icehearts yhdistysten hyväksi, koska tietoisuus toiminnastamme kasvaa koko ajan.

Vantaan Icehearts ry aloitti strategiatyön valmistelun helmikuussa, jolloin päätettiin kartoittaa päätettiin kartoittaa yhdistyksen nykytila perusteellisesti ja sen jälkeen piirtää suuntaviivoja strategiallemme, joka koskettaa vuosia 2008-2011. Yhdistyksen nykytilan ja toimintamallin arviointi suoritettiin huhti-toukokuussa 2008 käyttämällä apuna strategista 6-kenttäanalyysia ja seuran kuntotesti lomaketta. Vastauksia saimme varsin tyydyttävästi ja tulokset olivat selkeästi havaittavissa. Alkusyksystä strategiatyöryhmä, johon kuuluu Miika Niemelä, Ville Turkka ja Teemu Vartiamäki hahmottelivat tulevien vuosien strategisia tavoitteita. Syys- ja lokakuun aikana strategiaryhmän sihteeri Miika Niemelä kirjoitti auki nykytilan kartoituksen tulokset ja hahmotti yhdistyksen strategiaa ryhmän pohdintojen perusteella.

Tällä hetkellä Vantaan Icehearts ry:n visio on kirkas ja sitä kohden on tavoitteellista ja haastavaa työskennellä. Vaikka strategiatyömme onkin vielä kesken, on meillä suunta selvillä ja tavoitteet korkealla. Tavoitteenamme on, että vuoden 2008 loppuun mennessä saamme julkaistua täysin valmiin strategiamme, jonka hallituksemme on hyväksynyt.

Strategiatyö on ollut tähän mennessä mielenkiintoista ja haastavaa. Olemme joutuneet miettimään todella tavoitteitamme ja työmme tarkoitusta. Prosessi on antanut valtavasti myös työkaluja siihen, mitä meidän tulee vielä tehdä, ja mitä jättää tekemättä.

Keravalla 21.10.2008

Miika Niemelä

A Summary of the Icehearts strategy

The Icehearts organisation has a strong urge to develop the whole towards our vision. The urge to develop our method is powerful as well. Our board consists of people who are committed to our method and believe that it works.

Icehearts road map

Vision

In 2012 Icehearts is the best, most cost-efficient and well-working innovation in preventing alienation in the metropolitan area.

Mission

The Icehearts method makes spending pastime possible for children for whom organizing pastime is usually challenging.

Professional educators take care of a child's holistic development throughout their childhood – all the way to maturity.

Values

- Persistence
- Professional attitude
- Commitment
- Equality
- Innovativeness

Critical factors of success

- Recruiting committed professional educators
- Stabilizing financial resources
- Stabilizing our third sector method as part of the services provided by municipalities
- Recognizing our method's practical value on a higher, executive level
- Producing educator training

We want to develop our organization and method so that we are ready to embrace new teams and educators in the metropolitan area as well as elsewhere in Finland.

1 YLEISTÄ

Vantaan Icehearts ry(myöhemmänä Icehearts) on perustettu vuonna 1996.

Icehearts toimintamalli on pojille suunnattu varhaisen puuttumisen innovatiivinen toimintamalli. Se on pitkäkestoista ja ammatillista kasvun tukea lapsille, joista on huomattu erityinen huoli. Yksi ammatillisin perustein valittu joukkue toimii 12.vuoden ajan. Joukkuetta ohjaa kasvattaja, jolla on ammatilliset pätevyudet joukkueen johtamiseen.

Joukkueeseen valitaan lapsia, joista huoli on huomattu varhain ja jotka tarvitsevat erityistä tukea kasvussaan. Tämän lisäksi joukkueeseen valitaan lapsia, joilla ei olisi syystä tai toisesta mahdollisuutta ottaa osaa harrastustoimintaan. Tyypillinen Icehearts-poika on maahanmuuttajan, yksinhuoltaja tai suurperheen lapsi, joissa resurssit harrastustoiminnan mahdollistamiseen ovat rajalliset.

Joukkueeseen valitaan kunnan sosiaalitoimen, päiväkotien ja koulun henkilöstön avulla lasten ydin ryhmä 6-vuotiaina(n.10 lasta). Joukkue täydentyy siten, että maksimimäärä on 20-25 lasta. Pieni aloitusryhmän koko selittyy sillä, että joukkueen sosiaalinen kantokyky on rajallinen, joten alussa on tärkeä varmistaa, että kantokyky ei ylity. Henkilöstö ehdottaa mukaan lapsia, jotka heidän mielestään tarvitsevat ylimääräistä tukea elämäänsä matkallaan kohti aikuisuutta.

Varhainen puuttuminen ja pitkäaikaisen avun tarjoaminen tarjoaa parhaan mahdollisen tehokkuuden ja tuloksen. Joukkueen eliniän ollessa pitkä, voi kasvattaja tarjota tukeaan mahdollisimman moneen haasteeseen, joihin lapsi ja perhe tarvitsevat tukea. Pitkäkestoisesta toiminnasta erityistä tukea tarvitsevat lapset saavat apua riittävän kokonaisvaltaisesti, jolloin näkymä kuntoutumisessa on hyvä.

Toimintamallissa liikunnan ja urheilun tehtävä on ennaltaehkäistä ylipainoa ja kohottaa mukana olevien lasten fyysistä ja psyykkistä kuntoa, sekä sosiaalista elämäpiiriä. Joukkuelajit tekevät kumppanuuteen oppimisen ja kasvamisen mahdolliseksi. Lisäksi pelaajat oppivat käytännössä, että mitä työnteko merkitsee omille taidoille.

Vantaan Iceheartsilla on neljä ja ½ työntekijää, joista neljä tekevät kasvatus-työstä ja ”puolikas” työntekijä vastaa taloushallinnosta.

Joukkueita Vantaalla on kaksi. Tämän lisäksi Icehearts toimintaa on myös Helsingissä ja Ulvilassa, joissa toimivat Vantaan Icehearts ry:n sisaryhdistykset. Lajeina Icehearts yhdistykset tarjoavat jääkiekon, jalkapallon, pesäpallon ja salibandyn.

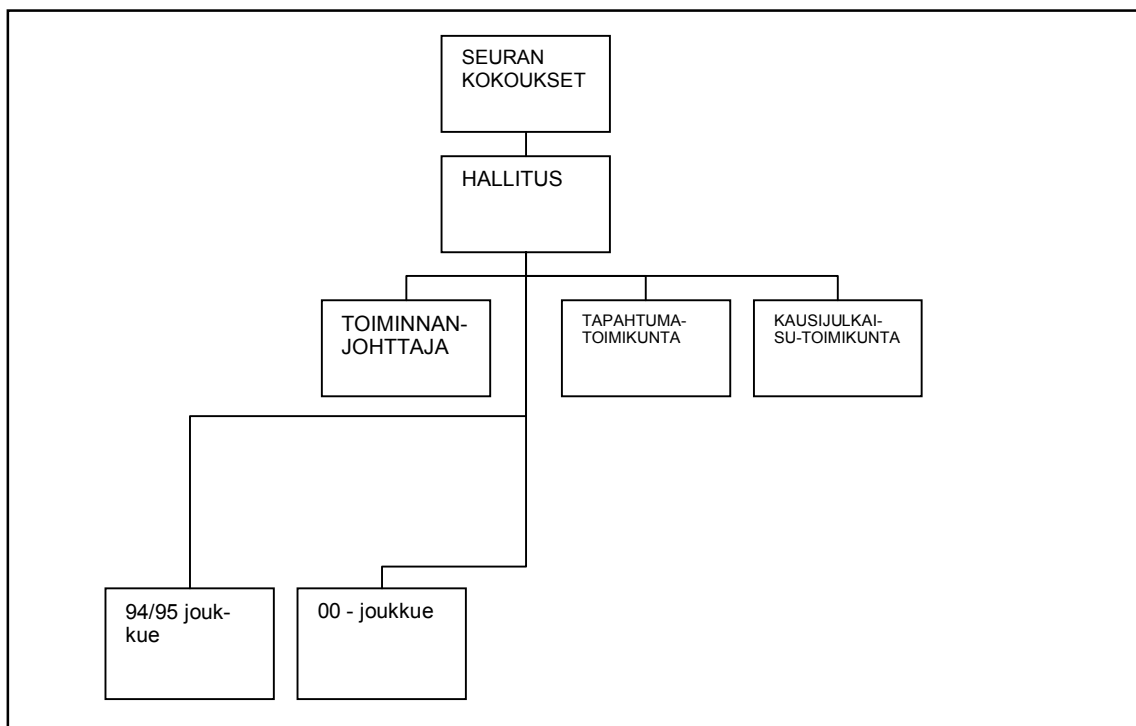
Tässä strategiasuunnitelmassa pääpaino on kuitenkin pääkaupunkiseudussa, joka on painopisteemme vuoteen 2012 saakka. Suunnitelmassa otetaan kuitenkin huomioon myös valtakunnallinen laajeneminen

2 Vantaan Icehearts ry. organisaatio

Yhdistyksen kokous on korkein päättävä elin.

Kevätkokouksessa eli tilikokouksessa esitetään seuran edellisen kauden tilinpäätös, seuran toimintakertomus sekä tilintarkastajien lausunto. Lisäksi päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle ja muille vastuuvollisille.

Seuran toimintaa ohjaa 5-jäseninen hallitus. Hallituksen puheenjohtaja on toiminnanjohtajan esimies. Hallituksen avuksi on perustettu kausijulkaisutyöryhmä sekä tulevaisuustyöryhmä. Tapahtumatoimikunta suunnittelee ja organisoii seuran yhteiset tapahtumat. Kausijulkaisutyöryhmän vastuualueena on kausijulkaisun toteuttaminen.



Kuva 1 Organisaatiokaavio

3 Yhdistyksen kehittäminen

Iceheartsilla on voimakas halu mennä eteenpäin kohti visiotamme. Halu kehittää toimintaamme on kova. Olemme saaneet hallitustyöhön ihmisiä, jotka ovat sitoutuneet toimintamalliimme ja uskovat sen vaikuttavuuteen. Vuoden 2008 alussa päätimme, että kaikki Icehearts toimijat kokoontuvat keväällä ja syksyllä erillisille kolmepäiväisille kehittämispäiville, jossa analysoidaan tämän hetken tilanne ja luodaan katseet tulevaan toimintaan. Nämä tapaamiset ovat äärimmäisen arvokkaita myös yhteenkuuluvuuden vuoksi.

Pääkaupunkiseudulla olemme ottaneet tavaksi joka maanantaiset työkokoukset, jossa voimme rauhassa keskustella akuuteista asioista. Nämä tapaamiset ovat usein hyvin työnohjauksellisia ja olemme kokeneet ne tärkeiksi.

Haluamme kehittää yhdistystämme siten, että se on valmis vastaanottamaan uusia joukkueita ja uusia kasvattajia niin pääkaupunkiseudulla kuin muualla suomessa. Tätä varten on perustettu Suomen Icehearts ry, jonka tarkoitus on tulevaisuudessa koota sateenvarjonsa alle kaikki suomen Icehearts yhdistykset. Näin Suomen Icehearts toimisi niin toiminnan valvojan tärkeässä roolissa, kuin edunvalvojanakin.

Seuran kehittämisen painopisteenä haluamme korostaa myös julkaisujen tuottamista. Vuoden 2008 keväällä ilmestyi ensimmäinen Icehearts kirja Ville ja Ilkka Turkan kynistä: (Joukkue kasvun tukena, PS-Kustannus 2008) Olemme saaneet kirjasta hurjasti positiivista palautetta ja samalla kirja on toiminut loistavana markkinoinnin välineenä.

4.Strateginen 6-kenttäanalyysi

Ensimmäisiä askeleita varsinaiseen strategia työhön otettiin keväällä 2008, jolloin yhdistyksen työntekijät, sekä osa hallituksen jäsenistä arvioivat seuran nykytilaa ja tulevaisuutta 6-kenttäanalyysillä. Yhteensä toimintaa arvioi 7 henkilöä.

4.1 Nykyisen toiminnan vahvuudet

Vahvuuksina koettiin toimintamallin pitkäkestoisuus, joka nähtiin myös koko toiminnan kulmakivenä. Toiminnan profiloituminen tiettyyn kohderyhmään ja pitkäkestoisuus luo vastaajien mielestä hyvän pohjan tehokkaalle ja vaikuttavalle toiminnalle, koska toiminnan takaraja ei häämötä heti lähdössä. Toisena vahvuutena nähtiin kasvattajien äärimmäisen sitoutunut työote, joka mahdollistaa suoran tuen lapselle suhteellisen pienellä viiveellä. Asioihin pystytään täten puuttumaan erittäin nopealla aikataululla, jolloin toiminnan tehokkuus saa kasvot vs. kuntien tukitoimet.

Työntekijöiden asenne koettiin myös poikkeuksellisen vahvaksi. Työntekijät itse kokivat asenteen yhdeksi tärkeimmistä ominaisuuksista, mitä Icehearts kasvatustajalta vaaditaan.

Icehearts organisaation keveys nähtiin erityisenä vahvuutena. Työntekijöiden työpanos suuntautuu suoraan kentällä, jolloin toiminnan tehokkuus vahvistuu entisestään.

4.2 Nykyisen toiminnan heikkoudet

Suurimpana heikkoutena vastaajat näkivät rahoituksen projektinomaisuuden. Rahoituksen lyhytnäköisyys on omiaan heikentämään työntekijöiden motivaatiota ja erityisesti uusien kasvattajien rekrytointia. Toiminnan pääkaupunkiseutukeskeisyys koettiin myös heikkoutena, joskin RAY:n rahoitus perustuu tällä hetkellä juuri toimintamallin juurruttamiseen pk-seudulle. Silti valtakunnallisuus koettiin toiminnan laajentamisen kannalta tärkeänä. Tämän hetkisten joukkueiden määrä(3) nähtiin heikkoutena vaikuttavuuden ja näkyvyyden näkökulmasta. Kuntien, erityisesti Vantaan Kaupungin virkamiesjohdon vakuuttaminen on ollut työlästä. Tavoitteenamme on, että tulevaisuudessa kunnat ottaisivat suuren roolin toiminnan rahoittamisessa, joten tässä asiassa olevissa

4.3 Tulevan toiminnan mahdollisuudet

Tulevan toiminnan mahdollisuuksina nähtiin motivoituneiden mieskasvattajien rekrytointi. Icehearts toimintamalli tarjoaa loistavan työpaikan miehille, jotka eivät muutoin juurikaan sijoitu työmarkkinoilla sosiaali- ja kasvatusalueille. Ennal-

taehkäisevälle ja varhaisen puuttumisen toimintamallille on olemassa voimakas tilaus yhteiskunnassamme. Yhä nuoremmat lapset tarvitsevat erityistä tukea kasvussaan. Icehearts tarjoaa loistavan toimintamallin, joka ulottuu juuri siihen. ns välimaastoon, johon sosiaalitoimen resurssit eivät yllä, eli lasten vapaa-aikaan. Uusi lastensuojelulaki on myöskin Iceheartsin mahdollisuus. Laki velvoittaa nopeaan puuttumiseen ja tässä kohdin voisimme olla luontevia kumppaneita kuntien sosiaalitoimille.

EU-rahoitus nähtiin myös selkeänä mahdollisuutena. Rahaa on jaossa paljon, mutta se on työlästä hakea. Kaupunkien EU-osastot voisivat olla apuna tässä prosessissa. EU-rahoitukset edellyttävät usein kansainvälisiä kumppanuuksia, jotka toisivat mukanaan aivan uudenlaisen näkökulman maan rajojen ulkopuolelta. Ongelmat ovat hyvin samantyyllisiä maasta riippumatta, joten tilausta toimintamallille olisi varmasti. Edelleen, yhä 12-vuoden jälkeen Icehearts-toimintamalli on innovaatio, jonka veroista ei mistään muualta ole löytynyt..

4.4 Tulevan toiminnan uhat

Strategisesti ajatellen suurin uhkakuva on se, että poikkihallinnolliselle työlle ei osata antaa arvoa. Myös 3.sektorin toimijan arvon ja työn vaikuttavuuden tunnustaminen on uhkana tulevalle toiminnalle. Lisäksi esille nousi seuraavat yksittäiset uhat:

- rahoitus
- kuntien omistautuminen
- sitoutuneet työntekijät

4.5 Toimintaympäristön muutokset

Ihmisten fyysisen kunnon edelleen heikentyminen tuo toimintamallillemme mielekkäitä haasteita. Lasten ylipaino on lähes viikoittain julkisen keskustelun aiheena ja ainoa lääke tähän on liikunta. Ohjatun vapaa-ajan toiminnan ulkopuolelle jää aivan liian suuri osa lapsista, jotka tarvitsisivat harrastusta jo pelkätään fyysisen kunnon ylläpitäjäksi.

Pahoinvoinnin lisääntyminen näkyy räikeästi kouluissamme, Oppilashuoltoryhmissä käsitellään jatkuvasti tapauksia, missä oppilas ei ole millään muotoa koulukuntoinen. Jonot psykiatriseen hoitoon ovat kuitenkin pitkät, joten koulujen on löydettävä ratkaisuja oppilaiden auttamiseksi, vaikka siihen ei resursseja olekaan. Tässä kohdin Icehearts toimintamalli pystyy olemaan luontevana kumppanina. Koulutyön avulla pystytään tarjoamaan lisäresurssi kouluihin, joka on vuosien kokemuksella osoittautunut myös selkeäksi taloudellisen säästön työkaluksi kunnille.

Yhteiskunnan huoli lapsista ja tulevista vastuullisista aikuisista on aiheellinen. Tarvitsemme tukitoimia, jotta erityistä tukea tarvitsevat lapset tulevat huomioituksi.

4.6 Kilpailukykyämme edistävät tekijät

Kohderyhmänämme ovat lapset ja perheet, joista yhteiskunnan toimijat eivät kilpaile. Tarve ennaltaehkäisevälle työlle kasvaa, kustannustehokkaat työmenetelmät puuttuvat yhteiskunnastamme lähes täysin.

Arvolähtöisyys ja pitkäkestoinen toimintamalli on valttimme jatkuvien elämän pätkien joukossa

4.7 Yleiset johtopäätökset, mitä kehitämme jatkossa?




Toimintamallin juurruttamistyö pääkaupunkiseudulla on avainasemassa. Poikkiallisen yhteistyön kehittäminen kuntien sisällä on ehdoton edellytys tulevan toimintamme kannalta. Yhteisvastuuttomuus kuntien päättäjien kesken tulee saada käännettyä yhteisvastuulliseksi toiminnaksi. Yksikään toimiala ei voi pestä käsiään lasten pahoinvoinnista ja syrjäytymisestä.

Meidän tulee päästä suoraan konsernijohtajien puheille (kaupunginjohtajat, toimialajohtajat), sekä myös poliittisen vallan keskiöön. Konkreettisten esitysten tekeminen on välttämätöntä, jotta meidät otetaan vakavasti.

Työtehtävien vastuunjako tulee selventää ja rakentaa kaikille työntekijöille selkeä toimenkuva. Näin saamme tehokkuutta työhömmä ja asiantuntijuus kasvaa.

5 SEURAN NYKYTILANTEEN ARVIOINTI

5.1 Seuran kuntotesti

kuntotestin väittämät			
Kaikissa seuran junioriryhmissä on sovittu Pelisäännöt sekä lasten että vanhempien kanssa.	X		
Seurassa on riittävästi toimivia koulutettuja ohjaajia.		X	
Seurassa on tavoitteet, arvot ja pelisäännöt kirjattu selkeästi ja ne ovat seuran jäsenten tiedossa.	x		
Seuralla on riittävästi vapaaehtoisia toimitsijoita.		X	
Seuran talous on kunnossa.		X ei eksaktia tietoa	
Seuran perimä osallistumis- ja/tai jäsenmaksu on so- piva.	X		
Seuralla on omat toimivat nykyaikaiset nettisivut.	X		
Seura on laatinut suunnitelman sisäisestä ja ulkoises- ta viestinnästä.		X ei eksaktia tietoa	
Seura järjestää kauden aikana toimijoille, pelaajille ja heidän vanhemmilleen yhteistä toimintaa sekä palkit- semistilaisuuden.	X		
Seuralla on luotu toiminnasta pitkän tähtäimen suun- nitelma.	X		

Miika Niemelä teetti seuran kuntotestin Vantaan Icehearts ry:n toimihenkilöille, jäsenille/lasten vanhemmille huhtikuussa 2008. Yhteensä vastauksia sain 22 kappaletta. Tässä on yhteenveto kyselyn tuloksista.

- pelisäännöt ovat selvänä kaikille osapuolille
- koulutettuja kasvattajia ja uusia joukkueita kaivattaisiin lisää
- seuran arvot ovat hyvin tiedostettuja ja helposti ymmärrettävissä
- taloudesta ei selkeästi tiedetty paljonkaan, moni jätti vastamatta kysymykseen
- vapaaehtoisia toimijoita koettiin olevan selkeästi liian vähän
- nettisivut saivat paljon kiitosta
- ulkoinen ja sisäinen viestintä oli vaikeasti hahmotettava asia vastaajille.
- seura sai kiitosta vapaaehtoisten toimijoiden muistamisesta ja yhteisistä tilaisuuksista
- **seuran pitkäkestoista toimintamallia kiiteltiin vuolaasti**

5.2 Tulosten analysointi

Pääosin voimme olla oikein tyytyväisiä siihen, miltä seuramme näyttää ulospäin. Kysely toteutettiin pääosin perheille, joiden lapsia on toiminnassamme mukana. Tästä perspektiivistä saimme hyvää palautetta niihin kysymyksiin, jotka ovat meille ensiarvoisen tärkeitä → ARVOT, PELISÄÄNNÖT, PITKÄKESTOISUUS. Olemme itse olleet sitä mieltä, että nettisivumme eivät ole kovinkaan edustavat ja laaja-alaiset. Kuitenkin saimme niistä eniten positiivista palautetta. Ehkäpä katsomme tätä asiaa hieman eri näkökulmasta verrattuna asiakkaisiimme!. Joka tapauksessa sivujemme päivitys on kovassa käynnissä ammatilliseen suuntaan. Viestinnän osalta panostuksen tulee näkyä ensisijaisesti päättäjien suuntaan. Koen, että jäsenemme ja mukana olevat perheet saavat tällä hetkellä riittävän informaation seuran toiminnasta.

Kaiken kaikkiaan kyselyn tulokset olivat rohkaisevia ja positiivisia, jos tuloksia katsotaan kriittisten menestystekijöiden osalta. Pääasia kuitenkin on, että lapset viihtyvät, osallistuvat mielellään toimintaan ja saavat laaja-alaista tukea, kun sitä tarvitsevat.

6. ICEHEARTS STRATEGIA

Visio.

Icehearts on vuonna 2012 pääkaupunkiseudun paras, toimivin ja kustannustehokkain innovaatio syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä

Missio

Icehearts toimintamalli mahdollistaa vapaa-ajan harrastustoiminnan lapsille, joille sen järjestäminen on haaste.

Ammattitaitoiset kasvattajat huolehtivat lapsen kokonaisvaltaisesta kehityksestä koko lapsuusiän, aina aikuisuuteen saakka.

"Me puutumme, mutta emme puutu!"

Arvot

- Pitkäjänteisyys
- Ammatillisuus
- Sitoutuneisuus
- Yhdenvertaisuus
- Innovatiivisuus

Kriittiset menestystekijät

- Sitoutuneiden ammatillisten kasvattajien rekrytointi
- Taloudellisten resurssien vakiointi
- 3 sektorin tuottaman toimintamallin juurruttaminen osaksi kuntien palvelutoimintaa
- Toimintamallin konkreettisen arvon tunnustaminen päättäjätasolla
- Kasvattajakoulutuksen tuottaminen

Strategiset tahtotilat

- Identiteetti organisaationa, jossa lapset saavat konkreettista tukea kasvussa ja heistä pidetään kokonaisvaltaisesti huolta 12-vuoden ajan.
- Kasvattajien hyvä koulutustausta, korkea asenne ja luja sitoutuminen joukkueettaan kohtaan.
- Ammatillinen ja innovatiivinen tapa kohdata lapsi kokonaisvaltaisesti niin koulussa, kuin vapaa-ajallakin.
- Korkea työmoraali ja joustava työote

7. STRATEGINEN PTS VUOSILLE 2008-2011

2008

- kaksi uutta joukkuetta pääkaupunkiseudulle. Yksi Vantaalla ja yksi Helsinkiin → kaksi uutta kasvattajaa
- Helsingin ja Vantaan johtajien vakuuttaminen → audienssit kaupunginjohtajille, sekä apulaiskaupunginjohtajille
- Vantaalla tapaaminen kaikkien toimialajohtajien, sekä lautakuntien puheenjohtajien kanssa
- Helsingin ja Vantaan yhdistysten hallitusten ammatillinen vahvistaminen
- työntekijöiden tehtäväjaon selkiyttäminen
- olemassa olevien joukkueiden toiminnan varmistaminen
- Opetusministeriön rahoitus poikkihallinnollisen yhteistyön kehittämiseen

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

Johtajien tapaamisten järjestämiseen käytämme jo olemassa olevia vaikutusvaltaisia suhteita. Emme näe ongelmaa näiden asioiden järjestymisessä. Presentaation huolellinen suunnittelu ja selkeät esitykset ovat avainasemassa. Konkreettisten ehdotusten tulee tulla ilmi presentaatioista.

Hallitustyöhön etsimme jäseniä koulujen henkilöstöstä, erityisesti erityisopetuksen saralta. Myös kuntien sivistys- ja sosiaalitoimesta olisi tärkeää saada edustus hallitustyöhön. Suorat yhteydenotot ovat ehdottomasti paras vaihtoehto. Työntekijöiden tehtäväjaossa käytämme hyväksemme ihmisten osaamisalueita. Pyrimme siihen, että kaikki saavat mielekkään työnkuvan ja, että työt jakaantuvat tasaisesti.

Olemassa olevien joukkueiden jatko tulee turvata ensisijaisesti ko. joukkueen kasvattajan toimesta. Vuosisuunnitelma tulee tehdä realistiseksi ja siten, että se ottaa huomioon myös yksilön tarpeet.

Opetusministeriöön tehdään huolellinen hakemus. Olemme saaneet ministeriöltä tukea poikkihallinnollisen yhteistyön kehittämiseen kolmen vuoden ajan, joten työmme on koettu tärkeäksi. Vuosi 2009 tulee olemaan tämän rahoituksen osalta viimeinen, joten emme saa epäonnistua tässä kohdin. Hakemuksen tekevät puheenjohtajamme Ilkka Turkka ja yhteyspäällikkö Teemu Vartiamäki.

2009

- kaksi uutta joukkuetta pääkaupunkiseudulle.(Helsinki, Vantaa)
- kahteen uuteen kaupunkiin joukkue
- neljän uuden kasvattajan rekrytointi ja koulutus
- kasvattajakoulutuksen suunnittelun strateginen jatkaminen
- taloudellisten resurssien vakiointi
- Opetusministeriön rahoittaman hankkeen loppuunsaattaminen ja dokumentointi
- olemassa olevien joukkueiden toiminnan varmistaminen

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

Uusien joukkueiden perustamisen edellytyksenä on luonnollisesti rahoituksen järjestäminen. Tavoitteena on luoda rahoitukseen kolmikantamalli, jossa kustannukset jakaantuvat kunnan, valtion ja sponsorirahoituksen kesken. Tämä vaatii tiivistä yhteydenpitoa edelleen kuntien kanssa ja uusina kumppaneina valtio ja yritysmaailma. Yhteydenpidossa eri toimijoihin emme voi herpaantua hetkeksikään vaan sen pitää olla jatkuvaa ja säännöllistä

Kasvattajakoulutuksen alulle saanti on yksi suurin haasteemme. Tarvitsemme uusia sitoutuneita ja ammattimaisia kasvattajia. Kokemus on kuitenkin osoittanut, että kriteerit täyttävien miesten löytäminen kasvatusalalle ei ole yksinkertaista, vaan tarvitaan koulutusta. Taloudellisten resurssien vakiointi on kulmakiville, että saamme uusia perustettua joukkueita ja rekrytoitua uusia kasvattajia. Opetusministeriön rahoittaman poikkihallinnollisen yhteistyön tehostaminen vaatii dokumentointia ja julkisuutta. Tästä työstä tulee kirjoittaa julkaisu ja järjestää seminaari, jossa puhujina ovat yhteiskunnallisesti merkittävät ja vaikuttavat ihmiset.

Kasvattajakoulutuksen osalta aloitetaan neuvottelut alan koulutusta tarjoavien oppilaitosten kanssa.

2010

- neljä uutta joukkuetta pääkaupunkiseudulle(Helsinki, Vantaa)
- kahteen uuteen kaupunkiin joukkue
- kuuden uuden kasvattajan rekrytointi ja koulutus
- kansainvälisen yhteistyön tunnustelu
- taloudellisten resurssien vakiointi
- kasvattajakoulutuksen käynnistäminen kumppanuudessa alan koulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa
- Suomen Icehearts ry:n toiminnan käynnistäminen
- olemassa olevien joukkueiden toiminnan varmistaminen

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

Rahoituspohjan edelleen vahvistaminen nousee vielä tärkeämmäksi kysymykseksi. Tulosten dokumentointi ja niiden esittäminen auttaa rahoituksen järjestämisessä. Kuntien sitouttaminen kumppanuuteen on avainasemassa. EU-rahamäärä saamisen edellytyksenä on kansainvälinen yhteistyö. Käyttämällä apuna Vantaan ja Helsingin kaupunkien EU-osastoja on tämä mahdollista toteuttaa, koska tietotaitoa on olemassa. Ruotsi ja Saksa olisivat luontevia kumppanuusmaita niissä olevien valmiiden kontaktien johdosta.

Kasvattajakoulutuksen onnistumisen kannalta on välttämätöntä solmia kumpu-panuussuhde jonkin alan koulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa. Luontevalta tuntuisi, että se olisi jokin Liikunnanohjaaja(amk) koulutusta tarjoava urheiluoipisto(Vierumäki, Eerikkilä, Kuortane).

2011

- kuusi uutta joukkuetta pääkaupunkiseudulle(Espoo, Helsinki, Vantaa)
- kahteen uuteen kaupunkiin joukkue
- kahdeksan kasvattajan rekrytointi ja koulutus
- kansainvälisen yhteistyön aloittaminen
- kasvattajakoulutuksen vahvistaminen ja kehittäminen yhdessä alan koulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa
- olemassa olevien joukkueiden toiminnan varmistaminen

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

Toimenpiteet seuraavat hyvin edellisen vuoden vastaavia, Yhteistyön syventäminen eri verkostoihin korostuu entisestään. Vastuu alueet jaetaan kullekin alueelle erikseen.

Suomen Icehearts ry:n rooli kasvaa vuosi vuodelta ja sen toiminta on saatava tehokkaaksi ja luontevaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että yhdistyksen hallitukseen on saatava eri alojen osajia, myös yritysmaailman edustaja

