



FC KASIYSI- johtamismallit

1. STRATEGIA
2. JOHTOSÄÄNTÖ
3. KOKOUSKÄYTÄNTEET
4. KEHITYSKESKUSTELUT
5. VUOSIKELLOT





JOHTAMISMALLIT-palaverirakenteet

HALLINTOPALAVERIT päätökset

JOHTOKUNNAN KOKOUS
Kuukausittain
JK & TJ & VP/JP
->kokonaisuuden johtaminen

PÄÄTOIMISTEN VIIKKOTAPAAMINEN
FC89 päätoimiset
-> tietoisuuden lisääminen

KUSTANNUSPAIKKAKOHTAINEN TAPAAMINEN
4 kertaa vuodessa
TJ & kustannuspaikkavastaava
-> taloushallinnan osaaminen

KEHYTYSPALAVERIT valmistelu

PELAAJAKEHITYS
4 kertaa vuodessa
VP & JP & päätoimiset seuravalmentajat
-> seuranta ja raportointi

KEHITYSKESKUSTELUT
2 kertaa vuodessa
Esihenkilö & työntekijä
-> tavoitteet & sparraus & kehittyminen

HENKILÖSTÖN TYKY-TOIMINTA
2 kertaa vuodessa
Päätoimiset työntekijät
-> työhyvinvointia kehittävä

MUUT PALAVERIT keskustelu

HENKILÖKOHTAISET TAPAAMISET
Viikoittain
TJ & päätoiminen työntekijä
-> höpöttäminen

TOIMIHENKILÖTAPAAMINEN (teams)
kuukausittain
TJ & JJ & RH
-> ajankohtaiset asiat

VALMENNUSTIIMIEN TAPAAMISET
jaksoittain
VP/JP & ikäluokan valmentajat
-> tilannekatsaus & suunnittelu & kehittäminen



JOHTAMISMALLIT- strategia

- 1. Viestinnällisesti, toiminnallisesti ja taloudellisesti taitava seura**
 - 2. Seura- ja joukkuevalmennuksen osaamisen kehittäminen (läsnäolo valmentajakoulutus ja -roolitus)**
 - 3. Vahva ja laaja pelaajapohja U5-U11 mahdollistaa elinvoimaisen pohjan kaikille ikäluokille**
- > Kasiysi haluaa olla parasjalkapalloon ja jalkapallolla kasvattaja tarjoamalla jalkapalloa jokaiselle meidän yhteisessä seurassa.**
- > Kasiysin ovet ovat auki jokaiselle ja joka iässä.**

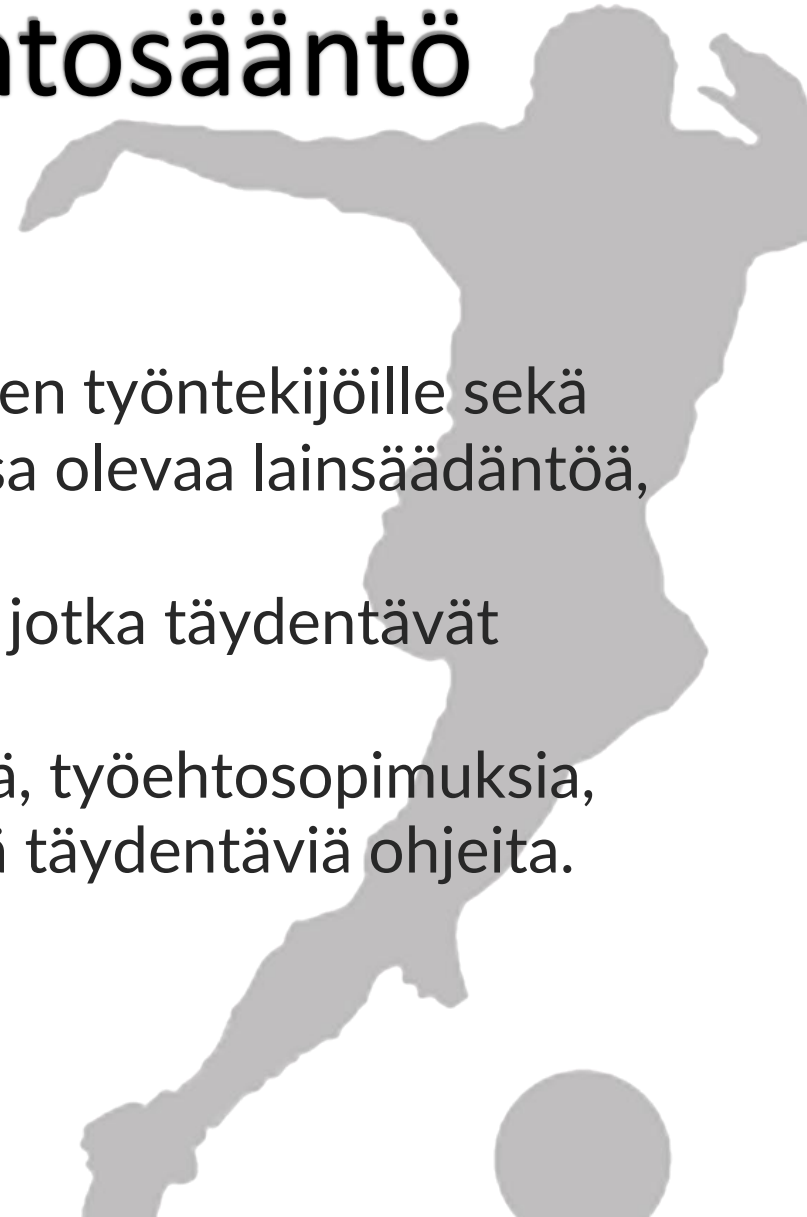


JOHTAMISMALLIT- johtosääntö

Johtosääntö on tarkoitettu työvälineeksi kaikille yhdistyksen työntekijöille sekä luottamushenkilöille. Sen määräykset täydentävät voimassa olevaa lainsäädäntöä, työehtosopimusta ja yhdistyksen sääntöjä.

Lisäksi yhdistyksessä voi olla erinäisiä sisäisiä ohjeistuksia, jotka täydentävät johtosääntöä.

Ristiriitatilanteissa noudatetaan ensisijaisesti lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, yhdistyksen sääntöjä, johtosääntöä ja lopulta johtosääntöä täydentäviä ohjeita.





JOHTAMISMALLIT- kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on tärkeässä roolissa tuottavuuden/tehokkuuden työhyvinvoinnin parantamisessa. Niiden idea on olla rakentava vuoropuhelu työntekijän ja esimiehen välillä.

Yksi päällimmäisistä tavoitteista on yksinkertaisesti tuoda jonkinlaista hyötyä sekä työntekijälle ja organisaatiolle.





JOHTAMISMALLIT- vuosikello

Tammikuu

Helmikuu

Maaliskuu

Huhtikuu

Toukokuu

Kesäkuu

Heinäkuu

Elokuu

Syyskuu

Lokakuu

Marraskuu

Joulukuu