

SUOMEN KORIPALLOLIITTO
Seura toimintaympäristönä



Versio 3.0 - 21.9.2006

Copyright 2006. Suomen Koripalloliitto

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	1
2.	SEURAN LINJAUSTEN JA TOIMINNAN SUUNNITTELU	2
2.1.	HALLITUS / JOHTOKUNTA / KORIPALLOJAOS	2
2.2.	VALMENTAJAKERHO	3
2.3.	NUORISORYHMÄ	3
2.4.	VANHEMPAINJAOS	4
2.5.	ONGELMANRATKAISUELIN	4
2.	UUSIEN PELAAJIEN HANKINTA	6
3.1.	MEDIAMAINONTA	6
3.2.	KOULUJEN NÄYTETUNNIT	6
3.3.	OPETTAJAKOULUTUS	6
3.4.	ILTAPÄIVÄKERHOT	6
3.5.	KORIPALLOKERHOT	7
3.6.	LIIKUNTALEIKKIKOULUT	7
3.7.	NAPEROPALLOKOUKUT	7
3.8.	ERITYISHUOMIOTA VAATIVAT RYHMÄT	8
4.	JOUKKUEIDEN MUODOSTAMINEN	9
4.1.	SALI JA VALMENTAJAT	9
4.2.	JOUKKUEIDEN JAKAMINEN	10
5.	VALMENTAMINEN	12
5.1.	JOUKKUEVALMENTAMINEN	12
5.2.	AAMUVALMENNUS	12
5.3.	TALENTTIVALMENTAMINEN	12
5.4.	KERHOVALMENTAMINEN	13
5.5.	ALUEVALMENNUS	13
6.	VALMENTAJIEN HANKINTA	14
6.1.	VALMENTAJIEN REKRYTOINTI	14
6.2.	OMIEN JUNIOREIDEN KOULUTTAMINEN	14
6.3.	KUMMITOIMINTA	14
6.4.	VANHEMPIEN HYÖDYNTÄMINEN	14
6.5.	ENTISET PELAAJAT TAI VALMENTAJAT	14
6.6.	LIIKUNNANOHJAAJA-, PÄIVÄKODINOPETTAJA- JA OPETTAJAOPISKELIJAT	15
6.7.	TEHTÄVIEN PILKKOMINEN	15
7.	VALMENTAJIEN ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN	16
7.1.	VALMENTAJIEN KOULUTUS	16
7.2.	ESIMIESASEMA	16
7.3.	KEHITYSKESKUSTELUT	16
7.4.	SOVITTELIJAN ROOLI	17
7.5.	VALMENTAJASOPIMUKSET	17
7.6.	MENTOR-TOIMINTA	17

7.7.	TYytyväisyyskysely	17
8.	KOULUTTAMINEN	18
8.1.	VALMENTAJAKOULUTUS	18
8.2.	JOUKKUEENJOHTAJAKOULUTUS	18
8.3.	TOIMITSIJA- JA TILASTOINTIKOULUTUKSET	18
8.4.	VANHEMPAINILLAT	18
8.5.	KILPAILUN JÄRJESTÄMINEN	19
9.	YHTEISTYÖKUMPPANIT	20
9.1.	KORIPALLOLIITTO	20
9.2.	TOISET SEURAT	20
9.3.	KAUPUNKI JA KUNTA	20
9.4.	KOULUT	21
9.5.	NUORI SUOMI	21
9.6.	SUOMEN LIIKUNTA JA URHEILU	21
10.	MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ	23
10.1.	PÄIVITTÄINEN YHTEYDENPITO VALMENTAJIIN JA JOUKKUEENJOHTAJIIN	23
10.2.	KOTISIVUT	23
10.3.	KAUSIJULKAISU	23
10.4.	PAIKALLISLEHDET	23
10.5.	PELIASUT	23
10.6.	SEURA-TUOTTEET	24
11.	TALOUS JA HALLINTO	25
12.	TAPAHTUMAT	26
12.1.	SEURAN JOULUJUHLIEN JA PÄÄTTÄJÄISTEN ORGANISOINTI	26
12.2.	EDUSTUSJOUKKUEEN OTTELUJÄRJESTELYT	26
12.3.	SEURAN TURNAUS	26
12.4.	KESÄLEIRIT	26
12.5.	KESÄHARJOITTELU	27
13.	KORIPALLOLIITTO SEURAN TUKENA	28
13.1.	SEURAKÄYNTI	28
13.2.	LAATUJÄRJESTELMÄ	28
13.3.	SEURAJOHDON KOULUTUS	28
13.4.	SEURAJOHDON PÄIVÄT JA VALMENNUSPÄÄLLIKKÖPÄIVÄT	28
13.5.	VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUS	29
13.6.	VALMENNUSSEMINAARIT	29
13.7.	TEEMAKOULUTUS	29
13.8.	MATERIAALIT	29
13.9.	MUU TUKI	29
14.	KIRJALLISUUTTA	30

1. Johdanto

Tähän teokseen on kerätty seuratoimintaan kuuluvia tehtäviä. Seurojen ei välttämättä tarvitse tehdä näitä kaikkia. Teoksen tarkoitus on enemminkin herättää ajatuksia, miten seuran toimintaa voisi kehittää.

Monen seuran ongelmana on, että tehtävät kasaantuvat yhden tai kahden henkilön harteille. Palkallisen henkilön hankkiminen seuraan on monelle seuralle iso askel. Jos henkilö päätetään palkata, odotetaan hänen usein korvaavan monen vapaaehtoisen työ. Sama työ joka tehtiin usean ihmisen vapaaehtoisvoimin, tehdään nyt yhden palkallisen ihmisen voimin. Ennen palkkausta on siis tärkeä miettiä, onko palkallisen työntekijän tehtävänä johtaa vapaaehtoistoimintaa vai korvata se omalla työpanoksellaan. Peruskysymys on hankitaanko lisätyövoima parantamaan olemassa olevaa toimintaa vai kehittämään jotain uutta. Molempien tekeminen ei välttämättä onnistu.

Teoksen tavoitteena on myös herättää ajatuksia, mitkä asiat ovat seuratoiminnan kannalta tärkeimpiä. Perustoiminnan pyörittäminen työllistää seuraa jonkin verran. Seuran tulevaisuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että jatkuvuus on taattu. Mikäli seura hoitaa huolimattomasti uusiin pelaajien rekrytoinnin yhtenä vuonna, voi ongelma vaivata seuraa seuraavat kahdeksan vuotta, kunnes ikäluokka on ns. kasvanut ulos junioriputkesta.

Kun seura on kirjannut toimintaperiaatteensa, on toiminnan jatkuvuus taattu myös tekijöiden vaihtuessa. Kirjattuaan periaatteensa seura voi keskittyä toimintansa kehittämiseen. Seura itse valitsee lisääkö se laa-tua yksittäisessä harjoitustapahtumassa vai seuran yleisissä toimintaperiaatteissa. Säännöllisesti toistuva arvokeskustelu ja pitkäjänteinen toiminnan suunnittelu ovat myös osa jatkuvaa kehittymistä.

Seuroilla on erilaisia tavoitteita. Tavoitteena voi olla myös saavutetun tilan säilyttäminen. Tällöin riittää esim. olemassa olevien ryhmien säilyttäminen sekä vuosittain uuden ikäluokan käynnistäminen. Kasvua ei tällöin tavoitella.

Koripalloliiton tavoitteena on tukea seurojen toimintaa seurojen omista lähtökohdista. Ensin on selvitettävä seuran tavoitteet ja sitten keinot, miten niihin päästään. Toivottavasti tämä teos antaa hyvän alun yhteistyölle.

2. Seuran linjausten ja toiminnan suunnittelu

Seuralla on hyvä olla kirjatut toimintaperiaatteet, johon toiminta perustuu. Kaiken toiminnan tulisi pohjautua seuran arvopohjaan. Ennen toimintaperiaatteiden kirjaamista, seuran tulisi käydä arvokeskustelu, jossa on mukana erilaisia seuratoimijoita. Toiminnan suunnittelussa mukana oleminen motivoi ja sitouttaa osallistujia paremmin tulevaan.

Toimintaperiaatteet ohjaavat seuran toimintaa. Ne kannattaa tarkistaa muutaman vuoden välein. Arvopohja tulee näkyä kaikessa päivittäisessä seuran toiminnassa.

2.1 Hallitus / johtokunta / koripallojaos

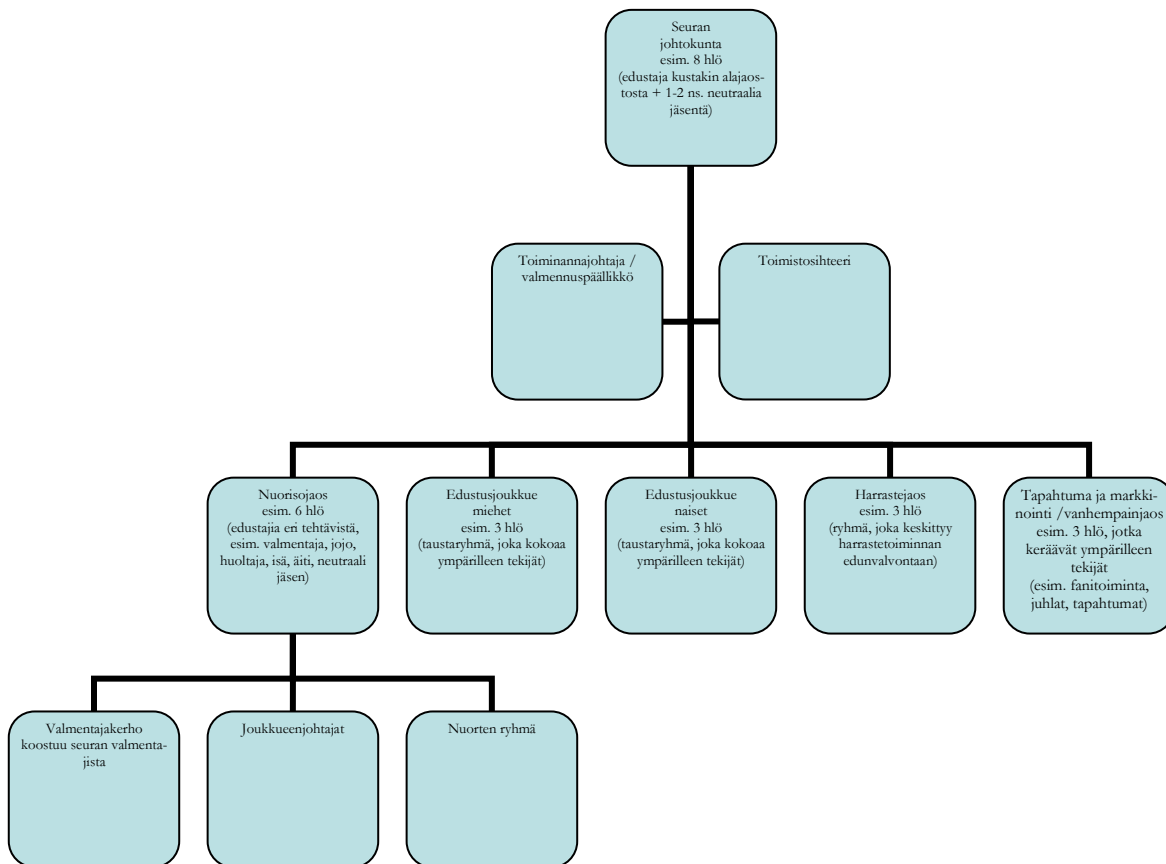
Yhdistyslaissa määritellään yhdistyksen hallituksen / johtokunnan tehtävä. Seura voi omissa säännöissään myös määritellä ja tarkentaa tehtäviä. Pääsääntöisesti hallitus luo linjat seuran toiminnalle ja vastaa sen taloudesta.

Johtokunta muodostuu usein seuran jäsenten vanhemmista eli pelaajien vanhemmista. Tällöin on vaarana, että johtokunnasta tulee eri tahojen edunvalvontapaikka ja seuran kokonaisvaltainen kehittäminen unohtuu yksittäisten joukkueasioiden alle. Johtokunnan tulee määrittää omat tehtävänsä ja miettiä, mitkä asiat tuodaan käsiteltäväksi johtokuntaan ja mitkä työstetään etukäteen muissa ”yksiköissä”.

Seura on täynnä eri alojen ammattilaisia. Suuri haaste onkin miettiä, miten näitä osaajia hyödynnetään seuratoiminnan kehittämisessä. Varainhankkijoiden lisäksi on paljon muita ammattilaisia, kuten viestinnän, markkinoinnin, opetusalan sekä yhteiskunnan ja hallinnon ammattilaiset. Johtokunnassa kannattaa olla myös ns. neutraalia jäseniä, eli henkilöitä, jolla ei ole minkäänlaista sidosta seuran jäseniin.

Seuratoiminnassa mukana oleminen on monelle tärkeä harrastus. Kun pääsee itse kehittämään omaa työpanostaan, on helpompi sitoutua seuran tavoitteisiin. Seura-aktiivien rekrytoinnissa kannattaa siis selvittää, miten ja missä tehtävissä henkilö haluaisi olla mukana. Kun etsitään tietyn tyyppistä henkilöä paikkaamaan kaivattu aukko, niin pahimmillaan pelotetaan potentiaalinen aktiivi pois. Hyvien tyyppien löytäminen on siis tärkeämpää kuin aukkojen paikkaaminen. Tehtävänkuvat muodostuvat hyvien henkilöiden ympärille ja huomaamatta seuratoiminta kehittyy.

Esimerkki organisaatiokaaviosta



2.2. Valmentajakerho

Valmentajat tekevät käytännön työtä päivittäin. Heidän mukaansa ottaminen seuravalmantajien suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen on ensiarvoisen tärkeää. Näin heidän sitoutumisensa paranee. Samalla seura voi saada tietoa asioista, jotka eivät olisi muuten kantautuneet seuravalmantajien tietoon.

Aktiivinen valmentajakerho helpottaa myös valmennuspäällikön työtä. Valmentajakerhon tehtäviin voi kuulua yhdessä valmennuspäällikön kanssa mm. valmennuslinjauksen luominen, valmentajakoulutuksen suunnittelu, valmentajasopimusasiat, seuravalmantajien yhteinen pelaajakoulutus: kesäleirit ja kesäharjoittelu, valmentajien rekrytointi tai valmentajien yhteistyö esim. illanvietot ja seuravalmantajat.

2.3. Nuorisoryhmä

Seuratoimintaan kehittämisen kannalta nuorten mukaan saaminen seuratoimintaan on tärkeää. Jotta nuoret saadaan aktiivisesti mukaan, kannattaa nuorilta itseltään kysyä miten he haluaisivat osallistua. Nuoria ei välttämättä kiinnosta hallitustyöskentely, joten nuorten aktivoimisessa kannattaa olla hyvin avoin suuntautuminen. Kun nuoret saavat itse suunnitella, toteuttaa ja arvioida itse toimintaansa, luodaan uusia toimintamalleja, joita seuralla ei välttämättä muuten olisi.

Nuorten aktivoimiseksi seuralla kannattaa olla nuorten tukihenkilö, harrastemanageri. Harrastemanageri on seurassa se henkilö, joka ottaa vastuulleen seuran nuorten harrastetoiminnan organisoinnin. Hän on turvallinen aikuinen, joka kuuntelee nuorten mielipiteitä ja antaa heille tilaa toimia myös itsenäisesti. Hän mahdollistaa toiminnan käynnistymistä auttamalla nuoria tilojen, ohjaajien ja puitteiden osalta, toimii innostajana ja vastuun antajana sekä myös puolestapuhujana seuran muun organisaation suuntaan.

2.4. Vanhempainjaos

Vanhempien hyödyntäminen seuratoiminnassa jätetään usein oman lapsen joukkueen käytettäväksi. Monille vanhemmille urheiluseurassa toimiminen on harrastus, johon ollaan valmiita satsaamaan. Vanhempainjaosta voidaan hyödyntää mm. seuran turnauksen, ottelutapahtumien, seurajuhlien tai erilaisten tempausten järjestelyissä.

Vanhempainjaos voi myös käynnistää oman harrastetoiminnan tutun lajin ympärille. Lasten harjoitellessa salissa halukkaat vanhemmat voivat lähteä vaikka yhteiselle sauvakävelylenkille. Aktiivisimmista ryhmistä voidaan myös perustaa omat harrasteryhmät. Monet vanhemmat ovat kiinnostuneita oppimaan itsekin koripalloa, vaikka heillä ei olisikaan minkäänlaista urheilu- tai palloilutaustaa.

Vanhempaintoiminta ei yleensä työllistä seuraa kuin alkuvaiheessa. Sen sijaan se tarjoaa rajattoman mahdollisuuden kehittää toimintoja, johon seuralla ei muuten olisi resursseja satsata.

2.5. Ongelmanratkaisuelin

Kaikissa joukkueissa syntyy joskus erimielisyyksiä. Ongelmien kasaantuessa niitä ratkomaan ei aina riitä valmentaja ja joukkueenjohtaja. Mikäli jokainen ongelma käsitellään valmennuspäällikön kanssa, kuluu häneltä tähän suhteellisen paljon aikaa. Seuran voi olla järkevä perustaa erillinen ongelmanratkaisuelin, joka käsittelee kaikki pelaajien, vanhempien ja valmentajien välille syntyneet ristiriidat. Tällöin valmennuspäällikön tai hallituksen ei tarvitse käsitellä esim. yksittäisen pelaajan peliaikaan liittyviä kysymyksiä.

SEURA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Ongelmanratkaisuelin voi koostua esim. kolmesta aikuisesta henkilöstä (yksi valmentaja, yksi vanhempi ja yksi ihan ulkopuolinen seura-aktiivi). Ryhmän ei kannata olla iso, jotta asiat saadaan tehokkaasti käsiteltyä.

Ongelmanratkaisuelin voi olla esim. seuran kotisivuilta yhdistyvä linkki näiden henkilöiden sähköpostiin. Sähköposti on muutenkin hyvä vaihtoehto, sillä silloin kaikki ongelmat tulevat kirjallisina ratkaistaviksi ja niitä on helpompi jatkokäsitellä.

3. Uusien pelaajien hankinta

Seuralla voi olla useita eri toimintoja uusien pelaajien saamiseksi seuraan. Ohessa on muutamia esimerkkejä.

3.1. Mediamainonta

Seura laittaa ilmoituksen paikallislehteen uuden ikäryhmän aloittamisesta tietyssä päivänä, tietyyn kellonaikaan, tietyssä paikassa. Paikalle tulleista lapsista muodostetaan uusi joukkue.

3.2. Koulujen näytetunnit

Seura vetää yhden koripallon näytetunnin kaikille koulun oppilaille. Tunti perustuu leikeistä ja peleistä koripallon perustaitoja kehittäen. Tunnilla voidaan myös pelata 3 v 3 koripalloa. Samalla koripallovetäjä antaa koulun opettajille mallin koripallotunnin vetämisestä. Tunnin jälkeen oppilaille jaetaan seuran yhteystiedot ja joukkueiden harjoitusvuorot. Tunneilla voidaan käyttää myös edustusjoukkueiden pelaajia malliharjoitusten vetäjinä.

3.3. Opettajakoulutus

Seuran tarjoaa lähikouluille 3h opettajakoulutuksen, jossa annetaan useita eri malleja koulun liikuntatuntien vetämiseen koripallotaitoja kehittäen.

3.4. Iltapäiväkerhot

Seura tarjoaa koululle vetäjän koulun ja seuratoiminnan väliin jääviksi tunneiksi (klo 13–17) erilaisten iltapäiväkerhojen vetämiseen. Seura voi toimia itsenäisesti tai esim. yhdessä koulun vanhempainyhdistyksen kanssa.

Kerhotoiminta kannattaa jakaa eri luokka-asteiden mukaan, esim. 1-2-luokkalaiset, 3-4-luokkalaiset ja 5-6-luokkalaiset. Mahdollisuuksien mukaan myös tytöt ja pojat kannattaa pitää eri ryhmissä, sillä varsinkin tytöt ovat arkoja tulemaan sekaryhmiin mukaan.

Kerhot toimivat 1-2 kertaa viikossa. Ne voivat joko olla ilmaisia tai ne toimivat pientä korvausta vastaan. Ajatuksena kuitenkin korkeintaan 2 e/kerta.

Tunneilla käydään läpi koripalloa ja muita pallopelejä pelinomaisin harjoittein ja leikein. Tavoitteena innostaa lapsia liikunnan harrastamiseen sekä mahdollisesti kiinnostukseen siirtyä koripalloseuraan jatkamaan koripallon harrastamista.

3.5. Koripallokerhot

Koripallokerhotoimintaa voi järjestää joko tehokkaana viikon tai kahden pakettina (esim. hiihtoloma tai joululoma) sekä kauden ympäri 1-2 tunnin paketteina.

Koripallon tehokerhot ovat hyviä kauden avauksia tai yksittäisiä tietyn ikäluokan markkinointikeinoja. Kauden ympäri toimivat kerhot muodostavat usein oman joukkueensa, joten sieltä lapsen ”irrottaminen” omaan joukkueensa voi koitua vaikeaksi.

Kerhotoiminta kannattaa olla edullista. Hyvä houkutin on esim. että pallo kuuluu hintaan. Aloittavilla pelaajilla ei useimmiten ole omaa palloa. Näin aloittamiskynnys on helppo, sillä osallistumiseen vaaditaan vain t-paita, shortsit ja sisäkengät. Palloa voi myös käyttää seuran markkinoinnin apuna. Seura voi jakaa omia nimikkopallojaan tai seuran sponsorin lahjoittamia mainospalloja. Pallon avulla seura voi myös nostaa osallistumismaksua hieman korkeammaksi.

3.6. Liikuntaleikkikoulut

Nuori Suomi on kehittänyt Liikuntaleikkikoulu-tuotteen, jonka tekemisessä on ollut mukana lasten kasvatuksen ammattilaisia. Seura voi järjestää Liikuntaleikkikoulutoimintaa, jos heillä on Liikuntaleikkikouluohjaajan koulutuksen käynyt ohjaaja. Laadukas koulutus antaa koulutuksen lisäksi valmiit tuntimallit jokaiselle ohjaustunnille. Toiminnan voi jakaa erikseen 1.-6.-luokkalaisille kiinnostuksen määrän mukaisesti. Yhden tunnin pituus on 45 minuuttia, joten se ei vie edes paljon seuran saliresursseja. Tuotteella on jo laadukas maine, joten markkinointi on helppoa. Vanhemmat ovat jopa valmiita maksamaan toiminnasta normaalia seuratoimintaa enemmän.

Seura voi myös käyttää vetäjinä lasten kasvatuksen ammattilaisia, kuten päiväkodin ohjaajia. Omat lajivalmentajat eivät välttämättä ole parhaita vetäjiä ko. ryhmille.

Liikuntaleikkikoulu on hyvä tapa ”päästä käsiksi” lapsiin jo nuorella iällä. Laadukas seuran nimissä järjestetty Liikuntaleikkikoulutoiminta ohjaa vanhemmat viemään lapsensa Liikuntaleikkikoulun päätyttyä seuran koripallojoukkueisiin. Tällöin vanhemmat välttyvät erilliseltä seuravaihdolta.

3.7. Naperopallokoulut

Liikuntaleikkikoulusta astetta pallomaisempi vaihtoehto on naperopallokoulu. Koripalloliitto on kehittänyt seuroille tuotteen, jossa alle kouluikäisten toiminta on monipuolista, mutta pallo on osana kaikkea teke-

mistä. Naperopallokoulu on loistava tapa saada kaikki alle kouluikäiset lapset mukaan laadukkaaseen seuratoimintaan ja sitä kautta myöhemmin ikäluokkajoukkueisiin.

3.8. Erityishuomiota vaativat ryhmät

Erityisryhmien muodostaminen koripalloon voi joskus olla tarpeellista. Ensisijaisesti kannattaa kuitenkin aina harkita integroimista. Integrointi vaatii vetäjiltä osaamista ja voi vetäjäpulan vuoksi olla joskus mahdoton toteuttaa. Erityishuomioita vaativia ryhmiä tuetaan erilaisin tukimuodoin, joten seuran kannattaa alusta alkaen ottaa selvää näistä mahdollisuuksista.

4. Joukkueiden muodostaminen

Seurojen pelaajamäärä vaikuttaa joukkueiden muodostamiseen. Isomat seurat pystyvät muodostamaan joukkueen jokaiselle ikäluokalle. Isommissa ikäluokissa joukkueita voi jopa olla useita. Pienemmät seurat joutuvat käyttämään kahta ikäluokkaa yhden joukkueen muodostamiseen.

Kun ikäluokan pelaajamäärä kasvaa, voidaan joukkueen harjoittelua ja pelaamista jakaa usealla tavalla. Ennen jakamista on kuitenkin hyvä kyseenalaistaa joukkueen koko. Valmentajan osaaminen, valmentajien määrä ja salin koko asettavat joitakin rajoitteita, mutta ainakin kahteen edellä mainituista voi seura itse vaikuttaa. Ohessa on muutamia malleja salitilan hyötykäytöstä ja joukkueiden muodostamisesta.

4.1. Sali ja valmentajat

Suomen koulut ovat kaikki hyvin erilaisia. Joissakin on isot korit päädyissä, joita ei saa liikutettua. Joissakin on sivukorit, jotka ovat eri korkeudella. Joissakin on pelkät päätykorit ja nekin eri korkeudella. Tämän lisäksi saleissa saattaa olla haittatekijöitä, kuten kentälle ulottuvat verhot, rajojen sisäpuolelle yltävä näyttämö tai kentän lattiaan pysyvästi kiinnitetty lentopallotolppa. Nämä eivät kuitenkaan estä harjoittelemista – lisäävät vain haastetta.

Kentästä ja koreista kannattaa kuitenkin ottaa kaikki irti. Mikäli salissa on sivukoreja, tulee niitä hyödyttää mahdollisimman paljon. Peruseri-aate on, että laadukasta harjoittelua saa järjestettyä kun on 6 pelaajaa jokaista koria kohden.

Valmentajien määrällä voidaan myös tehostaa harjoittelua. Ihanteellinen tilanne on, kun on yksi valmentaja jokaista koria kohden. Valmentajien ei tarvitse olla samantasoisia, vaan seura voi samalla kehittää nuoria ja/tai kokemattomia valmentajiaan lisäämällä heitä kokeneen valmentajan apuvalmentajiksi.

Valmentajapulaan kannattaa myös kartoittaa vanhempien mahdollinen hyötykäyttö. Salin laidalla istuvista, lapsiaan odottavista vanhemmista voi hyvin kouluttaa yhden korin valvoja/ohjaajia. Tällä tavalla saadaan vanhemmat helpommin seuratoimintaan mukaan ja jatkossa jopa isompiin haasteisiin sitä halutessa.

Perinteisen harjoitusmallin lisäksi kannattaa myös hyödyntää erilaisia harjoitusmalleja. Ison ryhmän ohjaamiseen station- eli asemaharjoittelu on helppo toteuttaa pienemmälläkin valmentaja- ja korimäärällä. Asemaharjoittelussa pelaajat jaetaan eri asemille. Tietyn ajan jälkeen vaih-

detaan paikkaa. Suurin osa asemista toteutetaan itsenäisesti. Eniten ohjausta tarvitseva harjoite tapahtuu valmentajan ohjauksen alla. Harjoitteet voivat olla lajiharjoitteita, ominaisuusharjoitteita tai molempia. Lasten mielikuvitusta voidaan myös hyödyntää tällaisessa harjoittelussa.

4.2. Joukkueiden jakaminen

Kun joukkueen pelaajamäärä ylittää sali- ja valmentajaresurssit on seuran mietittävä, miten taata kaikille lapsille tasapuolinen mahdollisuus harrastaa. Yhdestä joukkueesta kahteen harjoitusryhmään on perinteinen joukkueiden jakomalli. Joukkueiden jakaminen kahtia asettaa kuitenkin haasteita kaikkien harrastajien (pelaajat ja valmentajat) motivaation ylläpitämiseen. Ongelmia saattaa syntyä jakoperusteissa sekä lisäsalivuorojen ja lisävalmentajien löytämisessä. Ohessa on malleja ikäluokan pitämiseen yhtenä mahdollisimman pitkään.

Yhtenäinen ikäluokka – harjoituksia joista voi valita

Ikäluokalla voi olla esim. neljä harjoitusvuoroa viikon aikana, joista jokainen lapsi voi valita itselleen sopivat kolme. Yhden harjoituskerran osallistujamäärä pienenee tällöin 25 %. Tämä toimii kun seura kokee, että ikäluokan 24 pelaajaa ei voi harjoitella samassa salissa yhtäaikaista. Yhden harjoituskerran lisääminen takaa, että jokaisissa harjoituksissa on enintään 18 pelaajaa. Samalla logiikalla saadaan 20 pelaajan ikäluokka jaettua 15-hengen harjoitusryhmiin.

Joustavuus mahdollistaa lasten monipuolisen harrastamisen, sillä tällöin jäisi mahdollisuus päällekkäisyyksien sattuessa valita itselleen sopiva harjoitusvuoro. Mikäli harjoitusvuorot jaetaan valmennusjohdon toimesta, voidaan jaoilla myös tasoittaa mahdollisia tasoeroja.

Yhtenäinen ikäluokka – pitkät harjoitusvuorot

Harjoitukset voidaan myös toteuttaa osaksi yhdessä ja osaksi erikseen. Jos ikäluokalle antaa kahden tunnin vuoron, voi ryhmän jakaa siten, että osa ryhmästä tulee ensimmäiseen 90 minuutin ajaksi ja osa viimeiseksi 90 minuutiksi. Näin valmentajat voivat keskittyä pienryhmiin ensimmäisen ja viimeisen puolen tunnin aikana. Keskimäinen tunti tehdään harjoitteita, joissa kaikki ovat mukana.

Yhtenäinen ikäluokka – osa yhdessä, osa erikseen

Joukkueella on viisi harjoituskertaa viikossa. Kahdesti viikossa ikäluokka on jaettu kahtia. Kerran viikossa koko ikäluokka harjoittelee yhdessä. Näin ikäluokan pelaajat tapaavat toisiaan ainakin kerran viikossa ja kokevat kuuluvansa samaan ikäluokkaan.

SEURA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Ikäluokan kannattaa kaikissa edellä mainituissa tapauksissa järjestää myös koripallokentän ulkopuolella tapahtuvaa yhteistä toimintaa, jossa jokainen tuntee kuuluvansa osaksi isompaa kokonaisuutta.

5. Valmentaminen

5.1. Joukkuevalmentaminen

Valmennuspäällikön tehtäviin voi kuulua myös joukkuevalmentaminen. On kuitenkin hyvä muistaa, että joukkuevalmentaminen vie ”pahimmillaan” valmennuspäällikön ajan lisäksi kaiken hänen energiansa. Mitä vanhempaa joukkuetta valmennuspäällikkö valmentaa sitä enemmän iltoja ja viikonloppuja häneltä kuluu työhön, ja normaali seuratyön kehittämiseen varattu aika vähenee.

Jos valmennuspäällikkö vastaa seuran nuorimmista joukkueista, saa jokainen aloittava ryhmä samanlaisen alun uralleen. Se voi helpottaa joukkueiden muodostumista sekä vähentää mahdollisia ongelmia, joita syntyy kun erillisistä joukkueista muodostuu seuroja seurojen sisällä.

Valmennuspäällikön toiminta aloittavissa ikäluokissa mahdollistaa myös uusien valmentajien kouluttamisen näissä ryhmissä. Valmennuspäällikkö voi esim. kouluttaa uusia vetäjiä vuoden ajan, minkä jälkeen he ottavat ikäluokan omalle vastuulleen.

5.2. Aamuvalmennus

Palkallista työntekijää voidaan myös käyttää seuran aamuvalmentamisen järjestämiseen muiden valmentajien ollessa estyneitä. Suomessa on tällä hetkellä vain muutama urheilulukio, joissa harjoittelu on mahdollista kahdesti päivässä. Huipulle tähtäävä harjoittelu vaatii kahdesti päivässä harjoittelun lukioiän alkaessa. Palkatun henkilön avulla seuralla on mahdollisuus tarjota vastaavaa toimintaa, mikäli lähialueella ei ole urheilulukiota.

Valmennuspäällikön hoitaessa aamuvalmennusta harjoittelu perustuu pelaajien henkilökohtaiseen kehittymiseen, eikä esim. joukkueen lyhyen ajanjakson tavoitteisiin. Harjoittelu on yksilöllistä, joten tytöt ja pojat voivat hyvin olla samassa ryhmässä.

5.3. Talenttivalmentaminen

Seura voi tarjota pelaajilleen myös talenttivalmentamista. Omien joukkueharjoitusten lisäksi halukkaat, ja vanhemmissa pelaajissa valitut pelaajat, voivat halutessaan saada lisäharjoituksia perustaitojen kehittämiseksi. Harjoittelu voi tapahtua esimerkiksi tyhjillä saliajoilla koulun päätyttyä tai viikonloppuisin käyttämättä jääneillä pelivuoroilla.

Valmennuspäällikön hoitaessa harjoittelua joukkuevalmentajat välttyvät lisätyöltä ja pelaajat saavat eri valmentajien oppeja.

5.4. Kerhovalmentaminen

Iltapäiväkerhojen vetäminen tapahtuu usein klo 13–17 välillä, jolloin suurin osa valmentajista on työssä. Seuran palkkaaman valmennuspäällikön ohjatessa kerhoja pystytään hyödyntämään tyhjinä olleita koulun saleja sekä saadaan järjestettyä toimintaa rasittamatta muita työsäikäyviä valmentajia.

5.5. Aluevalmennus

Koripalloliiton virallinen pelaajakartoitus alkaa 14-vuotiaiden pelaajien kohdalla. Alueesta riippuen seuralla on mahdollisuus ilmoittaa tietty määrä pelaajiaan aluevalmennukseen. Aluevalmennusvuosi huipentuu joulun alla Vierumäellä järjestettävään Canon Cup tapahtumaan, josta valitaan ikäluokan maajoukkuerinki vuodeksi eteenpäin.

Seuravalmentajat ovat tervetulleita seuraamaan alueleirityksiä. Yhteistyö aluevalmentajien ja seuravalmentajien välillä vähentää epäselvyyksiä ja mahdollistaa harjoittelun kuormituksen säätelyn yksittäisillä pelaajilla.

Aluevalmennus perustuu aluevalmennuksen sisältöihin, jotka ovat vapaasti hyödynnettävissä myös seuratasolla. Koripalloliitto tarjoaa myös seurakäyntejä, joiden tavoite on tutustuttaa seura aluevalmennukseen vetämällä malliharjoitukset seurassa.

Maajoukkuevalmentajat pyrkivät myös olemaan läheisesti yhteydessä ikäluokkansa seuravalmentajiin. Seuran valmennuspäällikön kannattaa tiedottaa seuransa valmentajia kunkin ikäluokan maajoukkuevalmentajista, jotta yhteistyö pääsee alulle. Monet maajoukkuevalmentajat tulevat myös mielellään vetämään harjoituksia maajoukkuepelaajien seura-harjoituksiin.

6. Valmentajien hankinta

6.1. Valmentajien rekrytointi

Uusien valmentajien saaminen seuratoimintaan mukaan on iso haaste seuroille. Toisista seuroista rekrytoiminen ei tuo pitkällä aikavälillä hyvää tulosta. Omasta seurasta tulleille valmentajille seuran arvot ja toimintaperiaatteet ovat tuttuja, joten heidän sitouttaminen toimintaan on helppoa. Ohessa on muutamia malleja valmentajien hankkimiseen.

6.2. Omien junioreiden kouluttaminen

B-ikäluokassa nuoret miettivät usein jatkaako pelaamista vai ei. Tällöin on hyvä jo tuoda esiin myös muita lajin harrastamismalleja, kuten toimitsija-, erotuomari- ja ohjaajatehtävät. Seuran kannattaakin järjestää koulutusta näillä toimintakentillä kaikille pelaajilleen osana pelaajakoulutusta.

6.3. Kummitoiminta

Seuroilla, joilla on edustusjoukkueita, on myös kummitoimintaa. Kummitoiminnan voi aloittaa myös omien juniori-ikäluokkien kanssa. Esimerkiksi A-ikäluokan junioreille nimetään jokaiselle joukkue, jossa heidän tulee vieraila esim. kerran kuukaudessa. Näissä harjoituksissa A-juniori osallistuu treenien vetämiseen yhdessä joukkueen oman valmentajan kanssa. Juniori saa näin ensi kosketuksen valmentamiseen. Hän voi halutessaan jatkaa apuvalmentajana tässä ikäluokassa tai jättää asian hautumaan myöhempää innostusta varten. Seura saa tällä tavoin apuja nuorempien ikäluokkien isojen harjoitusryhmien vetämiseen. Samalla seura pystyy kartoittamaan potentiaaliset valmentajakokelaat.

6.4. Vanhempien hyödyntäminen

Suuri osa lasten vanhemmista tuo lapsensa harjoituksiin ja jää viettämään salille aikaansa odottaen lastansa kotiin. Näitä ”hengailijoita” kannattaa hyödyntää harjoituksissa apuohjaajina. Osa on pienellä opastuksella hyviä yhden aseman ohjaajia, osa oman pelaajataustansa tukevana valmiita apuvalmentajia jokapäiväiseen toimintaan. Jokaiselta kannattaa siis kysyä, kiinnostaako tulla mukaan. Pienellä kannustuksella heistä voi myös saada aktiivisia seuratoimijoita.

6.5. Entiset pelaajat tai valmentajat

Seuran on hyvä kartoittaa muutaman vuoden välein, missä kaikki entiset tekijät ovat. Monet ovat jääneet pois toiminnasta perhesyiden tai työkiireiden takia aikanaan pois. Tilanne saattaa olla kuitenkin muuttunut ja kiinnostustakin voisi löytyä, mutta itselle ei vain ole asia tullut mieleen. Seuran lähestyessä entisiä tekijöitä, kokee henkilö usein myös

olevansa arvossaan, kun kerta oikein kysytään. Tällaisia ”unohdettuja tekijöitä” ovat esim. entiset edustusjoukkueen pelaajat ja seuran entiset valmentajat.

6.6. Liikunnanohjaaja-, päiväkodinopettaja- ja opettaja-opiskelijat

Nämä ammattikunnat jäävät usein hyödyntämättä, kun niihin ei törmää päivittäin. Mikäli seuran paikkakunnalla järjestetään oheista koulutusta, niin kannattaa tarkistaa niiden tilanne. Kaikissa suoritetaan nykyään työharjoittelua, jonka osa voidaan suorittaa myös seurassa. Lisäksi heitä kannattaa hyödyntää liikuntaleikkikoulujen, iltapäiväkerhojen ja muiden monipuolisten liikuntakerhojen vetäjinä, sillä lisätulot ovat aina tervetulleita opiskelijoille. Opetuksen ammattilaisista voi myös pienellä vaivalla saada myös lajin ammattilaisia.

6.7. Tehtävien pilkkominen

Tekijöiden osallistumiskynnystä alentamaan kannattaa miettiä tehtävien pilkkomista pieniksi osiksi. On helpompi lähteä mukaan, kun tietää mitä se kokonaisuudessaan vaatii ja kuinka paljon se sitoo aikaa. Esimerkiksi henkilöltä kannattaa kysyä, kiinnostaisiko häntä olla mukana kaksi kertaa viikossa 90 minuuttia kerrallaan tiettyinä päivinä. Tehtävänä olisi siis joukkueen valmentaminen kahdesti viikossa. Kun henkilö on ollut mukana muutaman kuukauden omalla panoksellaan, niin voi olla, että hän haluaa lisätä aktiivisuuttaan. Toisaalta jos ei, niin tiedetään kuitenkin, että hän hoitaa sovitusosuutensa. Hän hoitaa sen todennäköisesti myös hyvin motivoituneena, koska määrä ei ole kasvanut hallitsemattomaksi.

Tätä vaihtoehtoa kannattaa hyödyntää nuorten ja uusien valmentajien mukaan saamisessa. Oman pelaamisen ohella nuoret eivät vielä ole valmiita sitoutumaan 3-5 kertaa viikossa tapahtuvaan valmentamiseen, mutta olisivat mielellään mukana 1-2 kertaa viikossa. Kun peliura josain vaiheessa loppuu, niin valmennuskertojen lisääminen on mahdollista.

Myös ne henkilöt, joilla olisi kovasti kiinnostusta olla valmennustoiminnassa mukana, mutta eivät työkiireiltään ehdi, ovat usein mielissään mahdollisuudesta olla edes kerran viikossa mukana.

Tehtäviä pilkkomalla saadaan siis lisää tekijöitä mukaan. On kuitenkin hyvä muistaa, että jollain pitää aina olla koko projekti hallussaan, ettei valmentajien vaihtumisen sivuvaikutuksena aiheudu pelaajien vaihtumista.

7. Valmentajien esimiehenä toimiminen

”Jos kehitysmaahan kaivaa kaivon, niin yksi kylä pelastuu. Jos opettaa kansan kaivamaan itse kaivonsa, koko valtio pelastuu.”

Samaa ajatusta voidaan noudattaa myös seurassa. Kun valmennuspäällikkö ohjaa seuran valmentajia, saadaan useampi pelaaja välillisesti hyötymään asiasta. Kiertämällä ja ohjaamalla valmentajia valmennuspäällikkö voi myös jalkauttaa seuran linjauksia käytäntöön. Pitkäjänteisesti toteutettuna seurassa noudatetaan yhtenäistä linjaa, jota valmennuspäällikkö valvoo, ja seurasta tulee seuran tavoitteen mukaisia pelaajia.

7.1. Valmentajien koulutus

Koripalloliitto järjestää valtakunnallista ohjaaja- ja valmentajakoulutusta. Valmennuspäällikön tehtävänä on viestiä tästä koulutuksesta sekä ohjata seuran valmentajia heille sopiviin koulutuksiin.

Seura voi järjestää myös omaa sisäistä koulutusta. Tällöin koulutus voidaan suunnata tietyille porukalle. Sisäistä koulutusta voidaan hyödyntää myös seuran toimintaperiaatteiden jalkauttamisessa.

7.2. Esimiesasema

Valmentajat vastaavat toiminnastaan seuralle. Useimmiten valmentajien esimiehenä toimii valmennuspäällikkö. Tällöin valmennuspäällikön tehtävänä on tukea ja edistää valmentajien osaamista sekä toimintaa. Vuorovaikutus on olennainen osa yhteistyötä.

Seurassa voi olla useampiakin työntekijöitä, joiden esimiehenä valmennuspäällikkö toimii. Seuran kannattaa miettiä, onko luottamusmiehes asemassa oleva esim. hallituksen jäsen järkevämpi esimies kuin toinen seuran työntekijä.

7.3. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen avulla käydään läpi valmentajan toimintaa, tavoitteita sekä toiveita. Seuroilla on erilaisia malleja kehityskeskustelujen toteuttamiseen. Valmentajan toimintaa voidaan myös arvioida erilaisin menetelmin.

Seuran on myös hyvä selvittää valmentajan uratavoitteita. Mikäli seura on kiinnostunut valmentajan kehittämisestä, niin se luo valmentajalle

urasuunnitelman, joka motivoi häntä viemään osaamistaan kohti tätä tavoitetta.

7.4. Sovittelijan rooli

Ongelmatilanteiden selvittäminen on osa esimiehenä toimimista. Valmentajan ja joukkueen välille voi syntyä asioita, jotka on hyvä ratkaista ”neutraalin” henkilön avulla. Periaatteessa valmennuspäällikkö toimii valmentajan tukena ongelmatilanteissa. Oletuksena on tietenkin, että valmentaja on toiminut seuran toimintaperiaatteiden mukaisesti.

7.5. Valmentajasopimukset

Valmentajasopimusten tavoitteena on sopia seuran ja valmentajan välillä tapahtuvasta yhteistyöstä. Siinä määritellään valmentajan velvollisuudet ja oikeudet sekä seuran velvollisuuden ja oikeudet. Kun molemmat puolet ovat sopineet asioista, on helpompi vaatia molemmilta enemmän. Valmentajasopimuksen ydinkohta ei ole rahallinen valmentajakorvaus. Sopimuksessa voidaan määritellä esimerkiksi valmentajan oikeudesta kouluttautumiseen. Kun asiat on kirjattu paperille, vältetään usein turhalta epätietoisuudelta.

7.6. Mentor-toiminta

Valmentajan toiminta joukkueessa on usein yksinäistä puuhaa. Valmentajakoulutus sekä keskustelut muiden valmentajien kanssa antavat hieman tukea päivittäiseen toimintaan. Seuran valmennuspäälliköllä ei välttämättä ole aikaa ja mahdollisuutta olla viikoittain yhteydessä kaikkiin seuran valmentajiin. Seuran kannattaa siis miettiä mahdollisuutta ns. mentor-verkoston luomiseen valmentajien tueksi. Mentor on tukihenkilö, mahdollisesti kokeneempi nykyinen tai entinen valmentaja, jonka puoleen valmentaja voi tarvittaessa kääntyä päivittäisiä asioita ratkoessaan. Ongelmat voivat koskea pelitaktiikka tai vanhempien käsittelyä joukkueessa. Toiminnan onnistumisen kannalta tärkeintä on, että ilmapiiiri on avoin ja luottamuksellinen. Varsinkin nuorten ja aloittavien valmentajien tueksi on hyvä järjestää tällainen mentor.

7.7. Tyytyväisyyskysely

On suositeltavaa tehdä seuran tyytyväisyyskysely vähintään joka toinen vuosi. Kun seuran jäsenet oppivat, että se on osa toimintaa, saa seura jatkuvasti ensiarvoisen tärkeää palautetta toimintansa kehittämiseen.

Tyytyväisyyskyselyä suunniteltaessa kannattaa kartoittaa seuran sisältä mahdolliset alan ammattilaiset. Yrityselämässä palautteen antaminen on niin yleistä, että seurasta voi löytyä innokas amatikseen vastaavia kyselyitä tekevä henkilö hoitamaan koko asian nopeasti ja helposti.

8. Kouluttaminen

Laadukas seuratoiminta vaatii jatkuvaa sisäistä kouluttamista. Seuran tehtävä on järjestää koulutusta kaikille toimialoilleen: valmentajat, joukkueenjohtajat, erotuomarit, toimitsijat ja vanhemmat.

Kaikki koulutukset voi hoitaa itsenäisesti tai yhtenäisesti lähiseurojen kanssa. Yhteistyön avulla voidaan hyödyntää resursseja ja monipuolistaa tarjontaa.

8.1. Valmentajakoulutus

Valmentajakoulutus voi olla joko teemakoulutusta tai esim. seuran linjauksen jalkauttamista. Omien valmentajien käyttäminen kouluttajina nostaa omien valmentajien arvostusta sekä lisää seuran valmentajien välistä yhteistyötä.

8.2. Joukkueenjohtajakoulutus

Seuran on hyvä kouluttaa vuosittain myös joukkueenjohtajiaan. Näissä on hyvä käydä läpi seuran omia asioita sekä joukkueenjohtajien viikoittaisia tehtäviä. Kokeneita joukkueenjohtajia kannattaa hyödyntää uusien joukkueenjohtajien asiantuntijoina.

8.3. Toimitsija- ja tilastointikoulutukset

Kilpailutoiminta vaatii nuoremmissa kaksi (pöytäkirjanpitäjä ja ajanottaja) ja vanhemmissa viisi (pöytäkirjanpitäjä, ajanottaja, hyökkäysajanpitäjä sekä tilastojat) toimitsijaa jokaiseen otteluun. Vanhemmat kannattaa kouluttaa alusta asti toimimaan toimitsijoina lastensa otteluissa, sillä heidän ovat otteluissa paikalla muutenkin.

Toimitsijakoulutus kannattaa ottaa myös osaksi pelaajakoulutusta. Yhteistyö ikäluokkien välillä helpottaa toimitsijoiden hankkimista otteluihin. Ikäluokat voivat vuorotella toimitsijatehtäviä toistensa otteluissa.

Kun vapaaehtoisia toimitsijoita ei enää löydy, niin heitä voi etsiä maksua vastaan. Hyvin organisoituna toimitsijatehtävät voivat myös olla tapana tienata joukkueelle rahaa.

8.4. Vanhempainillat

Joukkueiden tulisi järjestää vanhempainilta vähintään kerran kaudessa. Joukkueella on paljon sisäisiä asioita, joista on hyvä tiedottaa vanhempia. Tämän lisäksi vanhempainilloissa tulisi olla seuran edustus kertomassa seuran toiminnasta. Vanhempainien on hyvä jo alusta asti ymmärtää, että joukkueet toimivat osana seuran isoa kokonaisuutta. Mikäli

kaikki ymmärtävät että ovat mukana jotain isompaa, voi heidän sitouttamisensa yhteisiin tehtäviin olla helpompaa.

Pelissäntökeskustelut tulee käydä joukkueen sisällä kerran kaudessa. Mikäli tilaisuuden vetää seuran edustaja, vältetään mahdollisilta ristiriidoilta. Lisäksi joskus on hyvä, että tilaisuuden vetää ns. neutraali henkilö, joka ei ole joukkueessa aktiivisesti kiinni.

8.5. Kilpailun järjestäminen

Kilpailun järjestämiseen kuuluu ottelusta ja sarjatasosta riippuen erinäisiä tehtäviä. Salivaraukset, ottelumarkkinointi, vastustajan tiedottaminen sekä erotuomarihankinta tulee hoitaa riittävän ajoissa. Ottelutilanteeseen kuuluu vielä useita eri käytännönjärjestelyitä riippuen edelleen ottelutapahtuman suuruudesta. Ottelun jälkeiset toimenpiteet on myös hoidettava kuntoon. Näistä esimerkkinä mainittakoon tulostiedottaminen.

9. Yhteistyökumppanit

9.1. Koripalloliitto

Koripalloliitto kerää vuosittain vuosi-ilmoituskortilla tiedot seuran tärkeimmistä henkilöistä. Lajiyhdys henkilön ja valmennusvastaavien kautta informoidaan kaikista valtakunnallisista tapahtumista. Heidän vastuulleen on asian tiedottaminen seuran sisällä.

Koripalloliiton alueet käyttävät myös seuran lajiyhdys henkilöitä tiedottaessaan alueen asioista. Tämän lisäksi alueet ovat suoraan yhteydessä joukkueiden yhteyshenkilöihin. Jotta tieto kuitenkin kulkee seuran kaikille tekijöille, kannattaa lajiyhdys henkilön ja valmennusvastaavan muodostaa sähköpostirinki, joka saa kaiken liitosta ja alueelta tulleen tiedon.

9.2. Toiset seurat

Valmennuspäälliköt voivat toimia myös välikätenä seurojen välillä. Joukkueiden välinen kilpailutilanne kiristää joskus suhteita, jolloin on parempi, että välissä toimii ns. neutraali henkilö, kuten valmennuspäällikkö. Seurojen väliset ristiriidat kannattaa hoitaa näiden välimiesten kautta. Monet seurakkin sopineet, että ongelmien ilmetessä kentällä, asia käsitellään seuran valmennuspäällikön kanssa, jotka tämän jälkeen käsittelevät asian seurassaan parhaaksi katsomallaan tavalla. Näin seurakin saa tietoa mahdollisista joukkueiden aiheuttamista ongelmista ja voi kehittää toimintaansa siltä osin.

9.3. Kaupunki ja kunta

Jokaisella kunnalla on oma käytäntönsä salivuorojen jakamisessa ja erilaisten hakemusten tekemisessä. Kunnat toivovat myös, että heillä on henkilö seurassa, jonka kanssa asia hoidetaan. Useimmiten on parempi, että kyseessä on yksi henkilö, jonka kautta kaikki seuran asiat hoidetaan. Hyödyllistä voisi jopa olla, että tämä henkilö kävisi esittäytymässä tarvittaville kunnan virkailijoille. Kun kasvot ovat tutut, on helpompi hoitaa asioita.

Salivuorojen hankinta on hyvin kuntakohtaista. Suurin osa kunnista julkistaa salivuorojen haun kahdesti vuodessa. Vuorot myönnetään seurakohtaisesti. Kukin seura jakaa vuorot tämän jälkeen haluamallaan tavalla.

Mikäli seuralla on mahdollisuus vaikuttaa kunnan jakoperusteisiin, niin huomion arvoisia asioita on esimerkiksi:

Pienemmät salit ovat hyviä liikuntaleikkikoululle ja kerhoille.

Sivukorilliset salit ovat hyviä 3 v 3 pelaamiseen, jota suositellaan alle 12-vuotiaille

Mikäli seura saa yhden illan samalta salilta, voivat valmentajat tehdä ikäluokkien välillä yhteistyötä sekä seurata toistensa toimintaa paremmin. Tällöin myös kahta joukkuetta valmentava valmentaja säästyy jatkuvalla paikan vaihdolta.

Koska jokaisella kaupungilla ja kunnalla on oma menettelytapansa tilojen jakamisessa ja avustusten jaossa, kannattaa suhteet kaupunkiin tai kuntaan pitää hyvänä. Suomessa on vain muutama kunta tai kaupunki, jossa lasten ja nuorten harrastaminen on maksutonta. Yhä useampi kunta veloittaa salivuokrissa suurin piirtein saman summan kuin antaa perusavustusta. Seurojen kannattaa siis selvittää kaikki mahdolliset yhteistyömuodot, jotka tukevat urheiluseuratoimintaa. Perusavustuksen lisäksi osa kunnista jakaa kansainvälistä avustusta, ohjaajakorvausta ohjatuista tunneista sekä erilaisia projektiavustuksia laadun kehittämiseen.

9.4. Koulut

Vaikka suurin osa kunnista jakaakin salivuorot nykyään keskitetysti, eikä koulukohtaisesti, niin kannattaa suhdetta kouluun vaalia. Pieni muutos esim. joulun aikaan helpottaa yhteistyön kehittämistä. Yhteistyötä voi olla esim. koulun tyhjäksi jääneiden tuntien hyödyntäminen tai koulun liikuntavälineiden hyödyntäminen iltakäytössä.

9.5. Nuori Suomi

Alle kouluikäisten toimintaan Nuori Suomi on kehittänyt laadukkaan Liikuntaleikkikoulu-tuotteen, joka on kehitetty lasten kasvatuksen ammattilaisten toimesta. Nuori Suomi kouluttaa lasten liikuntaleikkikouluohjajia.

Nuori Suomi jakaa vuosittain paikallistukea seuroille. Paikallistuen hakemuspäivä on syksyllä, joten kannattaa vilkaista kriteereitä ennen syksyn toimintojen aloittamista. Tuen piiriin kuuluu monia seuratoimintaa tukevia toimintoja.

Sinettiseuratoiminta on Koripalloliiton ja Nuoren Suomen yhteinen tukimuoto seuratoiminnan kehittämiseen. Tämän lisäksi Nuoresta Suomesta voi tilata maksutonta materiaalia seuran Pelisääntökeskustelujen tueksi.

9.6. Suomen Liikunta ja Urheilu

Suomen Liikunta ja Urheilu toimii 15 eri alueella. Aluejärjestöt ovat erilaisia ja tarjoavat jäsenseuroilleen erilaisia palveluja. Jokaisella aluejärjestöllä on palkattu seurakehittäjä, jonka tavoitteena on auttaa alueensa seuroja erilaisissa tehtävissä. Koripalloseurojen kannattaa siis olla yh-

SEURA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

teydessä oman alueensa seurakehittäjään ja keskustella mahdollisista yhteistyömuodoista.

SLU:n aluejärjestöt tarjoavat myös erilaisia taloushallinnon palveluja. He ovat myös tietoisia työllisyysprojekteista ja korvausmahdollisuuksista. Kannattaa siis kysyä tietoja myös näistä asioista heiltä.

Aluejärjestöt kouluttavat myös kaikkien lajien ohjaajia ja seuraihmissiä. Tarkempaa tietoa kunkin alueen koulutustarjonnasta saa heidän kotisivuiltaan.

10. Markkinointi ja viestintä

10.1. Päivittäinen yhteydenpito valmentajiin ja joukkueenjohtajiin

Seuran päätoiminen henkilö viestii asioista seuran valmentajien ja joukkueenjohtajien välillä. Sähköpostiryhmät on helpoin tapa viestiä seuran asioista kaikkia seuran toimijoita.

10.2. Kotisivut

Seuran kotisivujen ylläpitäminen on osa laadukasta seuratoimintaa. Kotisivuja lukevat muutkin kuin seuran jäsenet, joten sivuja kannattaa hyödyntää markkinoinnissa sekä tiedottamisessa.

10.3. Kausijulkaisu

Vuosittain ilmestyvä seuran kausijulkaisu on yksi tapa hyödyntää yhteistyökumppaneita. Ilmoitushankinnalla voi rahoittaa seuran toimintaa. Kausijulkaisu on myös seuraesittely, joka jää historiaan toiminnan kuvaukseksi. Joukkueiden esittelyt ja tarinat ovat luettuja niin jäsenten kuin heidän perheidensä keskuudessa. Naapuriseurat tutustuvat myös mielellään toisten seurojen toimintaan kausijulkaisuja lukemalla.

10.4. Paikallislehdet

Näkyvyyden puute on jatkuva ongelma lajissamme. Näkyvyyttä pystytään merkittävästi lisäämään omalla aktiivisuudella. Paikallislehdet ottavat mielellään juttuja ja tuloksia vastaan, kunhan vain joku niitä kirjoittaa. Seuran kannattaa siis ottaa selvää alueensa paikallislehden toimintaperiaatteista. Yhteistyö tässäkin asiassa tuo molempia tyydyttävän ratkaisun.

10.5. Peliasut

Seuran kaikissa ikäluokissa käytettävä yhtenäinen peliasu lisää seura-henkeä. Se antaa samalla myös kuvan seuran laadusta. Seura voi hyödyntää yhtenäistä peliasua myös mainostilan myymisessä. Kun mainostila on käytettävissä kymmenissä tai sadoissa asuissa kymmenen sijaan, on yritysten helpompi innostua tukemisesta suuremmalla summalla. Kun mainostilaa myydään kaikkiin seuran asuihin, kannattaa muista myös asiasta koituvat ongelmat:

- peliasujen kerääminen ja jakaminen takaisin kestää, joten mainos kannattaa myydä ommeltavina
- peliasut ovat osa seuran omaisuutta, joten joukkueet eivät voi myydä omia mainoksia samaan asuun

- peliasu on seuran omaisuutta, joten ne pitää kerätä lopettavilta pelaajilta

10.6. Seura-tuotteet

Seura voi lisätä näkyvyyttään erilaisten seuratuotteiden myynnillä. Nuoret pitävät mielellään seuran logolla varustettuja tuotteita erityisesti, kun ne ovat ns. hittituotteita esim. pipot. Yhtenäinen seuran linja erilaisissa varusteissa lisää myös seuran yhteenkuuluvuutta.

11. Talous ja hallinto

Seuran talouden pyörittäminen on kuin yrityksen talouden pyörittämistä. Maksuliikenteen ja kirjanpidon hoitaminen laillisesti vaatii ammattitaitoa. Seuran vakuutusasioiden hoitaminen vaatii asiaan perehtymistä.

Mikäli seuralla on palkallisia henkilöitä, aiheutuu heistä myös normaalia enemmän paperityötä. Kilpailutoiminnan pyörittäminen aiheuttaa erotuomarimaksuja, jotka on kuukausittain ilmoitettava verottajalle. Mahdolliset muut toiminnot, kuten varainhankinta voivat lisäksi aiheuttaa lisätoimenpiteitä valtion ja kunnan suuntaan.

Salivuorojen anominen sekä erilaiset tukimahdollisuudet ovat kuntakoh-
taisia. Seuraan tulevat pelaajat ja seurasta poislähtevät pelaajat vaativat seurasiirron hoitamista.

Seuralla voi olla myös auto- tai asuntoetu, joillekin toimijoilleen. Näiden hoitaminen vaatii myös ammattitaitoa.

Yhdistyslaki vaatii seuralta myös jäsenrekisterin ylläpitoa. Yhdistyslain tunteminen on myös oma haasteensa.

Seura työnantajana on myös ammattitaitoa vaativa alansa. Oppisopi-
muskoulutuksen hyödyntäminen on tutustumisen arvoinen mahdolli-
suus. Tämän lisäksi on mahdollista hyödyntää työttömiä työnhakijoita.
Nämä kannattaa käydä läpi kuitenkin tapauskohtaisesti.

12. Tapahtumat

Seuralla voi olla myös tapahtumia, joiden järjestämiseen vaaditaan valmennuspäällikköä.

12.1. Seuran joulujuhlien ja päättäjäisten organisointi

Vuosittain järjestettävät joulujuhlat ja päättäjäiset voivat olla joko kaikille seuran jäsenille yhdessä tai tilaisuudet voidaan erottaa pelaajien ja valmentajien osalta erikseen. Tilaisuuksien järjestelyissä kannattaa kokeilla erilaisia menetelmiä. Seuralla voi olla kiertävä systeemi, joka pitää huolen siitä, että kukin joukkue vuorollaan vastaa ohjelman sisällöstä.

Tällaiset tilaisuudet voi myös tehdä nuorten vaikuttamispaikoiksi. Aktiivinen nuorisoryhmä voi olla kovinkin innostunut järjestämään seurataapahtuman, kunhan he saavat tehdä siitä omannäköisensä.

12.2. Edustusjoukkueen ottelujärjestelyt

Edustusjoukkueiden pyörittäminen vaatii isomman taustaryhmän. Otteen järjestäminen on vain pieni osa toimintaa. Seuran kannattaa siis miettiä tarkoin, mikä osa kuuluu koko seuran harteille ja mikä joukkueen taustaryhmälle.

Seuran osuus yhteistyössä voi olla esim. lipunmyynti, kenttämoppaajat, väliaikaesitykset, toimitsijat, buffet-toiminta ja arpajaiset. Täytyy kuitenkin muistaa, että tehdystä työstä pitää saada jonkinlainen korvaus. Tämä voidaan toteuttaa vastapalveluperiaatteella esim. kummipelaajatoiminnalla. Tällöin edustusjoukkueen pelaajat osallistuvat joukkueiden harjoitusten vetämiseen erikseen sovittavassa määrin.

12.3. Seuran turnaus

Mikäli seura järjestää oman turnauksen, vaatii se oman työryhmänsä. Vaikka seuran valmennuspäällikkö ei olisikaan työryhmässä mukana, niin mitä lähemmäksi turnausta tullaan sitä enemmän kysymyksiä ja pikaisesti hoidettavia asioita tulee seuran päätoimiselle. Kannattaa siis alusta asti huomioida, miten paljon seura haluaa päätoimisen olevan mukana. On selvää, että muut asiat eivät turnausjärjestelyitä hoidettaessa edisty.

12.4. Kesäleirit

Seura voi myös järjestää yhteistä kesäleiritoimintaa. Se on hyvä mahdollisuus kehittää joukkueiden välistä yhteistyötä ja tutustuttaa seuran jäsenet paremmin toisiinsa. Valmentajien kierrättäminen joukkueiden välillä on myös suositeltavaa. Seuran kannattaa myös miettiä voisiko yh-

teistyöstä toisten seurojen kanssa olla hyötyä esim. järjestelyiden tai osallistujien lisäämisen kannalta.

12.5. Kesäharjoittelu

Koripallotoiminta on nykyään ympärivuotista. Valmentajilta ei voi kuitenkaan vaatia ympärivuotista osallistumista joukkueen toimintaan. Joukkueen kannalta voi myös olla järkevää, että eri valmentajat käyvät vetämässä harjoituksia joukkueelle. Kaikkien eriaikaisesta kesälomasta johtuen ryhmät ovat tavallista pienempiä. Kesä on oivaa aikaa käyttää eri valmentajia eri ryhmillä. Eri joukkueiden yhteisharjoittelu on siis myös tästä syystä käytännöllistä.

Kun seura järjestää kesäharjoittelun keskistetyksi, joukkuevalmentajat saavat ansaitsemansa kesäloman. Pelaajat saavat mahdollisuuden harjoitella eri valmentajien alaisuudessa ja itselleen sopivaan aikaan eli silloin kun ovat itse paikkakunnalla. Seuran eri-ikäiset juniorit oppivat tuntemaan toisiaan ja ikäluokkien välinen yhteistyö paranee.

Seura voi halutessaan myös kehittää toimintaansa erilaisin harjoittelu-teemoin. Kesä on oivaa aikaa henkilökohtaiseen taitoharjoitteluun, jota kannustamaan voi käyttää erilaisia taitotestejä. Myös fyysinen testaus voidaan hoitaa yhteisesti ennen ja jälkeen kesäharjoittelukautta.

Mikäli seura perii erillisen maksun kesäharjoittelusta tai rahoittaa toimintaa jollakin muulla tavalla, mahdollistaa se kesätyöntekijän palkkaamisen. Se voi olla monelle nuorellekin valmentajalle tärkeä mahdollisuus jatkaa valmentajana seurassa.

13. Koripalloliitto seuran tukena

Suomessa on noin 250 seuraa. Jokaiselle halukkaalle seuralle on tarjolla seurakehittäjä. Seurakehittäjän tehtävä on tutustua seuran toimintaan, ohjata ja kannustaa seuraa kehittymään sekä arvioida toiminnan laatua.

13.1. Seurakäynti

Koripalloliitto vierailee eri seuroissa vuosittain. Seurakäynnillä arvioidaan toimintaa sekä suunnitellaan mahdollisia yhteistyökuvioita. Tämän lisäksi kaikkien Koripalloliiton työntekijöiden asiantuntemus on seurojen käytössä. Asioista voi olla suoraan yhteydessä haluamaansa henkilöön.

13.2. Laatujärjestelmä

Koripalloliitto kerää seurojen perustoiminnan tietoja vuosittain Kultainen Kori –kilpailulla. Kilpailu mittaa seuran suuruutta ja laatua.

Koripalloliitto kannustaa seuroja kirjaamaan toimintaperiaatteensa ns. laatukäsikirjaan. Tiettyjen kriteerien täytyttyä Koripalloliitto voi myöntää seuralle laatusertifikaatin.

Nuorisotyötä tekeville seuroilla on mahdollisuus saada laadukkaasta toiminnastaan Nuoren Suomen Sinetti.

13.3. Seurajohdon koulutus

Koripalloliitto järjestää teemakoulutusta erilaisille seuratoimijoille.

13.4. Seurajohdon päivät ja valmennuspäällikköpäivät

Koripalloliitto järjestää vuosittain valmennuspäällikkö- ja seurajohdon koulutusta. Nämä tilaisuudet on tarkoitettu kaikille nuorisotyötä tekeville seuroille, joita Suomessa on noin 100. Tilaisuuteen kutsutaan valmennuspäälliköt / nuorisovastaavat sekä edustus seuran hallituksesta tai johtokunnasta. Tavoitteena on aina saada paikalle vähintään kaksi edustajaa kustakin seurasta.

Valmennuspäällikköpäivät järjestetään vuosittain huhti-toukokuussa kauden päätyttyä. Tilaisuus on kahden yön mittainen. Pääpaino näillä päivillä on hieman enemmän valmennuksellisella puolella. Tekijöiden jaksaminen on myös yksi painopistealueista.

Kauden keskivaiheilla järjestetään seurajohdon seminaari. Viime aikoina tilaisuus on järjestetty valtakunnallisen Canon Cup tapahtuman yhteydessä itsenäisyyspäivän tienoilla Vierumäellä. Tämä tilaisuus on yh-

den yön mittainen. Seurajohdon päivillä aiheet ovat olleet enemmän seuran johtamiseen liittyviä aiheita.

Kahdesti vuodessa järjestettävät tilaisuudet ovat yksi tärkeimmistä yhteistyömuodoista Koripalloliiton ja seurojen nuorisotyön kehittämisessä. Tapaamisten tavoitteena on käsitellä ajankohtaisia asioita, esitellä seurojen hyviä käytäntöjä sekä kehittää yhdessä suomalaista koripalloa. Esiintyjinä käytetään aina alansa ammattilaisia.

13.5. Valmentaja- ja ohjaajakoulutus

Koripalloliitto järjestää valmentaja- ja ohjaajakoulutusta. Ensimmäisestä tasosta lähtien kouluttautumisessa voidaan erikoistua joko lasten ja nuorten ohjaamiseen tai huippu-urheiluun.

13.6. Valmennusseminaarit

Koripalloliiton vuosittain järjestämät Lasten ja Nuorten valmennusseminaarit ovat syventävää teemakoulutusta. Seminaareissa käsitellään ajankohtaisia koripalloasioita sekä näkökulmia lasten ja nuorten valmennukseen. Nuorisovalmennusseminaarin luennoitsijoina toimivat alansa ammattilaiset. Tilaisuus järjestetään syyskaudella.

13.7. Teemakoulutus

Koripalloliitto järjestää yhden illan teemakoulutuksia erikseen sovittavista aiheista.

13.8. Materiaalit

Koripalloliitosta saa maksutta materiaalia mm. seuraaviin aiheisiin:

- laatukirjausten tekemiseen
- koulujen näytetuntien pitämiseen
- naperopallokoulutoimintaan

13.9. Muu tuki

Koripalloliitosta saa maksutta apua mm. seuraaviin aiheisiin:

- seuran arvokeskusteluihin ja tavoitekeskusteluihin
- laatukirjausten tekemiseen
- koulujen opettajakoulutusten järjestämiseen
- teemakoulutusten järjestämiseen

14. Kirjallisuutta

Aina on syytä juhlia hyvässä seurassa –opas. SLU

- ⇒ Tarjoaa käytännön vinkkejä ja neuvoja juhlatilaisuuksien pitämiseen.

Katsaus urheiluseuran varainhankinnan verollisuuteen. SLU

- ⇒ Julkaisu sisältää mm. tulo- ja arvonlisäverotuksen periaatteita.

Käsikirja tapahtumajärjestäjille. SLU, 2004

- ⇒ Tapahtumajärjestäjän käsikirja on käytännönläheinen opas, joka auttaa hyvän suunnittelun avulla järjestämään onnistuneita tapahtumia.

Lupa kuulua - Lupa näkyä –opas. SLU

- ⇒ Opas tekee näkyväksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä kysymyksiä sekä tarjoaa myyttien sijaan tietoa ja toimintamalleja arkisten tarinoiden kautta.

Päätä oikein - Seurajohtajan käsikirja. SLU, 2005

- ⇒ Kirjassa on uutta, vanha ja tarkennettua - säädösmaailma elää, uusia karikoita syntyy ja vanhoja opitaan välttämään. Seurajohtajan käsikirja ohjaa oikeisiin päätöksiin kaikissa avainkysymyksissä.

Seura työnantajana. SLU

- ⇒ Keskittyy liikunta- ja urheiluseuran. aluejärjestöjen tai lajiliittojen työnantajakysymyksiin selkeällä, ymmärrettävällä ja käytännöllisellä tavalla.

Urheilun yhdistystoiminnan perusteet. SLU

- ⇒ Urheilun yhdistystoiminnan perusteet toimii hyvin perusteoksena, jonka läpilukemalla saa varsin selkeän kuvan, kuinka yhdistyksen tulee laillisesti toimia.

Vinkkejä mediaesiintymiseen. SLU

- ⇒ Vinkkejä mediaesiintymisiin -oppaan tarkoituksena on auttaa sinua ja antaa vinkkejä televisiossa ja radiossa esiintymisiin jo ennakoon.

Yhdistyksen turvallisuusopas. SLU

- ⇒ Yhdistyksen turvallisuusoppaan tarkoituksena on helpottaa eri koosten tapahtumien, kurssien ja leirien järjestäjän suunnittelu- ja organisointityötä.