

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA TĚLESNÉ VÝCHOVY A SPORTU

Závěrečná zpráva

Marketingový výzkum

Téma marketingového výzkumu: Výzkum spokojenosti rozhodčích v Českém svazu házené

Manažer marketingového výzkumu: *Daniel Opelík*

Řešitelé marketingového výzkumu: *Veronika Pecková, Šimon Procházka,
Jakub Riedl, Jakub Uhlíř*

Předmět: Průzkum trhu

Vyučující: Mgr. Josef Voráček, Ph.D.

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Metodika výzkumu	4
2.1 Kvantitativní výzkum	4
2.2 Kvalitativní výzkum	6
2.2.1 Hlubkové interview.....	6
3. Výsledky výzkumu	9
3.1 Výsledky kvantitativního výzkumu	9
3.2 Výsledky kvalitativního výzkumu	32
4. Diskuze	34
5. Závěr	36
6. Použité zdroje	37

1. Úvod

Tento marketingový výzkum vychází z problematiky házené a jejích rozhodčích. Rozhodčí jsou v každém sportu nedílnou součástí hry a právě v házené tomu není jinak. Pro udržení kvality soutěží jsou důležití kvalifikovaní rozhodčí. Velmi důležitým faktorem je, dle našeho názoru, spokojenost rozhodčích. Lze konstatovat, že zvýšení kvality zápasů a výkon rozhodčích jde ruku v ruce se spokojeností právě již zmíněných rozhodčích.

Předmětem tohoto výzkumu je tedy analyzovat spokojenost rozhodčích v Českém svazu házené pomocí kvantitativního a kvalitativního výzkumu a poukázat tak na problémové faktory, které vyplývají z názorů rozhodčích. Tento výzkum přivítal i předseda rozhodčích Vangelis Simu, který je připraven s výslednými hodnotami pracovat. Výsledky tohoto výzkumu by mohli pomoci komisi rozhodčích házené ke zkvalitnění komunikace a přístupu, což by vedlo k vyšší spokojenosti samotných rozhodčích.

2. Metodika výzkumu

2.1 Kvantitativní výzkum

Správná metodika je klíčem k úspěchu zpracování kvalitní analýzy daného tématu a správně stanovené cíle dotazování mohou velmi napomoci k optimálnímu řešení bez nadbytečných nákladů (Kozel, 2006). V první řadě je potřeba rozlišovat zdroje dat, které dělíme na primární a sekundární.

Sekundární data jsou taková, která již byla zkoumána a jsou k dispozici ostatním. Na rozdíl od sekundárních se data primární teprve musí získat pomocí marketingového výzkumu.

V zásadě rozlišujeme 2 základní směry marketinkového výzkumu – kvantitativní a kvalitativní metodu zkoumání.

Kvalitativní metodou se rozumí získávání dat prostřednictvím úzké skupiny lidí, která je silně zainteresovaná do dané problematiky a může tak poskytnout relevantní informace na dané téma. Má základ v psychologii a využívá se zejména pro zjištění postojů a motivů, které vedly k určitému chování. Pro tuto metodu jsou typické hloubková interview (jednotlivě nebo ve skupině), projektivní obrazové testy a asociační techniky (Kozel, 2006).

Kvantitativní metoda na rozdíl od kvalitativní pracuje s velkým množstvím respondentů, od kterých jsou získána měřitelná data, která se podrobují další analýze. Nejčastější formou kvantitativního výzkumu je dotazování. Rozlišujeme 4 druhy dotazování: písemné, osobní, telefonické a elektronické (Zamazalová, 2010).

Tato práce je vytvářena pomocí kombinace obou zdrojů, jak primárních, tak i sekundárních. Pro získávání primárních dat je využita forma elektronického dotazování, která s sebou podle Příbové (2000) přináší tato specifika:

Vytvoření seznamu informací, které má dotazník přinést:

Na úvod je potřeba stanovit, co se chceme prostřednictvím dotazování dozvědět, abychom mohli vyvodit relevantní závěry.

Pomocí takzvané operacionalizace byly určeny základní výstupy, které by mělo dotazování přinést.

Pro tuto práci jsou stěžejní otázky na téma týkající se spokojenosti rozhodčích, jejich informovanosti a vztahu s Českým svazem házené.

Určení způsobu dotazování:

Ze čtyř již zmíněných způsobů dotazování byl pro tuto práci vybrán elektronický, a to z finančních a časových důvodů. Výhodou elektronického dotazování je i fakt, že informace jsou již od začátku udávány v elektronické podobě, což umožňuje efektivnější zpracovávání dat.

Specifikace cílové skupiny dotazovaných osob a jejich výběr:

V této části je potřeba určit základní nebo výběrový soubor v závislosti na možnostech zkoumání, ze kterého se posléze volí vzorek respondentů. Pro tuto práci byl zvolen takzvaný záměrný dostupný vzorek, který se vyznačuje tím, že se přímo určí skupiny respondentů, kteří na dotazování reagují. V tomto případě se jedná o respondenty z řad házenkářských rozhodčích, kteří pískají pod patronací Českého svazu házené. S ohledem na rozsah práce a omezeného počtu respondentů byl stanoven potřebný vzorek na cca 50 respondentů.

Konstrukce otázek ve vazbě na požadované informace:

V další fázi je nezbytně nutné konstruovat otázky tak, aby došlo k naplnění stanovených cílů a byly zjištěny potřebné informace. Otázky mohou být rozděleny podle funkce (nástrojové, výsledkové a pomůckové), obsahu (přímé, nepřímé), formy (otevřené, uzavřené, polouzavřené) a také podle škály. Díky škále je možno změřit původně neměřitelné znaky (Kozel, 2006).

V této práci byla při tvorbě dotazníku využita většina ze zmíněných otázek a dotazník čítá 25 dotazů.

Konstrukce celého dotazníku:

Při konstrukci dotazníku je nutná dbát na pořadí jednotlivých otázek, jak jdou za sebou. Úvod je sestaven z obecných dotazů týkajících se spojení s házenou a výkonnostní skupinou, které volně přecházejí do konkrétních dotazů věnujících se tématu spokojenosti rozhodčích a dotazování uzavírají identifikační otázky pro získání demografických znaků respondentů (věk, pohlaví).

Důležitou roli při konstrukci dotazníku má také úvodní a závěrečná část, které obsahují seznámení s výzkumem, zaručení anonymity a poděkování za spolupráci.

Pilotáž:

Pilotáž slouží pro nápravu případných chyb a korekturu otázek v případě nesrozumitelnosti.

Dotazník byl před uveřejněním ověřen dvěma respondenty z řad rozhodčích, kteří plně porozuměli tématu a významu otázek, na něž i srozumitelně odpověděli. Dotazník byl před uvedením konzultován s Mgr. Josefem Voráčkem, Ph.D., na základě jehož doporučení byly provedeny lehké korekce otázek pro zajištění validity dotazníku.

Vyhotovený dotazník byl následně distribuován skrze server www.esurveycreator.com k rozhodčím prostřednictvím elektronické komunikace od 8. 5. 2017 do 14. 5. 2017.

Získané informace z dotazníku posloužily jako podklad pro vypracování relevantních závěrů této práce.

2.2 Kvalitativní výzkum

2.2.1 Hlubkové interview

Pro kvalitativní část našeho výzkumu jsme použili hlubkové interview, jelikož jsme chtěli poznat problematiku v co nejširším kontextu a odhalit nové souvislosti, které by nám mohly poskytnout názory odborníka. Hlubkový rozhovor má tedy ambici zjistit, co za výpověďmi respondentů stojí, co si o problematice skutečně myslí a proč má takový názor. V tomto případě jsme oslovili rozhodčího a zároveň člena komise rozhodčích v ČSH Martin Zycha.

Rozhovor představuje formální komunikaci mezi dvěma a více osobami. Formální komunikací rozumíme to, že se nejedná o náhodný nezávazný rozhovor a účastníci mají jasně vymezenou roli respondenta.

V našem výzkumu jsme zvolili polostrukturovaný rozhovor, kdy jsme předem připravili sadu otázek, na které jsme se chtěli respondenta zeptat. Tazatel měl při interview určitou

volnost v tom, že pokud respondent neporozuměl otázce, mohl vysvětlit nebo objasnit nějaké pojmy. Znění otázek však zůstalo stejné (Miovský, 2006).

Mezi výhody tohoto typu rozhovoru řadíme menší časovou náročnost získávání i zpracování dat, minimalizace vlivu tazatele, možnost aplikovatelnosti sady otázek pro více respondentů a díky tomu se pak usnadňuje i komparaci výsledků jednotlivých rozhovorů. Naopak mezi nevýhody může patřit délka rozhovoru, protože se často stává, že rozhovor přesáhne rámec 60ti minut a respondent začne ztrácet motivaci a zájem odpovídat na otázky. Pokud by se jednalo o nestrukturovaný hloubkový rozhovor, tazatel může úmyslně či neúmyslně pokládat otázky se svou vlastní předpojatostí k dané problematice a může dojít k ovlivnění respondenta a tudíž ke snížení validity odpovědí.

Náš rozhovor se skládal z několika na sebe navazujících fází pro jeho přehlednost a přijatelnost respondentem:

1. Zahájení

Rozhovor nebyl zahájen přímo otázkami ohledně našeho projektu. K „prolomení ledů“ bylo použito obecných otázek („Jak se dnes máte?“ apod.), poté následovalo krátké poučení respondenta o následujícím průběhu rozhovoru, proč rozhovor vůbec probíhá, co se může objevit v otázkách a na jak dlouho je rozhovor konstruován.

2. Průběh

V této části byly respondentovi položeny otázky týkající se jádra věci našeho výzkumu. Přesné znění otázek je uvedeno níže.

3. Záznam

Jako audio-záznamový aparát jsme použili telefon tazatele, kdy byl nahrán celý rozhovor, tudíž se nám podařilo zachytit každé slovo respondenta. Tato metoda byla zvolena, protože umožnila interpretaci a zpracování výsledků rozhovoru i pro členy našeho týmu, kteří nemohli být na samotném rozhovoru přítomni. Respondent byl s pořízením audiozáznamu předem obeznámen a souhlasil s ním.

4. Zakončení

Na závěr tazatel poděkoval respondentovi za uskutečnění rozhovoru, za jeho trpělivost při průběhu a za poskytnuté informace, které jsme pomocí rozhovoru získali.

Rozhovor – otázky:

1. Jakou zastáváte pozici v komisi rozhodčích?
2. Podle jakých kritérií rozděluje komise rozhodčích jednotlivé rozhodčí do výkonnostních skupin? Jaký je na toto rozdělení Váš názor?
3. Jaká forma komunikace se Vám jeví jako nejefektivnější při komunikaci s rozhodčími? Jakým způsobem je informujete o delegacích (který způsob považujete za nejlepší)?
4. Jaký máte názor na náhradní delegace?
5. Fungování vzdělávání rozhodčích je klíčové pro rozvoj rozhodčích. Kde vidíte přednosti vzdělávání rozhodčích a kde naopak slabiny?
6. Můžete, prosím, popsat, jak na Vás působí atmosféra mezi rozhodčími?
7. Jaké oblasti byste označil za klíčové a za ty, kterým by mělo být věnováno více času?

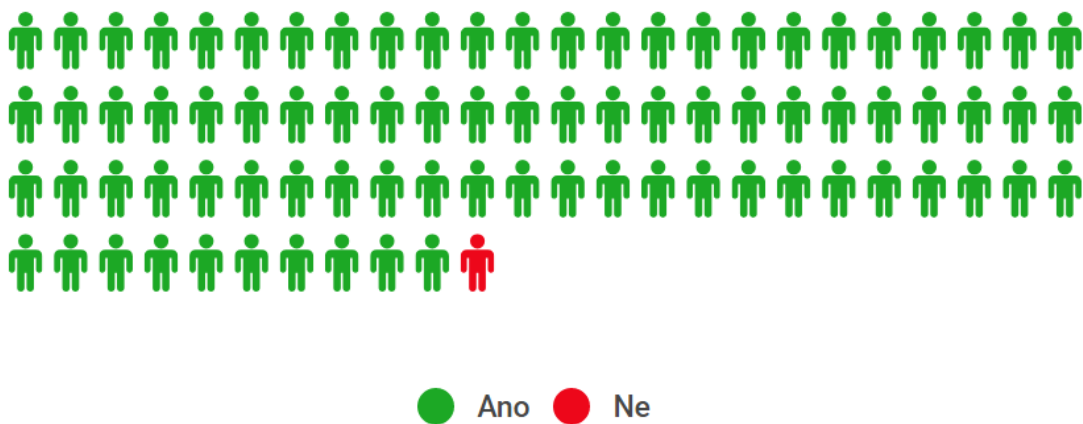
3. Výsledky výzkumu

3.1 Výsledky kvantitativního výzkumu

Otázka 1: Hrál/a jste aktivně (vrcholově, rekreačně) házenou?

Smyslem úvodní otázky („Hrál/a jste aktivně (vrcholově, rekreačně) házenou?“) bylo zjistit, kolik aktivních rozhodčích se kdykoliv v minulosti věnovalo, případně se stále věnuje hraní házené, na jakékoliv úrovni. Výsledky hovoří jasně, když se 99% respondentů vyjádřilo na tuto otázku kladně. Můžeme tak tedy usuzovat, že se rozhodčími stávají spíše lidé z řad aktivních či bývalých hráčů než lidé, kteří házenou nikdy neprovozovali.

Graf 1: Praktické zkušenosti s házenou

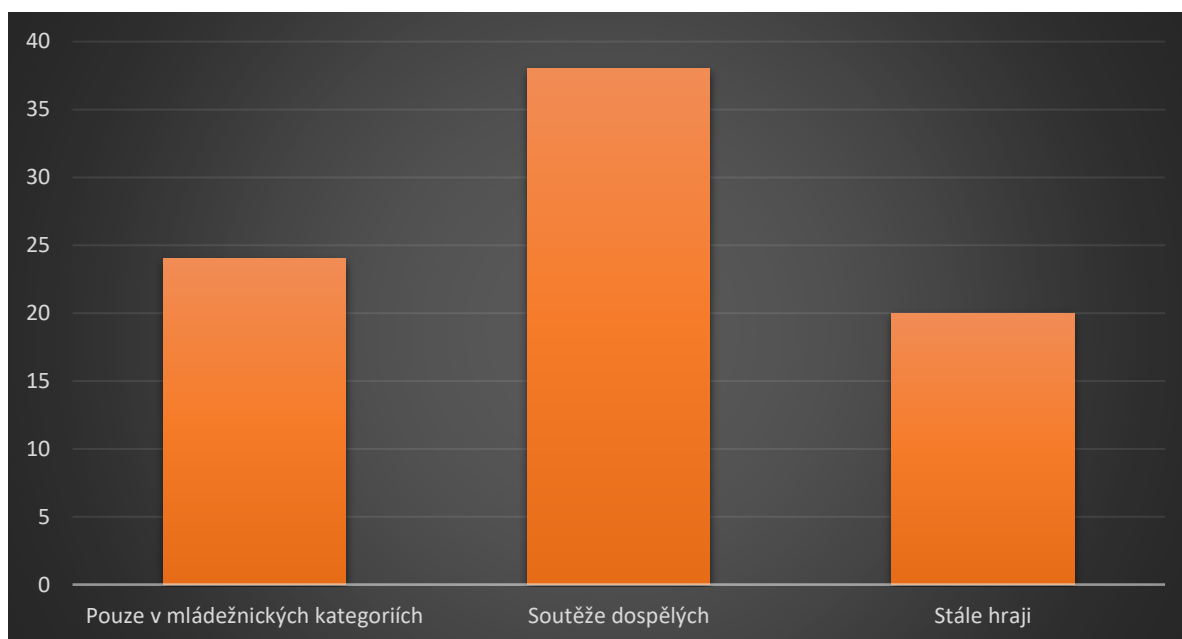


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 2: Provozoval jste nebo ji ještě hraje?

Na tento dotaz ihned navazuje další („Jak dlouho jste házenou hrál/a?“), kde se snažíme zjistit, jak dlouho hrají nebo v minulosti hráli rozhodčí házenou. V úvahu přicházejí 3 varianty: Pouze v mládežnických kategoriích, pouze v soutěžích dospělých nebo je respondent aktivním hráčem doposud. Necelých 50% respondentů (49,5%) se účastnilo pouze soutěží dospělých, 29% respondentů provozovali házenou pouze v mládežnických kategoriích a 21,5% hraje házenou dodnes.

Graf 2: Doba aktivního hraní házené

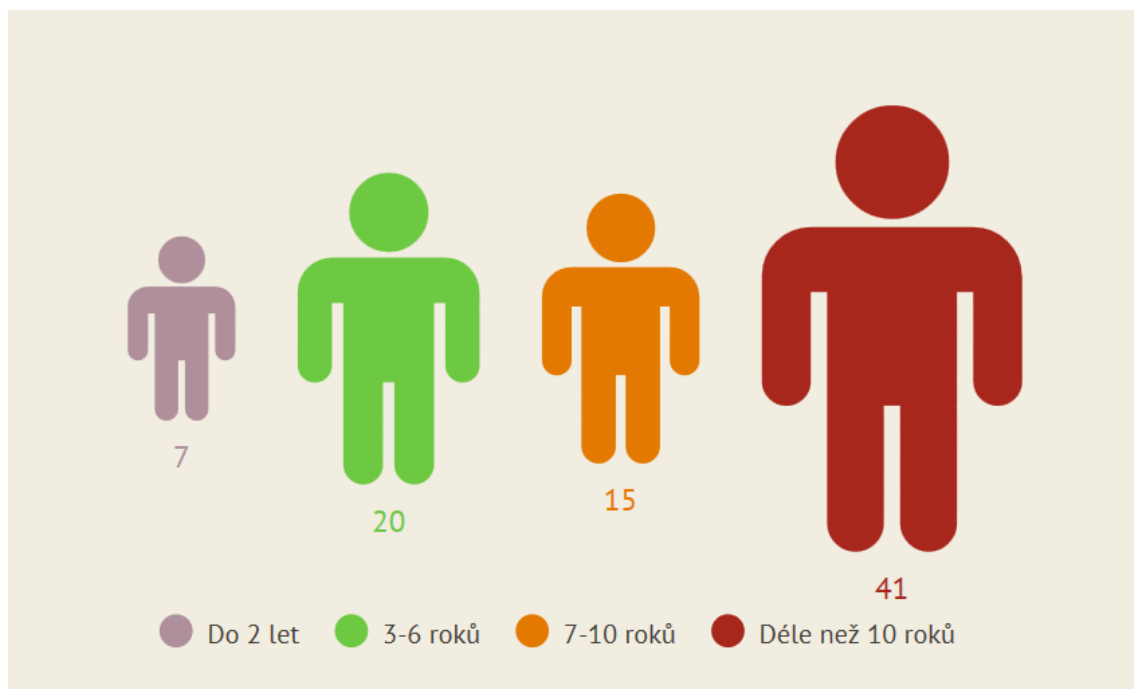


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 3: Jak dlouho jste rozhodčím?

„Jak dlouho jste rozhodčím?“ zní 3. otázka. Na výběr měli respondenti 4 možnosti: do 2 let, 3-6 let, 7-10 let a více než 10 let. Zajímavostí je, že pouze 8 respondentů (8,7%) píská házenou kratší dobu než 2 roky či maximálně 2 roky, zatímco na opačném konci spektra se nachází více než 51% rozhodčích, kteří pískají 10 a více let.

Graf 3: Délka působení jako rozhodčí



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 4: Jaká byla Vaše hlavní motivace stát se rozhodčím? (uved'te pár slovy)

V otázce číslo 4 se snažíme zjistit hlavní motivaci, proč se dotazovaní rozhodli stát rozhodčími. Nejčastější odpovědi byly: zábava, která je s házenou a funkcí rozhodčího spojena, případně láska ke sportu jako takovému.

Graf 4: Motivace stát se rozhodčím

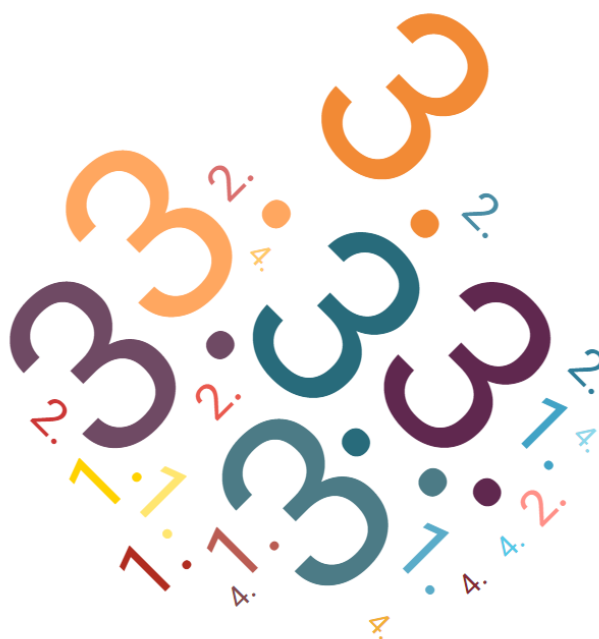


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 5: Do jaké výkonnostní skupiny patříte?

V 5. dotazu se snažíme identifikovat, do jaké výkonnostní skupiny každý rozhodčí spadá. Toto rozložení nám ukazuje, jak jsou rozvrstveny výkonnostní skupiny rozhodčích v České republice. Nejčastější odpovědí byla 3. výkonnostní skupina, nejméně zastoupená byla pak poslední (5.) výkonnostní skupina.

Graf 5: Výkonnostní skupina

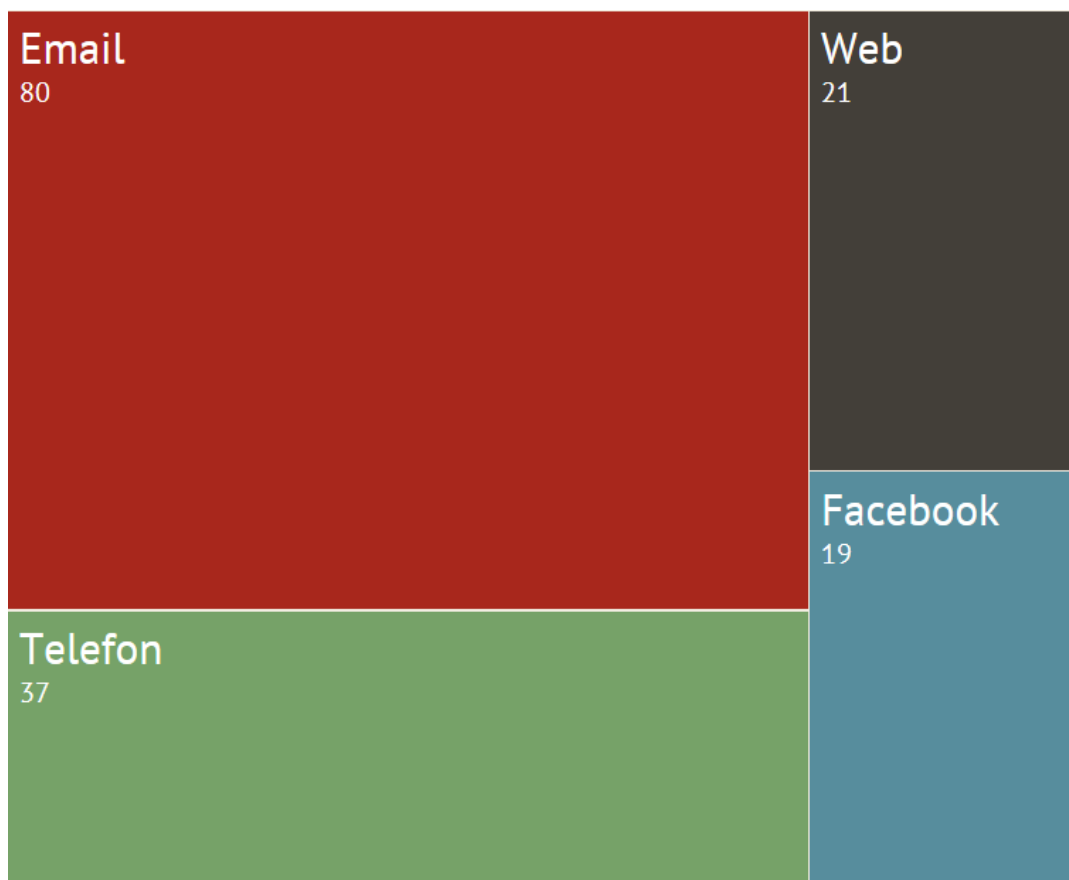


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 6: Jaký druh komunikace s komisí rozhodčích nejvíce preferujete (Web, Facebook, Telefon, Email)?

Další otázka byla zaměřena na preferovaný způsob komunikace („Jaký druh komunikace s komisí rozhodčích nejvíce preferujete?“), kde mohli respondenti označit i více odpovědí. Drtivá většina respondentů preferuje emailovou komunikaci (94,6%), necelé polovině (44,6%) pak vyhovuje telefonická komunikace.

Graf 6: Druh komunikace

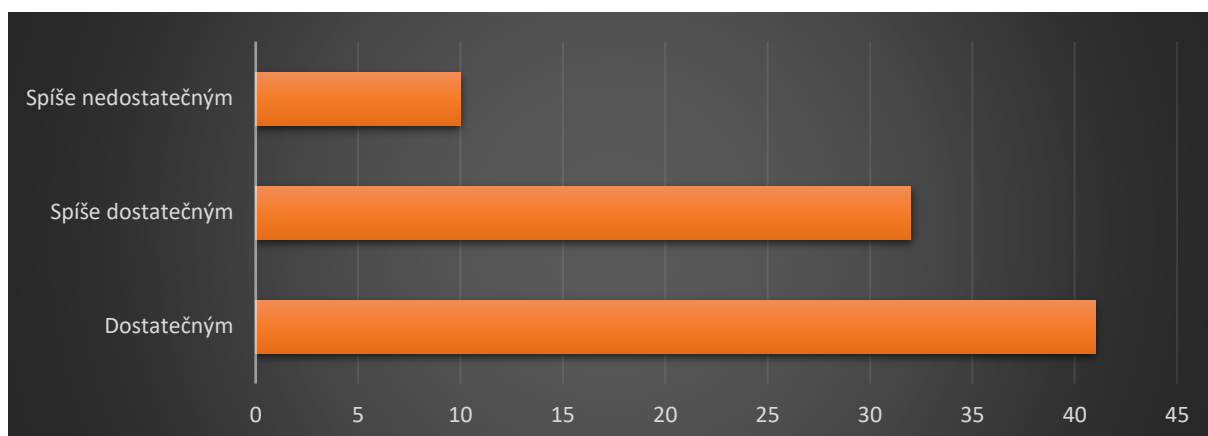


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 7: S jakým předstihem jste informován/a o svých delegacích?

Sedmý dotaz měl za cíl zjistit, jestli jsou rozhodčí o svých delegacích informováni s dostatečným předstihem či nikoliv. Na výběr byly 4 varianty, mezi nimiž se musel respondent rozhodnout: Dostatečný, spíše dostatečný, spíše nedostatečný a nedostatečný. Z výsledků je patrné, že více než 85% jsou informováni s dostatečným či spíše dostatečným předstihem. Můžeme tedy usuzovat, že rozhodčí jsou s touto informovaností spokojeni. Pouze 1 respondent se vyjádřil, že předstih není dostatečný.

Graf 7: Informovanost o delegacích



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 8: Využil/a jste možnosti omluvit se na konkrétní termíny do předsezónní přihlášky?

V 8. otázce zjišťujeme, zdali se některý z řad respondentů rozhodl využít možnosti omluvit se na konkrétní termín do předsezónní přihlášky a dozvědět se tak, zda má toto omlouvání smysl. Výsledky nám ukázaly, že této možnosti využilo téměř 50% respondentů, a proto má tento systém smysl.

Graf 8: Omluva do předsezónní přihlášky

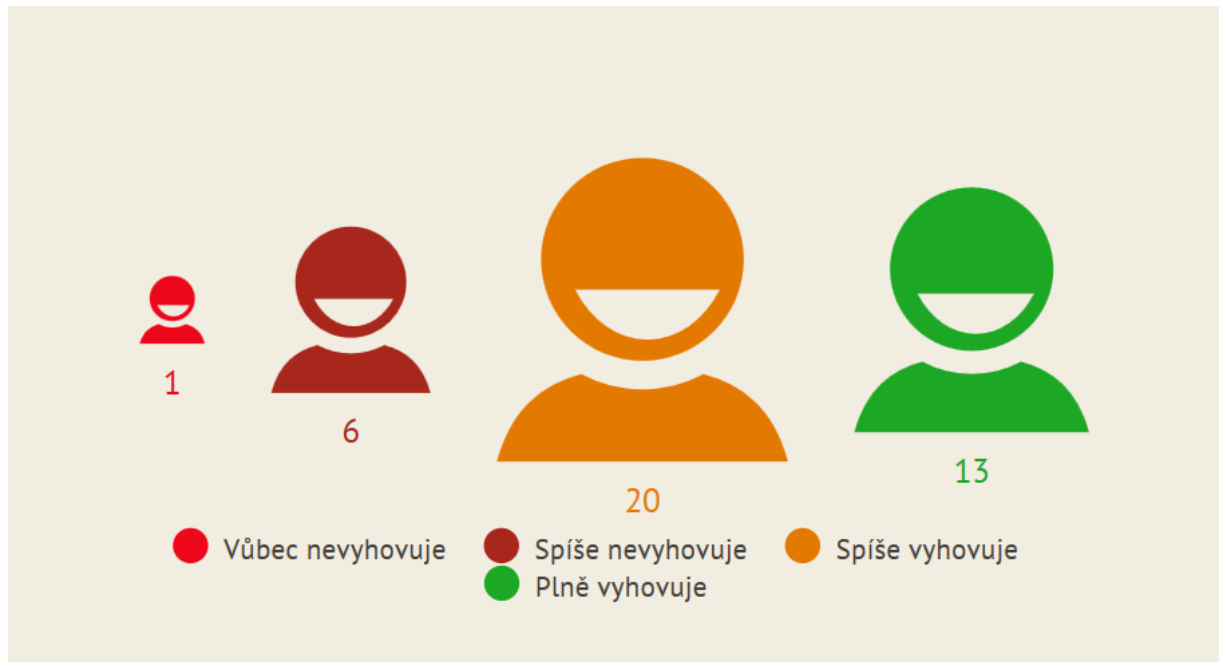


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 9: Jak Vám systém omluv do přihlášky vyhovuje?

V návaznosti na tuto otázku přichází další dotaz: „Jak Vám systém omluv do přihlášky vyhovuje?“, kde se snažíme zjistit, zdali rozhodčím systém omluv vyhovuje. Na výběr byly 4 možnosti: Plně vyhovuje, spíše vyhovuje, spíše nevyhovuje, plně nevyhovuje. Téměř 80% respondentů se vyjádřilo, že jim systém spíše či plně vyhovuje.

Graf 9: Systém omluv

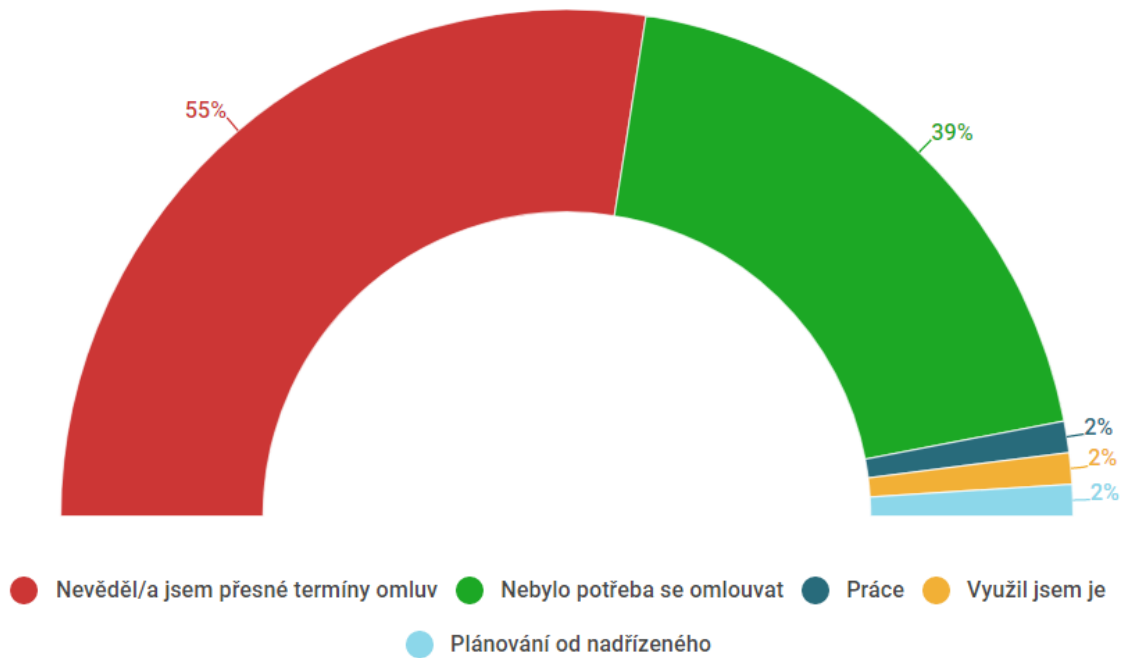


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 10: Proč jste této možnosti omluvy nevyužil/a (Nebylo potřeba se omlouvat, Nevěděl/a jsem přesné termíny omluv, otevřená odpověď)?

Desátý dotaz byl zaměřený na respondenty, kteří nevyužili možnost omluvy, a zajímal nás jejich motiv. Dotazovaný mohl označit více odpovědí, případně vymyslet vlastní. Nejčastěji bylo zmíněno, že rozhodčí dopředu nevěděl o termínu omluv (55%).

Graf 10: Důvod nevyužití omluvy

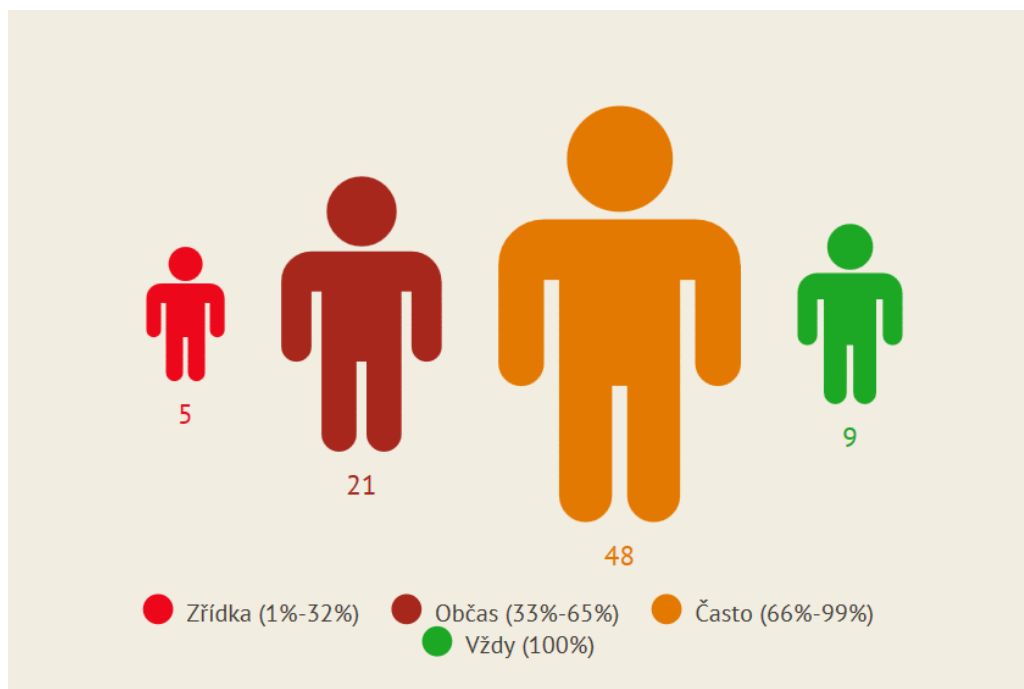


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 11: Jak často berete náhradní delegace?

„Jak často berete náhradní delegace?“ byl 11. dotaz a měl nám ukázat, s jakou frekvencí berou rozhodčí náhradní delegace. Z výsledků vyplývá, že více než dvě třetiny respondentů využívají náhradní delegace často či pokaždé, je-li náhradní delegace k dispozici.

Graf 11: Náhradní delegace



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 12: Jaký je důvod neakceptování většího počtu náhradních delegací z Vaší strany (Jsem rád/a za volný čas, nabídka přichází moc pozdě, vzdálenost místa konání, otevřená odpověď)?

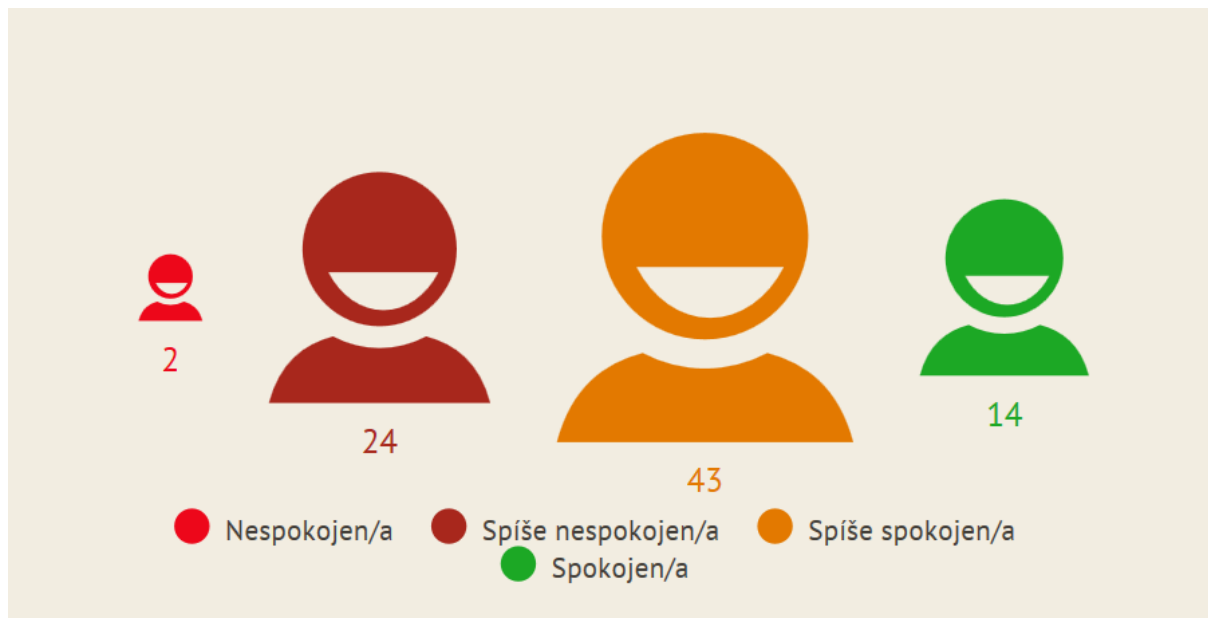
Ve 12. otázce jsme se dotazovali, jaké jsou případné důvody neakceptování více náhradních delegací („Jaký je důvod neakceptování většího počtu náhradních delegací z Vaší strany?“). Otázka byla určena pouze pro respondenty, kteří v otázce 11. zaškrtnuli jako odpověď „zřídka“. Odpovědělo na ni pouze 5 respondentů a nejčastěji odpověděli (z 80%) tak, že chtějí trávit volný čas jiným způsobem, než pískat utkání házené.

Otázka 13: Jak jste spokojen/a s úrovní zápasů (soutěž, kategorie, prostředí,..), které řídíte?

Ve 13. otázce nás zajímala spokojenost s úrovní zápasů, které rozhodčí řídí. Konkrétně zněla otázka takto: „Jak jste spokojen/a s úrovní zápasů (soutěž, kategorie, prostředí,..), které řídíte?“ Otázka byla uzavřená a měla 4 přípustné odpovědi: Spokojen/a, Spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a. Nejčastěji respondenti označovali možnost spíše

spokojen/a, konkrétně z 51,6%, spíše nespokojeno bylo 28,6% respondentů. Pouze 3,3% respondentů odpovědělo, že nejsou spokojeni s úrovní zápasů.

Graf 12: Spokojenost s úrovní zápasů



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 14: Jaké jsou důvody Vaší nespokojenosti?

Následující dotaz má za cíl rozklíčovat důvody jejich případné nespokojenosti. Otázka byla otevřená a každý respondent mohl uvést jakoukoliv odpověď dle vlastního uvážení.

Nejčastějšími odpověďmi byly tyto:

„nízká úroveň soutěže“

„nízká kvalita předvedené hry“

„nedostatečné pořadatelské zajištění zápasu“

„agresivita a vulgární chování diváků“

„nízká atraktivita zápasu“

Obrázek 1: Důvody nespokojenosti

“

Nízká kvalita hry. Zaměření většiny funkcionářů zcela neadekvátním směrem, trenéři se od začátku utkání zaměřují na rozhodčí, a bez příčiny "řeší" každý hvizd rozhodčích místo toho, aby vedli družstvo k lepšímu výkonu. Je to velmi špatný "návyk" a bylo by vhodné ho změnit výrazně větším působením na kluby a jejich funkcionáře, aby si rozhodčích "nevšímali" (nejde o to, že by nemohli být nespokojeni, pokud mají pocit VÝRAZNÉHO problému, akorát nesmějí považovat za problém KAŽDÉ písknutí proti svému družstvu).

“

Úroveň hry. Chování lidí v hledišti a realizačních týmů, neznalost základních pravidel.

“

"X" letý slib o postupu, stálé delegace na jedna místa, kde není možné při jakékoli výkonnosti dostat lepší známku než průměr, tím pádem nikdy nemůžete dokázat vaši kvalitu, když nikdo z delegátů nikam nejezdí, pouze 1. liga + extraliga.

“

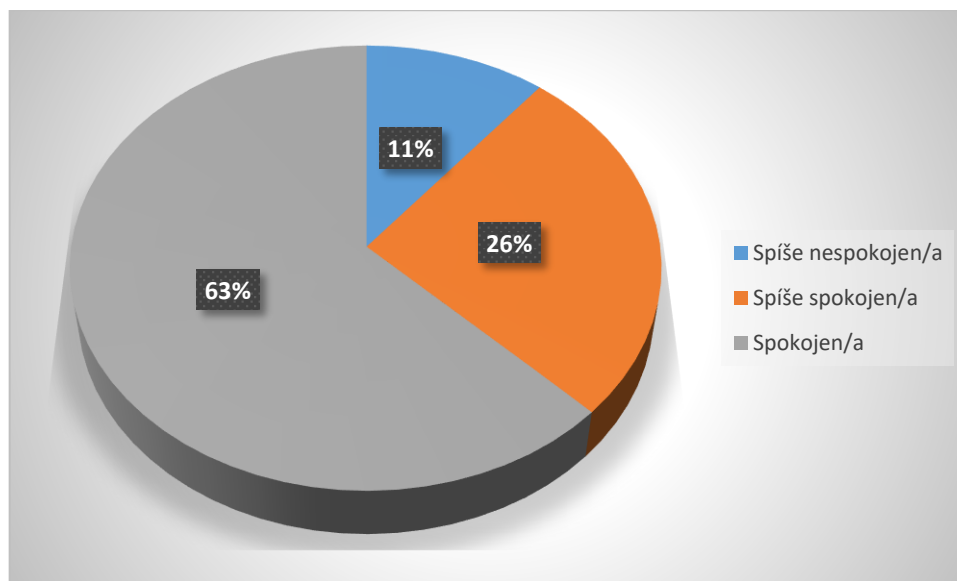
Přijde mi, že v nižších ligách, a to jak mládežnických tak dospělých kategorií, se více mluví a diskutuje než hraje. Zvýšil bych tresty pro diváky, trenéry a to za jakékoli bytí i slovní napadení rozhodčího, natož v žákovských kategoriích, kde mnohokrát trenéři opravdu nejdou dětem příkladem.

Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 15: Jak jste spokojen/a s dojezdovou vzdáleností Vašich zápasů?

V otázce číslo 15 zjišťujeme spokojenost s dojezdovou vzdáleností zápasů, které rozhodčí řídí. Otázka byla opět uzavřená a měla 4 přípustné varianty: Spokojen/a, Spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a. Valná většina dotazovaných (88,6%) je s dojezdovou vzdáleností spíše či naprosto spokojena. Pouze 1 respondent je s dojezdovou vzdáleností nespokojen.

Graf 13: Spokojenost s dojezdovou vzdáleností



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 16: Jste spokojen/a s počtem odpískaných zápasů za sezonu?

Otázka číslo 16 zní: „Jste spokojen/a s počtem odpískaných zápasů za sezonu?“ Otázka byla polouzavřená a výsledky jsou následující: Více než dvě třetiny (69,3%) rozhodčích jsou s počtem zápasů spokojeni, 18,2% rozhodčích by chtělo pískat více zápasů a 4,5% respondentů řídí, dle jejich názoru, více zápasů, než by chtěli. Z výsledků je patrné, že je zde prostor pro zefektivnění rozdělování delegací, neboť každý pátý rozhodčí je nespokojen s počtem svých delegací.

Graf 14: Počet odpískaných zápasů za sezónu

Nedá se odpovědět jednoznačně. Jsou víkendy kdy se nemůžu únavou hnout a jsou víkendy, kdy bych si něco ještě připsknul. Je to nevyvážené.



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 17: Kolik zápasů za sezónu přibližně odpískáte? (uved'te číslicí)

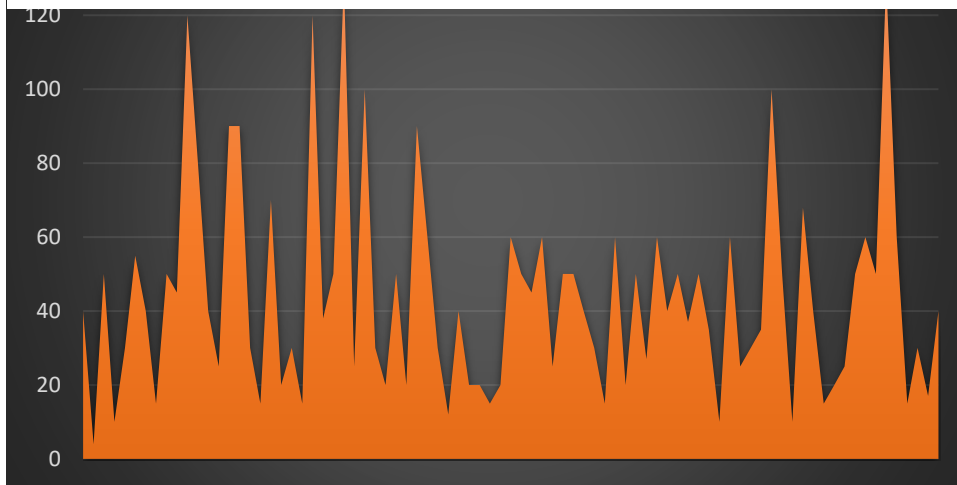
Další dotaz navazuje na předchozí a zajímá nás průměrný počet odpískaných utkání během jedné sezóny. Následující tabulka nám objasňuje, kolik zápasů rozhodčí řídí a jaká je mezi respondenty odchylka.

Tabulka 1: Počet zápasů odpískaných za sezónu

Charakteristika	průměr	modus	medián	šířkost	špičatost	směr. odchylka
Počet odpískaných zápasů	44,0	50	40	1,294	1,606	28,26352627

Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Graf 15: Počet zápasů odpískaných za sezónu



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 18: Jak jste spokojen/a se zařazením do výkonnostní skupiny?

„Jak jste spokojen/a se zařazením do výkonnostní skupiny?“ zní otázka číslo 18, byla uzavřená a měla 4 přípustné varianty: Spokojen/a, Spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a. Z výsledků opět můžeme vydedukovat, že mezi rozhodčími v tomto smyslu panuje převážně spokojenost a pouze 4 respondenti se vyjádřili, že jsou se současným stavem nespokojení.

Graf 16: Zařazení do výkonnostní skupiny

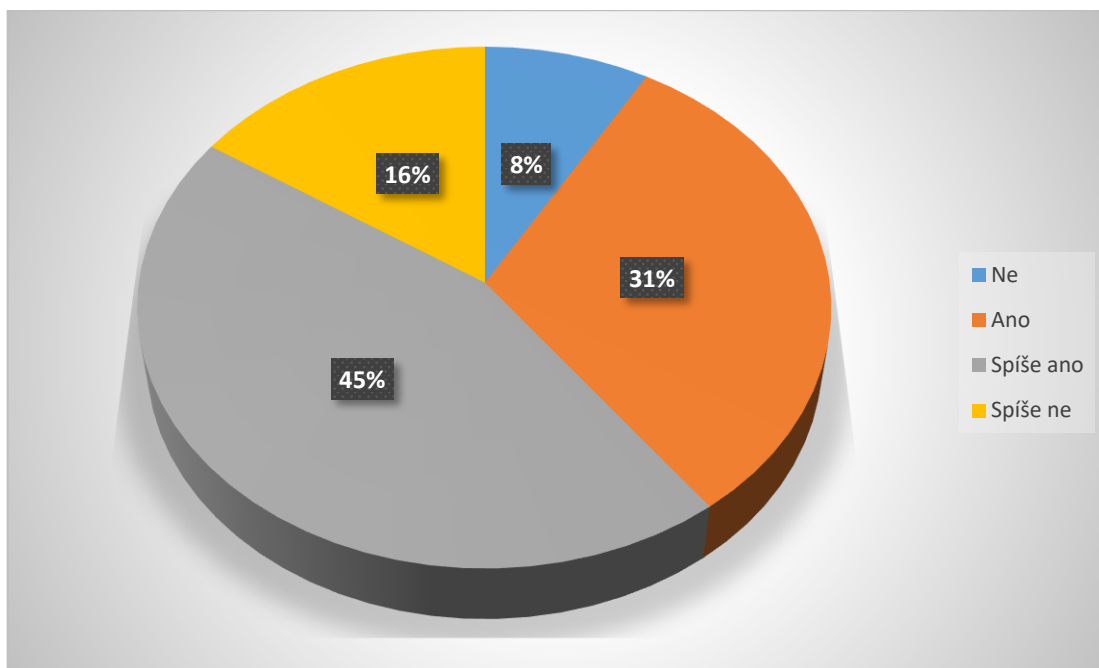


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 19: Jsou kritéria zařazování do výkonnostních skupin spravedlivá podle Vás?

V 19. otázce narážíme na problematiku zařazování do výkonnostních skupin, na základě kterých jsou pak rozhodčím přidělovány delegace. Zajímá nás názor respondentů, zejména pak jestli je podle nich toto zařazování spravedlivé. Otázka byla uzavřená a k dispozici byly 4 možnosti: Ano, Spíše ano, Spíše ne a ne. Většina respondentů se vyjádřila kladně (74,4%), nicméně více než desetina (10,5%) považuje kritéria za nespravedlivá.

Graf 17: Kritéria zařazování

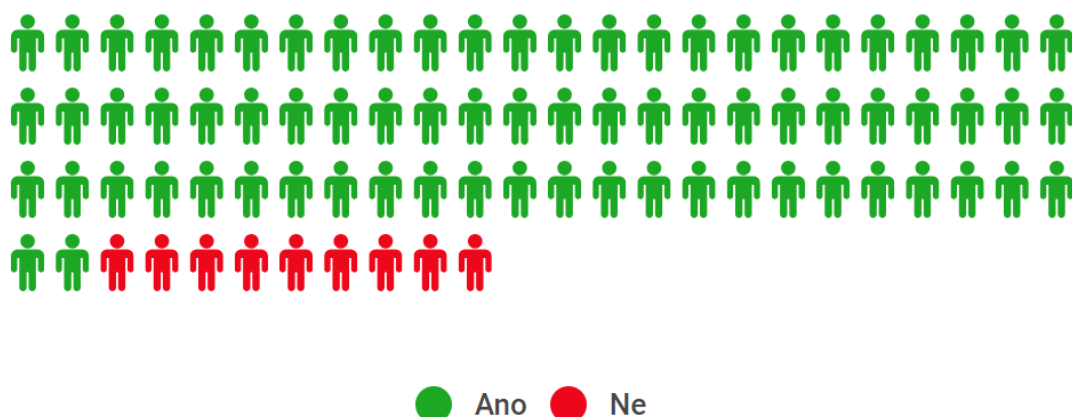


Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 20: Víte na koho se obrátit s jakýmikoliv problémy týkající se pozice rozhodčího?

Otázka číslo 20. měla za cíl ověřit, zdali rozhodčí vědí, na koho se mohou obrátit v případě výskytu problémových situací během zápasů či všeobecných problémů týkajících se pozice rozhodčího. Téměř 90% rozhodčích odpovědělo kladně, nicméně ačkoliv je číslo poměrně vysoké, je zde ještě prostor ke zlepšení. Respektive každý desátý rozhodčí neví, na koho se má v případě problému obrátit.

Graf 18: Problémy týkající se rozhodčích



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 21: Jak jste spokojen/á s: Systémem vzdělávání rozhodčích, odměňováním rozhodčích, přístupem komise rozhodčích k Vám? (Chování, vstřícnost, komunikace), náladou ve sboru rozhodčích?

Následuje škála, která měla za cíl ověřit spokojenost rozhodčích s určitými okrajovými oblastmi, které jsou nedílnou součástí jejich práce. Dotazy směřovaly k systému vzdělávání, odměňování, přístupu komise k nim samotným a jejich vnímané náladě ve sboru rozhodčích. Výsledky, které jsou detailně znázorněny v příložené tabulce, poukázaly na fakt, že jsou rozhodčí se všemi oblastmi převážně spokojeni, pouze nálada ve sboru rozhodčích není zřejmě ideální a je zde prostor ke zlepšení.

Tabulka 2: Spokojenost

Charakteristika	průměr	modus	medián	šířkost	špičatost	směr. odchylka
Systémem vzdělávání rozhodčích?	1,9	2	2	0,425	-0,251	0,717932841
Úrovní přednášejících na seminářích?	1,8	1	2	0,764	-0,049	0,790034909
Odměňováním rozhodčích?	1,8	2	2	0,220	-0,585	0,631013532
Přístupem komise rozhodčích k Vám? (Chování, vstřícnost, komunikace)	1,9	1	2	0,814	-0,109	0,910803025
Náladou ve sboru rozhodčích?	2,4	3	2	0,046	-0,825	0,920111915

Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 22: Jak je pro Vás důležité: Mít stálého kolegu, postupovat kariérou rozhodčího?

Otázka číslo 22 byla rozdělena opět na více částí a zajímalo nás, jak je pro toho kterého rozhodčího důležité mít stálého kolegu a postupovat kariérou rozhodčího. Na výběr byly 4 možnosti: Velmi důležité, spíše důležité, spíše nedůležité, velmi důležité. Každý mohl označit jednu odpověď, která nám posléze přinese ucelený obraz o vnímané důležitosti sledovaných faktorů. Z odpovědí vyplývá (viz. tabulka níže), že pro téměř tři čtvrtiny respondentů je velmi důležité mít stálého kolegu, na druhou stranu pouze pro 2 respondenty je toto velmi

nedůležité. Můžeme tedy s jistotou říci, že je vhodné, aby svaz udržoval stálé dvojice rozhodčích a neměnil jejich složení. To samé pak platí o kariérním vzestupu, kdy je pro 82,8% respondentů velmi nebo spíše důležité kariérně postupovat. Na svazu je tedy, aby toto umožňoval.

Tabulka 3: Důležitost

Charakteristika	průměr	modus	medián	šířkost	špičatost	směr. odchylka
Mít stálého kolegu?	1,4	1	1	2,122	4,720	0,673149011
Postupovat kariérou rozhodčího?	1,7	1	2	0,858	-0,160	0,819430505

Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 23: Zde je prostor k vyjádření jakéhokoliv Vašeho názoru k tématu rozhodčích v ČSH, kterému se podle Vás věnuje málo pozornosti, případně je špatně řešené.

Následuje prostor, kde se mohl každý libovolně vyjádřit k tématu a napsat svoje poznatky („Zde je prostor k vyjádření jakéhokoliv Vašeho názoru k tématu rozhodčích v ČSH, kterému se podle Vás věnuje málo pozornosti, případně je špatně řešené“).

Obrázek 2: Vyjádření názoru



Komise rozhodčích funguje dobře. Jenom mi vadí přejíždění v jeden den na více utkání, když se hraje dopoledne a pak večer.



Motivace pro začínající asi v dobrá, pro ty kteří působí ve sboru rozhodčích delší dobu takřka nulová. Odměny v pořádku, materiální vybavení a lepší výhody takřka nula.



1) Systém delegací a informování o nich - nedostatečné info na webových stránkách u svého profilu rozhodčího (s kým pískám, kontakt na něj, adresy hal, delegace na ŽL, upomínky s možností importu do osobního kalendáře, hodnocení od klubů/delegátů a další užitečné info, které se nyní musí složitě a ručně hledat v rozpisech a jinde), dále občasné neprůhledné změny v delegacích bez jasného vysvětlení od KR/SK;

2) Z mého pohledu ne úplně ideální fungování komunity rozhodčích - nejsme parta, všichni spíše jedou v rámci své dvojice a vůči ostatním působí jen ze slušnosti (v horším případě i bez slušnosti a proti kodexu, potom třeba problém v rámci náhradních delegací a složených dvojic, nepůsobíme jako celek) - více neformálních setkání třeba v rámci krajských svazů?. Větší propojení "profi" rozhodčích z vyšších skupin s těmi z nižších (sjednocení seminářů je první dobrý krok).;

3) Tolerování (u některých kolegů opakovaných) nedodržování pravidel výkonu funkce v rámci sboru = nejednotné podmínky pro všechny - nevyplnění testů, porušování kodexu apod., ale rozhodčí je i tak delegován dál. Toto sráží autoritu i práci celé KR a frustruje ostatní rozhodčí, kteří své povinnosti plní v rámci možností správně.;

4) Systém posílání zápisů - přejít co nejdříve na elektronické zápisy v maximální možné míře a posunout se do 21. století. :);

5) Semináře a vzdělávání - zaměřit se více na praktický rozbor situací z minulých kol i průběžně během soutěžního ročníku (např. pomocí sestihu záznamů z TVcom na YouTube aspoň jednou měsíčně dle info od delegátů o zajímavých situacích apod., zaměřit se třeba po vzoru OH/mistrovství vždy na nějakou část pravidel a tu "trénovat" v soutěži?), rozebírat na seminářích mnohem více techniky řízení utkání (pravidla v podstatě všichni +/- známe a od toho máme testy, ale mezery vnímám v tom, jak rozhodčí přistupují k řízení utkání - taktika, techniky jednání s trenéry a hráči, zvládání stresových momentů utkání, doplňková gestikulace apod.);

6) Sjednotit vybavení rozhodčích - předepsaná jedna značka dresů, bot, píšťalek, potisků apod., využit zvýhodněných nabídek a příspěvků rozhodčím (nejen začínajícím).;

1-6) Být celkově více profesionální od extraligy (aspoň) po dorostenecké soutěže. :)



Nelíbí se mi, že nemohu pískat ligu ve svém městě, jelikož bylo řečeno, že bych byl zaujatý. Přístup by se měl změnit, jelikož v ostatním městech to funguje. Dále jsem nespokojen s náhradními delegacemi, o kterých se dozvídám ve čtvrtek večer nikoli během dne či dřívější den. Dále pokud si kluby stěžují neustále na jednoho a toho samého rozhodčího a také s ním mají kolegové problém, mělo by se prověřit kde je problém. Jak je možné, že jeden rozhodčí má 40 utkání za sezónu a další jich má jen 15? To je opravdu nespravedlivé a divné. Svě rozhodnutí by jste nejprve měli zvážit než nějaké uděláte. Další výtka je k pokutám za omluvy. Nevidím důvod k pokutě, když rozhodčí není mé zaměstnání, ale pouze koníček. Výhrady mám i k zasílání pracovní neschopnosti, nejsme Vaši zaměstnanci, pokud by jste to tak chtěli mít, bylo by z Vaší strany dobré s každým rozhodčím uzavřít smlouvu, poté jsme povinni Vám pracovní neschopnost dokládat.



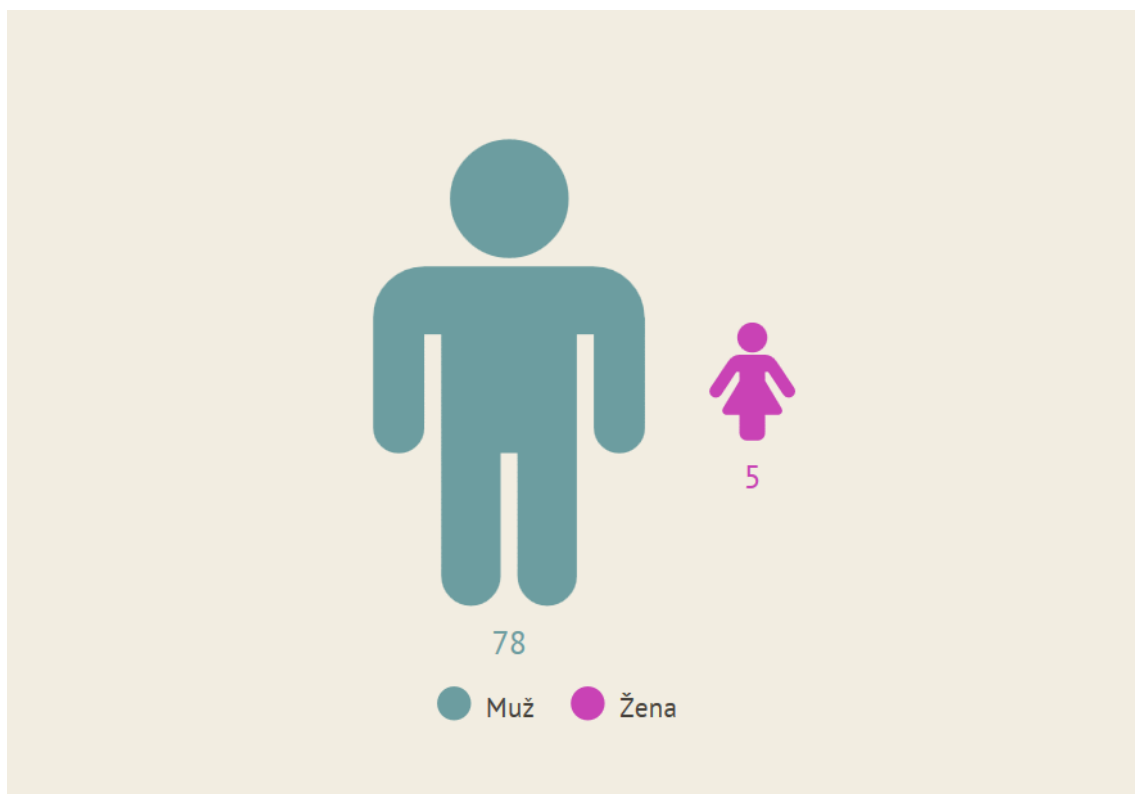
Komise by měla přistupovat ke všem rozhodčím stejně. Upřednostněny jsou rozhodčí 1 a 2 skupiny a následně mladí rozhodčí. Ostatní jsou do počtu, bez nich by to nešlo, ale komise se o ně nezajímá.

Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 24: Jaké je Vaše pohlaví?

Poslední 2 dotazy byly identifikační, byly uzavřené a přinesly následující výsledky: Velice negativní je ukazatel genderové nevyváženosti rozhodčích ve sboru, žen je pouze 6% z našeho vzorku, což je v porovnání s množstvím soutěží žen a mužů hraných v ČSH, které je přibližně stejné, velmi nevyrovnané. Ve světě je tento problém velice podporován a je tendence, aby většina utkání ženských soutěží byla řízena ženami. Jelikož není žádný faktor, který se jeví pro jedno z pohlaví jako výhodnější, tak není důvod, proč by ženy nemohly být stejně dobrými rozhodčími jako muži.

Graf 19: Pohlaví



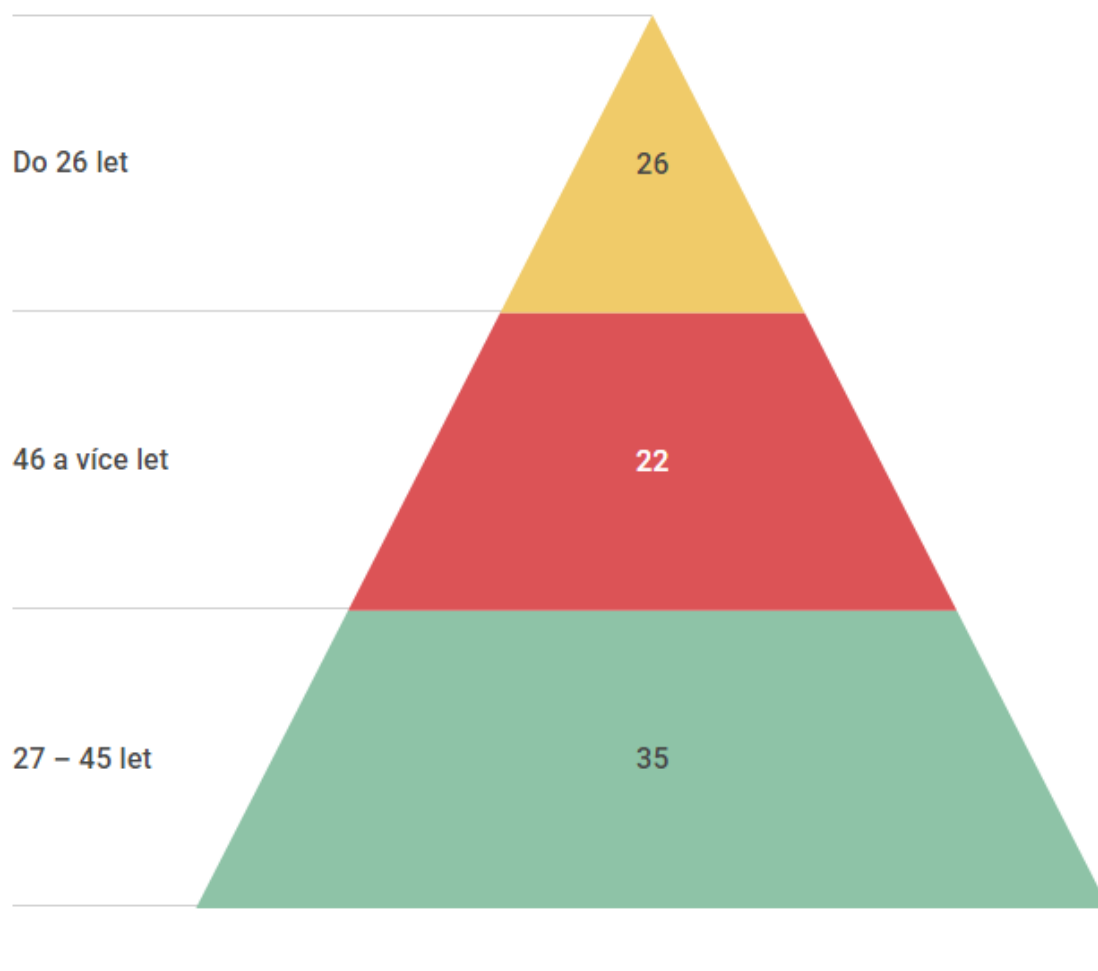
Zdroj: BaGoFoJu (2017)

Otázka 25: Kolik Vám je let?

Věk respondentů nás nijak zásadně nepřekvapil, nejpočetnější skupina je skupina rozhodčích ve věku od 27-45 let, což je poměrně očekávané. Toto období koresponduje s motivy rozhodčích pro jejich start kariéry a to především, že skončili s aktivní kariérou a přesunuli se k pískání. Zároveň věk 45 let rozhodčí ještě nijak neomezuje a může se profesi

věnovat na nejvyšší úrovni. Necelá třetina rozhodčích je ve věku do 26 let, což vypovídá o tom, že tato profese pořád mladé lidi láká a vidí v nich určitou perspektivu. Motivací k započetí rozhodcovské kariéry u této skupiny je nejčastěji vize lepší kariéry než v pozici aktivního hráče.

Graf 20: Věk



Zdroj: BaGoFoJu (2017)

3.2 Výsledky kvalitativního výzkumu

V první meritorní otázce jsme se respondentů zeptali na jeho pozici v komisi rozhodčích. Respondent potvrdil členství v této komisi a navíc nám ještě objasnil jeho specifickou funkci: „...*jsem zodpovědný za koncepci výchovy mladých rozhodčích*“.

Na druhou otázku ohledně kritérií pro rozdělení rozhodčích do výkonnostních skupin respondent odpověděl velice obsáhle. Poukázal na možnou neobjektivnost delegátů, jejichž hodnocení má velký význam při zařazení rozhodčích do výkonnostních skupin. Dále však zmínil ještě další kritéria, která pomáhají komisi rozhodčích přiřadit rozhodčí do konkrétní výkonnostní skupiny a to například věk rozhodčích nebo četnost pochybení v zápasech. Respondent také rozlišil určitá kritéria, která platí pro rozhodčí nejvyšších lig a pro rozhodčí lig nižších. V závěru odpovědi na tuto otázku nám respondent sdělil svůj názor na tento způsob rozdělení rozhodčích. Ve skrze s tímto systémem souhlasil, pouze by se v budoucnu chtěl pokusit o lepší systematiku kariérního vzestupu, ale také sestupu. „*My chceme, aby se ty skupiny postupně naplnily, aby docházelo k tomu, že i někteří rozhodčí, kteří jsou v těch skupinách a neplní si svoje povinnosti, neznají pravidla, klidně sestoupili do nižších skupin.*“

Třetí otázka se zabývala komunikací mezi rozhodčími a komisí. Respondent uvedl dva komunikační kanály, svazové stránky a facebookovou skupinu, ale jasně vyzdvihl účinnost právě svazových stránek. Poukázal také na jejich plánovanou inovaci, která by měla jejich užitečnost ještě zvýšit. „*Toto ještě není úplně dokonalé, to víme, například se tam člověk nedozví s kým ten konkrétní zápas píská, jelikož ne vždy píská se svým parťákem. Tento problém by měl snad řešit nový informační systém, který by měl být spuštěn od nové sezóny.*“ Prozatímni nevelké využití facebookové skupiny respondent nedává za vinu komisi, spíše to připisuje ostychu a nepochopení možnosti se do probíhajících debat zapojit.

Čtvrtá otázka odhalila dle respondenta velmi problematickou situaci ohledně náhradních delegací. „...*nejsem s tím úplně spokojený, jak tento systém náhradních delegací funguje. Je to jeden z největších problémů, který musíme bohužel řešit.*“ Podle respondenta je situace v Čechách lepší jak na Moravě díky většímu počtu rozhodčích, kteří jsou k dispozici. Respondent nevidí nynější systém jako optimální, ale zároveň poukazuje na časovou náročnost jeho vykonávání.

Vzdělávání rozhodčích řešené v páté otázce respondent označuje jako jednu z prioritních aktivit komise. Limitované možnosti, zejména z finančních hledisek, však nedovolují komisi školit a vzdělávat rozhodčí v takovém rozsahu, jak by chtěli. Přesto však respondent uvedl, že se komisi podařilo přidat jednodenní vzdělávací semináře a zvýšit účast mladších rozhodčích na akcích určených právě k jejich rozvoji a k získání nových zkušeností. „*Tvrdíme, že o to vzdělávání musí mít zájem samotní rozhodčí, protože když ho nemají, tak je k tomu nikdo nedonutí.*“ Tuto skutečnost mají za úkol částečně zajišťovat online testy z pravidel a legislativy, které dostává každý rozhodčí, a to na jaře a na podzim. Cíl těchto testů respondent vidí v kontinuálním učení rozhodčích všech úrovní.

„*Myslím si, že ta atmosféra není kolegiální, tak, jak by měla být a je to na všech úrovních.*“ V tomto duchu nesouhlasu se nesla celá respondentova odpověď na otázku ohledně současné atmosféry mezi rozhodčími. Respondentovi nejvíce vadila nekolegialita, se kterou se nyní setkává více jak dříve. „*Není to o tom, že by se měli všichni krýt nebo tak, to ne, ale měli by se respektovat a uvědomit si, že chybu na tom hřišti může udělat ten člověk sám.*“

V poslední, sedmé, otázce ohledně klíčových bodů celého rozhodcovského systému respondent vyzdvihl práci s mladými rozhodčími, a to jak rámec jejich vzdělání, tak snahu o rozšíření jejich řad, jelikož se domnívá, že právě konkurence pozvedne celkovou kvalitu mezi rozhodčími. „*Ta kvalita není perfektní a je potřeba ji na všech úrovních zvednout a tu kvalitu zvedne i kvantita a vzdělávání těch rozhodčích.*“

4. Diskuze

Tento výzkum slouží k získání informací ohledně spokojenosti rozhodčích v ČSH. Zkvalitňování péče o rozhodčí a zvyšování jejich spokojenosti je důležitý pro rozvoj házené jakožto sportu obecně. Získané informace pomohou Komisi rozhodčí ČSH přiblížit aktuální náladu a trendy ve sboru rozhodčích. Získané výsledky z výzkumu mohou vést ke zlepšení stávajícího stavu ve sboru rozhodčích a mohou nastínit oblasti, kterým by měla Komise rozhodčích věnovat větší pozornost.

Do výzkumu se zapojilo 98 rozhodčích Českého svazu házené, z toho ho kompletně dokončilo 83. Osloveno emailem bylo přibližně 180 rozhodčích. Dotazník byl rozhodčím rozeslán skrze email Komise rozhodčích a byl označen jako dobrovolný. Díky tomuto faktu bereme návratnost přes 50% jako pozitivní. Největší návratnost byla u rozhodčích 1. výkonnostní skupiny, od kterých se častá a kvalitní komunikace žádá, takže to není překvapivý výsledek. Nedá se říci, že by tento trend podle výkonnostních skupin pokračoval, protože naopak nejnižší návratnost měla výkonnostní skupina 2.

Dotazník měl dohromady 25 otázek. Vyplňování dotazníku trvalo v průměru necelých 6 minut. Otázky byly uzavřené, otevřené i polouzavřené, tudíž bylo po respondentech žádáno i vypisování, což je pravděpodobně příčina nedokončení dotazníku u některých respondentů.

Otázky byly konzultovány s předsedou komise rozhodčích Vangelisem Simu, PaedDr. Martinem Tůmou, Ph.D. z FTVS a Mgr. Josefem Voráčkem, Ph.D. Tudíž můžeme dotazník považovat jako validní.

Jako nejoblíbenější varianta komunikace se rozhodčím jeví email, na kterém se shodli takřka všichni. Je zajímavé, že komise rozhodčích podle interview nemá bližší plány s emailovou komunikací, ačkoli je tato varianta nejvíce vítaná. Naopak Facebook a web jsou nejméně oblíbené, ale to může být zapříčiněno špatnou správou, na které komise pracuje.

Ukázalo se, že necelých 90% rozhodčích odpovědělo pozitivně na otázku ohledně odměňování rozhodčích, tato otázka může být poměrně ovlivněna tím, že se v letošním roce změnila ekonomická směrnice ČSH a odměny rozhodčím byly navýšeny přibližně o 60%, zajímavé by bylo vidět odpověď na tuto otázku po 2-3 letech, kdy to pro rozhodčí nebude takový skok.

System vzdělávání rozhodčích je podle komise jedna z jejich prioritních záležitostí a snaží se k ní přistupovat velice zodpovědně. Tento fakt koresponduje i s výsledky dotazníku, kdy přes 80% rozhodčích bylo určitým způsobem spokojeno s touto problematikou. Podobné procento kladných odpovědí bylo i u otázky na úroveň přednášejících na seminářích, což opět odpovídá prioritám komise a je vidět, že i touto problematikou se zabývá.

5. Závěr

Cílem toho marketingového výzkumu bylo zjistit spokojenost rozhodčích v Českém svazu házené. Marketingový výzkum byl sestaven pomocí kvantitativní a kvalitativních metod sběru dat. Nástrojem kvantitativní metody bylo elektronické dotazování, které má za úkol získat informace o spokojenosti rozhodčích v házené.

Jako jeden z problematických prvků se jeví nálada ve sboru rozhodčích. Shoduje se na tom necelá polovina rozhodčích a dalších 35% s ní je pouze mírně spokojeno. Komise rozhodčích si je tohoto problému vědoma, o čemž vypovídá výpověď člena komise. Podle něj jsou největší mezery v kolegiálnosti a chování mezi sebou. Bohužel konkrétní problémy ohledně této tematiky u rozhodčích nevíme. Doporučujeme tedy provedení specializovaného marketingového výzkumu na problematiku vztahů mezi rozhodčími ve sboru rozhodčích házené. Tento další výzkum by měl odkrýt konkrétní problémy a přinést návrhy na řešení stávající situace.

Výsledky marketingového výzkumu budou použity při vypracování bakalářské práce na téma Organizace rozhodčích v ČSH. Zároveň budou prezentovány komisi rozhodčích a následně představeny na nominačních seminářích pořádaných na konci sezony v Plzni a Polance nad Odrou.

Tento výzkum se řadí mezi prvotní, které byly uskutečněny v oblasti házené, respektive v problematice rozhodčích. Český svaz házené by měl dle našich doporučení pokračovat v dalším soustavném šetření spokojenosti rozhodčích.

6. Použité zdroje

Seznam literatury:

1. KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.
2. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
3. PŘIBOVÁ, M. *Strategické řízení značky: Brand management*. Vyd. 1. Praha: Ekopress, 2000. 147 s. ISBN 80-861-1927-0.
4. ZAMAZALOVÁ, M. *Marketing, 2. přepracované a doplněné vyd.* Praha: C.H. Beck, 2010. 499 s. ISBN 978-80-7400-115-4.

Seznam elektronických zdrojů:

1. Survey. [online]. Esurveycreator.com [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: <https://www.esurveycreator.com>

Přílohy

Seznam obrázků

Obrázek 1: Důvody nespokojenosti

Obrázek 2: Vyjádření názoru

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet zápasů odpískaných za sezónu

Tabulka 2: Spokojenost

Tabulka 3: Důležitost

Seznam grafů

Graf 1: Praktické zkušenosti s házenou

Graf 2: Doba aktivního hraní házené

Graf 3: Délka působení jako rozhodčí

Graf 4: Motivace stát se rozhodčím

Graf 5: Výkonnostní skupina

Graf 6: Druh komunikace

Graf 7: Informovanost o delegacích

Graf 8: Omluva do předsezónní přihlášky

Graf 9: Systém omluv

Graf 10: Důvod nevyužití omluvy

Graf 11: Náhradní delegace

Graf 12: Spokojenost s úrovní zápasů

Graf 13: Spokojenost s dojezdovou vzdáleností

Graf 14: Počet odpískaných zápasů za sezónu

Graf 15: Počet zápasů odpískaných za sezónu

Graf 16: Zařazení do výkonnostní skupiny

Graf 17: Kritéria zařazování

Graf 18: Problémy týkající se rozhodčích

Graf 19: Pohlaví

Graf 20: Věk

Příloha přepis hloubkového interview

1. Jakou zastáváte pozici v komisi rozhodčích?

Jsem člen komise rozhodčích, to je to, jak se ta pozice nazývá. Ono se jedná o rozdělení kompetencí v rámci komise rozhodčích, takže bych řekl, že moje primární a hlavní úloha je, že jsem zodpovědný za koncepci výchovy mladých rozhodčí. To je moje prioritní role. Jako nějaké vedlejší, další úkoly, mohu říci, že se podílím na obsazování soutěží od druhé ligy níž pro Čechy. Toto ale ve spolupráci se stávajícím kolegou a ještě nám přibude v blízké době někdo nový. Podílím se také na určitých kolektivních rozhodnutích komise rozhodčích, které se musejí přijímat. Primárně je moje náplň práce již zmíněný první bod.

2. Podle jakých kritérií rozděluje komise rozhodčích jednotlivé rozhodčí do výkonnostních skupin? Jaký je na toto rozdělení Váš názor?

Existují konkrétní kritéria. Těch kritérií je několik, jsou různé pro různé úrovně soutěží. To znamená: Když si to vezmeme od nejvyšších soutěží, tak na prvním místě je skupina 1. Ve skupině 1 jsou rozhodčí hodnoceni primárně na základě hodnocení delegátů. Z hodnocení delegátů se vypočítá nějaká průměrná známka a to je primární ukazatel, který se používá pro sestupy, pro sestupy do nižších soutěží. Toto je tedy hlavní kritérium, jsou tam samozřejmě ještě další kritéria. Hodnocení delegátů taky není všehoschopné a to taky ne zcela neobjektivnější. Co si budeme povídat, jak i rozhodčí mají různou kvalitu, tak to samé platí pro delegáty. Můžeme se asi setkat s tím, že někteří rozhodčí podají lepší výkon než jaké dostanou hodnocení. Na druhou stranu jsme viděli i utkání, které nebylo odřízeno tak dobře a zase to hodnocení bylo vynikající. Ono se to v nějakém vzorku 20 zápasů, který ten rozhodčí v průměru za sezónu odpíská, zprůměruje. Toto je tedy základní kritérium, z kterého se vychází. Samozřejmě existují i pomocná kritéria, jako například perspektiva těch rozhodčích – je logické, že mladý rozhodčí se třeba v té extralize musí rozkoukat a zabydlet. Dalším kritériem je také, zda ti rozhodčí vytvářejí nebo nevytvářejí problémy v těch soutěžích. Může být třeba, hypoteticky, neříkám, že je, rozhodčí, který má několikrát za sezónu pozastavenou delegaci kvůli nějakým pochybením v zápasech. Pokud je vyšší četnost pochybení u nějaké dvojce, tak i toto může být určitým kritériem. Takže to byla skupina 1. Pak je skupina 1B, do které jsou zařazováni primárně perspektivní, mladí rozhodčí. Je zde i věková hranice pro zařazení do této skupiny, tuším, že 30 nebo 28 let, kde se mohou rozhodčí zdržet 2 roky. Je to

taková přestupní stanice pro mladé rozhodčí, kteří by měli dostávat a také dostávají šanci. Krom zápasů prvních lig mužů a žen a nižších lig, tak tito rozhodčí naskakují Ad hoc do určitých vybraných zápasů extraligy žen, ale i do zápasů mužů, které jsou vytipované tak, aby svou náročností odpovídaly jejich schopnostem. Je to taková příprava pro extraligu. Mohou se do této skupiny 1B dostat ze skupiny 2 nebo ve výjimečných případech i ze skupiny 3. Potom je skupina 2, to jsou rozhodčí, kteří pískají první ligu. Tady již mluvíme o tom, že tito rozhodčí dostávají hodnocení i od delegátů (maximálně 2-3 zápasy s delegátem). Toto hodnocení je v tomto případě dost nevypovídající. Druhé kritérium je hodnocení od oddílů, což je nějaká část, z které se sestaví určité pořadí, ale pro postupy a sestupy je to jenom nějaké okrajové kritérium, které nemá větší váhu než tak 35-40% z celku. Další podstatné kritérium je celkový přístup k povinnostem rozhodčího, tzn. reaguje stručně na náhradní delegace, málo se omlouvá atd. Poté existuje další kritérium, to jsou rozhodčí v nějakém hledáčku na postupy. Toto, co říkám, platí i pro ostatní skupiny, což je skupina 3,4. Na zápasy těchto rozhodčích jsou posíláni nějakí pozorovatelé. Rozhodčí se mohou dostávat do nějakých projektů komise rozhodčích (Handball Cup, Nymburk, případně jiné). Toto je minimálně stejně důležité kritérium, možná důležitější než nějaké hodnocení, které někdo napíše podle toho, jestli zápas vyhrál nebo prohrál. Těch kritérií tady je víc a jedno z nejdůležitějších je to, že jsou ti rozhodčí v nějakém konkrétním hledáčku komise.

Způsob tohoto rozdělení jsme převzali z minulosti, ono tady historicky existuje už poměrně dlouhou dobu. Dříve se tomu neříkalo úplně skupiny 1-5, dříve se postupovalo jakoby do soutěží. Bylo to vlastně něco podobného, jen se to jinak jmenovalo. V zásadě si myslím, že to rozdělení má logiku. Do budoucna bychom jenom chtěli nastavit něco, co souvisí s náborem rozhodčích, aby se zvýšila základna, aby zde vzniklo to, co tu celé roky nebylo a to je nějaké určité konkurenční prostředí, aby se normálně mezi skupinami postupovalo a sestupovalo. Dnes je to tak, že se vlastně postupuje skupinami nahoru, odmyslím-li si extraligu. Skupiny nejsou početně naplněny a v podstatě se dá říct, že účelem skupiny 4 je aklimatizovat se. Já bych to přirovnal ke skupině 1B, která má pomoci těm rozhodčím, co postoupili, posunout se o level výše. Účelem je, aby se ti rozhodčí ze skupiny 4 dokázali dostat do skupiny 3 a tam už mohou začít sbírat nějaké reálné zkušenosti. Dostanou se na zápasy druhé ligy mužů, což jak já říkám, je taková lokální řezničina, ale zároveň se dostanou k zápasům první dorostenecké ligy, což jsou zápasy, které mají úroveň v podstatě extraligy. To je přesně ta soutěž, kde se člověk může něco naučit. My chceme, aby se ty skupiny postupně naplnily, aby docházelo k tomu, že i někteří rozhodčí, kteří jsou v těch

skupinách a neplní si svoje povinnosti, neznají pravidla, klidně sestoupili do nižších skupin. Toto je to, co bychom chtěli vylepšit. Nemáme ambice nějak přeorganizovat tyto skupiny, spíše se chceme dostat na již zmíněnou konkurenční úroveň a pak možná do toho, buď my nebo někdo jiný, vnese nový systém.

3. Jaká forma komunikace se Vám jeví jako nejefektivnější při komunikaci s rozhodčími? Jakým způsobem je informujete o delegacích (který způsob považujete za nejlepší)?

Nám se docela osvědčila forma předávání informací skrze svazový web, kde radikálně přibylo informací. Sekce rozhodčích dříve neobsahovala skoro nic, nyní je naplněná základními informacemi, kde si rozhodčí mohou udržovat přehled o svých delegacích, když si na webu rozkliknou svoje jméno. Toto ještě není úplně dokonalé, to víme, například se tam člověk nedozví s kým ten konkrétní zápas píská, jelikož ne vždy píská se svým partákem. Tento problém by měl snad řešit nový informační systém, který by měl být spuštěn od nové sezóny. Na webu jsou pohromadě všechny rozpisy soutěží, legislativní předpisy, ekonomické směrnice. Když je někdo na zápase a má pochybnost, tak si vezme mobil a může tam všechny informace pohromadě najít. Nechci uživatelnost hodnotit z pozice komise, spíše ji mohu hodnotit z pozice rozhodčího a myslím si, že webové stránky jsou funkční. Veškeré informace a hodnocení se po skončení kola objevují na webu. Někdy taky bývá, že s těmi hodnoceními někdo chce manipulovat, takto se ihned zveřejní a jsou tam. Jako druhý takový počin bych označil skupinu na Facebooku. Tuto skupinu bych řekl, že zatím nevyužíváme úplně dostatečně. Myšleno tak, že převážně je ta komunikace na této skupině jen jednosměrná, pokud zveřejníme nějakou novinku, tak se sice všem ukáže, ale mně tam třeba chybí, že se mezi členy rozproudí trochu nějaké debata o některých věcech. Debata tam proběhla jednou, když jsme hlasovali o novém znaku. Nemyslím si, že je to chyba komise, ale třeba nějaký ostych nebo nepochopení lidí, že se mohou zapojit. Uvidíme jestli budou ještě nějaké jiné komunikační kanály, novinkou určitě bude uvedení nového informačního systému do provozu. Tento systém by měl automatizovat určité procesy, jako je náhradní delegace a obsazování delegací. Systém by měl rozhodčím rozesílat nějaké informace o delegacích na zápasy, takže je možné, že se to celé zjednoduší, ale uvidíme.

4. Jaký máte názor na náhradní delegace?

Já si myslím, že je to složitá otázka, která má dvě roviny. První je, že procento omluv je skoro neúnosné. Dá se říct, že teď na jaře, když měli rozhodčí možnost v polovině roku napsat dopředu omluvu, tak se částečně zlepšila. Já si myslím, že se zlepšila v Čechách, jelikož v Čechách je více rozhodčích k dispozici, naopak na Moravě, kde je poměrně málo stabilních dvojic a ještě k tomu jsou některé nesourodé, co se týče volných víkendů. Těch omluv bylo tedy celkem dost, zejména teď na jaře z Moravy.

Způsob, jak se ty náhradní delegace řeší není úplně optimální. Na Moravě se to řeší tak, že to řeší v kooperaci s krajskými předsedy, protože tam, více jak v Čechách, je to obsazování v návaznosti na nějaké jejich nižší soutěže. Takto to historicky dělají, my jsme to převzali a pokračuje to. V Čechách se toho zhostil Petr Směja a myslím si, že to nedělal špatně, ale měl s tím neskonale moc práce. Já říkám, že je to taková Achillova pata, je to horký brambor, který nikdo nechce dostat. Já za sebe jsem k tomu řekl, že bohužel, ale nemůžu se tohoto ujmout, protože já v práci nemohu během pracovní doby tyto záležitosti dělat. Člověk tím stráví dost času na telefonu a na mailu a nemůže to zdaleka každý dělat. Momentálně to dělá Jiří Konečný, kterému jsme tento horký brambor přehodili zpět. Po odchodu Petra Směji z komise rozhodčích to neměl kdo jiný dělat. Máme od příští sezóny domluvené řešení, ale nejsem s tím úplně spokojený, jak tento systém náhradních delegací funguje. Je to jeden z největších problémů, který musíme bohužel řešit.

5. Fungování vzdělávání rozhodčích je klíčové pro rozvoj rozhodčích. Kde vidíte přednosti vzdělávání rozhodčích a kde naopak slabiny?

Já si myslím, že vzdělávání rozhodčích je pro nás, jako pro komisi rozhodčích, společně s koncepcí pro mladé rozhodčí, tak to je prioritní číslo 2 – vzdělávání rozhodčích. Možná počínaje skupinou 2, tak ta úroveň a znalost pravidel a předpisů je celkem špatná. Samozřejmě možnosti jsou limitované. V první řadě jsou limity na straně personální. To znamená, že je omezený počet lidí na straně komise a svazu. Omezené jsou samozřejmě i nějaké finanční prostředky, nicméně pokusili jsme se zmobilizovat vše, co se dalo. Takže jsme udělali rozhodnutí, že pro rozhodčí skupiny 3 budeme dělat i zimní seminář, který bude vzdělávací. Sice to byl jeden den, ale myslím si, že to bylo přínosné. Rozhodčí, kteří pískají roky a nikdo s nimi nepracuje, tak i ti potřebují dostat nějaké video, prezentace, kde se mohou seznámit s nějakými pravidly. To je jedna věc, co jsme chtěli udělat. Chtěli jsme, snad se to i

podarilo, naložit trochu zodpovědněji s tou akcí v Nymburku (Kemp pro nadějně rozhodčí), která má sloužit hlavně pro mladé rozhodčí. Tato akce v minulosti často dopadla tak, že díky tomu, že to bylo ve všední dny, tak tam pískali starší rozhodčí jen kvůli tomu, že prostě měli čas. Myslím, že se podařilo tam zajistit mladé rozhodčí na oba ty termíny a svůj účel to splnilo. Dospěli jsme k dohodě s pořadatelem Prague Handball Cupu a ve spolupráci s ním jsme udělali projekty, které jsou v daleko větším rozsahu než ty předtím. Dříve to byly projekty jen pro ty začínající rozhodčí a letos poprvé to byly projekty na těch třech halách, které jsme měli.

Pro rozhodčí extraligy jsme v podstatě přidali jeden další seminář, takže máme oddělené nominační semináře (fyzické a teoretické testy) a výkladové semináře, kde jeden je na začátku soutěže a druhý uprostřed soutěže. Přidali jsme tedy jeden další den. Abychom na to získali peníze, tak tím, že jsme udělali ty semináře jednodenní, tak jsme omezili náklady na noclehy, které vznikaly, když jsme dělali semináře dvoudenní.

Tvrdíme, že o to vzdělávání musí mít zájem samotní rozhodčí, protože když ho nemají, tak je k tomu nikdo nedonutí. Určitou podpůrnou, částečně možná represivní silou, jsou online testy, které posíláme a máme v plánu v tom pokračovat. V průběhu soutěže, na podzim a na jaře, dostane každý rozhodčí, od skupiny 4 a výše, test z pravidel a legislativy, který musí poslat. Zatím jsme se dostali do fáze, že nějakým způsobem nesankcionujeme to, že ten test někdo vyplní špatně, jsme rádi, že ho vůbec vyplní. Sankcionujeme to, když někdo to testování sabotuje nebo ignoruje a nepošle ten test vůbec. Takovým rozhodčím jsme potom omezovali delegace, ale snahou je, aby ten test klidně psali s pomocí pravidel, protože tím se to vlastně učí. Jsem přesvědčený, že najdeme nějaký další formy, které ve vzdělávání zavést.

6. Můžete, prosím, popsat, jak na Váš působí atmosféra mezi rozhodčími?

Já jsem zažil už různé atmosféry mezi rozhodčími za ty roky a úplně 100% spokojený s tou atmosférou nejsem. Zažil jsem doby, kdy ti rozhodčí více drželi pohromadě a měli k sobě větší respekt a ctili kolegiální. Jestli je něco, co mi vadí, tak jsou to projevy nekolegiality, například: Člověk někde píská zápas a z hlediště někdo křičí a nadává a člověk pak zjistí, že je to tvůj kolega rozhodčí. Je jedno, jestli je on z třetí ligy a ten, kdo píská, třeba z extraligy nebo naopak. Vadí mi projevy, když někdo třeba na sociálních sítích kritizuje kolegy za to, že někde nějak pískali. Není to o tom, že by se měli všichni krýt nebo tak, to ne, ale měli by se respektovat a uvědomit si, že chybu na tom hřišti může udělat ten člověk sám. Já osobně s tou

atmosférou mezi rozhodčíma spokojený nejsem. Dokonce si myslím, že některým rozhodčím přišel náš přístup během prvního roku až takový moc tvrdý, prošli jsme si kvůli tomu dokonce nějakými konflikty. Dovedu si představit, že někteří rozhodčí nám kvůli tomu nemohou přijít na jméno a na druhou stranu si myslím, že existuje řada rozhodčích, kteří dlouhou dobu dělali vše poctivě a viděli, že ti rozhodčí, kteří na všechno kašlou, že se jim nic neděje. Teď slyšíme právě pozitivní ohlasy od těchto lidí, že se v tom konečně udělal nějaký pořádek. Myslím si, že ta atmosféra není kolegiální, tak, jak by měla být a je to na všech úrovních.

7. Jaké oblasti byste označil za klíčové a za ty, kterým by mělo být věnováno více času?

Jak jsme se bavili, tak bych určitě vyzdvihl práci s mladými rozhodčími v návaznosti na to, určitě rozšíření řad rozhodčích a zvýšení konkurence, protože jedině konkurence zvýší kvalitu těch rozhodčích. Ta kvalita není perfektní a je potřeba ji na všech úrovních zvednout a tu kvalitu zvedne i kvantita a vzdělávání těch rozhodčích. V neposlední řadě tedy vzdělávání, které k tomu neodmyslitelně patří.