

Johanna Rantamäki

Rekrytointiprosessin kehittäminen

Case: Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry

Opinnäytetyö

Kevät 2018

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi Ylempi AMK

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketoimintaosaaminen, Tradenomi Ylempi AMK

Tekijä: Johanna Rantamäki

Työn nimi: Rekrytointiprosessin kehittäminen – Case: EPJT ry

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2018 Sivumäärä: 85 Liitteiden lukumäärä: 9

Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry (EPJT ry) on Etelä-Pohjanmaan alueella toimiva jääkiekkoerotuomarikerho. Erotuomarikerhon toiminta-alueeseen kuuluvat seuraavissa kunnissa ja kaupungeissa pelattavat jääkiekko-ottelut: Alajärvi, Alavus, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lapua, Seinäjoki, Soini, Virrat ja Ähtäri. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa potentiaalisten jääkiekkoerotuomarien tilannetta.

EPJT ry rekrytoi vuosittain kohtuullisen määrän uusia erotuomareita, mutta on kuitenkin aina varaa parantaa, ja uusilla erotuomareilla saattaa kestää joitain vuosia, että heistä on apua korkeamman tason otteluissa, joissa on eniten pulaa erotuomareista myös valtakunnallisesti.

Opinnäytetyön tarkoitus oli kyselyiden avulla selvittää, miten jääkiekkoerotuomari-toiminnasta saisi houkuttelevampaa, ja SWOT-analyysiä käyttäen, millä keinoilla pystytään lisäämään mielenkiintoa toimintaa kohtaan.

Opinnäytetyön teoriapohjan kautta rakennettiin ymmärrys vapaaehtoistyöhön rinnastettavien tehtävien haasteellisesta rekrytointiprosessista: miten työnantajakuva vaikuttaa, mitkä asiat motivoivat vapaaehtoistyössä, mitä mahdollisuuksia markkinoinnin avulla voidaan saavuttaa ja mitä yhteisöllisyys tarkoittaa jääkiekkoerotuomarin tehtäviä peilaten.

Tutkimus toteutettiin käyttämällä kuutta eri näkökulmaa, kolmea sisäistä ja kolmea ulkoista, joissa tarkasteltiin neljää teemaa: rekrytointiprosessia, markkinointia, motivaatiota ja asenteita.

Kehitysprosessista voi todeta, että asenteita on vaikea ja hidasta muuttaa; se vaatii pitkäjänteistä koulutusta joka ikäryhmässä sekä valmentajien ja pelaajien vanhempien keskuudessa. Analysoinnin kautta löydettiin kehitysmahdollisuuksia Jääkiekkoliiton strategian jalkauttamisessa.

Avainsanat: asenteet, erotuomari, jääkiekko, markkinointi, motivaatio, rekrytointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Author: Johanna Rantamäki

Title of thesis: Development of the recruitment process of the EPJT Association

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2018 Number of pages: 85 Number of appendices: 9

Etelä Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry (EPJT ry) is a local ice hockey referees' association, operating in the area of South Ostrobothnia, in Alajärvi, Alavus, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lapua, Seinäjoki, Soini, Virrat, and Ähtäri.

The aim of this study was to find out the status of potential hockey referees in the area of South Ostrobothnia, and, using a SWOT analysis, how the work of referees could be made more attractive.

The EPJT Association recruits a moderate number of new referees each year, but the process can always be improved. Also, it can take several years before new ice hockey referees can judge at higher-level matches, which suffer from the most serious lack of referees with long experience.

The theoretical background of the thesis builds an understanding of the challenging recruitment process for voluntary work: how the employer image influences it, what motivates people in volunteering, what opportunities can be achieved through marketing, and what the community spirit means from the perspective of the responsibilities of ice hockey referees.

The study was carried out using six different perspectives, three internal and three external, which also look at the recruitment process through marketing, motivation, and attitudes.

In the development process, it is difficult and slow to change attitudes; it requires long-term training among every age group, as well as among coaches and players' parents. Through the analysis, opportunities were found to improve the work of ice hockey referees through the implementation of the strategy of the Finnish Ice Hockey Association.

Keywords: attitudes, ice hockey, marketing, motivation, recruitment, referee

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	8
1 JOHDANTO.....	10
1.1 Opinnäytetyön taustaa.....	10
1.2 Nykytilanne ja tulevaisuuden tavoitetila.....	11
1.3 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	12
1.4 Opinnäytetyöprosessi.....	13
1.5 Opinnäytetyön rakenne.....	14
2 REKRYTOINTIPROSESSI VAPAAEHTOISTOIMINNASSA.....	17
2.1 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät.....	17
2.2 Arvot ja asenteet.....	21
2.3 Yhteisöllisyys.....	23
2.4 Seuratoiminnan ammattimaistuminen.....	24
2.5 Rekrytointiprosessi.....	25
2.6 Markkinointi rekrytoinnin välineenä.....	27
2.7 Median vaikutus mielikuviin.....	29
3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	31
3.1 Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry.....	31
3.2 Organisaatiot jääkiekon taustalla.....	31
3.3 Tutkimusongelma.....	38
3.4 Tutkimusmenetelmien valinta.....	40
3.5 Kehitystyön analysointimenetelmä.....	42
3.6 Aineiston keruu ja analyysi.....	44
3.7 Tutkimusnäkökulmat –kohteiden valinta ja rajaus.....	46
4 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI.....	47
4.1 Uudet erotuomarit.....	48
4.2 Kerhokouluttajat.....	49

4.3	Potentiaaliset erotuomarit	50
4.4	Muiden lajien erotuomarivastaavat.....	56
4.5	Kanadan tilanne ja toimintatavat	57
4.6	Kahdeksankenttäinen SWOT-analyysi EPJT ry	59
5	KEHITTÄMISSUUNNITELMA	62
5.1	Perehdyttämisopas uusille erotuomareille.....	62
5.2	Markkinointimateriaaliesimerkkejä	63
5.3	Rekrytointiprosessin markkinointisuunnitelma	64
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	70
6.1	Jääkiekkoliiton strategian jalkauttaminen	70
6.2	Yhteisöllisyyden rakentaminen sosiaalisen median avulla	72
6.3	Yhteenveto ja pohdintaa	74
	LÄHTEET	80
	LIITTEET	85

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Suomen Jääkiekkoliiton strategiset tavoitteet 2018–2022	33
Kuva 2. Seuratoiminta: Suomen Jääkiekkoliiton strategia vuosille 2018–2022.....	33
Kuva 3. Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto SJTL ry:n strategia	34
Kuva 4. Perehdyttämisosas uusille erotuomareille.	63
Kuvio 1. Sidosryhmät.	35
Kuvio 2. Jääkiekkotuomarin peruskurssin vaiheet	36
Kuvio 3. Jääkiekkoerotuomarin tasot	38
Kuvio 4. Laajennettu, kahdeksan kentän SWOT-analyysi	43
Kuvio 5. Paras markkinointikanava.	52
Kuvio 6. Paras rekrytointikanava.....	52
Kuvio 7. Jääkiekkoerotuomariuralle hakeutumisen motivaatiotekijät.	53
Kuvio 8. Syitä, miksi et hakeutuisi jääkiekkoerotuomariksi.	53
Kuvio 9. Jääkiekkoyhteisön rakentaminen.	73
Taulukko 1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio (Jarenko & Martela 2015, 27).	19
Taulukko 2. Tarkastelunäkökulmat.	47
Taulukko 3. Uusien erotuomarien rekrytointiprosessi AIDA-mallia käyttäen.	49
Taulukko 4. Potentiaalisten erotuomareiden ikäjakauma ja tausta.	54

Taulukko 5. Tiivistelmä EPJT ry:n strateginen suunnitelma rekrytointiprosessin kehittämiseksi SWOT-analyysimenetelmää käyttäen.	60
Taulukko 6. Tiivistelmä EPJT ry:n rekrytointiprosessin kehittäminen markkinoinnin keinoin.	69
Taulukko 7. Suomen Jääkiekkoliiton Kunnioita-peliä ohjelma.....	71

Käytetyt termit ja lyhenteet

Erotuomari	Tarkoitetaan myös jääkiekkoerotuomaria, jääkiekkotuomaria ja tuomaria, ellei erikseen mainita, onko jonkin muun lajin erotuomari.
Erotuomarikerho	Erotuomarikerho vastaa oman alueensa jääkiekkotuomareiden koulutuksesta, nimeämisestä otteluihin sekä toimii paikallisyhdistyksenä.
EPJT ry	Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry.
IIHF	Kansainvälinen jääkiekkoliitto, IIHF, International Ice Hockey Federation.
Jääkiekkoerotuomari	Tarkoitetaan myös erotuomaria, jääkiekkotuomaria ja tuomaria, ellei erikseen mainita, onko jonkin muun lajin erotuomari.
Jääkiekkotuomari	Tarkoitetaan myös erotuomaria, jääkiekkoerotuomaria ja tuomaria, ellei erikseen mainita, onko jonkin muun lajin erotuomari.
Kerhokouluttaja	Erotuomarikerhoilla on nimetyt kerhokouluttajat, jotka vastaavat koulutuksesta ja tuomarien nimeämisestä otteluihin.
PK1	Jääkiekkoerotuomarien peruskurssi 1.
PK2	Jääkiekkoerotuomarien peruskurssi 2.
Proaktiivinen	Sisäinen motivaatio, jota ohjaa ihmisestä itsestä lähtevä motivaatio ja arvostus.
Reaktiivinen	Ulkoinen motivaatio, jota seuraa palkkio tai rangaistus.
Seuratuomarikurssi	Pakollinen kurssi kaikille C-juniori-ikäisille jääkiekonpelaajille. Entinen C-tuomarikurssi.

SEL	Suomen Erotuomarien Liitto ry.
SJL	Suomen Jääkiekkoliitto ry.
SJTL	Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto.
Tuomari	Tarkoitetaan myös erotuomaria, jääkiekkotuomaria ja jääkiekkoerotuomaria, ellei erikseen mainita, onko jonkin muun lajin erotuomari.

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Jääkiekko on tunteita herättävä laji Suomessa ja jo yli kahdenkymmenen vuoden ajan joka kevät palataan niihin hetkiin, kun Suomi voitti ensimmäisen maailmanmestaruuden Tukholman Globenissa 7. toukokuuta 1995. Suomalaisista sanotaan, että he ovat kiekkokansaa, koska joka vuosi keväisin kisojen alkaessa kokoonnutaan yhteen seuraamaan MM-otteluita. Sanotaan, että jääkiekko kuuluu suomalaiseen kansankulttuuriin sekä luo samalla eri maiden kannattajien välille yhteisöllisyyden tunnetta. (Heiskanen & Salmi 2015, 7–8.)

Suomessa pelataan maaotteluiden lisäksi noin 40 000 ottelua Suomen Jääkiekkoliiton alaisissa sarjoissa. Jääkiekosta voi saavuttaa parhaimmillaan itselleen ammatin, mutta suurimmalle osalle se on urheiluharrastus ja osa sosiaalista verkostoa. Seuratoiminnassa on erilaisia rooleja, vaikka ei itse pelaisikaan, seuran ja joukkueiden toimihenkilöt ja muita työtehtäviä hoitavat vanhemmat ja muut vapaaehtoiset. (Nurminen 2017.)

Sponsor Insightin Sponsor Navigator 2018 -tutkimuksen mukaan jääkiekko on Suomessa kiinnostavin urheilulaji. Tutkimusta suomalaisia eniten kiinnostavista urheilu- ja kulttuurikohteista on tutkittu vuodesta 2006, joissa ainoastaan kahtena vuotena 2008 ja 2009 jääkiekko oli toisella sijalla ja kaikkina muina vuosina ensimmäisellä sijalla. (Virkkunen 2018.)

Urheilussa yhdistyvät kulttuuriset, taloudelliset ja poliittiset valtaverkostot ja varsinkin jääkiekko on osa suurta kaupallista verkostoa, josta hyötyvät myös muut yhteiskunnan sektorit, kuten paikallinen nuorisotoiminta yksittäisten seurojen kautta. Jääkiekon talouskytkökset liittyvät myös mediaan eri muodoissa, jonka välityksellä uutisoidaan tapahtumista. (Heiskanen & Salmi 2015, 9.)

Jääkiekkoliiton yhteistyökumppaneina on suuri joukko suomalaisia yrityksiä eri aloilta (Suomen Jääkiekkoliitto [viitattu 25.4.2018a]) ja esimerkiksi yksi sponso-reista, Suomessa rahapelitoimintaa harjoittava Veikkaus Oy [viitattu 25.4.2018]

osana avustamassa erilaisia hankkeita liikunnan edistämiseksi, liikuntapaikkarakentamisessa sekä muissa urheiluun ja liikuntaan liittyvissä hankkeissa, jotka myöntävät Opetus- ja Kulttuuriministeriö, aluehallintovirastot, Olympiakomitea ja Suomen Akatemia.

Paljon keskustelua herättävä aihe mediassa on jääkiekkoerotuomareiden toiminta. Heidän ratkaisuja jääkiekko-ottelussa syntyneissä tilanteissa arvostellaan useimmiten negatiivissävytteisin sanakääntein ja olemme tottuneita kuulemaan tuomariarvosteluja seuraavin fraasein:

Tuomari oli selvästi lahjottu. Täysin luokaton tuomaripeli. Tuomarit eivät olleet oikein hereillä. Tuomarit pilasivat tämän ottelun, taas. Tuomareista huolimatta parempi voitti. Tuomari oli unohtanut silmälasit kotiin. Ihan käsittämätön tuomarilinja alusta alkaen. Tuomarilinja oli pelkkää epäloogista arpomista. Tuomarit eivät onneksi vieneet kuin yhden pisteen. (Tammi 2013, 279.)

1.2 Nykytilanne ja tulevaisuuden tavoitetila

Uusia erotuomareita hakeutuu vuosittain Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n (EPJT ry) koulutukseen noin reilu kymmenen ja poistuma on lähes saman verran. Tavoitteena on saada rekrytoitua nykyistä enemmän uusia erotuomareita mukaan toimintaan vuosittain ja siten helpottaa nykyisten jääkiekkoerotuomareiden ottelukuormitusta. Tavoitteena on, että toiminta pysyy jatkossakin mielekkäänä tuomari-toimintaan osallistuville, sillä he käyttävät siihen vuosittain paljon omaa vapaa-aikaa. EPJT ry:n uusille erotuomareille ei ole aiemmin tehty palautekyselyä, jossa he ovat kertoneet erotuomariksi rekrytoitumisen ja kouluttautumisen vaiheista ja niissä ilmenneistä positiivisista tai kehitystä vaativista asioista.

Koko Suomen jääkiekkoerotuomaripulaa ajatellen, tutkimus voi antaa viitteitä siihen, mitkä ovat ne perimmäiset syyt, miksi erotuomariksi haluvia ei ole ja kehitysehdotuksia, miten kynnystä erotuomariksi ryhtymiselle voisi madaltaa. Voisiko jotain muutoksia tehdä valtakunnallisesti, miten erotuomaritoimintaa voisi markkinoida ja tuoda esiin positiivisessa valossa?

Yhtenä pohdinnan arvoisena asiana jääkiekkoerotuomaritoiminnan tulevaisuutta miettiessä voisi pitää, pitäisikö erotuomaritoiminnasta tehdä ammatti, kun nyt se on harrastus? Millainen työsuhde se olisi?

Opinnäytetyö perustuu väittämään ”Jääkiekkoerotuomareita on vähän” ja ”Jääkiekkoerotuomareista on pulaa” ja miten tätä tilannetta voisi haastateltavien henkilöiden mukaan lähteä kehittämään. Opinnäytetyössä peilattu ongelmaa myös muiden lajien kautta, koska haastatteluiden perusteella tuomaripula vallitsee myös koripallossa, jalkapallossa ja monessa muussakin lajissa.

1.3 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Joka vuosi jääkiekkotuomariksi tarvitaan uusia henkilöitä toiminnan turvaamiseksi, koska poistumaa tapahtuu ja jääkiekkoerotuomareita siirtyy oman kehityksen mukaan tuomitsemaan astetta korkeammille tasoille, jolloin jollain muulla tasolla saattaa syntyä vajausta. Koska jääkiekko on ollut Suomessa suosittua jo pitkään, myös ottelumäärät nousevat vuosittain. Opinnäytetyön tavoitteena oli aluksi selvittää eri näkökulmista jääkiekkoerotuomaritoiminnan nykytilaa määrittävät asiat ja tavoitellana päästä pureutumaan niihin syihin, mitkä ovat mahdollisesti jääkiekkoerotuomariksi hakeutumisen esteenä ja miten voitaisiin toimia toisin, että vuosittain hakeutuisi optimaalinen määrä uusia erotuomareita mukaan toimintaan.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys perustuu väittämään, että jääkiekkoerotuomareita on vähän. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää keinoja siihen, miten erotuomaritoiminnasta saataisiin houkuttelevampaa, mikä voisi motivoida hakeutumaan koulutukseen ja miten ja millä keinoin rekrytointiprosessia voisi tätä kautta kehittää. EPJT ry:n tavoitteena on joka vuosi löytää noin kymmenen hengen joukko, joka hakeutuu jääkiekkoerotuomarikoulutukseen Etelä-Pohjanmaan alueella, mutta määrää on varaa kasvattaa. Tavoitteena oli myös löytää mahdollisia kehityskohteita, puutteita ja ongelmia, joiden avulla voi tehdä kehityssuunnitelmaa jatkoa ajatellen.

Potentiaalisille erotuomareille suunnatun kyselyn tavoitteena oli mielenkiinnon herättäminen jääkiekkotuomarointia kohtaan juuri niissä henkilöissä, jotka vielä harkitsevat tuomariksi ryhtymistä ja jättää heihin muistijälki EPJT ry:n olemassaolosta ja

selvittää, onko jossain reserviä, jotka ovat jossain vaiheessa hakeutumassa koulutukseen, kun heidän oma elämäntilanne tai peliura sen sallii. Lisäksi tavoitteena oli tiedustella potentiaalisten rekrytoitavien joukolta jo etukäteen, miten heidän tulevaa rekrytointiprosessia voisi helpottaa, tehdä houkuttelevammaksi, miten erotuomari-toimintaa voisi markkinoida ja onko jotain, mitä voisi tehdä kenties tehokkaammin tai eri tavalla. Samalla tältä joukolta tiedusteltiin, mitkä asiat tai syyt vaikuttavat siihen, etteivät Etelä-Pohjanmaan alueelta tuomariksi soveltuvat henkilöt hakeudu jääkiekkoerotuomariksi ja voidaanko niihin tehdä muutoksia.

Kyselylinkin saaneista osa ei luultavasti vastannut kyselyyn ollenkaan, mutta sitäkin voisi pitää jo osana tavoitteen toteutumisenä, että saatekirje ja kysely on avattu ja luettu, koska kyselylomake jo sinällään antaa tietoa jääkiekkoerotuomariksi ryhtymisen vähimmäisvaatimuksista, niistä ominaisuuksista, joita potentiaalisella jääkiekkoerotuomarilla on sekä tietoa peruskurssista ja sen tavoitteista ja tarkoituksesta.

1.4 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi lokakuun 2017 lopussa ideasta hankkia ratkaisua ongelmalta, joka toistuu mediassa usein: jääkiekkotuomareista on pulaa. Alussa otettiin yhteyttä Jääkiekkoliiton Keskimaan alueen erotuomarikouluttajaan Jukka-Pekka Aaltoon (1.11.2017), joka pohti aihetta, että se olisi ajankohtainen. Aallon kanssa pohdittiin, että koko Keskimaan alueen kattava tutkimus saattaisi olla liian laaja ja päädyttiin Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n toiminta-alueeseen ja Aallolle laadittiin alustava suunnitelma tutkimuksesta. Tämän jälkeen otettiin yhteyttä Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n toiseen kerhokouluttajaan Kai Olkkoseen (22.11.2017). Olkkonen lupautui lähteä opinnäytetyön toimeksiantajaksi ja alueeksi rajattiin Etelä-Pohjanmaan alue. Olkkonen otti etukäteen yhteyttä Suomen Jääkiekkotuomarit ry:n puheenjohtajaan Mikko Pitkäseen ennen hänelle tehtyä varsinaista puhelinhaastattelua (25.11.2017).

Pitkäsen kanssa puhuttiin puhelimesta suuntaa-antavasti, millainen tutkimus voisi olla ja hän antoi taustatietoa koko Suomen tilanteesta ja totesi, että jollain alueella ei saada rekrytoitua vuosittain yhtään uutta erotuomaria. Todettiin, että jääkiekkoerotuomari-toiminta on tällä hetkellä luonteeltaan harrastus, jonka voi rinnastaa

vapaaehtoistyöhön ja josta saa palkkaa. Pitkäsen kanssa keskusteltiin myös yleisistä ongelmista jääkiekkoerotuomaritoiminnan saralla, asenteet vaikuttavat negatiivisesti toimintaan ja asenteet ovat niin syvällä lajin sisällä, että tätä kulttuuria on vaikea muuttaa. Markkinointia tulisi lisätä paljon ja jossa tuomareita tuotaisiin positiivisesti esille yksilöinä. Näkökulmiksi oman alueen lisäksi hän ehdotti muiden kerhojen kouluttajia ja eri lajien näkemystä ja jos mahdollista, myös Kanadan tilanteesta voisi etsiä tietoa. Tämän pohjalta rakennettiin opinnäytetyön teoreettinen tausta.

Tutkimuksen aikataulu alkoi hahmottua ja kyselylomakkeiden suhteen tähtäin oli 9.12. pidetty PK2-kurssi Alavudella, jossa oli mahdollisuus haastatella kaikki uudet erotuomarit ja molemmat kerhokouluttajat.

Kyselylomakkeista ja keruumenetelmistä on kerrottu tarkemmin kappaleessa Aineiston keruu- ja tutkimusmenetelmät. Kurssin vähäisen osallistujamäärän vuoksi kyselylomakkeet tehtiin uudelleen sähköisenä. Opinnäytetyön kirjoitusvaihe keskeytyi hetkeksi ja käynnistyi uudelleen huhtikuun 2018 alusta jatkuen kesäkuun 2018 loppuun saakka. Kyselylomakkeita lähetettäessä sai muutaman kerran lähettää muistutuspostia ja alun perin aineiston määräajaksi asetettiin 1.5.2018, mutta sitä jatkettiin 15.5.2018 saakka.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön johdannossa ensimmäisessä kappaleessa kuvataan taustaa, miten merkityksellistä jääkiekko on Suomen kansalle ja millä tavoin jääkiekkoerotuomarit nähdään. Seuraavaksi on pohdittu Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarit ry:n lisäksi myös Suomen jääkiekkoerotuomaritoiminnan nykytilaa ja tavoitetilaa. Johdannossa käydään läpi opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset, mitä tutkimusmenetelmiä on käytetty, miten aineisto on kerätty, miten tutkimus eteni vaiheittain ja millainen opinnäytetyön rakenne on.

Teoriaosuus löytyy toisesta luvusta Rekrytointiprosessi vapaaehtoistoiminnassa, jossa on esitelty perustaa käsitteille, jotka liittyvät vapaaehtoistoiminnan rekrytointiprosessiin, motivaatioon ja työnantajakuvan hallintaan ja miten ne kokonaisuutena

nivoutuvat yhteen näinkin haasteellisella toimialalla, kuten jääkiekkoerotuomarinissa. Haasteita tuovat uusien rekrytoitavien hakeutuminen tuomariksi, jonka vuoksi toimintaa täytyy markkinoida ja siihen liittyy kiinteästi se, millainen kuva siitä mediassa ja millaiset arvot jääkiekkoyhteisön sisällä vallitsee. Seuratoiminnan ammattimaistumisesta on myös kerrottu erikseen, koska siihen liittyy uskomuksia, ettei vapaaehtoisia enää tarvittaisi ja samalla myös antaa eväitä pohdinnalle, voisiko jääkiekkoerotuomarina toimiminen olla tulevaisuudessa ammatti.

Kolmannen pääotsikon alla on esitelty opinnäytetyön kohde, joka on Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarit ry. Lisäksi on kerrottu jääkiekkoerotuomaritoiminnasta, heidän koulutuksesta ja miten se on organisoitua. Tutkimusmenetelmissä pureudutaan tutkimusnäkökulmiin, mikä on nykytila ja tulevaisuuden tavoitetila. Tutkimustulokset ja analyysi löytyvät neljännessä pääotsikosta, jossa on tutkimustuloksista esitelty aluksi erilliset tulokset ja lopussa kaikista tuloksista on tehty yhteenveto SWOT-analyysiä käyttäen, jonka pohjalta on laadittu viidennessä kappaleessa kehittämissuunnitelma.

Kehittämissuunnitelmassa on pyritty aluksi ratkaisemaan helpoimmin toteutettavissa olevia kehitysehdotuksia, jotka ovat perehdytysopas uusille erotuomareille, saatekirjemalli seuratuomarikurssille osallistuville ja seuroille kuvan käyttämisestä WhatsApp-viestinnässä. Sen jälkeen pureuduttiin laajempaan ongelmaan, miten erotuomaritoiminnasta saataisiin houkuttelevampaa SWOT-analyysistä johdettua markkinointisuunnitelmaa hyväksi käyttäen. Lisäksi suunnitelmassa esitetään, miten rekrytointiprosessia voidaan kehittää markkinoinnin keinoin, että jääkiekkoerotuomareiksi saattaisi hakeutua jatkossa useampi.

Johtopäätöksissä on pohdittu, millaista yhteisöllisyyttä jääkiekon ympärillä toimivat henkilöt kaipaavat vastausten perusteella ja mitä vaaditaan koko toiminnan johtamisessa laajemmalla käsitteellä, miten Suomen Jääkiekkoliiton strategia korreloi käytännön seuratoiminnan kanssa ja onko olemassa ratkaisua, miten asenteisiin voidaan vaikuttaa.

Aikaisempia tutkimuksia vapaaehtoistoiminnan motiiveista urheilussa löytyi lähinnä englanninkielisenä ja erotuomareihin liittyvää tutkimustakin löytyi, mutta ne olivat maksumuurien takana. Suomessa jääkiekkoerotuomareita koskevia opinnäytetöitä

oli tehty heidän fyysisestä harjoittelustaan, neljän tuomarin järjestelmästä, erotuomarityöhön liittyvään stressiin, yhdistyksen sidosryhmätoiminnasta ja yksi pro gradu löytyi jääkiekon maskuliinisuudesta. Kanadasta löytyi mainintoja kanadalaisen Reginan yliopiston professorin Kim Dorschin ja hänen virkatoverin tutkimuksesta urheilopsykologian alalta, jossa oli tutkittu jääkiekkoerotuomareiden stressitekijöitä.

2 REKRYTOINTIPROSESSI VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Jääkiekkoerotuomaritoiminta voidaan luokitella vapaaehtoistyöksi, joita ovat jääkiekossa valmennuksen lisäksi myös muut toimihenkilötehtävät. Vapaaehtoista työtä urheiluseurojen eteen tehdään pääasiassa palkatta ja korvaukset kattavat yleensä henkilölle vain toiminnasta aiheutuneet kulut. Jääkiekkoerotuomaritoimintaa voi kuvailla myös harrastuksena ja sitä varten on hankittava varusteet, vakuutukset, jäsenmaksut omalle erotuomarikerholle ja Jääkiekkoliiton erotuomarikortti. Vapaaehtoistoimintaan rekrytoiminen on aina haasteellista, koska täytyy löytää oikeanlaiset henkilöt oikeaan tehtävään. Jääkiekkoerotuomarilta vaaditaan tiettyjä minimivaatimuksia:

15–vuoden ikää, rehellisyyttä, vastuuntuntoisuutta, määrätietoisuutta, sitoutumista, sujuvaa luistelutaitoa, sääntötuntemusta ja tulkintakykyä. Erotuomarille on etua pelaajataustasta. (EPJT ry, 2013.)

Erotuomarina toimiminen on lajista riippumatta paljon parjattua työtä, johon on vaikea saada rekrytoitua uutta ja motivoitunutta väkeä. Mediassa erotuomaritoiminnasta ja varsinkin tuomioista kirjoitetaan hyvin negatiiviseen sävyyn ja yleisessä tiedossa on myös vakavia tapahtumia juniorikiekkoilun puolella, joissa valmentajat tai vanhemmat ovat jopa käyneet fyysisesti käsiksi tuomariin. Osaksi rekrytointiin siis vaikuttavat mielikuvat, millaista työtä erotuomarointi todellisuudessa on ja onko se jopa liian vaativaa korvaukseen nähden.

2.1 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät

Vapaaehtoisuus on sitä, että ihminen pääsee tekemään arvostamaansa ja itseään innostavaa työtä. Jarenkon ja Martelan (2015, 68–72) mukaan vapaaehtoisuutta synnyttäviä tekijöitä on kolmea erilaista. Päämäärien omaehtoisuus on sitä, että henkilö on sitoutunut työn tavoitteisiin ja kokee ne omikseen ja voidaan esittää kysymys, mihin henkilö pyrkii? Toimintatapojen vapautta voi kuva sillä, että päämäärä on selvä, mutta henkilöllä on vapaus valita, mitä keinoja käyttämällä tavoitteeseen päästään, eli miten henkilö tekee? Tekemisen innostavuus tarkoittaa, että aktiivi-

teetti on itsessään niin kivaa, ettei tekemiseen vaadita ulkoista tavoitetta tai päämäärää. Kaiken vapaaehtoisuuden takana on kuitenkin vastuu, eli se, joka tekee päätökset, kantaa myös vastuun omista ratkaisuista.

Järvisen (2014, 44) mukaan mutkaton työympäristö ja tekemisen sisäinen motivaatio muodostavat työn tekemisen mielekkyyden. Jos työ itsessään on tärkeä osa isompaa kokonaisuutta ja arvot vastaavat omia päämääriä ja tavoitteita, on työ tuottavaa. Järvisen (2014, 50) mukaan työn muuttuminen tuottavaksi saattaa vaatia aikaa. Jos ihmisen motivaatio, kyvyt ja keskittyminen työhön yhdistetään, saadaan pitkällä tähtäimellä tulosta. Vastaavasti jos tiimit toimivat joukkueena yhteistä päämäärää ja tavoitetta kohden, syntyy tuloksia. Järvisen (2014, 55) mukaan ihmisen tarve haastaa itseään omassa työssään ilmenee usealla eri tavalla. Oman potentiaalin tunnistamisen, etenemismahdollisuuksien ja itsensä kehittämisen lisäksi työ pitää olla heidän arvojensa mukaista. Edellä mainitut ovat yksilöllisiä tarpeita, joiden lisäksi organisaatioiden on pystyttävä vastata yhteiskunnallisiin ja työn kulttuurin muutosten haasteisiin, jotka vaativat joskus muutoksia, myös asenteissa ja arvoissa. Järvinen (2014, 55) määrittelee työn arvotavoitteen seuraavasti:

Euroopan parhaan työelämän arvot ovat sinnikkyys, luottamus, rohkeus ja työn tarkoituksen ymmärtäminen. Ne ohjaavat toimintaamme ja asenteitamme paitsi töissä myös vapaa-ajalla. (Järvinen 2014.)

Jarenkon ja Martelan (2015, 25–27) mukaan reaktiivinen, eli ulkoinen motivaatio on pakonomaista tai velvollisuuden tunnosta tehtyä tekemistä, jota ohjaa jokin palkkio tai tekemättä jättämistä uhkaa rangaistus. Proaktiivinen eli sisäinen motivaatio on tekemistä, jota kiinnostaa ihmistä itseään, jota hän arvostaa ja joka innostaa. Taulukossa 1 on esitetty ihmisen tunnetilojen kautta, miten ulkoinen ja sisäisen motivaatio vaikuttavat.

Taulukko 1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio (Jarenko & Martela 2015, 27).

Ulkoinen motivaatio	Sisäinen motivaatio
Lähde	
Ulkoiset palkkiot ja rangaistukset	Sisäinen innostus tekemiseen
Negatiiviselta suojautuminen	Positiiviseen etsiytyminen
Tuntuu	
Reaktiivista	Proaktiivista
Ihminen työntää itseään kohti	Tekeminen vetää puoleensa
Pelko	Rohkeus
Stressaavaa, ahdistavaa	Innostavaa, iloista
Seuraus	
Kaventaa näkökulmaa	Laajentaa näkökulmaa
Näkee uhkia	Näkee mahdollisuuksia
Kuluttavaa	Energisoivaa

Motivaatioita ohjaavat psykologiset perustarpeet, jotka vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin ja siihen, kokeeko hän itsensä tarpeelliseksi. Nämä neljä perustarvetta ovat:

- vapaaehtoisuus
- kyvykkyys
- yhteenkuuluminen
- hyväntekeminen.

Vapaaehtoisuus syntyy siitä, että ihminen pääsee toteuttamaan itseään oman tekemisen ja ilmaisun kautta, eikä kukaan pakota häntä siihen. Kyvykkyys tarkoittaa, että henkilö kokee, että osaa tehtävänsä ja suoriutuu niistä hyvin. Vapaaehtoisuuden ja kyvykkyuden yhdistyminen tekemiseen, tuo henkilölle hyvänolon tunteen, kun pääsee tekemään hänelle itselleen tärkeitä asioita ja joita hän pystyy edistää. Yhteenkuuluvuus tarkoittaa, että ihminen kokee, että hänet kohdataan ihmisenä, häntä arvostetaan sellaisena kuin hän on ja hän voi tehdä toisille ihmisille hyvää oman työn kautta. Hyväntekemisen kokemus syntyy siitä, että henkilö kokee omalla työllään olevan myönteinen vaikutus muiden ihmisten elämään tai laajemmin koko yhteiskuntaan. (Jarenko & Martela 2015, 56–62.)

Korkatin (2017) Marttaliiton koulutuspäivillä pitämässä esityksessä Vapaaehtoistoiminnan monet merkitykset ja mahdollisuudet kerrotaan vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallisista vaikutuksista hyvinvointiin, miten se vaikuttaa positiivisesti myös itse tekijään kuin kohteeseen. Vapaaehtoistyö on myös taloudellisesti merkittävää ja sen on arvioitu olevan vuosittain jopa hieman alle kolme miljardia euroa. Korkatin julkaisussa on määritelty tarkemmin vapaaehtoistointaa ja vapaaehtoistyötä näin:

Omista arvoista lähtevää, toisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi tehtyä työtä, jota ei tehdä rahallista korvausta vastaan. Vapaaehtoistoiminta on merkki halusta vaikuttaa ja osallistua. Vapaaehtoistoiminnan kautta kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan ja lähiyhteisön elämään. Vapaaehtoisena toimiminen tuo elämään sisältöä, antaa mahdollisuuden auttaa, luoda sosiaalisia suhteita, kartuttaa sosiaalista pääomaa, vahvistaa elämäkokemusta ja luoda väylän yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Vapaaehtoistyöllä on merkityksiä, jotka ulottuvat ihmisen elämään, työhön ja vapaa-aikaan. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö on tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa, suomalaisten ihmisten elämää ja vapaa-ajan viettoa.

Peachey, Lyras ja Cohen (2013) mainitsevat tutkimusartikkelissaan, joka koskee urheilutoiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia, että monien lajien organisaatiot ovat riippuvaisia vapaaehtoistyöntekijöistä. Vapaaehtoiset tarjoavat taloudellisen tehokkuuden urheilujärjestöille minimoimalla henkilöstökustannuksia ja edistämällä innovatiivisia ja uusia ideoita.

Peacheyn ym. (2013) tutkimuksessa mallina kuutta vapaaehtoisuuteen motivoivaa tekijää, jotka olivat a) arvot, eli moraaliin tai periaatteisiin perustuva vapaaehtoistyö, b) ymmärrettävyys, eli vapaaehtoisten mahdollisuuksien hyödyntäminen tai tiedon hankkiminen tai uudet taidot, joita henkilö ei välttämättä käytä työssään, c) itsensä kehittäminen, eli vapaaehtoistoiminta, jonka kautta he voivat tuntea itsensä hyväksi ja parantaa omaa psykologista kehitystä tai henkilökohtaista kasvua, d) ura, eli vapaaehtoistyö voi auttaa hankkimaan kokemusta ja taitoja, jotka auttavat työelämässä, e) uusien ihmisten tapaaminen vapaaehtoistyön kautta ja (f) suojautuminen, eli vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on keino selviytyä stressistä tai yrittää vähentää tunteita, kuten syyllisyyttä tai ristiriitoja.

Peacheyn ym. (2013) tutkimuksessa viitattiin tärkeään huomioon aikaisemmissa tutkimuksissa, että kaikki nämä vapaaehtoisuuden kautta koettua kuutta motivoivaa

tekijää ei välttämättä toteudu, vaan riittää, että niistä toteutuu yksi tai useampi motiivi. Uusien vapaaehtoisten rekrytoiminen on vaikeaa ja sen lisäksi olisi tärkeää tunnistaa ne motivaatiotekijät, jotka pitävät nykyiset vapaaehtoiset mukana toiminnassa. Tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoiset ovat mukana niin kauan kuin heidän tekeminen kohtaa omiin motiivien tai tarpeiden kanssa. Jos vapaaehtoiset kokevat, että heidän tavoitteet ja arvot kohtaavat organisaation kanssa tai jos he ovat verkostoituneet tai luoneet sosiaalisia suhteita vapaaehtoistyön kautta, on todennäköistä, että heidän kohdalla vapaaehtoistyö jatkuu.

Ainutkertaiseksi, paikasta riippumattomaksi tekijäksi muihin vapaaehtoiisiin verrattuna kaikissa tutkimuksissa osoittautui nimenomaan urheilun vapaaehtoisen motivaatioksi ”rakkaus lajiin”. Vapaaehtoistyö on entisille urheilijoille keino pysyä mukana rakastamassaan urheilulajissa ja esimerkiksi nuorten urheilun vapaaehtoistyöhön keskittyvät tutkimukset paljastavat, että vapaaehtoisia ohjaa halu luoda lapsille mahdollisuudet harrastaa urheilua. (Peachey ym. 2013.)

2.2 Arvot ja asenteet

Salmela-Aron ja Nurmen (2017, 201) mukaan arvot ja motivaatiotekijät liittyvät toisiinsa, koska molemmissa on kyse valintojen tekemisestä ja siitä, mitä ihminen pitää eri elämänalueilla tärkeänä. Jääkiekkoerotuomarina toimiminen koskettaa lähes kaikkia elämänalueita, joita Salmela-Aro ja Nurmi (2017, 202) ovat luetelleet, kuten ihmissuhteet, joihin kuuluvat myös työkaverit, terveys ja hyvinvointi, työ ja opiskelu, joihin kuuluvat myös itsensä kehittäminen ja oppiminen, vapaa-aikaan kuuluvat ystävät ja harrastukset ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa mainitaan esimerkkeinä nuorten harrastustoiminnan edistämisen lisäksi vapaaehtoistyö.

Helkaman (2015) mukaan suomalaisilla on kolmen eri tason tai näkökulman arvoja, yhdistävät arvot, ne mitkä tekevät meistä suomalaisia, kulttuuriset arvot, joita määrittävät esimerkiksi kirjallisuus, musiikki tai yhtä hyvin myös urheilu. Kansalliseen identiteettiin kuuluu, että pohditaan, mitä meistä ajatellaan ja miten meidän arvot poikkeavat muiden kansalaisuuksien arvoista. Helkaman (2015) mukaan kansallisen omakuvan luomisessa haasteellista on se, että ajatukset yhteisistä arvoista saattaa olla häilyvä. Omakuvassa sisäryhmän ominaisuuksia on taipumus liioitella

ja itselle läheisimmän ryhmän ominaisuuksissa nähdään piirteitä, jossa halutaan nähdä itsemme yksilönä, erilaisena ja jopa parempana, muut massana.

Huhtalan (2017) mukaan asenteista puhuminen voi aiheuttaa närkästyneitä reaktioita, joissa toinen osapuoli kokee, ettei hänen toimintaa ja rutiineja arvosteta, vaikka ne saattavat olla teknisesti oikeita. Kuitenkin on tärkeää, että sekä osaaminen, että asenteet ovat kunnossa. Huhtala (2017) kuvaa aikaansaamisen matriisin avulla ihmisen osaamisen ja asenteiden suhdetta, jossa yhteistyö on erityisen hankalaa henkilön kanssa, jolla ei ole osaamista ollenkaan. Jos henkilöllä on korkea osaaminen, mutta asennetta ei lainkaan, hän kokee toisen osapuolen helposti vaikeaksi. Puolestaan henkilö, jonka asenne on korkealla, mutta ei vielä riittävästi osaamista pitäisi laittaa henkilön vaikutuspiiriin, jolla on korkeat sekä asenne, että osaaminen, että hänestä voi kehittyä oppimisen myöstä huippuyksilö.

Huhtalan (2015) toimittama kirja Asennejohtaja sisältää artikkelikokoelman eri yrityselämän vaikuttajien mietteitä asenteista, jotka sopivat erittäin hyvin joukkuelajien parissa toimiville. Asiantuntijoiden sitaattit auttavat ymmärtämään sitä muutosta, jonka olisi tapahduttava tuomaritoiminnan profiilin nostamiseksi ja korostamaan, että tähän muutokseen tarvitaan myös johdolta muutosmyönteisyyttä niin liitoissa kuin seura- tai joukkueetasolla. Ensimmäisenä oli SRV:n toimitusjohtajan Ojalan mietteet:

Asenne kaikessa työn tekemisessä on se ihan ykkösjuttu. Rakentaminen on ennen kaikkea joukkuepeliä. Kuten missä tahansa joukkueessa, jos et johtajana saa joukkueeseen tsemppihenkeä, niin se ei vaan mene eteenpäin. Sitten kun saat, sen voima on ihan rajaton. Positiivinen asenne on kantava voima. Ero negatiiviseen asenteeseen on järkyttävän suuri. Jos koriin tulee yksikin mätä omena, kohta ovat kaikki omenat puolimätiä. Yksi ihminen voi tuoda omalla positiivisella energiallaan todella paljon hyvää asiaan.

Seuraavassa useissa yritysten hallituksissa toimivan Vahtolan määritelmä asenteista:

Asenteella on merkittävä rooli ihmisen koko elämässä. Miten suhtaudut ihmisiin? Kuinka paljon olet valmis panostamaan tärkeinä pitämiisi asioihin? Positiivisella asenteella saa paljon aikaan – ja päinvastoin. Asenne kertoo meistä henkilöinä enemmän kuin moni muu asia.

Lääketieteen tohtori Sillanaukee määrittelee asenteet seuraavasti:

Asenne voidaan laajassa mielessä käsittää tunteiden, ajatusten ja toiminnan kokonaisuutena. Asenteet eivät ole pysyviä tai sellaisia, ettei niille voisi tehdä mitään. Joku voi olla persoonaltaan negatiivisempi, toinen taas optimisti. Eri asioihin voi olla erilaista asennetta. Olisin aika kriittinen niitä kohtaan, jotka sanovat, että asennetta ei voi muuttaa. Kyllä voi! Asenteita voi muuttaa, mutta se pitää tehdä aktiivisesti. Ne täytyy tunnistaa ja tiedostaa. Johtajana olet vastuussa alaisista ja siitä, millainen asenne työpaikalla vallitsee. Mitä korkeammassa asemassa olet, sen isompi vastuu sinulla on. Johtaja on organisaation suunnannäyttävä ja työntekijöiden työssä onnistumisen mahdollistaja. Johtajan oma esimerkki on tärkeä, myös asenteissa. Johtajan ja esimiehen oma innostuneisuus työhön tarttuu positiivisella tavalla myös työyhteisöön. Sama pätee negatiiviseen suhtautumiseen. Eihän asenteisiin vaikuttamista oltaisi kautta aikojen tehty, jos ei oikeasti olisi näyttöä siitä, että se muuttaa ihmisten ajatuksia ja toimintaa. Usein asenteen muuttamisessa tarvitaan tietoa, tukea ja apua. Jos haluat muuttaa omaa asennettasi, on hyvä, että otat jonkun sparraamaan, keskustelemaan, seuraamaan ja kertomaan, onko muutosta tapahtunut.

2.3 Yhteisöllisyys

Roivaisen ym. (2016) mukaan yhteisöllisyys tarkoittaa nykypäivänä sitä, että ihminen saattaa sitoutua moneen yhdistykseen tai yhteisöön rinnakkain, vain niihin käytettävä aika ja osallistumisen taso vaihtelevat. Ihmisellä on myös vapautta tehdä valinta, missä yhteisössä toimii. Luonnollisia yhteisöjä perhe, suku ja naapurusto, mutta henkistä pääomaa voidaan hankkia siteellä yhteisöihin, jotka muodostuvat yhteisten kiinnostuksenkohteiden ja verkostojen kautta. Henkinen tai sosiaalinen pääoma tarkoittaa, että yhteisö tai yhdistys voivat olla henkilölle voimavara, mutta toisaalta myös tukahduttava yhteys. Yhteisöt voimat toimia myös eri alueiden sisäisenä voimavarana, jotka vapaaehtoisten voimin tuottavat palveluja ja ehkäisevät syrjäytymistä.

Pönkä (2015) kertoo yhteisöllisyyden perustan olevan se, että henkilöitä yhdistää aihe tai toiminta, jota henkilöt arvostavat tai se on heille muuten tärkeä. He muodostavat yhteisöllisyyden kokemisen kautta ja yhteisön sisällä ei välttämättä jaeta työtä tasapuolisesti, vaan henkilöillä on omat vastuualueet ja kokonaisuudesta vastataan yhdessä. Olennaista yhteisöllisyydessä on henkilöiden välinen keskusteluyhteys, jonka seurauksena on yhteisymmärrys.

Kurki (2000) määrittelee yhteisön rakentumisen perusedellytykseksi, että toiminta ihmisten keskuudessa, jotka jakavat yhteiset tavoitteet unelmat. Toiminnan pohjalla ovat yhteisölliset, ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet, koska muuten yhteisö ei voi olla aito. Yhteisön jäsenet kokevat toiminnan merkitykselliseksi ja sitoutuvat siihen, mutta Kurki korostaa, että sosiaaliset suhteet ihmisten välillä voivat olla myös negatiivisia.

Kurjen (2000) mukaan yhteisöissä toimivat innostajat ovat usein henkilöitä, joille innostaminen ja uudistusmyönteisyys ovat luonteenomaista ja ovat esimerkkinä muille. Innostajat toimivat mielellään usein myös vapaaehtoistyössä esimerkiksi nuorison parissa. He toimivat ryhmän helpottajina, joka tarkoittaa, että he toimivat koordinaattoreina, saattavat luoda informaatorakenteita ja auttavat luomaan sosiaalisia suhteita. Vaikka innostajana toimiva henkilön rooli on keskeinen toiminnan aloittamiselle ja on tärkeä myös yhteisön toiminnan eri vaiheissa, ovat kaikki yhteisön osapuolet vastuussa toiminnasta.

2.4 Seuratoiminnan ammattimaistuminen

Mäenpään mukaan (2016) arkiliikunta vähenee ja ennusteiden mukaan seuraavan 35 vuoden aikana liikkuminen urheiluseuroissa lisääntyy. Mäenpää viittasi Pasi Kosken (2009) tutkimukseen seuratoiminnasta, joka sijoittuu vuosille 1986–2006, jossa mainitaan seuratoiminnan ammattimaistuminen trendistä sekä vaatimustason nouseminen. Kosken arvion mukaan vuoteen 2050 mennessä seurojen työstä tehdään 40 prosenttia kokonaan palkkatyönä.

Suomessa on arviolta yli 10 000 urheilu- tai liikunta seuraa ja niissä toimii noin 600 000 vapaaehtoista, mutta seuroissa on myös palkattua henkilökuntaa arviolta noin 5 000 henkilöä. Mäenpään kertoo, että Kosken (2012) tutkimuksen mukaan seurojen saamat palkkatuet ovat mahdollistaneet toiminnan kehityksen, joka on lisännyt harrastajien määrää, mutta vapaaehtoisten rekrytointi on edelleen vaikeaa. Yhdistystoiminnan liikevaihdon kasvaessa on menty ammattimaisempaan suuntaan, jolloin myös verottaja kiinnostuu heistä ja sen vuoksi seurat ovat rekrytoineet hallitukseen yritysjohtajia, jotka ovat tuoneet mukana yritystoiminnan vivahteita, joka

saattaa nostaa harrastamisen kustannuksia. Kunnan tarjoamat olosuhteet harrastamiselle eivät välttämättä enää riitä, jolloin seurat rakentavat itse harjoittelutiloja ja alkavat vastaavasti vuokrata tiloja kunnille. Ammattimaisuuden myötä myös seurojen luottamushenkilöiden vastuut kasvavat ja aiheuttavat sisäisiä ristiriitoja, jolloin pätevien henkilöiden löytyminen seurojen hallituksiin ja puheenjohtajiksi vaikeutuu. (Mäenpää 2016.)

Aarresola ja Niemisen (2016) Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen teettämän hankkeen mukaan seura-ammattilaisten palkkaaminen tuo mukanaan ajatuksen, että vapaaehtoisten työpanos vähenisi urheiluseuroissa. He korostavat tässä tapauksessa viestinnän merkitystä siinä, että palkatun henkilön työtehtävien rajauksesta tiedotetaan muulle seuraväelle. Aarresola ja Niemisen mukaan (2016) viestintä on tärkeää seuroissa myös toiminnan tehostamisen kannalta, verkostojen ylläpitämiseksi, mutta myös lisäksi motivoidessa vapaaehtoisia.

2.5 Rekrytointiprosessi

Kaijalan (2016, 184–187) mukaan rekrytointi on lähes kokonaan siirtynyt Internettiin, ja perinteiset ilmoitukset ilmoitustauluilla eivät välttämättä tavoita potentiaalista työnhakijaa. Sosiaalinen media on tullut jäädäkseen, joten se on avannut myös rekrytointiin uusia menetelmiä. Sosiaalinen rekrytointi tapahtuu yhteisössä, jossa osapuolet ja verkostot viestivät keskenään ja keskustelu tapahtuu näiden sisällä ja ulospäin, kun on totuttu siihen, että viestintä tapahtuu aina ulospäin. Somea kannattaa kuitenkin käyttää harkiten ja huolellisesti, mitä kanavia valitsee ja että organisaatiosta muodostuu ulospäin oikeanlainen kuva, koska ei riitä, että käyttää eri kanavia, pitää tietää, miten käyttää, koska siinä voidaan myös epäonnistua. Keskustelu sosiaalisessa mediassa toimi puskaradion tavoin, jolloin avoimella, aktiivisella ja rehellisellä näkyvyydellä voi muodostaa positiivisen kuvan, joka edustaa koko organisaatiota.

Kaijalan (2016, 184–187) mukaan sosiaalinen media ei korvaa rekrytointi-ilmoitusta organisaation omilla sivuilla, joten se on vain osa rekrytointistrategiaa. Suomessa ei olla vielä kovin tottuneita rekrytointiin sosiaalisessa ja mediassa ja jopa organisaati-

tion sisäinen kulttuuri voi olla esteenä sen käytölle. Sosiaalinen rekrytointi ja läsnäolo vaatii suunnitelmallisuutta ja aikatauluja, kuten perinteiset menetelmät rekrytoinnissa ja yrityskuvan muodostamisessa ja markkinoinnissa.

Kuuluvaisen (2015, 97), mukaan vapaaehtoisten rekrytoinnissa on hyvä keino käyttää jo olemassa olevia verkostoja, jolloin uusia rekrytoitavia voi löytää tuttujen kautta. Muita keinoja ovat sosiaalinen media, nettisivut, tapahtumien järjestäminen ja erilaiset markkinointitempaukset. Yllättävän moni taho ei juurikaan käytä omien Internet-sivujensa etusivua uusien henkilöiden rekrytoimiseen, vaan aiheesta kiinnostuneet joutuvat etsiä tietoa monen mutkan kautta. Viestin tulisi olla selkeä ja antaa innostavan kuvan vapaaehtoistyön tekijöistä ja työn luonteesta.

Kaijalan (2016, 15) mukaan rekrytointiprosessi on perinteisesti edennyt siten, että ensin määritellään toimenkuva, sen jälkeen työpaikkailmoitus ja lopuksi työsopimus. Työelämän malli on muuttunut, jonka vuoksi työntekijä ei sitoudu pitkäksi ajaksi vain yhden työnantajan palvelukseen. Myös organisaatioissa saattaa olla projektiluontoisia työtehtäviä, jotka jaetaan eri sidosryhmille joko työn tavoitteiden tai tarvittavan osaamisen mukaan.

Vahtio (2005, 71–72) korostaa, että rekrytointistrategiassa tulee ottaa huomioon pidemmän aikavälin tarpeet, miten tehtävien sisällöt saattavat muuttua. Millainen rooli rekrytoitavalla on organisaatiossa tulevaisuudessa ja vaatimustason noustessa. Henkilön valinnassa voidaan käyttää apuna kahdeksan kohdan kriteeristöä, jotka kuvaavat muun muassa henkilön fyysisiä ja henkisiä ominaisuuksia, millaisia erityiskykyjä henkilöllä on motivaation lisäksi.

Kaijala (2016, 99) täsmentää, että rekrytointi ei pääty jo solmittuun työsuhteeseen, vaan rekrytoijan täytyy varmistaa, että uusi henkilö pysyy motivoituneena siihen, mitä heidän organisaatiolla on tarjota. Uudella henkilöllä on yleensä korkeat odotukset ja realismi tehtävää kohtaan saattaa yllättää. Tästä syystä riittävä perehdytys on tärkeää toimintatapoihin ja itse tehtävään tärkeää. Uudelle henkilölle on myös hyvä osoittaa selkeästi tehtävänkuva ja mitä häneltä odotetaan. Kaijalan mukaan epävarmuus aiheuttaa tehottomuutta ja turhautumista, joka vie turhaa energiaa, joten yhdessä sovitut tavoitteet ja seurantamenetelmät ovat tärkeitä esimiehen tuen lisäksi.

Organisaatiot voivat tavoitella sosiaalisen median kautta lisäarvoa, jonka avulla tavoitetaan uutta yleisöä rekrytointiprosessiin aikaisempien kanavien lisäksi, joita voivat olla organisaation omat kotisivut, sanomalehdet tai rekrytointimessut. Sosiaalinen media, kuten Facebook tarjoaa lisäksi seurantatyökaluja, joilla saa kerättyä tietoa ilmoituksen tavoitettavuudesta ja samalla pystyy kohdentamaan ilmoittelua tietyn tyyppiselle kohderyhmälle potentiaalisia rekrytoitavia, esimerkiksi opiskelijoille, jotka usein muuttavat muualta ja he eivät tunne uuden paikkakunnan ilmoituskanavia. (Korpi ym. 2012, 14–20.)

Peacheyn ym. (2013) tutkimuksessa vapaaehtoisten rekrytoimiseksi käytettiin mukaan eräässä kansainvälisessä tapahtumassa massapostitusta, jossa potentiaaliset vapaaehtoiset täyttivät sähköisen hakemuslomakkeen ja osalle myös lähetettiin henkilökohtainen kutsu. Noin puolet haastatelluista hyväksyttiin vapaaehtoisiksi ja vain harvat eivät halunneet osallistua, jos heidät valittiin.

2.6 Markkinointi rekrytoinnin välineenä

Korven ym. (2012, 95) mukaan nykyisin voi olettaa, että työnhakija hankkii tietoa työnantajasta tietoa tuttavien lisäksi Internetistä ja sosiaalisesta mediasta. Vaikka työnantajakuvan muodostamisen julkisille sivuille sosiaaliseen mediaan voidaan pitää henkilöstöhallinnon tehtävänä, se on Korven ym. mukaan johdon lisäksi myös markkinoinnin ja viestinnän tehtävä työnantajakuvaa muodostaessa.

Korven ym. (2012, 96) mukaan organisaation Internet-sivujen ylläpitämiseen on tärkeää löytää parhaat sisällöntuottajat, jotka koordinoivat sivujen säännöllisyyttä ja etenkin sosiaalisessa mediassa, kuten Facebook on reagoitava tärkeisiin keskustelun aloituksiin ja myös synnyttää uusia keskusteluja rakentaessa työnantajamielikuvaa.

Korven ym. (2012, 97) mukaan työnantajamielikuvaa luotaessa voi sivujen sisällöksi tuottaa tekstiä, linkkejä, kuvia ja videoita, jotka on kuitenkin oltava linjassa strategian ja tavoitteiden kanssa. Mielikuvan kehittymistä on hyvä seurata sillä, miten uudet rekrytoituneet ovat viihtyneet ja vastaako tehtävä siitä annettua mielikuvaa, joka heille muodostui rekrytointiprosessin aikana.

Kaijalan (2016, 88–90) mukaan työtä tarjoavan organisaation on mietittävä omaa kuvaansa työnantajana ja miten mielikuvaa rakennetaan, koska pelkkä vahva brändi ei vielä tarkoita, onko työ tai työpaikka itsessään hyvä. Esimerkki työnantajändin luomiseen ja mielenkiinnon herättämiseen ihmisissä ovat omien työntekijöiden aidot kertomukset kokemuksistaan. Jos työntekijä voi kertoa olevansa ylpeä työpaikastaan, työstään ja osaavista kollegoista ja organisaation toiminnan vaikutuksista suureen joukkoon ihmisiä, se tekee organisaatiosta vetovoimaisen.

Hernbergin (2013, 85) mukaan markkinointiviestinnän pääpaino on siinä, että pyritään vaikuttamaan mahdollisimman suureen joukkoon ihmisiä toiminnalla, joka edistää omia tavoitteita. Sitä voidaan suorittaa joko henkilöstöisesti kohtaamalla vastapuolen tai markkinoimalla median kautta.

Korven ym. (2012, 99–101) mukaan rekrytinnissa voidaan käyttää markkinointiviestinnän AIDA-mallia, joka kuvaa rekrytinnin vaiheita. Ensimmäisenä on *Attention* (Huomio), eli huomion herättäminen, kun rekrytointi-ilmoitusta luetaan. Toisena on *Interest* (Kiinnostus), eli kiinnostuksen herättämisen vaihe, jolloin rekrytoija etsii tietoa. Seuraavana on *Desire* (Halu), eli mikä herättää mielenkiinnon, että hakija harkitsee hakemuksen laittamista ja joka johtaa siihen, että hakemus lähetetään, eli *Action* (Toiminta). Hakemuksen jättämisen vaihe, eli *Action* (Toiminta) tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi ja yksinkertaiseksi, ettei hankalan prosessin vuoksi hakija jätä kokonaan hakematta.

Markkinoinnin perusteissa on esitelty neljän P:n malli, jolla on kuvattu tuotteen tai palvelun elinkaarta. Sen osioita ovat tuote (*product*), hinta (*price*), jakelu (*place*) ja markkinointiviestintä (*promotion*). Tästä mallista on lähdetty johtamaan uusia, tähän päivään sopivia, asiakaslähtöisempiä malleja, esimerkiksi neljän C:n mallissa ovat pääaiheina kuluttaja (*consumer*), kulut (*cost*), kommunikaatio (*communication*), mukavuus (*convenience*). (Hernberg 2013, 86.)

Puhuttaessa markkinoinnin pelikentällä erilaisista keinoista ja vaikuttaa kuulijaan ja potentiaaliseen asiakkaaseen, nousee esiin Muhosen ja Heikkisen (2003, 23–24, 51) mukaan läsnäolon voima. Sillä tarkoitetaan, että erilaisissa tapahtumissa tullaan asiakkaan luo edellä mainitun 4P-mallin mukaisesti, läsnäolo on parhaimmillaan

palvelun lisäksi myös suhdemarkkinointia ja markkinointiviestintää, jolloin vuorovaikutus on henkilökohtainen ja sillä voidaan mahdollistaa, että haluttu viesti menee perille häiriöttömästi. Vuorovaikutuksella pystytään sitouttamaan kuulijaa ja samalla kuunnella häntä, mitä meidän pitäisi tehdä, että kuulija kiinnostuisi ja alkaisi pitää meistä. Brändi rakentuu useasta P:stä ja siitä, että eri osat ovat kunnossa.

2.7 Median vaikutus mielikuviin

Fromm ja Garton (2013) ovat kirjoittaneet kirjan, jossa tutkitaan nettisukupolven käyttäytymistä markkinoinnin näkökulmasta. He ovat olleet Internetin tulon aikaan joka lapsia tai nuoria ovat kasvaneet ajassa, jossa sosiaalisen median merkitys on korostunut joka päiväisessä elämässä ja heillä on laajat sosiaaliset verkostot. Heidän perusarvot ja tapa ilmaista itseään vanhempaan väkeen on erilaista, eivätkä myöskään pelkää esittää omia mielipiteitään. Tapa tehdä päätöksiä näkyy siten, että kysyvät ystäviltään mielipidettä ja neuvoja verkossa sekä tutkivat brändien taustoja. He ovat kiinnostuneita myös osallistumaan markkinointiprosessiin ja markkinoijan on opittava tuntemaan heidät ja heidän tapansa.

Forssellin ja Laurilan (2007) mukaan nyky maailmassa media on instituutiona arviolta kaikista voimakkain, koska se pyrkii vaikuttamaan vahvasti mielikuvien muodostumiseen. Uutisoinnin on oltava kuitenkin luotettavaa ja journalistit tarvitsevat lähdetietoa jutuilleen, jolloin esimerkiksi urheilutoimittajille tärkeitä seurattavia ovat urheiluseurat, niiden omistajat tai sponsorit. Mediasuhdetaidot ovat organisaatioille tärkeitä ja sen vuoksi kontaktien ylläpito toimittajien suuntaan avaa mahdollisuuksia tuoda näkyvyyttä. Forssellin ja Laurilan (2007) mukaan tarinan kiinnostavuutta lisää, jos se kerrotaan ihmisten kokemusten kautta. (Forssell & Laurila 2007, 19, 87–88.)

Kanadassa toimiva, ottawalaisen jääkiekkoerotuomarien yhteisö Team Stripes (2018) on aktiivinen sosiaalisessa mediassa eri kanavalle. He tuovat jääkiekkoerotuomari toiminnan esiin positiivisessa valossa ja heillä on omat sivut muun muassa, YouTubessa, Twitterissä, Instagramissa ja Facebookissa. He tuottavat koulutusmateriaalin lisäksi podcasteja, henkilöesittelyjä ja jakavat artikkeleita eri aiheista tuomareihin liittyen sekä avaavat keskusteluita, esimerkiksi kysymällä seuraajilta säännöistä 'totta vai tarua?' kysymyksiä.

Juholinin ja Kuutin (2004, 196.) mukaan median huomioiminen on tärkeää jo organisaation strategiaa miettiessä, koska julkisuuteen tulleet väärät tulkinnat on vaikea oikaista. Mediajulkisuus voi koitua uhkaksi toimintaedellytyksille ja maineelle, jos organisaation kiinnostus mediaa kohtaan on vähentynyt, jos organisaation omat tavoitteet eivät ole linjassa median journalististen tavoitteiden kanssa. Juholinin ja Kuutin (2004, 196–197.) mukaan organisaation on mahdollista saada median kautta oman asiansa tietoisuuteen, jos he osaavat käyttää median sensaationhakuisuutta hyväkseen. Tilaa organisaatioiden omille asioille on mahdollista saada helpommin, koska media on jakautunut yhä useampiin kanaviin ja materiaali on kevyempää ja reaaliaikaisempaa.

Tuomisen (2013, 17-18) mukaan yhteisöllisyys ja sosiaalisen median palvelut ovat yhdessä synnyttäneet informaatioympäristön, jossa avoimuuden kulttuurin lisäksi sisällön tuottajana voi toimia henkilö, joka on myös sisällön kuluttajana, eikä sisällön tuottamien rajoitu vain yrityksille ja organisaatioille. Sosiaalinen media mahdollistaa vuorovaikutuksen organisaation, median tai muiden käyttäjien kanssa, jonka ansiosta kommunikointi on perinteistä massamediaa tehokkaampaa nopeudeltaan ja laajuudeltaan. Myös median edustajat, kuten sanomalehdet ovat ottaneet käyttöön verkkosivuillaan sosiaalisen median työkaluja, kuten blogeja, asiakaspalautteita- ja arvioita. Tuomisen (2013, 19) mukaan sosiaalinen media on tuonut organisaatioille myös haasteita, koska johtajat eivät ymmärrä, millä asioilla on toimittajien mielestä uutisarvoa ja kuvitellaan, että hiljaisuus on paras vaihtoehto, koska uutisoinnin määrän kasvaessa myös negatiivinen julkisuus on lisääntynyt.

3 OPINNÄYTETYÖN KOHDE JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry

Tämä opinnäytetyö käsittelee Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n rekrytointiprosessin kehittämistä. Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry on vuonna 1980 perustettu paikallinen erotuomarikerho ja siitä käytetään lyhennettä EPJT ry. EPJT ry on Etelä-Pohjanmaan maakunnan alueella toimiva erotuomarikerho, jonka tehtävänä on kouluttaa samalla toimia erotuomareiden edunvalvojana. Erotuomarikerhoon kuuluu 60 erotuomaria ja 11 toimitsijaa, joiden nimeämisestä otteluihin kerho vastaa yhdessä Suomen Jääkiekkoliiton kanssa. Etelä-Pohjanmaan alueella on yli 10 kenttää ja otteluita kertyy vuodessa 1 200 kappaletta, joka tarkoittaa, että erotuomari tehtäviä on noin 3 000 kappaletta. Joukossa on eri tason tuomareita, joista löytyy myös maajoukkueetasolla vihellysoikeudet omaavia tuomareita.

Huippuerotuomarikoulutettavia aloitti kaudella 2017–2018, jotka ovat juuri oman peiliuran lopettaneita henkilöitä miesten ja naisten sarjasta. Huipputuomarikoulutukseen valitaan lähtökohtaisesti sellaisia henkilöitä, joiden lajitaidot ovat niin korkealla, että heillä on edellytyksiä nousta nopeasti tuomitsemaan ylimpien sarjojen otteluita.

3.2 Organisaatiot jääkiekon taustalla

Kansainvälinen Jääkiekkoliitto, jääkiekossa toimii kattojärjestönä Kansainvälinen Jääkiekkoliitto (IIHF, International Ice Hockey Federation), joka on perustettu Pariisissa 15. toukokuuta vuonna 1908 ja sen jäsenistöön kuuluu 76 maata. IIHF hallinnoi jääkiekon virallista sääntökirjaa ja vastaa kansainvälisten kisojen toiminnasta Olympialaisissa ja jääkiekon MM-kisoissa kaikilla tasoilla, miesten, naisten ja junioreiden sarjoissa. IIHF:llä on monia kehitysohjelmia, joiden tarkoituksena on tuoda jääkiekkoa laajan väestön tietoisuuteen. (IIHF 2018.)

Suomen Jääkiekkoliitto (SJL) on perustettu vuonna 1929 ja se toimii Kansainvälisen Jääkiekkoliiton alaisena. SJL jakautuu kahdeksaan alueeseen, jotka ovat Etelä, Häme, Keskimaa, Kymi-Saimaa, Lappi, Länsirannikko, Pohjoinen ja Savo-Karjala.

Tutkimuskohteena oleva Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarit ry, josta käytetään lyhennettä EPJT ry, kuuluu Keskimään alueeseen, jonka alla EPJT ry:n lisäksi muita erotuomarikerhoja. Kaikki EPJT ry:n tuomitsemat ottelut ovat Suomen Jääkiekkoliiton alaisia otteluita, jotka myös tilastoidaan.

Jääkiekkoliiton strategian 2014–2018 mukaan toimintaa ohjaavat arvot, jotka suomalaisessa jääkiekossa ovat hauskuus, kunnioitus, yhteisöllisyys ja erinomaisuuden tavoittelu ja strategian painopisteinä ovat yhteiskunnallinen arvostus, juniori- ja seuratoiminta ja huippukiekko. Yhteisöllisyyteen kuuluvat kaikki jääkiekkoon liittyvät sidosryhmät, myös erotuomarit. Käsite jääkiekkoperhe tarkoittaa, että toiminnassa on otettava kaikki kohderyhmät huomioon olemalla roolimallina, esimerkkinä ja mukana kasvatustyössä. Juniori- ja seuratoiminnan painopisteessä on mainittu:

Kaikki osapuolet tuntevat vastuunsa erotuomari toiminnasta, sen haasteista, jatkuvuudesta sekä sitoutuvat toimimaan asioiden muuttamiseksi ja laadun parantamiseksi. (Suomen Jääkiekkoliitto 2014.)

Jääkiekkoliiton liittovaltuusto määritteli tämän opinnäytetyöprosessin aikana uuden strategian vuosille 2018–2022, joka julkaistiin 13.6.2018. Strategian päämäärä 'Jääkiekkoperheen monipuolinen kasvattaminen' pysyi samana kuin edellisessä 2014–2018 strategiassa. Uudessa strategiassa vuosille 2018–2022 painopistealueita on nyt viisi: harrastaja- ja lajitoimija-määrän kasvattaminen, nais- ja tyttökiekko, huippujääkiekko, seuratoiminta ja olosuhteet. Toimintaa ohjaaviksi arvoiksi SJL määritellyt on samat hauskuus, kunnioitus, yhteisöllisyys ja erinomaisuuden tavoittelu. Arvoja on määritely muun muassa seuraavin lausein (Suomen Jääkiekkoliitto 2018b):

Kunnioitus osoitetaan sanoilla ja teoilla. Kunnioita peliä. Jääkiekko opettaa kunnioitusta ja rehtiä käytöstä joukkuekavereita, vastustajia, valmentajia, tuomareita ja muita lajissa toimivia kohtaan. Kaveria ei jätetä. Jääkiekkoperheessä on paikka jokaiselle. Yhteisöllisyys on voimavara kaukalossa, seuratoiminnassa ja jäähallin ulkopuolella. Jääkiekko tarjoaa elämyksiä ja elinikäisiä ystävyysuhteita.

Suomalaisen jääkiekon strategiset tavoitteet 2018-2022	
Osa-alue	Strateginen tavoite
Harrastaja- ja lajitoimijamäärän kasvattaminen	1. Pelipassimäärä kasvaa 85.000 harrastajaan. 2. Harrastajamäärä kasvaa kaikilla kahdeksalla jääkiekkoalueella.
Nais- ja tyttökiekon seuraava iso askel	3. Nais- ja tyttöjäkiekko kasvaa voimakkaasti <ul style="list-style-type: none"> • Joukkueissa pelaavien tyttöjen ja naisten määrä kaksinkertaistuu. • Vähintään kolmen tyttöjoukkueen seurojen määrä kaksinkertaistuu. 4. Naisten maajoukkueen pelaajille harjoittelu ja pelaaminen on maksutonta.
Menestyvä ja vetovoimainen huippukiekkoseura	5. Kansainvälinen menestys läpi koko strategiakauden: <ul style="list-style-type: none"> • Miesten IIHF World Ranking on sijoilla 1-4 ja naisten sijoilla 1-3. • Poikien ja tyttöjen maajoukkueet ovat arvokisoissa sijoilla 1-4. 6. NHL:n 1.-3. kierroksen varausten määrä on suurempi kuin edellisellä strategiakaudella. 7. Kotimaisen huippukiekkoseuran talous vahvistuu.
Kehittyvä ja elinvoimainen seuratoiminta	8. Jääkiekkoseurat ovat Olympiakomitean määrittämien suomalaisen seuratoiminnan laatumittareiden kärjessä.
Menestyksen ja kasvun mahdollistavat olosuhteet	9. Suomeen syntyy vuositasolla 3-5 uutta jäähallaa ja 5-7 tekojäätä, jonka lisäksi 5-7 olemassa olevista halleista tehdään vuosittain perusparannukset.
Jääkiekon asema Suomessa	10. Jääkiekko on Suomen kiinnostavin ja arvostetuin urheilulaji.

Kuva 1. Suomen Jääkiekkoliiton strategiset tavoitteet 2018–2022 (Suomen Jääkiekkoliitto 2018b).

Jääkiekkoerotuomareita ajatellen suuri uudistus on seuratoiminnan painopistealueella, joka on alla olevassa kuvassa määritelty tarkemmin.

Seuratoiminta:
Kehittyvä ja elinvoimainen seuratoiminta

Toimintalinjaukset

1. Otamme käyttöön läpi seura- ja erotuomarikentän toiminnan kehittämistä tukevan Olympiakomitean laatujärjestelmän.
2. Panostamme valmentajien, erotuomareiden sekä muiden lajitoimijoiden rekrytointiin, koulutukseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen.
3. Tiivistämme juniori- sekä Liiga- ja Mestis-seurojen välistä yhteistoimintaa.
4. Korostamme toiminnassamme laajaa kasvatuksellista roolia lajitaitojen opettamisen ja yleisen liikuntakasvatuksen ohella.
5. Olemme etulinjan toimijia epäasiallisen käytöksen pois kitkemisessä.
6. Toimimme aktiivisesti urheilun eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämiseksi.

Päätavoitteet strategiakaudella

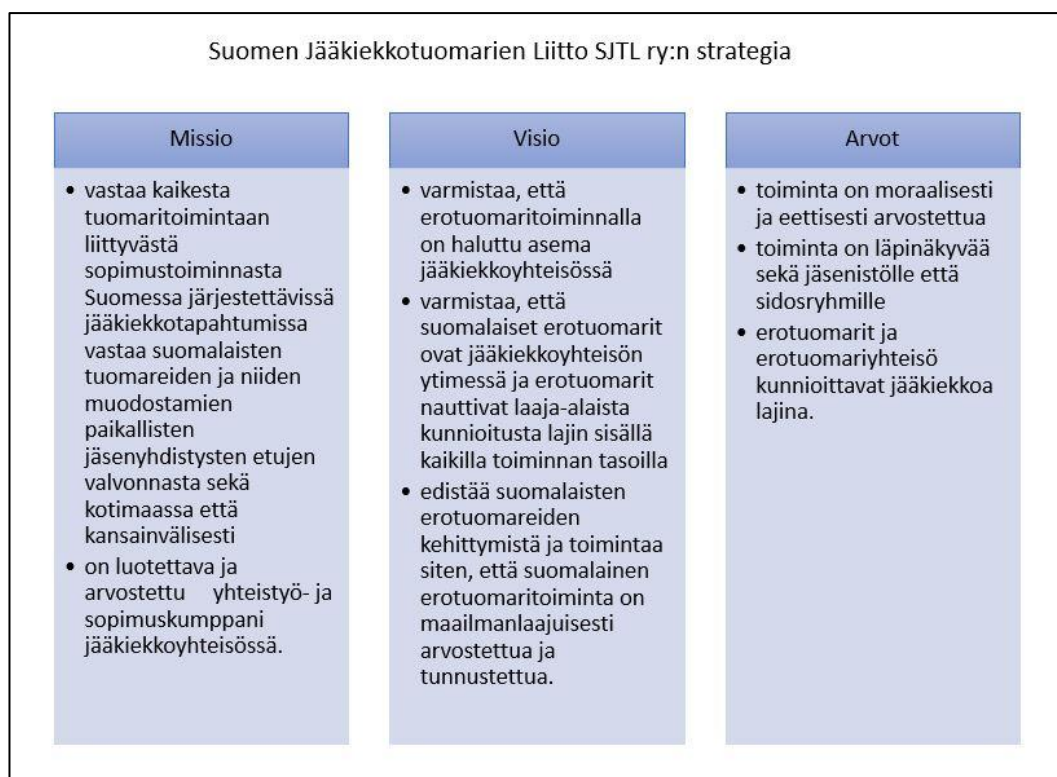
- Jääkiekkoseurat ovat Olympiakomitean määrittämien suomalaisen seuratoiminnan laatumittareiden kärjessä.



Kuva 2. Seuratoiminta: Suomen Jääkiekkoliiton strategia vuosille 2018–2022 (Suomen Jääkiekkoliitto 2018b).

Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto (SJTL ry) on perustettu vuonna 1975 jääkiekkotuomarien paikallisyhdistysten, eli erotuomarikerhojen yhdysseiteeksi, joka toimii myös jääkiekkotuomareiden edustajana kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Suomen Jääkiekkotuomarien Liiton jäseniin kuuluvat kaikki 45 erotuomarikerhoa Suomessa, joissa toimii yhteensä noin 2200 henkilöä. Liiton tehtävänä on tuomarien edunvalvonta, koulutus, arvostuksen ja yhteishengen parantaminen ja järjestötoiminta. (SJTL ry, 2018)

Suomen Jääkiekkotuomarien Liiton strategia muodostuu missiosta, visiosta ja arvoista, jotka löytyvät SJTL ry:n kerho-oppaasta vuodelta 2017.



Kuva 3. Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto SJTL ry:n strategia (Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto ry 2017).

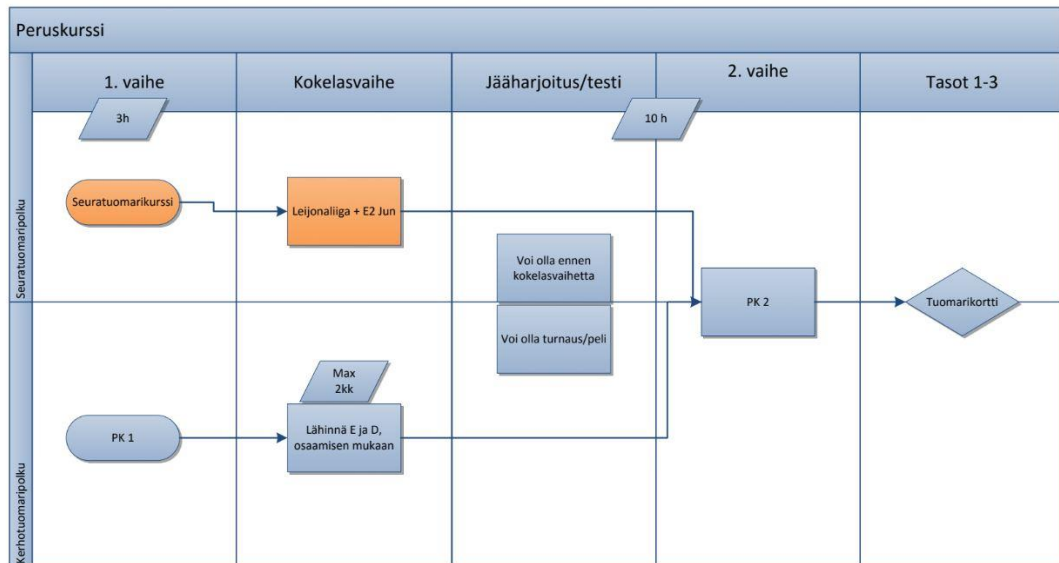
Suomen erotuomarien liiton (SEL ry) jäsenistö koostuu Suomen jääkiekkoerotuomarien liiton (SJTL) jäsenistä, joista yksi on Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarit ry ja kaiken kaikkiaan kerhoja on yli neljäkymmentä ja Keskimään alueella kerhoja on viisi. Suomen jääkiekkoerotuomarien liitto puolestaan on Suomen Erotuomarien Liitto ry:n (SEL) jäsen, johon kuuluu yhteensä neljätoista jäsenjärjestöä ja lajiliittoa, pääasiassa joukkuelajeja ja niiden erotuomarien liittoja. Kaikki pelattavat ottelut ovat

puolestaan Suomen Jääkiekkoliiton (SJL) alaisia otteluita. Alla olevassa kuviossa on esitelty aiemmin mainitut sidosryhmät, jotka toimivat tiiviisti EPJT ry:n kanssa.



Kuvio 1. Sidosryhmät.

Jääkiekkoerotuomarin peruskoulutus käsittää alkuvaiheessa seuratuomarikurs-
sin ja kaksi peruskurssin osiota, joista peruskurssi 2 (PK2) käydään noin kahden
kuukauden kuluttua peruskurssi 1 (PK1) jälkeen. Peruskurssin osioiden välissä tuo-
marikokelas tuomitsee virallisia jääkiekko-otteluita. PK2 osion jälkeen määritellään
tuomarin taso ja hänellä on oikeus hakea erotuomarikorttia. (Suomen Jääkiekko-
liitto, 2016.)



Kuvio 2. Jääkiekkotuomarin peruskurssin vaiheet (Suomen jääkiekkoliitto, 2016a.).

Ensimmäisen peruskurssin tavoitteet ja tarkoitus:

Antaa tiedot ja valmiudet aloittaa tuomaritoiminnan harjoittelu E- ja D-junioreiden otteluissa. Tiedostaa tuomaritoiminnan eettiset periaatteet. Osata sääntöjen perusteet ja niiden soveltaminen kentällä. Osata soveltaa yleisimpiä käsimerkkejä. Tietää tuomarin tehtävät ottelutapahtumassa. Hahmottaa liikkumisen ja sijoittumisen perusteet kentällä. Tietää milloin katkaista peli ja miten pelissä tulee toimia eri tilanteissa. Tietää toimenpiteet ennen ensimmäistä tehtävää. Tietää oman erotuomarikerhonsa toimintaperiaatteet ja omat velvollisuudet ja vastuut kerhossa. Tietää mistä saada apua, jos joku asia mietityttää tuomariuran aikana. (Erotuomarin peruskurssi – Osa 1:n tavoitteet ja tarkoitus. Suomen Jääkiekkoliitto, Erotuomarialue 2016.)

Peruskurssin toisessa osiossa (PK2) syvennetään osaamista käymällä läpi harjoittelujakson kokemuksia ja niistä syntyneitä kysymyksiä. Lisäksi opitaan tarkemmin pelin johtamista, sääntötuntemusta, tulkintaa ja ratkaisuja, kommunikointia ja raportointia, jos ottelussa sattuu räikeä sääntörikkomus, vakava loukkaantuminen poikkeavaa. PK2:lla kerrataan vielä käytännön ohjeistusta, kuten Taso-nimeämisjärjestelmän käyttöä ja opastetaan, miten hankitaan erotuomarikortti. (Erotuomarin peruskurssi – Osa 2. Suomen Jääkiekkoliitto, 2016b.)

Jääkiekkoerotuomari toimivat jääkiekon virallisen sääntökirjan (Suomen Jääkiekkoliitto, 2017a) mukaan, joka laaditaan neljäksi vuodeksi kerrallaan. Sähköinen ohje-

kirja löytyy Erotuomari-alueen Internet-sivuilta ja se on aina viimeisin päivitetty virallinen versio. Se on suomennos Kansainvälisen Jääkiekkoliiton IIFH:n tuomarin toimintaohjekäsikirjasta Officiating Procedural Manual. Suomen Jääkiekkoliitolta tulee vuosittain suomennos Erotuomarin ohjekirjasta Case Book, jonka avulla sääntöjä tulkitaan. (Suomen Jääkiekkoliitto, 2017b.)

Jääkiekkoerotuomarin tasot juniorisarjoissa eri ikäluokkien ottelut nuorimmista E2-junioreista nuoremman C:n, eli C2-ikäluokan valtakunnan sarjoihin saakka. Juniorisarjat ovat tasoltaan A, AA tai AAA, joista AAA taso on kaikista korkein. F1-ikäluokka (n. 9-vuotiaat) saattaa kauden mittaan pelata myös ”pitkän kentän”-pelejä, jotka tilastoidaan E2:n otteluiksi.

Erotuomarilla on oma luokitus nuorten ja aikuisten sarjoihin ja kaikkia tasoja on kaiken kaikkiaan kahdeksan, joista korkeimmat, eli 6 tarkoittaa miesten Mestis-otteluita, 7 tarkoittaa Liiga- ja CHL-otteluita ja korkein 8 maaotteluita. Eri tasoja on tarkennettu pikkukirjaimin, joista (a) on korkein ja (e) on alhaisin. Jos tuomarilla on esimerkiksi luokituksena nuorissa 1a, se tarkoittaa, että hän saa tuomita myös kaikkia tämän tason alapuolelle jääviä otteluita, eli kaikki e-kirjaimeen saakka. Alla olevassa kuvassa on esitetty tarkemmin, mikä tasoisia otteluita on olemassa ja tuomarilta vaadittava taso, että niitä voi tuomita.

Taso	
nuoret	
Rulla	Rullakiekko
TUJ1e	E2 A (T1), E2 AA (T1), E2 AAA (T1), E-tytöt
TUJ1d	E1 A (T1) ja E1 AA (T1) ja D-tytöt
TUJ1c	D2 A (T1), D2 AA (T1) ja E1 AAA (T1)
TUJ1b	D2 AAA (T1), D1 A(T1) ja C-tytöt
TUJ1a	D1 AA (T1) ja D1 AAA (T1)
TUJ2c	C2 A (T2), C2 AA (T2)
TUJ2b	C2 AAA (T2) ja C2 AAA valtakunnan sarja
TUJ2a	C Suomisarja (T2) ja C aluesarja (T2)
TUJ3c	C Mestis (T3), B2 Mestis (T3) ja B2 Suomisarja (T3)
TUJ3b	B Suomisarja (T3) ja B aluesarja/-liiga (T3) ja Nuorten aluesarja (T3)
TUJ3a	B Mestis (T3), Nuorten Suomisarja (T3)
miehet/naiset	
TU1b	Naisten alimmat (Suomisarja + muut sarjat, T1)
TU1a	C-tyttöjen SM (T1) ja A-tyttöjen SM (T1)
TU2c	Miesten harrastesarjat alimmat (T2)
TU2b	Miesten harrastesarjat ylempät (T2)
TU2a	Miesten V ja Miesten IV divisioonat (T2)
TU3c	Naisten Mestis (T3)
TU3b	Miesten III divisioona (T3)
TU3a	Miesten II divisioonan karsintasarjat (T3)
TU4d	Naisten SM
TU4c	Miesten II divisioona
TU4b	B2-SM, C-SM ja C2-SM
TU4a	B-SM ja Nuorten Mestis
TU5b	Miesten Suomi-sarja
TU5a	Nuorten SM-liiga
TU6	Mestis
TU7	Liiga, CHL
TU8	Maaottelut

Kuvio 3. Jääkiekkoerotuomarin tasot (Taso-järjestelmä, Jääkiekkoliitto 2018).

3.3 Tutkimusongelma

Tutkimusongelman pohjana on hypoteesi, eli väittämä, että jääkiekkoerotuomareita on liian vähän. Olkkosen (2017) mukaan EPJT ry:ssä on erotuomareita 60 henkilöä ja vuosittain erotuomaritehtäviä 1600 kappaletta, joka on kohtuullisella tasolla tuomaria kohden. Tarkemmin purettuna ongelmana on se, että erotuomaritehtävät eivät jakaannu tasaisesti, koska tuomareita on tasojärjestelmä, jonka puitteissa määräytyy, minkä tasoisia otteluita erotuomari voi tuomita. Mitä korkeammalle tasolle

tullaan, sitä enemmän ottelut kasaantuvat yhä harvemmille henkilöille ja osalle saattaa tulla otteluita kauden aikana jopa 100–200 kappaletta. (Lähde: Olkkonen, K. haastattelu 4.12.2017)

Osa tuomareista haluavat tuomita useita otteluita päivässä ja viikonloppussa, mutta toisille riittää vähempikin. Sarjaotteluiden lisäksi saattaa olla tuomareiden otteluihin nimeämisten kannalta haasteellisia turnausviikonloppuja, jotka sitovat tietyn määrän tuomareita yhdelle paikkakunnalle ja välillä tuomareilla saattaa olla muita esteitä ja käytettävissä on pienempi joukko.

Ongelma ei rajoitu vain Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n alueelle, vaan on myös muita kerhoja ympäri Suomea, joissa tilanne voi olla kriittisempi, jolloin otteluita joudutaan jopa perumaan. Tuomaripula ei myöskään rajoitu vain jääkiekkoon, vaan tässä tutkimuksessa näkemyksensä oman lajin tilanteesta toivat koripallon ja jalkapallon erotuomarivastaavat- tai koordinaattorit. Tutkimuksessa havaittiin, että Kanadassa oli lähinnä ongelmia, miten jääkiekkoerotuomareita saadaan pysymään alalla sekä valmentajien ja vanhempien huono käytös.

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin kartoittamaan syitä ongelman taustalla, miksi jääkiekkoerotuomareita on vähän, vaikka osittain ne olivat jo tiedossa, kuten negatiiviset asenteet tuomareita kohtaan, mutta tarkempaa tutkimustietoa kaivattiin, mitä ongelmille voisi tehdä paikallisella tasolla rekrytointiprosessin kehittämiseksi ja mitkä ongelmat vaativat laajempia toimenpiteitä, että asenteet voidaan kääntää positiivisemmiksi. Tiedossa oli myös se, että asenteiden muuttaminen vie aikaa, joten tärkeäksi kysymykseksi nousi myös se, mitä keinoja käyttäen negatiivisia asenteita jääkiekkotuomareita kohtaan voidaan muuttaa.

Tiedossa oli valmiiksi myös se, että jääkiekkotuomariksi hakeutuvat yleensä sellaiset henkilöt, jotka ovat jo valmiiksi motivoituneita ja he omaavat useita jääkiekkotuomarin ominaisuuksia, mutta tutkittavaksi jäi tarkemmin EPJT ry:n alueella kiekopiireissä toimivien henkilöiden syyt, miksi he eivät hakeudu toimintaan mukaan.

3.4 Tutkimusmenetelmien valinta

Tutkimuksessa on käytetty välineenä puhelinhaastatteluita ja kyselylomakkeita. Opinnäytetyön alustavissa puhelinhaastatteluissa olivat Mikko Pitkänen Jääkiekkoerotuomareiden liiton puheenjohtaja, Jukka-Pekka Aalto Suomen Jääkiekkoliiton Keskimaan alueen erotuomarikouluttaja ja Kai Olkkonen EPJT ry:n kerhokouluttaja, joka toimi myös työn ohjaajana.

Alussa oli tarkoitus suorittaa syvällisempiä puhelinhaastatteluita henkilöille, jotka otivat tutkimuksen aikana yhteyttä ja osoittivat mielenkiintoa tai olivat jättäneet kyselylomakkeeseen yhteystiedot haastattelulupaa varten. Aineistoa kuitenkin kertyi tarpeeksi, joten syvemmille haastatteluille ei ollut tarvetta.

Opinnäytetyön tutkimukseen valikoituivat teemat, joita on esitelty teoriaosuudessa, eli rekrytointi, markkinointi, motivaatio ja asenteet. Aiheet ovat monitahoisia, toinen liittyy aina toiseen, kuten mielikuvien aiheuttamat asenteet voivat olla rekrytoinnin esteenä, vapaaehtoisten rekrytoinnin helppoutta tai vastaavasti vaikeutta määrittävät motivaatio, jos markkinointi on oikein kohdistettua, niin se voi helpottaa rekrytoinnissa ja vaikuttaa jopa mielikuvien luomisen kautta asenteisiin.

Vilkan (2015) mukaan laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttämällä haetaan ihmisen omia kuvauksia ja havaintoja, joita he itse pitävät tärkeinä ja merkityksellisinä ja määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttämällä ihmiset vastaavat kysymyksiin, jotka ovat mitattavissa.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin Vilkan (2015) kuvaamaa monimetodista tutkimusmenetelmää, eli triangulaatiota, joka tarkoittaa tässä laadullisen ja määrällisen tutkimusaineiston yhdistelmää, jota kutsutaan aineistotriangulaatioksi ja erilaisten lähestymistapoja, joita tässä tutkimuksessa ovat sisäinen ja ulkoinen näkökulma, kutsutaan teoriatriangulaatioksi. Aineiston keruu monimetodista tutkimusmenetelmää käyttäen oli aikaa vievää ja vastaajia oli lukumäärältään pieni joukko vastaajia, mutta vastaavasti sisältö oli laaja.

Salosen (2017) mukaan toimintatutkimus on kehitystyö, jossa on käytännönläheinen lähestymistapa tutkittavaan kohteeseen. Salonen (2017) kuvaa käytännönläheisyyttä myös termillä pragmatismiksi, joka voidaan nähdä myös eräänlaisena asenteena, jossa painotetaan yhteisöllisyyttä, toimivuutta, vaikuttavuutta ja aikaansaavaa hyötyä.

Koska opinnäytetyön aiheena oli kehitystyö, voidaan tutkimusmenetelmää kutsua toimintatutkimukseksi. Perusteluna valinnalle on se, että tutkija on osa toimintaympäristöä, erotuomarina, jääkiekkjoukkueen toimihenkilönä, juniorin vanhempana ja osittain myös pelaajana. Lähtökohtana tutkimukselle oli tutkia aihetta, josta puhutaan paljon, että tilanne on, mikä on ja asian kehittämiseksi pitäisi jotain. Tutkimus on monitahoinen ja siinä on käytetty erilaisia tutkimusmenetelmiä, jotka ovat perusteltu seuraavaksi.

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytettiin uusien, syksyllä 2017 tai talvella 2018 aloittaneiden erotuomarien kyselylomakkeissa, koska tutkimusongelma oli sen tyyppinen, ettei heille ei haluttu antaa valmiiksi sanoja suuhun, vaan he saivat esittää puhtaasti omia näkemyksiään. Kysely kohdistui oman kerhon uusien erotuomarien ja heidän omiin havaintoihin erotuomaritoiminnasta ja sen asenteista, rekrytointiprosessista, mediasta ja markkinoinnista ja mikä heitä motivoi, miten ja miksi he hakeutuivat erotuomariksi ja mitä ongelmia prosessin aikana tuli vastaan käytännön asioissa ja mitä voisi tehdä paremmin ja mitkä asiat osoittautuivat toimivaksi.

Laadullista tutkimusmenetelmää käytettiin myös omien ja muiden Suomen kerhokouluttajien lomakkeessa, jotka edustivat tutkimuksen sisäisen näkökulman osuutta. Muiden alueiden jääkiekkoerotuomarien kerhokouluttajilta kysyttiin oman erotuomarikerhonsa tilanteesta, tavoista toimia ja heidän haasteista seurayhteistyössä ja yleisissä asenteissa, parannusehdotuksista rekrytointiprosessissa ja markkinointitavoista ja mitkä tekijät heidän mielestä vaikuttavat motivaatioon toimia tuomarina tai mitkä asiat saattavat olla esteenä. Ulkoisen näkökulman tutkimuksessa muiden lajien erotuomarikoordinaattoreille käytettiin myös laadullista menetelmää, juuri vastausten monipuolisuuden vuoksi.

Tutkimuksessa peilattiin eri lajien, kuten jalkapallon ja koripallon erotuomarikoulutajille tai -koordinaattoreille tehdyn kyselyn kautta heidän rekrytointiprosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten markkinointia, motivaatiota, työsuhteen luonnetta, onko erotuomaritoiminta vapaaehtoistoimintaa ja asenteita. Ulkoista näkökulmaa edustivat myös kyselyly potentiaalisille jääkiekkoerotuomareille Etelä-Pohjanmaan alueella, mutta se käsitti pääasiassa kvantitatiivisia, eli määrällisiä kysymyksiä, joita on täydennetty avoimilla kysymyksillä, tarkoituksena että kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja eri kohdissa sai halutessaan antaa lisätietoja ja tutkimustulosten kannalta, että EPJT ry saisi lukuja heidän alueen vastaajien ikärakenteesta, sukupuolesta, vastaajien määrästä, jotka ovat kiinnostuneita toiminnasta nyt tai tulevaisuudessa.

Tutkimusvastauksia seurattiin niiden keruun aikana ja vastauksista ponnahti esiin uusien erotuomarien kohdalta, että jokin kooste muistettavista asioista olisi hyvä, niin sellainen tehtiin PowerPoint-esitykseksi, joka laitettiin myös opinnäytetyön liitteeksi. Tutkimusaineisto oli valmiina kesäkuun 2018 alussa, jolloin alkoi tutkimustulosten analysointi. Tulosten analysoinnissa kokeiltiin erilaisia tekniikoita, ennen kuin löytyi sopivin keino kullekin kyselylle. Potentiaalisten erotuomareiden aineisto oli aivan kvantitatiivinen, eli määrällinen aineisto, ja se siirrettiin sähköisen kyselylomakkeen Webropol-ohjelmasta Professional Statistics-osioon, josta sen sai Excel-taulukkoon. Potentiaalisten erotuomareiden kohdalla käytettiin myös Webropol:n 3.0-version analysointimenetelmää, jossa käytettiin valittujen tekijöiden ristiintaulukointia. Muut kyselyt sisälsivät pääasiassa avoimia kysymyksiä, jolloin heidän vastauksissa käytettiin litterointimenetelmää, jossa vastaukset jaoteltiin eri teemojen alle.

3.5 Kehitystyön analysointimenetelmä

Kehitystyön kokonais kuvan analysointimenetelmäksi valittiin SWOT-analyysi, joka on strategiatyökalu. Perinteisesti SWOT-analyysi on esitelty nelikenttäisenä, jossa sana SWOT muodostuu neljästä kirjaimesta, jotka tarkoittavat englanniksi S *strengths* (vahvuudet), W *weaknesses* (heikkoudet), O *opportunities* (mahdollisuudet) ja T *threats* (uhat). Vuorisen mukaan (2013) SWOT-analyysin avulla on mah-

dollista luoda yleiskuva koko organisaation tilanteesta muutamien keskeisten teemojen kautta. Vahvuudet ja heikkoudet esitetään organisaation sisäisestä näkökulmasta ja mahdollisuudet ja heikkoudet ulkoisesta näkökulmasta.

Tutkimuksen teemoina opinnäytetyössä olivat rekrytointiprosessi, markkinointi, motivaatio ja asenteet, joita tarkasteltiin sisäisestä ja ulkoisesta näkökulmasta, jossa on myös selvitetty nykytila ja tavoitetila. SWOT-analyysistä on olemassa myös kahdeksan malli, jossa tuodaan selkeämmin esille, missä suhteessa heikkoudet ja vahvuudet ovat uhkien ja mahdollisuuksien kanssa ja millä keinoin saadaan luotua strateginen suunnitelma, jossa pystytään vastaamaan kysymyksiin:

Miten organisaatio parhaiten hyödyntää menestystekijöitään eli vahvuuksiaan ympäristön tarjoamissa mahdollisuuksissa? Miten organisaatio hallitsee uhkia vahvuksiensa avulla? Miten organisaatio muuttaa heikkoutensa sopimaan paremmin ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin? Miten organisaatio varautuu mahdollisiin heikkouksien ja uhkien yhdessä luomiin kriisitilanteisiin?

Sisäiset \ Ulkoiset	Vahvuudet (S) - -	Heikkoudet (W) - -
	Mahdollisuudet (O) - -	Hyödynnä menestystekijät → SO suunnitelma
Uhat (T) - -	Uhat hallintaan → ST suunnitelma	Mahdollinen kriisitilanne → WT suunnitelma

Kuvio 4. Laajennettu, kahdeksan kentän SWOT-analyysi (Vuorinen 2013).

Vuorisen (2013) mukaan kahdeksankenttäisen SWOT-analyysin tulokinnassa eri kohdat tarkoittavat:

1. Hyödynnä menestystekijät: tarkoitetaan, miten suunnitelman mukaan kohdeorganisaation omia vahvuuksia voidaan pystyä hyödyntämään ympäristön tuomien mahdollisuuksien avulla.

2. Heikkoudet vahvuuksiksi: tarkoitetaan, millä keinoilla kohdeorganisaation sisäisiä heikkouksia voi pyrkiä vahvistamaan ja miten ne voidaan parhaassa tapauksessa muuttaa jopa organisaation vahvuuksiksi.
3. Uhat hallintaan: esitetään, miten tai millä keinoin organisaation strategian kannalta nimetyt uhat voidaan saada hallintaan.
4. Mahdollinen kriisitilanne: kuvaa organisaation tilannetta ja mitkä tekijät on syytä ottaa huomioon ja miten kriisitilanteeseen voidaan varautua.

3.6 Aineiston keruu ja analyysi

Aineistoa lähdettiin kokoamaan eri tarkastelunäkökulmista, joista sisäisen näkökulman muodostivat uudet erotuomarit ja kerhokouluttajat. Ulkoisen näkökulman tutkimukseen toivat potentiaaliset erotuomarit, muiden lajien erotuomarivastaavat ja havainnot Kanadasta.

Sisäisen näkökulman aineisto koostuu uusien erotuomarien vastauksista kyselyyn, joita kerättiin paperisena vastauslomakkeina PK2:n yhteydessä, joka järjestettiin 9.12.2017 Alavudella. Sinne ei päässyt kaikki tulemaan ja yksi henkilö oli vastannut vahingossa kerhokouluttajien kyselyyn, joten kysely uusittiin nettikyselylomakkeilla. Sähköpostiosoitteet saatiin kerhon omista yhteystiedoista Taso-järjestelmästä.

Oman kerhon kerhokouluttajien vastauksia kysyttiin myös PK2:n yhteydessä ja muiden alueiden kerhokouluttajille lähetettiin sähköinen kyselylomake. Kerhokouluttajat ovat henkilöitä, jotka tietävät oman lajinsa tilanteen sisältä päin perusteellisesti, paikallisesti ja valtakunnallisesti. Heidän yhteystiedot haettiin Suomen Jääkiekkotuomarit ry:n sivuilta ja tarkistettiin käymällä heidän nettisivuilla. Muiden alueiden kerhokouluttajien yhteystiedot haettiin Suomen Jääkiekkotuomarit ry:n Internet-sivuilta yksitellen ja tarkistettiin vielä kerhon omilta sivuilta, mikä siellä oli ajankohtaisin tieto.

Muiden lajien erotuomarivastaavien yhteystietoihin päästiin käsiksi vierailamalla SEL ry:n eli Erotuomareiden liiton sivuilta, josta pääsi eri lajiliittojen nettisivuille hakeman yhteystietoja. Potentiaalisten erotuomareiden kyselylomaketta varten yhteystiedot hankittiin Suomen Jääkiekkoliiton sivuilta, etsimällä Keskimaan alueen

yhteystietoista Etelä-Pohjanmaalla toimivien jääkiekkoseurojen yhteyshenkilöiden osoitteet. Heille annettiin tehtävä jakaa viestiä omassa seurassa joukkueenjohtajille, joiden oli määrä jakaa viestiä joukkueille. Kanadan erotuomaritoiminnasta etsittiin tietoa Kanadan jääkiekkoliiton (Hockey Canada) nettisivujen kautta, josta löytyi eri erotuomarivastaavien yhteystietoja. Kanadasta tuli vain yksi vastaus, joten heidän tilannetta selvennettiin artikkeleita hyväksi käyttäen.

Laadullisen aineiston analyysimenetelmänä käytettiin nykytilan selvittämiseksi Webropol-kyselylomakejärjestelmän analysointityökalun Text Mining-toimintoa, joka tarkoittaa, että vastauksista poimitaan yleisimmin toistuvat tärkeät sanat tai lauseet. Toiminto ei kuitenkaan tunnista synonyymejä, eli samaa tarkoittavia sanoja, joten lopulta teemojen alle jaottelu koettiin helpommaksi tehdä käsityönä. Sanallisten kysymyslomakkeiden vastaukset värikoodattiin teemoittain, joita tässä olivat, rekrytointi vihreä, markkinointi keltainen, motivaatio oranssi ja asenteet sininen. Kuulakärkikynällä merkattiin tutkijan tekemät tärkeät havainnot tai oivallukset ja punaisella erikseen kehityskohteet, jotka sijoitettiin myöhemmin omien teemojen alle tavoitetilana. Myös kirjallisuutta tutkittaessa käytettiin värillisiä liimalappuja sivujen merkitsemiseen aihealueittain.

Aineistosta riippuen menetelmää sovellettiin siten, että uusille erotuomareille jaottelu pääteemojen alle tapahtui siten, että mitkä asiat olivat teemojen alla positiivista, koska heillä oli rekrytointiprosessi juuri tapahtunut ja eniten merkitsivät ne asiat kehitysehdotusten lisäksi, jotka heidät saivat nyt lähtemään prosessiin mukaan. Uusien erotuomarien rekrytointiprosessia analysoitiin myös markkinointiviestinnän AIDA-mallia käyttäen, joka selvensi heidän motivaation lähteitä.

Potentiaalisten erotuomareiden kysely oli lähes kokonaan toteutettu kvantitatiivista menetelmää käyttäen, siksi että tutkimusdataan pääsi käsiksi tilastollisesti ja sen avulla pystyi selvittämään esimerkiksi vastaajien ikärakennetta tai sukupuolta. Kyselyyn oli jätetty tarkoituksella myös avoimia kohtia esimerkiksi, mikä on paras rekrytointi- tai markkinointikanava, joissa vastaajat saivat vapaasti kertoa näkökulmiin, eikä vaihtoehtoja annettu etukäteen. Näistä vastauksista laskettiin useimmin toistuvat yhteen ja jotka esitettiin kuvioissa 5 ja 6 pylväsdiagrammeina. Lopuksi kaikista eri näkökulmista koostettiin kahdeksankenttäinen SWOT-analyysi, jossa tuotiin esille ydinkohdat, joiden avulla päästiin luomaan markkinointisuunnitelmaa.

Vastausten määrään kerhokouluttajille (n=8) ja muiden lajien erotuomarivastaaville (n=7) sai olla tyytyväinen, mutta enemmän olisi toivonut potentiaalisten erotuomareiden ja uusien erotuomareiden osalta. Kanadasta tuli vain yksi vastaus, joten heidän tilannetta päädyttiin havainnoimaan lehtiartikkelein.

3.7 Tutkimusnäkökulmat –kohteiden valinta ja rajaus

Jääkiekkoerotuomareiden rekrytointiprosessin kehittäminen valikoitui tutkimuskohteeksi siksi, että pitkään on ollut yleisesti tiedossa, että jääkiekkoerotuomareita on liian vähän ja että siihen on vaikea saada rekrytoitua uusia henkilöitä, koska se ei työnä ole välttämättä kovin palkitsevaa ulkoa päin tulevien paineiden vuoksi. On havaittu, että ongelma koskettaa koko Suomea ja samalla myös muita urheilulajeja.

Aihe tuli erityisen läheiseksi siksi, että opinnäytetyön tekijä aloitti uutena erotuomarina Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarien koulutuksessa syksyllä 2017 ja ensimmäisellä peruskurssilla puhuttiin siitä, miten paljon otteluita joillain kerhon tuomareilla on hänen oman palkkatyön lisäksi. Koulutuksen alkuvaiheessa nousi esille ajatuksia, voisiko jollain osa-alueella tehdä asioita eri tavalla tai tehokkaammin, että erotuomarikoulutukseen hakeutuisi vuosittain enemmän henkilöitä kuin nykytilanteessa ja miten uusia, potentiaalisia erotuomarikoulutettavia saataisiin houkutelua harrastuksen pariin. Miten rekrytointiprosessia voisi helpottaa, mihin resursseja voisi suunnata ja miten mielenkiintoa voisi herättää markkinoinnin keinoin.

Etelä-Pohjanmaan alueen jääkiekkotuomarit ry:n, eli paikallisen erotuomarikerhon toiminta-alueeseen kuuluvat näissä kunnissa ja kaupungeissa pelattavat jääkiekkoottelut: Alajärvi, Alavus, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lapua, Seinäjoki, Soini, Virrat ja Ähtäri. Näiden paikkakuntien jääkiekkoseurojen kautta lähti kysely potentiaalisille jääkiekkoerotuomareille, jotka ovat EPJT ry:n toiminta-alueella, yli 15-vuotiaita jääkiekkotoiminnassa mukana olevia henkilöitä. 15 vuoden ikä on jääkiekkoerotuomarin tai -toimitsijan alaikäraja ja näistä henkilöistä rekrytoidaan mahdollisesti tulevaisuudessa joukko uusia erotuomareita EPJT ry:n toimintaan.

4 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI

Tutkimuksessa on otettu käytännönläheinen lähestymistapa, jolla on pyritty saamaan tietoa jääkiekkoerotuomarien rekrytointiprosessista ja sen nykytilasta eri sidosryhmien näkökulmasta sekä näkemys tavoitetilasta. Uudet erotuomarit, EPJT ry:n omat ja muiden kerhojen kouluttajat edustavat sisäistä näkökulmaa ja potentiaaliset erotuomarit, muiden lajien erotuomarivastaavat ja Kanadan tilanne vastaavat ulkoista näkökulmaa. Tässä luvussa on esitelty tutkimustulokset ja havainnot tutkimuksen eri osioista ja lopuksi tulosten yhteenveto on esitelty SWOT-analyysi-menetelmää käyttäen.

Taulukko 2. Tarkastelunäkökulmat.

Sisäinen tarkastelunäkökulma	Ulkoinen tarkastelunäkökulma
EPJT ry:n uudet erotuomarit	Potentiaaliset jääkiekkotuomarit EPJT ry:n toimialueella
EPJT ry:n kerhokouluttajat	Muiden lajien erotuomarivastaavat
Muiden jääkiekkoerotuomarikerhojen kouluttajat	Kanada

EPJT ry:n uusia erotuomareilta pyrittiin samaan näkemyksiä rekrytointiprosessista, mitä positiivista he havaitsivat, mitä käytännön ongelmia heillä ilmeni ja kehitysehdotuksia jatkoa ajatellen teemoista motivaatio, rekrytointi, markkinointi ja asenteet. Omilta kerhokouluttajilta kysyttiin omia näkemyksiä nykytilasta, rekrytointiprosessista ja siihen vaikuttavista tekijöistä samoilla teemoilla. Kerhokouluttajilta eri puolilta Suomea on kysytty heidän alueen tilanteesta ja heidän omia näkemyksiä, miten toimintaa voisi kehittää, että erotuomaritoimintaan hakeutuisi koulutettavia enemmän. Nämä muodostivat tutkimuksen sisäisen näkökulman.

Potentiaalisten erotuomareiden joukkoa on haluttu haastatella siksi, että saitaisiin läpileikkaus mahdollisista syistä siihen, miksi erotuomaritoimintaan ei tällä hetkellä hakeudu useampaa henkilöä. Samalla on pyritty herättämään mielenkiintoa erotuomaritoimintaan lähettämällä kyselylomake mahdollisimman suurelle joukolle Etelä-Pohjanmaan alueen kiekkopiireissä ja saada tätä kautta poimittua mukaan uusia potentiaalisia erotuomarikoulutettavia.

Muiden lajien erotuomarivastaavia on haastateltu siitä näkökulmasta, että on saatu tietoa siitä, onko muissa lajeissa pulaa erotuomareista. Tulokset osoittavat, että heitä on vähän, koska 100 % vastaajista oli sitä mieltä, että erotuomareita on vähän. Vastaajat olivat jalkapallon ja koripallon erotuomarivastaavia tai -koordinaattoreita. Näkökulmaa haettiin myös Kanadasta lähettämällä kysely eri alueiden jääkiekkoliittojen erotuomari edustajille. Vain yksi henkilö vastasi, joka totesi, että juuri heidän alueella on tuomareista pulaa. Kanadan-näkökulman tueksi haettiin artikkeleita, jotka kuvaavat syitä, miksi erotuomareita on vähän tai miksi he lopettavat ja mikä sen aiheuttaa.

4.1 Uudet erotuomarit

Uusille erotuomareille tehdyssä kyselytutkimuksessa on pyritty selvittämään, miten prosessia pystytään kehittämään tuoreiden, juuri hiljattain erotuomarikoulutuksen saaneen näkökulmasta, mitä hyvää he havaitsivat tai mitä vaikeuksia uudet erotuomarit kohtasivat prosessin edetessä ja miten heitä voisi paremmin tukea erotuomariuran alkutaipaleella. Kysely kohdistui n=9 henkilöön, joista n=5 saatiin vastaus. Kolme henkilöä oli yli 35-vuotiaita ja kaksi 19–28 vuotta.

Taulukossa 1 on esitelty, AIDA-mallia apuna käyttäen uusien erotuomareiden rekrytointiprosessia, mikä herätti heidän huomion erotuomari toimintaa kohtaan, mikä sai heidät kiinnostumaan, mikä haluamaan erotuomariksi ja miten toiminnan eri vaiheissa tapahtui. Suurin osa oli miettinyt tuomariksi ryhtymistä jo aiemmin ja kiinnostus toimintaa kohtaan heräsi oman lapsen jääkiekkoharrastuksen kautta tai että aika oli sopiva, joko uuden harrastuksen aloittamiselle tai oma peliura oli päättynyt hiljattain. Kaikilla oli sidoksia jääkiekkoon jo aiemmin ja lopullisen halun motiiveina oli hyvin erilaiset syyt, mutta yhtäläistä oli, että kaikki uudet erotuomarit ottivat itse yhteyttä erotuomarikerhoon.

Taulukko 3. Uusien erotuomarien rekrytointiprosessi AIDA-mallia käyttäen.

Huomio (Attention)	Kiinnostus (Interest)	Halu (Desire)	Toiminta (Action)
<ul style="list-style-type: none"> Oman lapsen kautta jääkiekkotoiminnassa mukana oleminen toimihenkilönä tai muuten. Oma jääkiekkoura loppunut hiljattain Ollut mielessä silloin tällöin muutaman vuoden. Ollut mielessä joskus oman peliuran aikana. Ollut mielessä jo 15-vuotiaana. 	<ul style="list-style-type: none"> Oman lapsen Leijonaliiga-otteluissa pelinohjaajana toimiminen. Looginen jatkumo peliuralle. Oma pelaajatausta. Sopiva elämäntilanne nyt. Uuden harrastuksen aloittaminen. Kauden alku sopiva ajankohta. 	<ul style="list-style-type: none"> Tarvitsi työn opiskelujen ohelle. Hyvä liikuntamuoto. Rakkaus lajiin. Esikuvana tunnettu tuomari. Aikaisemmin en uskaltanut. Sääntöjen oppiminen. Uuden näkökulman ja haasteiden etsiminen jääkiekosta. 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteydenotto erotuomarikerhoon sähköpostein ja viestillä. Heti lähdettiin tiedustelemaan kursseista, kun kiinnostus toimintaan heräsi. Kurssille pääsi lähes heti ja pian tuomitsemaan oikeita otteluita.

Uusien erotuomareiden koko prosessin vaiheita tutkittiin kyselyllä, jossa oli useita eri kysymyksiä, joiden avulla he pystyivät kertomaan näkemyksiään siitä, miten he hakeutuivat mukaan ja kun olivat jo päässeet toimintaan sisään ja mitkä asiat olivat positiivisia tai missä oli kehitettävää. Vastaukset litteroitiin uusien erotuomareiden tutkimustulosten analyysissä neljäksi eri teemaksi: motivaatio, rekrytointiprosessi (sisältäen käytännön asiat ja tiedonhankinta), markkinointi ja asenteet. Liitteessä 1 on esitelty tarkemmin aineistoa, jota hyödynnettiin SWOT-analyysissä kappaleessa 4.6.

4.2 Kerhokouluttajat

Kerhokouluttajat ovat oman alansa asiantuntijoita ja tietävät laajasti myös muiden alueiden tilanteesta. Kysely lähetettiin 50 henkilölle, joista muutama sähköpostiosoite ei ollut toimiva. Vastauksia tuli n=6 kerhokouluttajalta eri puolilta Suomea ja kaksi n=2 Etelä-Pohjanmaan alueelta. Vastauksiin liitettiin mukaan myös aikaisemmin tehty kysely omille kerhokouluttajille, ettei tulisi toistoa. Toinen kouluttaja oli vastannut myös sähköisellä lomakkeella, joista lopulliseksi määräksi muodostui n=8 henkilöä. Näkemykset vaihtelivat palkkioiden suhteen ja positiivista oli se, että vastauksia tuli kerhon tilanteesta huolimatta. Mukana oli kooltaan 16–255 jäsenen erotuomarikerhoja.

Tulokset on esitetty tarkemmin liitteessä 2, jossa vastaukset on jaoteltu neljän teeman alle rekrytointiprosessi, markkinointi, motivaatio ja asenteet, jotka olivat jaoteltu nykytilaan ja tavoitetilaan. Tutkiessa tuloksia, olisi jaottelun voinut tehdä uudelleen, jossa rekrytointiprosessi ja markkinointi olisi yhdistettynä ja samoin motivaatio ja asenteet, koska esimerkiksi käytettävät rekrytointikanavat ovat myös hyväksi havaittuja markkinointikanavia. Vastaavasti motivaatioon vaikuttaa kiinteästi alalla vallitsevat asenteet.

Eriäviä näkemyksiä tuli kerhojen välillä oli erotuomareiden palkkioissa, toki niihin vaikuttavat, miten paljon otteluita tuomitaan päivässä tai viikonlopussa, mutta kaikissa kerhoissa oli halukkaille riittävä määrä. Ottelumäärien kuormittavuus koettiin olevan suhteellisen hyvällä tasolla, mutta Tasoille 3–4 kaivattiin eniten osaavia tuomareita. Etenemismahdollisuudet tuomariuralla vaihtelivat alueittain, minkä vuoksi toivottiin liitolta selkeämpiä alueellisia linjauksia ja kohdistettua mainontaa. Isojen organisaatioiden, kuten Liigan, Jääkiekkoliiton ja Erotuomariliiton panosta medianäkyvyyteen kaivattiin. Markkinointiin ehdotettiin enemmän värikkyttä sosiaalisen median puolelta, positiivisia juttuja ja näkyvyyttä useimmissa kanavissa, mutta pääosin markkinointi todettiin riittäväksi. Huonojen asenteiden todettiin syövän motivaatiota ryhtyä tuomariksi, jota osa ehdotti, että paikataan suuremmilla palkkioilla ja osa halusi puuttua ongelman lähteisiin, eli valmennuksen käytös koettiin negatiiviseksi ja heidän kanssa toivottiin parempaa keskusteluyhteyttä ja mukaan koulutukseen. Seuratasolla yhteistyö toimi hyvin, mutta ongelmat olivat lähinnä joukkuekohtaisia.

4.3 Potentiaaliset erotuomarit

Opinnäytetyön laajin tutkimuskohde oli potentiaaliset erotuomarit, joilta oli tarkoitus kerätä sellaista tutkimustietoa, mikä pureutuisi tarkemmin joukkoon, millaisia potentiaalisia jääkiekkoerotuomareita Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:n alueella ja sen kiekkopiireissä on ja etsiä keinoja, miten tuomaritoiminnasta saisi houkuttelevampaa. Kyselyyn vastasi 54 henkilöä ja se lähetettiin 77 henkilölle, joiden oli määrä jakaa kyselyä eteenpäin oman seuran sisällä. Levikki olisi voinut olla laajempi, koska jos kaikkien 77 henkilön kautta olisi saanut 10 vastausta, olisi otanta

voinut olla 770 henkilöä. Vastausprosentiksi kuitenkin muodostui 54 vastaajasta 77 lähetettyä lomaketta kohden 70 %.

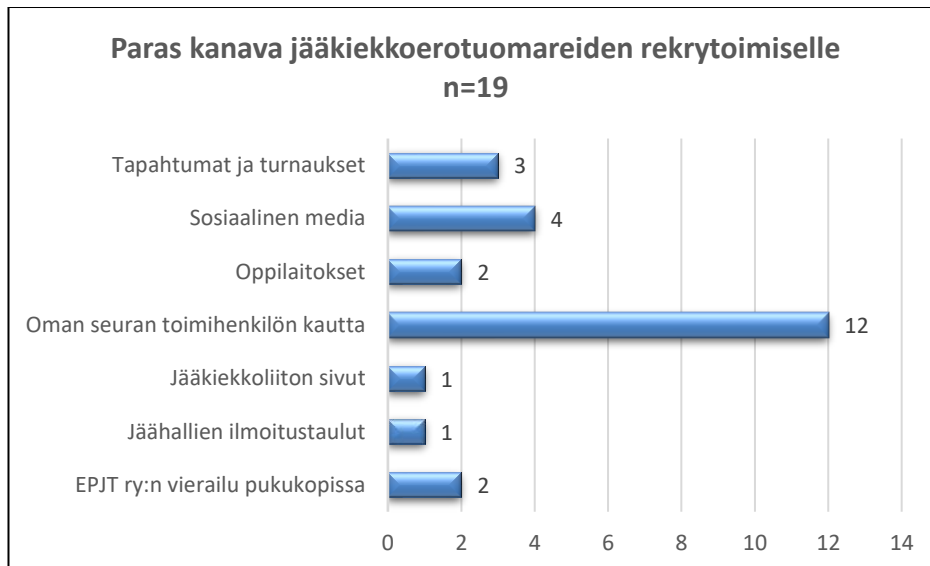
Jääkiekon pelaajataustaisista (n=32) henkilöistä, 15-18-vuotiaita junioripelaajia vastasi kyselyyn varsin vähän ja heiltä olisi toivottu enemmän vastauksia ja suurin joukko muodostui yli 30-vuotiaista. Vastaajista iso osa oli aktiivisia seuratoimijoita, jääkiekon parissa 16 toimi valmentajana ja 26 toimihenkilönä, lisäksi 27 henkilöllä oli kokemusta toimitsijatehtävistä. Yli puolet, eli 54 % (n=29) ilmoittivat olevansa myös juniorin vanhempia. Kaikista vastaajista noin 59 prosentilla (n=32) oli jääkiekosta pelaajataustaa. Perusjoukko vastasi kuitenkin tyypillisiä jääkiekkopiireissä toimivia henkilöitä ja pelaajia, koska tällä alueella on vahva harrastekiekkopohja ja kaikkien vastaajien pelivuodet yhteenlaskettuna olivat 432 vuotta, joka jaettuna vastaajien määrällä (n=54), tekee 8 vuotta per vastaaja.

Tarkempaa tarkastelua varten voidakseen määritellä, millainen nykytila rekrytointiprosessissa vallitsee potentiaalisten erotuomareiden näkökulmasta, valittiin neljä teemaa. Kysyttäessä mikä on paras markkinointikanava ja paras rekrytointikanava, tuli vastauksista esiin, että oman seuran toimihenkilöt olisivat paras keino. Kun tulosta verrattiin kysymykseen: Oletko saanut jääkiekkoerotuomareiden rekrytointiin liittyvää sähköpostia seuraltanne tai muulta taholta viimeisen vuoden aikana, noin 54 % (n=29) vastasi, ettei ole saanut ja noin 26 % (n=14) vastasi, ettei ollut varma, joista muodostui koko kyselyn kannalta tulokseksi, että 80 % vastaajista ei tiedostanut havainneen markkinointia.

Alla olevissa kuvioissa 5 ja 6 on esitelty, miten tulokset jakautuivat vastaajien kesken. Oman seuran kautta toivottiin saatavan tietoa muun muassa seurojen järjestämissä vanhempain- tai pelaajapalavereissa sekä valmentajien, valmennuspäällikön tai joukkueenjohtajan kautta ja yksi mainitsi lisäksi, että erotuomaritoiminnasta pitäisi kertoa pelaaville junioreille säännöllisesti koko peliuran ajan. Toiseksi yleisimmäksi vaihtoehdoksi parhaaksi kanavaksi sijoittui sosiaalinen media, millä tarkoitettiin Facebookia, Instagramia ja YouTubea. Vastaajien määrä suhteessa vastauksiin selittyy sillä, että osa vastaajista esitti useampia vaihtoehtoja. Kysyttäessä parasta markkinointikanavaa, vastasi n=24 henkilöä ja vastauksia saatiin 29 erilaista ja parasta rekrytointikanavaa, vastasi n=19 ja vastauksia saatiin yhteensä 25.

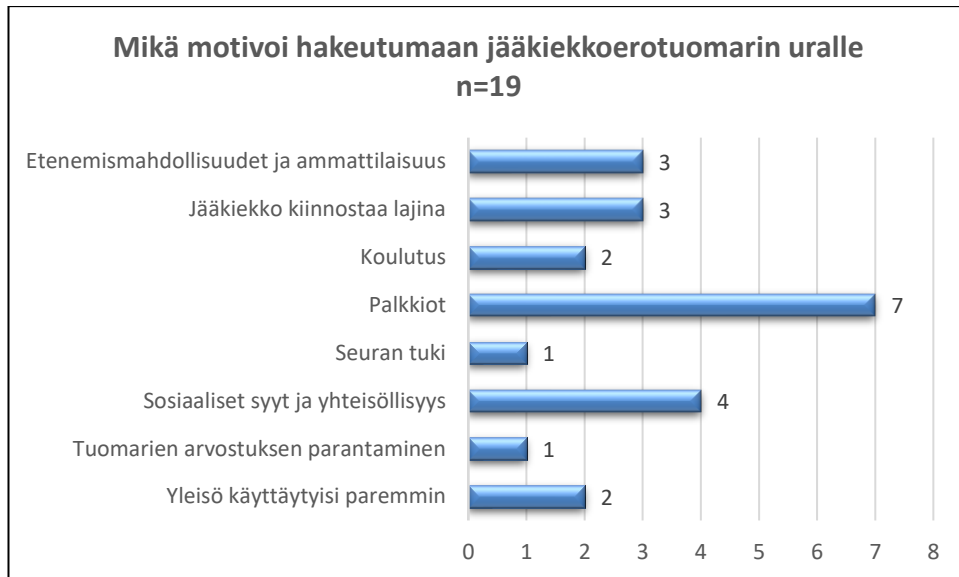


Kuvio 5. Paras markkinointikanava.



Kuvio 6. Paras rekrytointikanava.

Kuviossa 7 on esitelty, mitkä syyt voisivat motivoida hakeutumaan jääkiekkoerotuomariksi. Esille nousi vastaajien kesken palkkiot, mutta sosiaalisiksi ja yhteisöllisiksi syiksi mainittiin junioritoiminnan mahdollistaminen, hauskuus, nuorten saaminen mukaan ja tuomaritoiminnan hyvien puolien esiin tuominen paremmin. Myös etene-
mismahdollisuudet houkuttelivat ja kaksi henkilöä vastasi, että lähtisi mukaan, jos siitä voisi saada ammatin. Tähän kysymykseen vastasi n=19 henkilöä ja vastauksia saatiin 23 erilaista.



Kuvio 7. Jääkiekkoerotuomariuralle hakeutumisen motivaatiotekijät.

Kuviossa 8 on syitä, mitkä ovat hakeutumisen esteenä ja suurimmaksi osoittautui aikapula, joka tarkoittaa myös sitä, että itse pelaa vielä jääkiekkoa. Toisena oli muut tehtävät jääkiekon parissa, joka tarkoitti toimihenkilötehtäviä. Tähän kysymykseen vastasi n=18 henkilöä ja vastauksia saman verran.



Kuvio 8. Syitä, miksi et hakeutuisi jääkiekkoerotuomariksi.

Taulukossa 4 on esitelty, ikä- ja sukupuolijakaumaa sekä vastaajien taustaa kaikkien vastaajien n=54 kesken, eli naisia vastasi kyselyyn n=21, joka vastaa 39 prosentin osuutta ja miehiä n=33, joka vastaa 61 prosentin osuutta. Taulukossa on myös esitetty pelaajataustaisten vastaajien osuus, joka oli yhteensä n=32 ja vastaa 59 prosenttia kaikista vastaajista. Kyselylomakkeessa kerrottiin, että jääkiekkoerotuomarilta odotetaan 15-vuoden ikää, rehellisyyttä, vastuuntuntoisuutta, määrätietoisuutta, sitoutumista, sujuvaa luistelutaitoa, sääntötuntemusta ja tulkintakykyä. Erotuomarille on myös etua pelaajataustasta. Montako ominaisuutta sinulta löytyy edellä mainituista? Vastaajien määrä tähän kysymykseen oli n=52, joista n=3–4 ominaisuutta löytyi n=13 henkilöltä ja n=35 mainitsi, että omaa viisi tai useamman, joten tutkimuksessa päätettiin jatkoanalyysissä keskittyä tähän 35 henkilön joukkoon.

Taulukko 4. Potentiaalisten erotuomareiden ikäjakauma ja tausta.

Kysymys ja vastaajien lukumäärä=n	yht. lkm	Ikäjakauma (vuotta)											
				15-18		19-21		22-25		26-29		yli 30	
		Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Ikäjakauma sukupuolittain n=54	54	21	33	4	8	2	1	0	2	0	3	15	19
Minulla on pelaajataustaa jääkiekossa n=54	32	8	24	4	8	2	1	0	2	0	3	2	10
Montako tuomarin ominaisuutta sinulta löytyy? n=52													
Minulla on 3-4 näistä ominaisuuksista	13	6	7	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6
Minulla on 5 tai useampi ominaisuutta	35	12	23	4	7	2	1	0	2	0	3	6	10

Tutkittaessa koko joukon (n=54) mielenkiintoa jääkiekkoerotuomarioimintaa kohtaan, kahdella eri kysymyksellä saatiin tulokseksi 37 % kaikista vastaajista (n=20 henkilöä). Yhteensä 20 henkilöä voisi harkita ryhtyvän jääkiekkoerotuomariksi, joko heti peliuran jälkeen, sen aikana tai jos joku pyytäisi ja 20 henkilöä voisi harkita ryhtyvän jääkiekkoerotuomariksi heti oman peliuran jälkeen, peliuran aikana tai jos joku pyytäisi.

Oletko koskaan harkinnut ryhtyväsi jääkiekkoerotuomariksi? (n=54)

(n=7) Kyllä

(n=13) Ehkä myöhemmin

(n=30) En

(n=4) Olen toiminut jääkiekkoerotuomarina (Montako kautta?)

Milloin voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi? (n=54)

(n=7) Heti oman peliuran jälkeen

(n=4) Oman peliuran aikana

(n=9) Jos joku pyytäisi

(n=31) En missään tapauksessa

(n=3) Ei vastausta

Tarkistettaessa 35 henkilön keskuudesta, joilla oli 5 tai useampi jääkiekkotuomarin omaisuus heidän kiinnostustaan erotuomaritoimintaa kohtaan, lähdettiin aineistoa purkamaan jo todetun markkinoinnin puutteen kautta, henkilöillä, joilla oli 5 tai useampi jääkiekkotuomarin omaisuus, sekä kiinnostus. Tuloksista rajattiin 35 henkilön joukosta aluksi neljä (n=4) henkilöä pois, koska he ilmoittivat, ettei heillä olisi potentiaalia jääkiekkoerotuomariksi ja he, jotka vastasivat kysymykseen, milloin voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi, että ei missään tapauksessa (n=11) ja jäljelle jäi n=20 henkilöä.

Vaikka tulosta voi pitää luotettavana, silti vastauksista löytyi ristiriitaisuuksia, kuten kysymyksessä oletko törmännyt jääkiekkoerotuomaritoimintaan liittyvään markkinointimateriaaliin, tästä 35 henkilön joukosta vastasi n=20 henkilöä, ettei kiinnosta, ja kysymykseen oletko törmännyt jääkiekkoerotuomarien rekrytointiin liittyvään markkinointimateriaaliin, vastasi n=22 henkilöä, ettei kiinnosta. He olivat kuitenkin aikaisemmissa vastauksissa kertoneet aikovansa ryhtyä erotuomariksi joko heti uran jälkeen tai uran aikana tai myöhemmin. Epäselväksi jäi, tarkoittivatko he sillä, että juuri nyt ei kiinnosta, vai että ei kiinnosta ollenkaan, joten myös kysymyksen asettelussa olisi voinut olla nämä molemmat vaihtoehdot.

Lopulliseksi joukoksi muodostui arviolta 9–15 henkilöä, jotka olisivat potentiaalisia erotuomareita, jotka omaavat 5 tai useamman jääkiekkoerotuomarin ominaisuutta ja olivat harkinneet jääkiekkoerotuomariksi ryhtymistä, joko heti uran jälkeen tai uran aikana ja jotka eivät ole havainnut markkinointia tai haluaisivat lisätietoa. Tätä tukee se, kun koko aineistoa (n=54 henkilöä) analysoitiin ristiin ja rinnakkain asetettiin ominaisuudet ja ei markkinointia, vastausten perusteella tällaisten henkilöiden määrä oli n=15 useassa vastauksessa, jotka omaavat 5 tai useamman jääkiekkoerotuomarin ominaisuuden ja heistä, jotka eivät olleet kohdanneet markkinointia, luku oli usein

n=9. Tämä tietoa kertoo, mikä on se joukko, johon kannattaa lisätä markkinointia ja millaista markkinoinnin pitäisi olla, että se tavoittaa heidät.

Liitteessä 1 on esitelty tarkemmin taulukoin kohtia, joissa ominaisuudet eivät kohtaa markkinointia, mitä aineistoa käytettiin myös SWOT-analyysia varten. Tärkeimpiä havaintoja vastaajista oli:

- Suurin joukko oli ikäryhmästä 15–18 vuotta, jotka eivät olleet havainneet markkinointia ja näistä naisia n=5 ja miehiä n=10.
- 15 henkilöstä n=9 ei ollut havainnut markkinointia
- Eri rooleista pelaajista n=14 markkinointia ei ollut havainnut n=8, toimitsijoista n=6, markkinointia ei ollut havainnut n=5.
- Kouluttautumisprosessista n=10, jotka halusivat lisätietoa, n=9 ei ollut havainnut markkinointia.
- 12 henkilöä, eivät olleet hakeneet tietoa, miten hakeutua erotuomariksi, heistä n=8 eivät olleet myöskään havainneet markkinointia.
- 9 henkilöä, jotka haluaisivat lisätietoja erotuomari toiminnasta, eivät olleet kukaan havainnut markkinointia.
- 8 henkilöä, jotka haluaisivat lisätietoja rekrytoinnista, n=7 ei ollut havainnut markkinointia.
- Tietoa erotuomareiden rekrytoinnista omalta seuralta ei ollut saanut tai ei ollut varma n=13 henkilöä ja heistä n=9 ei ollut havainnut markkinointia.
- Uran aikana kouluttautumiselle paras ajankohta oli kevät ja uran jälkeen syksy.

4.4 Muiden lajien erotuomarivastaavat

Opinnäytetyössä haettiin tutkimukselle ulkoista näkökulmaa muiden lajien erotuomarikoordinaattoreilta ja erotuomarivastaavilta, joista kyselyyn vastasi yhteensä n=7 koripallon ja jalkapallon edustajaa. Kysely oli lähetetty myös salibandyn edustajille, mutta heiltä ei tullut yhtään vastausta. Liitteessä 4 on esitelty tuloksia tarkemmin, mutta tiivistettynä vastauksissa korostettiin lajiliiton ja seurojen merkitystä rekrytointiprosessissa ja kerrottiin, että erotuomarikoordinaattorin tehtäviin kuuluu prosessin tehostaminen. Seurat organisoivat pelinohjaajakoulutuksia, joista ohjattiin

henkilöitä erotuomarikursseille. Rekrytinnin ongelmaksi koettiin erotuomaritoiminnan näkymättömyys tai että nuoret eivät koe kerhotoimintaa omakseen. Toimiva mentorointiohjelma koettiin mahdollisuudeksi, myös erotuomaritoiminnan positiivinen esille tuominen katsottiin tärkeäksi, ettei mediassa olisi aina vain negatiivisia uutisia.

Myös valmentajien tietämättömyys säännöistä johtaa tilanteeseen, että lapsille ei opeteta treeneissä sääntöjä ja otteluissa tehdään omia tulkintoja, mikä on oikein. Erotuomaritoiminnan arvostusta ja yhteisöllisyyttä pitäisi parantaa valmentajien huono käytöksen vuoksi, joten tärkeänä tavoitteena pidettiin sitä, että seurat tekevät etukäteen suunnitelman arvopohjan luomiselle, jonka he jalkauttavat sen jokaisen aloittavan joukkueen aikuisten kanssa. Myös katsomokäyttäytymisen mainittiin olevan nuoria tuomareita kohtaan huonoa, mikä johtaa siihen, että motivaatio hiipuu ja uusia ei hakeudu toimintaan mukaan. Vastauksissa ehdotettiin, että seurat nimeäisivät henkilön, joka kiertäisi joukkueissa selventämässä seuran linjaa tällaisia tapauksia kohtaan ennaltaehkäisevästi.

Markkinointi koettiin vähäiseksi pääosin resurssipulan vuoksi ja yleisimpiä käytössä olevia kanavia olivat nettisivut ja Facebook, myös joukkueita lähestyttiin suoraan. Markkinoinnin tehostamiskeinoiksi lueteltiin lajien eri tapahtumat, messut ja sosiaalisesta mediasta myös YouTube. Vastauksissa tuli esille myös lajijyhteistyö, jota olisi syytä kehittää.

4.5 Kanadan tilanne ja toimintatavat

Tutkimuksessa on myös peilattu tilannetta Kanadassa, jossa jääkiekkoerotuomariksi kouluttautuminen toimii pääosin samalla tavalla kuin Suomessa, mutta myös juniorituomareille on järjestetty toimintaa. CTV News Calgary:n sivuilta löytyi Franklinin (2018) artikkeli *Video hopes to encourage more youth to become hockey referees*, jonka videolla kerrotaan nuoresta pojasta, joka osallistui tuomareiden järjestämään tapahtumaan junioriturnauksen yhteydessä. Tapahtumassa tuomaroinnin mentorointiohjelmassa olevat nuoret pääsivät kokeilemaan tuomarointia oikeissa peleissä vain itseään muutamaa vuotta nuorempien otteluissa. Artikkelin videolla

kerrotaan, että juniorituomareille on oma mentorointiohjelma, jossa aikuinen on opastamassa jäällä ottelun aikana ja tuomari saa samalla välitöntä palautetta.

Tutkimusta varten oltiin yhteydessä Kanadaan, että voisi verrata keskenään heidän toimintatapaa Suomen käytäntöihin. Sähköpostihaastatteluun tuli vastaus Pohjoisen territorion erotuomaripäälliköltä Craig Hockridgelta, joka kertoi aluksi, että jääkiekko on Kanadassa niin suosittua, että siellä on useita jääkiekkoliittoja, jotka kaikki toimivat Hockey Canada:n alaisuudessa. Hänelle esitettiin kysymyksiä, miten he rekrytoivat uusia erotuomareita, mitä ongelmia rekrytinnissa ilmenee, millä tavalla erotuomaritoimintaa markkinoidaan ja onko heillä tarpeeksi erotuomareita. Myös erotuomareiden palkkioista kysyttiin ja median vaikutuksista erotuomareiden rekrytinnissa.

Hockridgen mukaan heillä ei ole olemassa markkinointistrategiaa, vaan käyvät kouluilla puhumassa erotuomaritoiminnasta 13–14-vuotiaille ja yrittävät sitä kautta rekrytoida uusia tuomareita. Hockridge luetteli syitä, miksi uusia erotuomareita on hankala rekrytoida ja nosti esille, että erotuomarina toimiminen vaatii tiettyä persoonallisuutta ja ongelmana on, kuinka löytää sopivia henkilöitä hakeutumaan koulutukseen. Suurimmaksi ongelmaksi hän kuitenkin nosti valmentajat ja seuraavaksi pelaajien vanhemmat, jotka luovat suuria paineita toimia erotuomarina. Heidän alueella Pohjoisessa territoriossa erotuomareista on pulaa, mutta useimmilla alueilla tilanne on hyvä. Hockridgeltä kysyttiin heidän erotuomaripalkkioista ja nuorimpien peleissä korvaus on 18 Kanadan dollaria ja hieman alle 18-vuotiaiden peleissä jopa 64 Kanadan dollaria. Heillä on mahdollista edetä ammattituomariksi, joihin luetaan CHL, ECHL, AHL ja NHL-tasoiset ottelut ja niistä on mahdollista tienata todella hyvin. Häneltä kysyttiin myös median vaikutuksista erotuomaritoimintaan ja Hockridgen mukaan tiedotusvälineet tuovat esille, miten esimerkiksi vanhemmat tappelevat, lyövät tuomareita ja huutavat heille. Hän kuitenkin lisäsi, että pelejä pelataan erittäin paljon, joissa ei ole tämän tyyppistä toimintaa ollenkaan.

The Canadian Pressin artikkelin (Maclean's Magazine 2015 [viitattu 16.6.2018.]) mukaan joka puolella Kanadaa vallitsee samat ongelmat juniorikiekkoilun puolella, tuomareihin kohdistuu äänekkästä arvostelua useimmiten valmentajien taholta ja myös vanhemmat ovat osallisia huonoon käytökseen. Artikkelissa Minor hockey vs. abusive hockey parents, kerrotaan huolestuttavia piirteitä ”kaukaloraivosta”, johon

vanhemmat syyllistyvät, joka johtaa siihen, että tuomarit turhautuvat työhönsä ja lopettavat. Artikkelissa oli esitetty kartalla väkivaltatapaukset nuorten jääkiekossa Kanadassa vuosina 2009–2015.

Kanadasta löytyi Sciencedirectin (2006) sivuilta artikkeli kanadalaisen Reginan yliopiston professoreiden Dorschin ja Paskevichin (2006) tutkimuksesta urheilupsykologian alalta *Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials*, jossa oli tutkittu millaisia haasteita ja stressitekijöitä jääkiekkotuomarit kohtaavat, kun he tekevät otteluissa vaikeita ja nopeita päätöksiä. Tutkimus oli maksumuurin takana, mutta artikkeleissa oli selvennetty sisältöä. Kanadan CTV Newsin artikkelissa (2007) Dorsch kertoi, että yksi kolmasosa Kanadan jääkiekkotuomareista lopettaa vuosittain, joka on lukumäärältään noin 10 000 henkilöä. Syitä lopettamisille ovat sanalliset hyökkäykset tuomareita kohtaan, joissa jopa uhataan henkeä. Viimeisin maininta tutkimuksesta Kanadan Social Sciences and Humanities Research Council (2017) julkaisussa *Ice hockey officials' coping and performance*, jossa Dorsch kertoi jääkiekkotuomareiden selviytymisestä ja suorituskyvystä ja mainitsi koko jääkiekkotuomaroinnin alan olevan kriisissä, koska tuomarien koulutukseen ei sisälly muuta kuin sääntöjen oppimista ja henkinen puoli on unohdettu kokonaan. Jääkiekon pelaajien henkisestä puolesta ollaan enemmän huolissaan ja samalla unohdetaan, että myös tuomari on ihminen. Dorschin mukaan urheiluseurojen ja järjestöjen pitäisi enemmän tutkia ja etsiä työkaluja, millä keinoin jääkiekkotuomareita saadaan pidettyä alalla.

4.6 Kahdeksankenttäinen SWOT-analyysi EPJT ry

Alla olevassa taulukossa 5 on esitetty tiivistelmä kahdeksankenttäisen SWOT-analyysin avulla pohjaa EPJT ry:lle rekrytointiprosessin kehittämiseksi. Tarkastelussa ovat sisäisen näkökulman vahvuudet ja heikkoudet, miten vahvuuksia voitaisiin hyödyntää ja kääntää ne vahvuuksiksi. Ulkoinen näkökulma tuo esille mahdollisuudet ja uhat ja pohditaan, miten uhat saataisiin hallintaan tai mikä olisi mahdollinen kriisitilanne. SWOT-analyysiin on valittu mukaan eri näkökulmista merkittävimmiksi osoittautuneet nykytilaa ja tavoitetilaa edustavat tekijät.

Taulukko 5. Tiivistelmä EPJT ry:n strateginen suunnitelma rekrytointiprosessin kehittämiseksi SWOT-analyysimenetelmää käyttäen.

Sisäiset Ulkoiset	Vahvuudet (S)	Heikkoudet (W)
		<ul style="list-style-type: none"> •Tuomarin koulutus •Etenemismahdollisuudet •Sitoutuminen •Hyvä seurayhteistyö. •Tahtotilaa positiiviseen julkikuvan muutokseen.
Mahdollisuudet (O)	1. Hyödynnä menestystekijät	2. Heikkoudet vahvuuksiksi
<ul style="list-style-type: none"> •Arvopohjan jalkauttaminen seuratasolla •Koulutukset sidosryhmille •Tuomaripalkkiot, uramahdollisuudet tiedoksi •Yhteisöllisyyden lisääminen •Avoimuus •Positiivinen markkinointi •Sosiaalinen media 	<ul style="list-style-type: none"> •Erotuomaritoiminta osaksi kasvatusta •Sidosryhmien välille avoimempi, kommunikoiva ilmapiiri. •Aktiivisuutta markkinointiin eri muodoissa, myös sosiaalisessa mediassa. •Toiminnan esittely, faktat ja positiivisuus •Esikuvien luominen 	<ul style="list-style-type: none"> •Mukaan nuorten käyttämiin sosiaalisen median kanaviin •Tuodaan enemmän esille uratarinoita ja mahdollisuuksia. •Suomen Jääkiekkoliiton tuki paremmin mukaan rekrytointiprosessiin. •Luodaan kommunikoiva yhteisö ja positiivinen ilmapiiri. •Ollaan esillä.
Uhat (T)	3. Uhat hallintaan	4. Mahdollinen kriisitilanne
<ul style="list-style-type: none"> •Huonot asenteet ja käytös •Heikko ymmärrys toimintaa kohtaan joukkueetasolla. •Media luo negatiivisia mielikuvia. •Markkinointi ei tavoita nuoria. •Seurojen tiedonvälitys. •Ajanpuute •Jääkiekkotuomareita ei ole tarpeeksi ylempien sarjojen otteluihin. •Huipulla ei ole mahdollisuutta täysammattilaisuuteen. 	<ul style="list-style-type: none"> •Seurojen sitouttaminen toimintaan. •Uudenlaisen kulttuurin sekä yhteisöllisyyden luominen. •Pitkäjänteinen työ junioreiden parissa. •Keksitään ratkaisuja, miten pelaajat pääsevät mukaan toimintaan. 	<ul style="list-style-type: none"> •Uusia koulutettavia ei ole ja samalla korkeamman tason tuomareita lopettaisi useampi kerralla. •Otteluita voi joutua siirtämään tuomaripulan vuoksi tai pyydetään muilta kerhoilta apua. •Kommunikaatioyhteys katoaa sidosryhmien välillä. •Jääkiekkoliiton strategia ei toteudu.

Liitteessä 5 on esitelty tarkemmin SWOT-analyysin sisältöä, mutta tässä tiivistelmässä on esitetty lyhyesti pääkohdat

1. Hyödynnä menestystekijät: erotuomaritoiminnan voisi tuoda osaksi kasvatusta, jolloin siitä tulisi pienelle juniorille luonnollinen osa jääkiekkoa, joka johtaa ajan myötä avoimempaan ilmapiiriin eri sidosryhmien välille.
2. Heikkoudet vahvuuksiksi: jääkiekkoerotuomareilla on paljon kerrottavaa omasta toiminnastaan ja he osaavat parhaiten ilmaista, mikä heitä tällä alalla kiinnostaa ja motivoi. Erotuomaritoiminta ei kuitenkaan kohtaa nuoria, mutta heitä on helpompi lähestyä heidän käyttämissään sosiaalisen median kanavissa ja tähän tarvitaan myös Jääkiekkoliiton tukea.

3. Uhat hallintaan: yhteisöllisyyden luominen eri sidosryhmien välille, joka vaatii myös seurojen sitoutumista. Kaikille löytyy jotain mielekästä tekemistä, jotka haluavat toimia jääkiekon parissa ja uudenlainen kulttuuri korostaa, että se ei ole keneltäkään pois, jos pelaaja siirtyy tuomariksi ja luovuttaa uraa, koska hän kuitenkin tuo itse lajille jotain muuta arvokasta.
4. Mahdollinen kriisitilanne: nykyisellään EPJT ry:n tuomarimäärä on tyydyttävällä tasolla, mutta jos useampi 3–4 tason tuomareista lopettaa ja uusia ei hakeudu koulukseen, voi tulla vaikeuksia. Ongelmia tuo lisäksi se, jos Suomen Jääkiekkoliiton strategia epäasiallisen käytöksen pois kitkemiseksi tai yhteistoiminnan parantamiseksi ei toteudu tai erotuomarikerhon ja seurojen välinen kommunikaatio ei toimi. Jälkimmäistä voi kuitenkin pitää hyvin epätodennäköisenä tilanteena.

5 KEHITTÄMISSUUNNITELMA

5.1 Perehdyttämisopas uusille erotuomareille

Vastausten perusteella uudet erotuomarit kaipasivat kurssimateriaaleja sähköisesti ja ohjeet erotuomarikortin hankkimiseksi PK2-vaiheen jälkeen oli hankala löytää. Useimmat linkit kurssimateriaaleihin, löytyvät Erotuomarialueen nettisivuilta ja niihin saattaa tulla päivityksiä kauden aikana, joten uusille erotuomareille ei kannata lähettää montaa erilaista tiedostoa sähköisesti. Palautteen mukaan ehdotuksena on, että uudelle tuomarille voisi tehdä esimerkiksi sähköisen tietopaketin, jota on helppo päivittää ja joka sisältää kaikki seuratuomarikurssin, peruskurssin molempien osioiden materiaalit, sekä ohjeet erotuomarikortin lunastamiseen ja palkkiotaulukkoon kaikkine linkkeineen, josta voi hakea lisätietoa. Tällä hetkellä tiedot ovat ripoteltu Tuomarit-sivuille sinne tänne ja etsimiseen menee paljon aikaa. Tätä sisältöä voisi hyödyntää myös markkinoidessa tuomaritoimintaa uusille kokelaille. Materiaalia ei jää koulutuksista itselle, joten suurimman osan asioista unohtaa.

Tästä palautteesta syntyi perehdyttämisopas uusille erotuomareille, jossa oppaaseen on koottu tärkeimpiä linkkejä pelipassin ja erotuomarikortin hankkimisista var-ten, kirjautumisohjeita eri sivustoille, kuten oman erotuomarikerhon sivuille ja Taso-järjestelmään. Oppaan avulla uusi erotuomari voi etsiä tietoa, päästä helposti alkuvaiheessa eteenpäin käytännön asioissa ja löytää helposti kurssimateriaalit, joiden avulla voi kerrata opittua. Opas ei kuitenkaan korvaa sitä, että käytännön oppiminen tehdään kysymällä neuvoa muilta erotuomareilta, vaan helpottaa alkuun pääsemisessä. Kuvassa 4 on esitelty oppaan ensimmäistä sivua ja liitteessä 6 on esitelty tarkemmin perehdytysoppaan sisältöä.

ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Perehdyttämisopas uusille erotuomareille

EP:n Jääkiekkotuomarit ry
 Tilinumero: FI73 4726 1020 0377 61
 Liittymismaksu 10 €
 Jäsenmaksu 10 €

EPJT ry:n sivut, löytyy yhteystiedot ym.
<https://www.epjt.fi/>

Jäsensivut (kirjaututaan omilla tunnuksilla):
<https://www.epjt.fi/jasensivut>

Kirjautuminen Tasoon (kirjaututaan omilla tunnuksilla):
<https://taso.sjtl.fi/taso/login.php> MUISTA ASETTAA ESTEET!

Kuva 4. Perehdyttämisopas uusille erotuomareille.

5.2 Markkinointimateriaaliesimerkkejä

Seuratuomarikurssit (ent. C-tuomarikurssi) ovat pakollisia kaikille, C-juniori-ikäisille jääkiekonpelaajille. Kurssit käydään syksyllä kauden alussa omalla paikkakunnalla ja niitä pitävät paikallisen jääkiekkoerotuomarikerhon kerhokouluttajat. Usein seuratuomarikurssin jälkeen pidetään välittömästi erotuomarikoulutuksen PK1 ja sinne voi jäädä seuratuomarikurssilta halukkaat. Seuratuomarikurssin alkaessa voisi osallistujille jakaa kirjallisen esitteen, joka toimii saatekirjeenä kotiin, jos henkilö haluaa myöhemmin ottaa selvää jääkiekkoerotuomaritoiminnasta. Osallistujista osa saattaa jo seuratuomarikurssin alkaessa tutustua esitteen tietoihin ja tehdä sen perusteella päätöksen, jatkaako PK1:lle. Uusien erotuomarien kyselyssä tuli ilmi, että tiedon jakamista voisi lisätä myös kirjallisesti ja kun ikäryhmältään juuri 15–18-vuotiaat pelaajat kokivat, etteivät he kohtaa ero-tuomaritoimintaan liittyvää markkinointia, niin seuratuomarikurssi olisi hyvä tilaisuus esitteiden jakoon Liitteessä 7 on esimerkki esitteestä, jonka voisi lähettää jo kurssien kutsuvaiheessa. Näin seuratuomarikurssille tulevat olisivat enemmän tietoisia, mihin kaikkeen kurssin käyminen oikeuttaa ja aktivoi ajatusta siitä, olisiko heistä tähän toimintaan.

Facebookia tehokkaammin potentiaaliset erotuomarit on mahdollista tavoittaa WhatsApp-ryhmissä, mikä varmistaisi, ettei tieto jää keneltäkään saavuttamatta,

mutta se vaatisi seuroilta ja joukkueenjohtajilta oman tiedottamistavan kehittämistä. Seuran johdolle lähetettävän tiedotteen voisi suunnitella tekstin lisäksi myös visuaaliseksi. Sitä voisi kehottaa jakamaan sähköpostin rinnalla kuvana joukkueiden WhatsApp-ryhmissä, alle 15-vuotiaiden pelaajien vanhempien ryhmissä ja vanhemmille junioreille myös heidän omissa ryhmissä. WhatsApp-viestin etuna on myös se, että joukkueenjohtaja tietää, milloin viesti on saavuttanut vastaanottajat ja milloin viesti on luettu. Kuvan etuna on se, että se jää puhelimen tiedostoon, kun normaali viesti voi jäädä viestitulvan sekaan. Kuvasta näkee myös suoraan viestin sisällön, eikä tarvitse avata linkkiä erikseen ja jokainen voi etsiä EPJT ry:n nettisivuilta lisätietoja niin halutessaan. Liitteessä 8 on esimerkki, millaista viestiä voisi lähettää kuvana.

5.3 Rekrytointiprosessin markkinointisuunnitelma

Rekrytointiprosessin markkinointisuunnitelmaan on tuotu SWOT-analyysin avulla tuotettua tietoa, mihin asioihin rekrytointiprosessin kehittämisessä pitäisi kiinnittää huomiota ja millä keinoin niitä voidaan ratkaista. Liitteessä 9 on esitelty tarkemmin koko suunnitelma taulukkona, jossa vasemmalla puolella on, miten EPJT ry voi kehittää omaa toimintaa ja millä toimenpiteillä suunnitelmaa voidaan hyödyntää kerhotasolla, keskellä tavoitteet ja oikealla puolella Suomen Jääkiekkoliiton osuus, miten liitto voisi ottaa vastuuta sidosryhmien välisestä toiminnasta. Suunnitelma on esitetty kahdesta näkökulmasta siksi, että kyselyiden vastauksissa korostettiin Suomen Jääkiekkoliiton panosta, koulutukseen, markkinointiin ja yhteisöllisyyden parantamiseksi ja mitä mahdollisuuksilla liitolla voisi olla toiminnan kehittämiseksi. Suunnitelma sisältää myös opinnäytetyön tekijän omia, tutkimustulosten kautta heränneitä ajatuksia, joista osaa on valotettu tarkemmin johtopäätöksissä.

Tutkimustulosten perusteella vastauksena, miten erotuomaritoiminnasta saataisiin houkuttelevampaa, esille nousivat yhteisöllisyyden rakentaminen ja sen myötä ymmärryksen lisääminen eri sidosryhmien välillä, jotka tässä tarkoittavat tuomareita, valmentajia, pelaajia ja vanhempia, jotka tarkoittavat usein myös yleisöä. Ratkaisuna ehdotettiin erotuomarikoulutusta junioritoiminnassa oleville henkilöille, niin pe-

laajille, valmentajille kuin vanhemmillekin ja myös sosiaalisen median käyttöä toivottiin sidosryhmien tuomiseksi lähemmäs toisiaan. Kappaleessa 6.2. johtopäätöksissä ja kuviossa 9 on perusteltu tarkemmin yhteisöllisyyden rakentamisen etuja ja mahdollisuuksia.

Varsinaiseen rekrytointiprosessiin, ulkoisen näkökulman mukaan potentiaaliset erotuomarit halusivat tietoa omalta seuralta erotuomaritoiminnasta ja useimmat heistä eivät havainneet seuran kautta tulleen mitään tietoa toimintaan liittyen. Vaikka yhteistyö seurojen kanssa koettiin hyväksi, oli parannettavaa joukkueetasolla. Uudet erotuomarit ehdottivat markkinointikeinona suoraa puhumista pelaajille, jota ei myöskään pidä unohtaa vaikka sosiaalisen median mahdollisuudet tuotiin esiin muissa näkökulmissa. Seurayhteistyön vahvistamisessa voisi korostaa tuomarivas- taavien työpanosta myös toiminnan markkinoinnissa.

Sosiaalinen media on markkinointikeinona nopea ja edullinen keino tuoda erotuomaritoimintaa esiin positiivisesti, mutta vaatii myös henkilöresursseja ylläpitoon. Aluksi EPJT ry voisi päivittää nykyiset nettisivut näyttävämmäksi ja informatiivisemmaksi. Sivuilla täytyisi aina olla näkyvillä seuraavien koulutusten ajankohdat, vaikka ne olisivat vasta alustavia ja Palaute-osiota voisi muokata siten, että nimi kattaa kaikenlaiset yhteydenotot, niin palautteet kuin sen, jos joku haluaa ryhtyä erotuomariksi tai Tule mukaan toimintaan-osioon kokonaan oma yhteydenottolomake. EPJT ry:n sivuilta puuttuu kokonaan jääkiekkoerotuomarien markkinointimateriaali, joita löytyy esimerkiksi Oulun jääkiekkotuomarit ry:n sivuilta. Myös Helsingin Jääkiekkotuomarit HJT ry:n ja Tampereen Jääkiekkotuomarit ry:n sivut ovat ulkoasultaan hyvät esimerkkisivut.

Myöhemmin EPJT ry voisi tehdä avoimet Facebook-sivut omien nettisivujen tueksi, mutta sosiaaliseen mediaan liittyminen vaatii ihan oman suunnitelman ja mikä on juuri se kanava tai kanavat, joilla aloitetaan ja luultavasti alussa kannattaa valita vakiintuneita kanavia, kuten Facebook, Instagram tai YouTube. Myös sisällön informatiivisuuden ja viihteellisyyden astetta kannattaa pohtia etukäteen ja sitä, onko resursseja aktiiviseen ja avoimeen kommunikointiin. Facebookin lisäksi yleinen kanava on Instagram, jonka voi liittää Facebook-tiliin, jolloin Instagramin kuvia tai lyhyitä videoita pystyy linkittämään automaattisesti Facebookin kautta. Facebook-sivuilla pystyy lisäksi etukäteen suodattamaan pois epäasiallisen kielenkäytön asettamalla

sanat, joita sisältäviä julkaisuja ei hyväksytä, kuten kiro sanat. Sosiaalisen median sivustot ovat siinä mielessä hyviä, että niiden kautta pystyy tarkkailla, miten suurta käyttäjäkunta on, onko tarvetta laajentaa esimerkiksi YouTubeen vai jonnekin muulle. YouTube hyviä puolia on, että sitä voisi käyttää oman koulutusmateriaalin tuottamiseen.

Suomen Jääkiekkoliiton panostusta tarvitaan kehittämällä koulutussuunnitelma valmentajille ja vanhemmille. Tarve koulutukselle tuli esille sen perusteella, kun kerhokouluttajille suunnatussa kysymyksessä ”Mihin pitäisi junioripäässä kiinnittää huomiota tai miten voisi toimia toisin, että pelaajat oppisivat, että tuomari on osa peliä?” Kaikissa vastauksissa nousi esiin, että valmentajien huono käytös ja ymmärtämättömyys erotuomaritoimintaa kohtaan on suurin ongelma. Myös vanhemmat mainittiin useaan kertaan. Ratkaisuna voisi olla vähintään seuratuomarikurssin tasoinen koulutus valmentajille, joka sisältää lisäksi 1–2 E-junioreiden ottelua tuomarina. Kurssi olisi pakollinen kaikille E-juniorivalmentajista lähtien, muuten ei voi toimia valmentajana.

Tutkimustuloksissa todettiin, että mukaan koulutukseen tarvitaan myös vanhemmat ja muut joukkueen toimihenkilöt. Kerhokouluttajilta voisi löytyä valmista materiaalia, jolloin heidän ohjauksella voisi luoda myös joukkueen pelilliset säännöt. Joukkueen sääntöjä vaaditaan jo nyt seuratasolla ja sääntöjen sisäistäminen voi varsinkin pienillä junioreilla olla hankalaa. Konkreettinen tapahtuma voisi jäädä paremmin osallistujien mieleen ja sen puitteissa junioreita olisi helpompaa muistuttaa pelisäännöistä myöhemmässä vaiheessa.

Aina tulee kuitenkin esteitä osallistumiselle, niin vanhemmille voisi riittää pelkkä kurssin käyminen joko joukkueen toimihenkilöiden kanssa yhtä aikaa tai nettikurssi, joka on jo valmiina Erotuomarialueen sivulla, jonne pääsee myös Jääkiekkoliiton sivuilta. Kurssin suorittamisesta tulisi olla tulostettava todistus, joka toimisi ”pääsylippuna” seuraamaan oman lapsen otteluita. Todistus toimitetaan joukkueenjohtajalle ja joukkueenjohtaja kuittaa paikalliselle erotuomarikerholle tai oman alueen aluepäällikölle, kun kaikki vanhemmat ovat suorittaneet kurssin. Toimisi samaan tapaan kuin kauden 2017-2018 alussa vanhempien säännöt toimitettiin allekirjoitettuna Jääkiekkoliiton Keskimaan alueen aluepäällikölle.

Opetusvideo säännöistä voisi toimia toisena vaihtoehtona E-juniori-ikäisistä ylöspäin, jos koulutuksia ei ole mahdollista järjestää kaikille. Ajatuksen taustalla on se, että työ täytyy tehdä jo pienten junioreiden keskuudessa mahdollisimman aikaisin, heitä kouluttamalla, valistamalla, innostamalla ja rohkaisemalla tulemaan myöhemmin iän salliessa mukaan jääkiekkoerotuomaritoimintaan. Junioreiden kouluttaminen jääkiekon sääntöihin, turvalliseen peliin ja käyttäytymiseen täytyy aloittaa jo viimeistään nuorempana E-juniorina. Tämä ajatus tuli esille myös kerhokouluttajien vastauksissa. Vastaan tulee aina resurssit, koska joukkueita on paljon ja miten koulutuksia pystyttäisiin järjestämään suurille joukoille, kun paras tapa on puhua henkilökohtaisesti varsinkin pienille kuulijoille. Jos resurssit eivät riitä heti uusien ryhmien kouluttamiselle, voisi Jääkiekkoliitto lähteä kehittämään pienille E-junioreille suunnattua sääntöopasta opetusvideomuotoon. Lapset käyttävät paljon YouTubea ja siellä on jo olemassa Jääkiekkoliiton materiaalia säännöistä, mutta lähinnä erotuomareiden koulutusta varten ja erillisinä videoita. Video voisi olla osa Kunnioita-peliä kampanjaa ja sen täytyisi olla sellaisessa muodossa, jota voisi jakaa myös tiedostona ja olisi katsottavissa myös Leijonat-sovelluksen kautta.

Jääkiekkoerotuomareiden toivottiin olevan esillä turnauksissa ja tapahtumissa. Valtakunnallisen erotuomaripäivän järjestäminen voisi olla yksi ratkaisu, koska monen potentiaalisen erotuomarin täytyy päästä kynnyksen ylitse, että hän uskaltaa kokeilla erotuomaritoimintaa. Suomen Jääkiekkoliitto voisi lanseerata valtakunnallisen tapahtuman, jossa järjestetään esimerkiksi seuratuomarikursseja (jotka oikeuttavat viheltämään F-junioreiden ja E-junioreiden otteluissa erotuomarikortillisen parina) ja rohkeimmat pääsisivät heti kokeilemaan erotuomaritoimintaa käytännössä. Tapahtuma voisi olla valtakunnallinen erotuomaripäivä kauden alussa, jolloin ei pelattaisi virallisia sarjapelejä missään päin Suomea, vaan silloin olisi vain harjoitusotteluita tai turnauksia. Kouluttaja voisi olla jopa jäällä heidän kanssa ja aina vihellyksen jälkeen käydä edellinen tilanne läpi ja hänen käytössä olisi mikrofoni, jonka avulla myös pelaajat kuulisivat, mitä tilanteessa tapahtui. Erotuomaripäivään osallistuminen ei vielä sitoisi, että toimintaan täytyisi lähteä mukaan, vaan se voisi jättää kipinän tulevaisuutta varten.

EPJT ry voisi toteuttaa oman erotuomaripäivän siten, että järjestämisvastuu olisi vuosittain eri paikkakunnalla Etelä-Pohjanmaan alueella ja esimerkiksi nuoremmat

E-juniorit pelaisivat harjoitusturnauksessa, joissa jääkiekkoerotuomarointia kokeiltaan käytännössä ja samalla juniorit oppisivat itsekin uudet säännöt, kun he siirtyvät pitkän kentän peleihin. Kerhokouluttajat pitäisivät ensin seuratuomarikurssin, joka on samalla pakollinen C-junioreille jo tällä hetkellä, mutta se ei sisällä käytännön harjoittelua. Seuratuomarikoulutuksen jälkeen jakaudutaan ryhmiin, jolloin toinen puoli jää kuuntelemaan nykyisten erotuomareiden omia kokemuksia ja lisäinfoa jääkiekkoerotuomareiden uramahdollisuuksista. Käytössä olisi myös infopiste, jossa olisi jaossa materiaalia ja lisätietoa kotiin viemiseksi. Tilaisuus olisi avoin ja ennakoilmoittautumisia voisi ottaa vastaan, mutta myös paikan päälle tullessa pääsisi mukaan.

Rekrytointiprosessin tehostamiseen kaivattiin Suomen Jääkiekkoliiton puolelta terävämpää otetta ja enemmän tukea erotuomarikerhoille. Erotuomarikerhot toivoivat myöskin liitolta aluekohtaista markkinointimateriaalia, koska valtakunnalliset esitteet eivät päde joka puolella Suomea ja todettiin, ettei esimerkiksi myöskään huippuerotuomarirekryssä onnistuttu toivotulla tavalla. Nettihaualla ei myöskään aiheesta löytynyt artikkeleita tai tietoa lanseerauksesta. Alla olevassa taulukossa 6 on esitetty tiivistelmä rekrytointiprosessin kehittämisestä markkinoinnin keinoin.

Taulukko 6. Tiivistelmä EPJT ry:n rekrytointiprosessin kehittäminen markkinoinnin keinoin.

EPJT ry:n rekrytointiprosessin markkinointisuunnitelma		
EPJT ry	Tavoitteet	SJL
<p>E-P:n alueella seurojen välisessä yhteistyössä markkinoinnin roolin korostaminen, koska sitä toivottiin nimenomaan oman seuran kautta.</p> <p>SJL:n mahdollinen koulutusohjelma antaa myöhemmin raamit, miten toiminnassa edetään sidosryhmien osalta.</p> <p>Tukena joukkueiden pelisääntöjen laatimisessa.</p> <p>Mukana tapahtumissa ja turnauksissa.</p>	<p>Seurayhteistyön vahvistaminen</p> <p>Yhteisen arvopohjan luominen ja Suomen Jääkiekkoliiton strategian jalkauttaminen</p>	<p>Toimintamallit seuroille yhdessä SJL:n kanssa</p> <p>Tuen antaminen erotuomarikerhoille</p> <p>Koulutussuunnitelma</p> <p>Kasvatus ja opetus</p> <p>Kunnioita peliä, pelisäännöt</p> <p>Valtakunnalliset tapahtumat</p>
<p>Tiedon jakamisen tehostaminen.</p> <p>Kerhon markkinointimateriaali käyttöön.</p> <p>Avoimempi tiedotus etukäteen seuratuomarikurssin ja peruskurssien sisällöstä ja aikatauluista.</p> <p>Puskaradio.</p>	<p>Markkinoinnin tehostaminen</p>	<p>Aluekohtaiset markkinointimateriaalit.</p> <p>Huippuerotuomarirekrystä tiedottaminen.</p> <p>Viestintä lisenssipelaajille.</p> <p>Korostaa seurojen merkitystä markkinoinnissa yhteisen edun nimissä.</p>
<p>Omat sivut houkutteleviksi</p>	<p>Internet-sivut</p>	<p>Poistaa vanhentuneen sisällön ja toimimattomat linkit Erotuomari-alue-sivustolta.</p>
<p>Sosiaalisen median suunnitelma</p>	<p>Sosiaalinen media → YHTEISÖLLISYYS</p>	<p>Alustan luominen sosiaalisen median yhteisölle yhteisöllisyyden lisäämiseksi.</p> <p>Jääkiekkoerotuomaritoiminnan näkyvyyden lisäämien eri viestintäkanavissa.</p>

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Jääkiekkoliiton strategian jalkauttaminen

Asenteet ovat hitaita muuttumaan ja se vaatii muutosta valtakunnallisella tasolla. Erotuomarikerhoilla on myös oma kattojärjestönsä, jonka periaatteiden mukaan paikalliset kerhot toimivat. Voisiko Jääkiekkoliitto ottaa suuremman vastuun strategian jalkauttamisessa seuratasolle ja varmistaa näin arvojen mukaisen toiminnan Suomen Jääkiekkoliitto korostaa strategian mukaan toiminnassaan kasvatuksellista roolia lajitaitojen opettamiseen ja koska säännöt ovat iso osa lajitaitoja, Suomen Jääkiekkoliitto voisi suunnitella junioreiden koulutusohjelman, joka kestäisi läpi juniorivuosien. Sitä voisi tarjota myös heidän vanhemmille ja joukkueen toimihenkilöille.

Koulutuksessa olisi hyvä ottaa huomioon kaikki sidosryhmät ja tuoda esiin, että lapsella tai nuorella on aina vaihtoehto pysyä mukana jääkiekon parissa, vaikka oma peliura loppuu. Tämä olisi hyvä keino kasvattaa monipuolista jääkiekkoperhettä, joka mainitaan strategian päämääräksi ja olisi kaikkien etu, että potentiaaliset tuomarit otetaan mukaan koulutukseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Koska seuratuomarikurssi on pakollinen C-junioreista lähtien ja jos kurssin vaadittaisiin kaikilta toiminnassa mukana olevilta, niin ajan myötä päästäisiin ajatuksesta, että se on pakollinen ja käännettäisiin ajatus siten, että kurssi on luonnollinen osa jääkiekkoilijan pelaajapolkua.

Suomen Jääkiekkoliitto korostaa strategian mukaan he haluavat olla etulinjan toimija siinä, että epäasiallinen käytös kitketään pois. Rönkkösen (2016) mukaan Suomen Jääkiekkoliitto on lanseerannut Kunnioita peliä-ohjelman yhdessä Helsingin sanomien kanssa virallisesti vuonna 2014. Tämä tarkoittaa, että suomalaisessa jääkiekossa kaikkien eri osapuolten välillä, jotka toimivat eri rooleissa (pelaajat, valmentajat, tuomarit ja vanhemmat) vallitsee keskinäinen kunnioitus ja että ottelupahtumat ovat positiivisia. Konkreettisena toimenä on ollut kuuluttajan tehtävä lukea Kunnioita peliä-vala ennen otteluita, mikä on ollut lähinnä kuuluttajan yksinpuhelua alkulämmittelyn aikana ja sanat ovat kadonneet lämmäreiden taakse. Taulukossa 5 on esitelty Suomen Jääkiekkoliiton Kunnioita peliä-kampanjan sisältö:

Taulukko 7. Suomen Jääkiekkoliiton Kunnioita-peliä ohjelma (Suomen Jääkiekkoliitto, 2018).

KUNNIOITA PELIÄ - OHJELMA
Kunnioita peliä-ohjelma on suunniteltu, jotta suomalainen jääkiekko olisi reilumpaa kaikille sen osapuolille.
Kyse on jokaisen pelin eri roolissa toimivan, pelaajien, valmentajien, tuomareiden ja vanhempien keskinäisestä kunnioittamisesta.
Keskinäiseen kunnioittamiseen perustuvalla käyttäytymisellä <ul style="list-style-type: none"> ▪ tehdään pelitapahtumasta lapsille positiivinen kasvuympäristö, jossa on tilaa onnistumisille ja epäonnistumisille ▪ tehdään pelistä turvallisempaa ▪ taataan valmentajille ja tuomareille työrauha

Konkreettista muutosta voidaan tehdä pienillä teoilla, esimerkiksi jatkossa Suomen Jääkiekkoliiton Kunnioita peliä-valan voisi lausua kuuluttajan yksinpuhelun sijaan kaikki; pelaajat, toimihenkilöt, katsojat ja tuomarit yhdessä ja seisten ja sen jälkeen aloituskokoonpanot jäävät jäälle. Aikaa tähän kuluisi korkeintaan pari minuuttia ja kun kyse on muutamasta lauseesta. Jokainen pelipäivä on juhlapäivä, miksei siitä voisi tehdä vielä arvokkaampaa ja jokainen voisi opetella sen ulkoa? (Suomen Jääkiekkoliitto 2017c.).

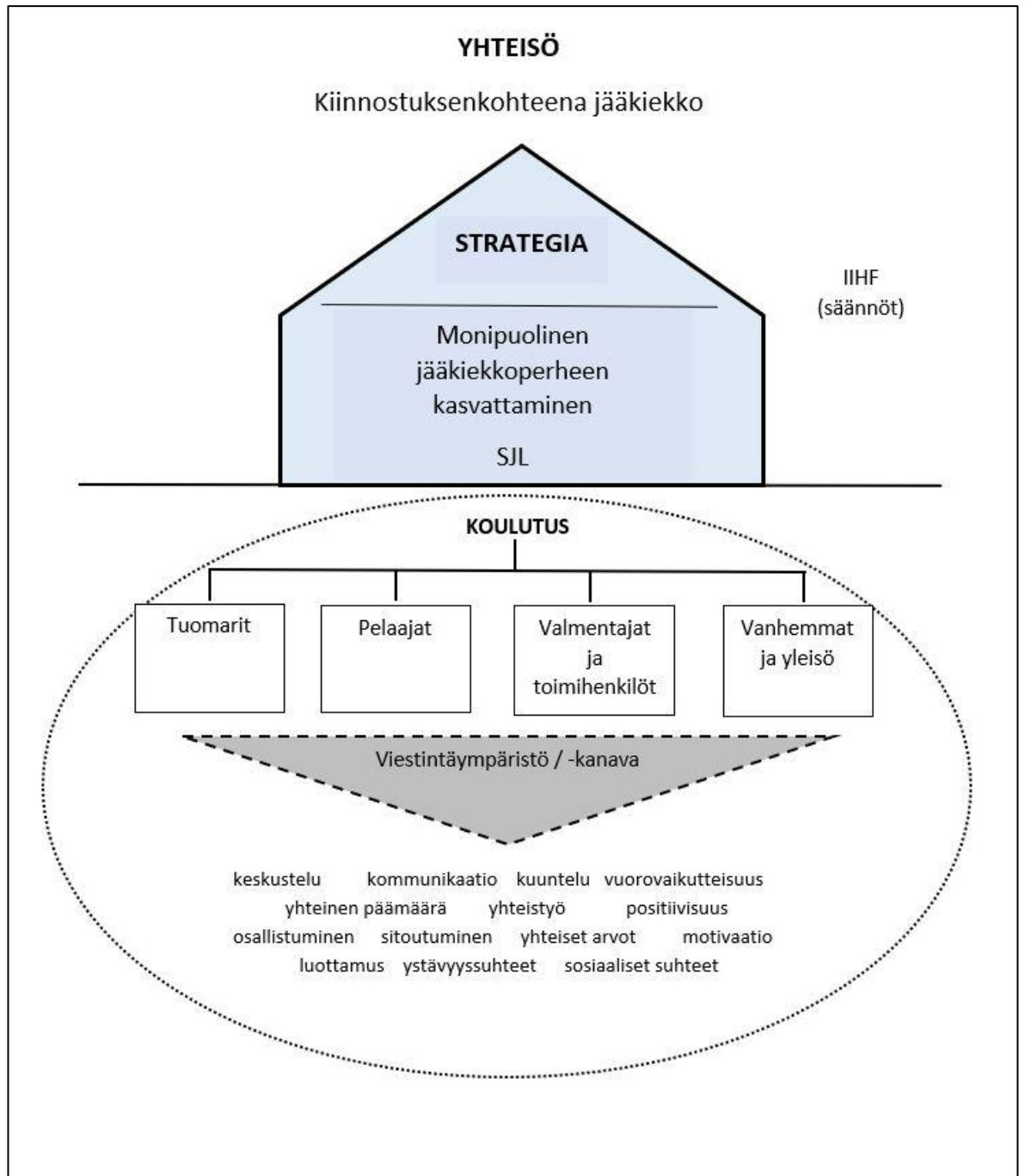
Suomen Jääkiekkoliiton Kunnioita Peliä –vala muistuttaa kunnioittamaan Kiekkoperheen kaikkia jäseniä: pelaajia, valmentajia, tuomareita ja vanhempia. Pelin kunnioittamisessa on kyse hyvästä käytöksestä - siitä että annat kaikkiesi oman joukkueesi puolesta, mutta kunnioitat silti vastustajaa. Muista kunnioitus myös katsomossa. Käyttäydy hallilla, kuten sen ulkopuolella. Ole esimerkki.

6.2 Yhteisöllisyyden rakentaminen sosiaalisen median avulla

Suomen Jääkiekkoliiton strategiassa kuvassa 2 korostetaan seuratoimintaan liittyvässä painopistealueessa yhteistyön kehitystä, jossa myös panostetaan valmentajien, erotuomareiden sekä muiden lajitoimijoiden rekrytointiin ja koulutukseen. Lisäksi mainitaan, että he ovat etulinjassa kitkemässä pois epäasiallista käytöstä. Yhteisöllisyyden rakentamista ja jääkiekkoperheen monipuoliseen kasvattamiseen varten tarvitaan vuorovaikutteisuutta yhteisön jäsenten välille. Ymmärrystä toisia kohtaan voidaan lisätä koulutuksen myötä, mutta viestintää varten tarvitaan oma kanava, esimerkiksi sosiaalisen median viestintäympäristö, jossa keskustelua voi käydä vapaasti.

Erotuomarialueen nettisivustolla on paljon tietoa erotuomaritoiminnasta, mutta se ei välttämättä sellaisenaan puhuttele nykynuorisoa ja sieltä puuttuu eri sidosryhmien välinen kommunikaatiomahdollisuus. Suomen Jääkiekkoliitto voisi perustaa Leijonat Facebook-sivustolleen, Leijonat-sovellukseen tai kokonaan omat sivut ja sen myötä yhteisön jääkiekkotuomareille ja yleisölle. Sivustot voisivat sisältää aktiivisia keskustelun avauksia esimerkiksi säännöistä ja erotuomaritoiminnasta, kuten erotuomareiden tai erotuomaritoiminnan johtohenkilöiden henkilöhaastatteluita, uratarinoita, blogeja ja reaaliaikaisia Q&A-tyyppisiä kysy, minä vastaan-hetkiä viikoittain tai kuukausittain rennosti, mutta asiallisesti. Kanadalainen Team Stripes-yhteisö on hyvä esimerkki siitä, miten he tavoittavat nuoret olemalla esillä oikeissa medioissa.

Sivustolla voisi olla linkitettyinä myös kaikkien Suomen jääkiekkoerotuomarikerhojen omat nettisivut ja Facebook-sivut, jolloin keskustelua olisi tarve käydä lähinnä valtakunnallisella tasolla ja kerhot saisivat keskittyä halutessaan kevyempään sisällön tuottamiseen ja oman toiminnan markkinoimiseen. Kuviossa 9 on esitetty, mitkä asiat muodostavat yhteisön, millainen yhteisö voisi olla ja samalla se sisältäisi myös koulutus- ja oppimisympäristön materiaaleineen. Alla olevassa kuviossa 9 on esitelty niitä mahdollisuuksia, mitä yhteisöllisyyden luomisella voidaan koulutuksen ja viestintäympäristön luomisella saavuttaa.



Kuvio 9. Jääkiekkoyhteisön rakentaminen.

6.3 Yhteenveto ja pohdintaa

Jääkiekkoerotuomareiden rekrytointiprosessin kehittäminen on pitkälinen prosessi ja muutosten aikaansaamiseksi on lähdettävä asenteiden ja toimintakulttuurin muutoksesta. Koulutuksen piiriin on saatava kaikki jääkiekkoperheeseen kuuluvat henkilöt mahdollisimman aikaisessa vaiheessa: pelaavat juniorit, vanhemmat, valmentajat ja joukkueiden toimihenkilöt. Koska asenteet muuttuvat hitaasti ja seurojen tai niissä toimivien joukkueiden sitoutuminen asennemuutokseen on epävarmaa, on mietittävä riittääkö toimenpiteet kerhotasolla vai vaatiiko se Suomen Jääkiekkoliiton toimesta koko Suomen laajuista muutosta kasvatusroolissa esiintymiseen ja voisiko se ottaa näkyvää roolia myös muiden lajien kanssa yhteistyössä erotuomaripulan ehkäisemiseksi.

Yhteisöllisyyden luominen jääkiekkoerotuomariyhteisössä ja eri sidosryhmien välillä ei synny vain strategian määrittelyllä, vaan konkreettisilla toimilla, joka sisältää myös valvontaa ja yhtenäistää käytäntöjä seurojen kanssa, että seurat voivat pitää puolestaan yhtenäistä linjaa omien joukkueiden kanssa. Selkeät ohjeet ja käytännön toimintasäännöt on tultava liiton taholta, että niitä saa ja pitää voida myös vaatia. Liitto voisi painottaa seurojen tuomarivastaaville näkyvämpää roolia myös erotuomaritoiminnan markkinoinnissa ja käy säännöllisesti keskustelua seurojen, joukkueiden ja tuomarikerhon välillä ja tekee pelisäännöt selviksi myös joukkueille ylilyöntien ennalta ehkäisemiseksi yhdessä kerhokouluttajien kanssa. Tuomarivastaavan rooli pitäisi olla sanansaattaja molempiin suuntiin, kerhon ja seuran välillä ja kyseisellä henkilöllä olisi hyvä olla vähintään peruskurssitason jääkiekkoerotuomarin koulutus, että ymmärrystä toimintaa kohtaan löytyy molemmin puolin. Vastaavasti seuralle voi paikalliskerhosta nimetä myös oman erotuomaritutorin, johon voisi myös käyttää henkilöitä, jotka eivät enää toimi tuomari tehtävissä, mutta haluavat olla mukana toiminnassa ja näissä tapauksissa voisi laskuttaa seuraa palavereista, jos heitä ei löydy omaa yhteyshenkilöä hoitamaan yhteydenpitoa seuran ja erotuomarikerhon välillä. Vaihtoehtoja ja keinoja kulttuurin ja asenteiden muuttamiseen varmasti löytyy, jos vain on halua muutokseen.

Suomen Jääkiekkoliitto voisi korostaa sääntöjen oppimista, koska mikä olisi parempaa erotuomaritoiminnan markkinointia koko pelaajapolun ajan kuin, tuoda se luonnolliseksi osaksi lajitaitojen opettamista. Esimerkiksi lentopallossa jo F-juniorit opettelevat sääntöjä ja tuomaroivat turnauksissa toistensa otteluita. Jääkiekossa on toki eri asia, kun tuomarit ovat kentällä yhtä aikaa pelaajien kanssa, mutta esimerkiksi Leijonaliiga-otteluissa voisi olla yksi tai kaksi juniorituomaria aikuisen, mielellään heidän oman valmentajan kanssa, jolloin aikuinen viheltää pelin poikki ja lapset suorittavat aloitukset ja tekevät lopulliset päätökset, kuten oliko kiekko maalissa vai jatketaanko peliä. Juniorituomarit voisivat olla joko turnauksessa pelaavia, omalla tauolla tuomaroivia, jolloin he erotettaisiin liiveillä ottelussa pelaavista ja ettei pelipäivän kuormitus tulisi liian suureksi, niin 20 minuutin erän jälkeen voi vaihtaa tuomareita ja ajatus olisi, että jokaisella pelaavalla joukkueella, oli sitten koti- tai vierasjoukkue, olisi vähintään yksi tuomarivuoro ottelussa.

Siirryttäessä E-junioireihin, jokainen varmasti osaisi kunnioittaa tuomareiden toimintaa paremmin nykytilanteessa, koska he ovat sitä jo itse kokeilleet. Tällä tavoin tuomariuralle siirtymiselle voisi olla matalampi kynnyksen vanhemmalla iällä ja kun oma pelaajaura loppuu erinäisistä syistä, voisi entinen pelaaja kuitenkin jatkaa lajin parissa. Jääkiekkoliitto voisi joka vuosi keväisin ja syksyllä lähettää automaattisen sähköpostin kaikille yli 15-vuotiaille pelaajalisenssin haltijoille viestiä ja muistuttaa tästä uramahdollisuudesta ja pidettäisiin yllä jatkuvaa rekrytointia ja koulutusta koko junioriputken aikana, aloittaen jo ihan pienimmistä pelaajista, joita opetetaan osallistumalla tuomarointiin.

Pohdinnassa on ollut, miksi jääkiekkotuomaritoimintaa ole tuotu mediassa kovin paljoa esille positiivisesta näkökulmasta, vaan suurimmaksi osaksi vain sensaatiohakuisesti. Eikö media pidä sitä tarpeeksi mielenkiintoisena ja täytyykö erotuomarikerhojen tai Suomen Jääkiekkoliiton tuottaa ja jakaa materiaalia itse, että se saisi näkyvyyttä? Yksi kysymys on myös, miksei erotuomaritoimintaa tuoda sosiaalisessa mediassa avoimemmin tai vuorovaikutteisemmin esille, onko pelko yleisön totaalista lynkkaamisesta tai että maine muuttuu negatiivisempaan suuntaan lopullisesti vai onko kyse vain resurssien puutteesta. Joka tapauksessa sosiaalisen mediaan liittyessä täytyy olla tarkat suunnitelmat säännöistä, sisällöstä, miten markkinoidaan, avataan keskusteluita ja minkä verran tuotetaan viihdettä.

Nimekkäät jääkiekkoilijat ovat omalla tavallaan media-ammattilaisia sponsorisopimusten myötä ja heillä on sosiaalisessa mediassa paljon seuraajia. Jääkiekkoerotuomareista voisi myös muodostaa esikuvia ja hyödyntää esimerkiksi huippuerotuomarikoulutettavia, tuoda heidän uran etenemistä esille eri sosiaalisen median kanavissa, he voivat kertoa tekemisistään blogeissa, vieraila joukkueiden luona ja olla mukana tapahtumamarkkinoinnissa. Kuitenkin kaiken tasoisia tuomareita tarvitaan ja tuomaritoiminta on rinnastettavissa vapaaehtoistoimintaan, vaikka siitä saakin palkkion. Kaikilla tasoilla ei voida olla lähes ammattituomareita ja miten kauan jääkiekkoseurat pystyisivät pyörittämään toimintaansa ja viime kädessä kulut katetaan aina junioreiden vanhempien kukkarosta. Siksi jääkiekkoerotuomareiden vapaaehtoistoiminnan jatkuminen on tärkeää turvata myös pidemmällä tähtäimellä.

Kanadassa käytetään lapsituomareita nuorimpien otteluissa, joissa ei ole vielä sallita taklauksia. Tällä hetkellä Suomessa olisi kuitenkin tärkeintä panostaa sidosryhmien koulutukseen ja yhteisöllisyyden parantamiseen. Toki samanlainen mentoriohjelma voisi olla jossain vaiheessa myös Suomessa mahdollista. Nuoret voisivat olla jopa 12–13-vuotiaita, joilla ei vielä omat pelit kuormita liikaa. Kanadassa oli lasten turnauksen yhteydessä järjestetty erotuomarien koulutustapahtuma, jossa lapset tuomitsivat otteluita ja aikuinen mentori oli mukana jäällä. Tutkittaessa Kanadan jääkiekkotuomarien tilannetta, voi tulkita, että Suomessa ei ehkä ole niin rajua toimintaa käytöksen suhteen, mutta Kanadassa kuitenkin pelataan paljon enemmän otteluita kuin Suomessa.

Eri lajien erotuomarikurssin voisi sisällyttää urheilulukioihin ja muihin liikunta-alan oppilaitoksiin ja oppilaitokset saisivat päättää, mitä lajeja heillä valitaan kurssin sisällöksi. Valittavana olisi vaikka kolme eri lajia kerralla, joista yksi päälaji, joka olisi joko oma laji tai minkä tahansa muun lajin tuomaroinnista henkilö olisi eniten kiinnostunut. Muiden lajien erotuomarointia käytäisiin läpi teoriassa, mutta valinnaisen päälajin erotuomarointia kokeiltaisiin käytännössä, joka toimisi samalla kurssin loppukokeena.

Tuomaripulasta on puhuttu jo vuosia ja varmasti jokainen erotuomarikerho tekee parhaansa. Opinnäytetyötä kirjoittaessa tuntui lähes koko ajan, että painittiin itsestään selvyyksien kanssa aiheiden ja tulosten myötä, miten asiat pitäisi olla. Tehtäväksi jäi etsiä epäkohtia, joissa pystytään tehostamaan erotuomarikerhon toimintaa

rekrytointiprosessia paikallisella tasolla ja pohtia mahdollisia toimenpiteitä Jääkiekkoliiton puolelta. Esille nousi vahvasti tarve jääkiekkoseurojen aktivoimiselle rekrytointiprosessin suhteen. Se ei aina tarkoita vain lisää työtä, vaan rakennetaan yhdessä yhteistä tulevaisuutta poistamalla häiriötekijöitä eri sidosryhmien tekemisestä. Laji kehittyy, jos sen eri osa-alueet kehittyvät, kuten tuomarointi, valmennus ja pelaajien taidot. Lisäksi kaikkien heidän kehittyneet jääkiekon sääntötuntemus saattaa parantaa yhteisymmärrystä.

Jatkotutkimuksia tai kehitystehtäviä voisi tämän opinnäytetyön jälkeen olla Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkoerotuomarit ry:n sosiaalisen median strategian suunnittelu ja käytännön toteuttaminen, johon voisi sisällyttää esimerkiksi videoiden tuottaminen sisältöä varten. Seurayhteistyön kehittäminen voisi olla myös yksi aihe, jossa voisi perehtyä tarkemmin viestinnän tehokkuuteen ja jolla pystyttäisiin selvittämään, missä kohtaa erotuomarikerhon ja seurojen välinen viestintä katkeaa ja mistä syistä. Tästä taas voisi kehitellä laajemman tutkimuksen joukkueiden toimihenkilöiden ja vanhempien asenteista jääkiekkoerotuomari toimintaa kohtaan, koska juuri nämä nimettiin suurimmaksi ongelmaksi asenteista puhuttaessa. Tutkimus voisi kattaa koko Suomen tilanteen ja siitä voisi johtaa Suomen Jääkiekkoliitolle uuden koulutussuunnitelman jääkiekon parissa toimiville henkilöille ja junioreiden vanhemmille.

Tutkimustuloksissa merkittävimmit havainnoiksi osoittautuivat, että EPJT ry:n toiminta-alueella toivottiin markkinointia oman seuran kautta, mutta useimmat totesivat, että sitä ei ole tai ei tiedostettu olevan. Sosiaalista median mukaan tuomista painotettiin useissa vastauksissa ja erotuomari toiminnalle toivottiin positiivista näkyvyyttä mediassa ja tapahtumissa. Markkinointia myös toivottiin enemmän, mutta tuloksissa ilmeni, että vaikka uudet erotuomarit eivät olleet havainnet markkinointia, silti heistä kaikki hakeutuivat oma-aloitteisesti koulutukseen. Tästä saattoi päätellä, että nuoret ovat sellaisia, että he haluavat ensin katsella, kerätä rauhassa tietoa, nähdä esimerkkejä ja kuunnella muiden mielipiteitä ennen kuin he tekevät päätöksen lähteä mukaan tuomari toimintaan, joten markkinointia olisi syytä lisätä heidän käyttämiin sosiaalisen median kanaviin.

Sidosryhmien koulutustarpeet nousivat myös vahvasti esille ja tähän toivottiin Suomen Jääkiekkoliiton panostusta. Myös yhteisöllisyyden parantaminen katsottiin merkittäväksi, joka vaatii koulutuksen kautta asenteiden ja kulttuurin muutosta. Yhteen

kokoavaksi voimaksi koulutuksen lisäksi tulkittiin viestintäympäristön rakentaminen. Vaikka puhutaan paljon epäasiallisesta käytöksestä tuomareita kohtaan, potentiaalisten jääkiekkoerotuomareiden keskuudesta suurimmaksi syyksi nimettiin ajanpuute, mikä on esteenä tuomariksi hakeutumisen. Todettiin, että kilpasarjassa pelaavalla ei ole aikaa tai henkilö on jo muussa tehtävässä jääkiekon parissa. Suurimmaksi motivoivaksi tekijäksi osoittautuivat palkkiot, jotka eivät enää osoittautuneet tärkeiksi jo ovat toiminnassa olevien tuomareiden keskuudessa. Vaikka uusilla erotuomareilla oli hyvin erilaiset motivaation lähteet kuin potentiaalisilla erotuomareilla, joilla palkkiot nousivat useimmin esiin, vastaajien joukosta löytyi myös henkilöitä, jotka olisivat kiinnostuneita, jos tuomaroinnista saisi ammatin, joka toisaalta selittää palkkion tärkeyden. Myös uusien erotuomarien joukosta löytyi henkilö, jolla oli tavoitteet korkealla. EPJT ry:n toiminnan vahvuutena voi pitää hyvien etenemismahdollisuuksien tarjoamisen, mutta toisaalta mahdollisuutta ammattilaisuuteen ei ole.

Opinnäytetyön tehtäväksi jäi osoittaa tutkimustuloksilla, mitkä ovat syynä siihen, että jääkiekkoerotuomareita on vähän ja miten jääkiekkoerotuomaritoiminnasta saisi houkuttelevampaa ja että keinoja varmasti löytyy rekrytointiprosessin kehittämiseksi, mutta löytyykö asennetta. Rekrytointiprosessin kehittämisen teki vaikeaksi se, että paikallisella tasolla ollaan osittain riippuvaisia, miten seuroja saadaan aktivoitua ja miten Suomen Jääkiekkoliitto lähtee mukaan kehitysprosessiin, kuitenkin liiton uusi strategia osoittaa, että muutosta on luvassa. Uusi strategia samalla vahvisti, että kehityksellä on tahtotilaa liiton puolelta, koska seuratoiminnan osuutta yhtenä painopistealueena on erotuomaritoiminnan merkitystä tarkennettu.

Tutkimusprosessin onnistuminen potentiaalisten erotuomareiden kannalta arvelutti etukäteen, koska jäi kyselyyn vastaajien varaan, saadaanko tarpeeksi vastaajia, että tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Kyselyyn olisi toivonut enemmän vastauksia, että suuresta joukosta olisi voinut ottaa satunaisotannon, mutta $n=54$ vastaajan määrää voidaan kuitenkin pitää läpileikkauksena Etelä-Pohjanmaan alueen jääkiekkopiiristä jo korkean iän mukaan, koska peliurat jatkuvat vielä aikuisenakin. Voidaan myös ajatella, että jos EPJT ry:n toiminta-alueella on noin 15 jääkiekkoseuraa, niin suhteutettuna vastausten $n=54$ määrään se tekee lähes 4 vastausta per seura. Muut kyselyt sisälsivät pääasiassa avoimia kysymyksiä ja potentiaalisten

erotuomareiden kyselykin sisälsi muutamia. Laadullisessa tutkimuksessa on ongelmallista luotettavuuden suhteen, saako tutkija tiivistettyä pääkohdat tekstiksi vai kuulostaako opinnäytetyö samojen asioiden toistamiselta tai onko tutkija ylipäättään onnistunut tulkinnassa. Mietinnässä oli myös, että koettiin kyselylomake liian pitkäksi, että jättikö joku siitä syystä vastaamatta tai olisiko vastausaika pitänyt alun perin olla pidempi parin viikon sijaan, kun jatkoajalla tuli potentiaalisten tuomareiden kyselyyn jopa kahdeksan vastausta lisää. Tutkimusmateriaalia riitti paljon, vaikka varmasti jotain jäi sanomatta, mitä ei jälkeen päin voi enää lisätä. Enemmän olisi voinut nojautua henkilöhaastatteluihin, mutta joka näkökulman vastaukset olivat kuitenkin laadukkaita.

Lopputulosta voidaan pitää hyvänä, koska opinnäytetyö tuotti konkreettisia kehittämisideoita, joista voi olla tuleville tuomarikollegoille hyötyä. Jos tätä tutkimusta lukevat Jääkiekkoliiton edustajat, niin ideoita saa vapaasti hyödyntää ja muokata parhaaksi katsomallaan tavalla ja yhteyttäkin saa ottaa tarvittaessa. Toivottavasti tästä tutkimuksesta oli hyötyä Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry:lle, vaikka kaikkea suunniteltua ei välttämättä pystytty toteuttamaan. Lopullisen onnistumisen voi mitata vasta ajan kuluessa, mutta toivon mukaan kysely tavoitti mahdollisimman usean potentiaalisen jääkiekkoerotuomarin ja innostaa hakemaan mukaan toimintaan tulevana syksynä.

LÄHTEET

- Aarresola, O. & Nieminen, M. 2016. Seura-ammattilaisen palkkaaminen-työkirja: kehittämishankkeen toteutus. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 22.6.2018]. Saatavana: <http://docplayer.fi/37621529-Tyokirja-kehittamishankkeen-toteutus-nen-toim.html>
- CTV News Canada. 2007. Study to probe why so many hockey referees quit. [Verkkootikkeli]. [Viitattu 21.6.2018]. Saatavana: <https://www.ctvnews.ca/study-to-probe-why-so-many-hockey-referees-quit-1.231632>
- Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry. 2018. Tule mukaan toimintaan. Erotuomarilta odotetaan. [Viitattu 17.5.2018]. Saatavana: <https://www.epjt.fi/tule-mukaan-toimintaan>
- Franklin, M., 2018. CTV News Calgary. Video hopes to encourage more youth to become hockey referees. [Verkkootikkeli]. [Viitattu 13.6.2018]. Saatavana: <https://calgary.ctvnews.ca/video-hopes-to-encourage-more-youth-to-become-hockey-referees-1.3757570>
- Forssell, J. & Laurila, E. 2007. Hyvät mediasuhteet: Myytit, todellisuus ja parhaat käytännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Fromm, J. & Garton, C. 2013. Marketing to Millennials. [Verkkokirja]. New York: AMACOM. [Viitattu 3.6.2018]. Saatavana Seamk Finna-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Heiskanen B. & Salmi H. 2015. Kiekkokansa. Helsinki: Bookwell Oy.
- Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot: Mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Hernberg, K. 2013. Asiantuntija epämukavuusalueella: Kirja sinulle, joka inhoat myymistä. Helsinki: Talentum.
- Hockridge, C. 2018. Referee in Chief for Hockey North based in Yellowknife Northwest Territories. Sähköpostihaastattelu 23.4.2018.
- Huhtala, M. 2015. Asennejohtaja: Arjen työkalut esimiehille. Helsinki: Kauppakamari.
- Huhtala, M. 2017. Aikaansaajan asenne. Helsinki: Kauppakamari.

- International Ice Hockey Federation. Ei julkaisuaikaa. The IIHF, The world governing body. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 28.5.2018]. Saatavana: <http://www.iihf.com/iihf-home/the-iihf/>
- Jarenko, K. & Martela, F. 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.
- Juholin, E. & Kuutti, H. 2004. Mediapeli: Anatomia ja keinot. 2. p. Helsinki: Inforviestintä.
- Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen: Käytännön opas. Helsinki: Talentum.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Korkatti S., 2017. Vapaaehtoistoiminnan monet merkitykset ja mahdollisuudet. Esitelmä Martta-risteilyllä 23.9.2017. Sipilisti Oy. [PowerPoint]. Julkaisematon.
- Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.
- Koski, P. 2009. Liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa. SLU julkaisusarja 7/09.
- Koski, P. 2012. Palkattu seuraan – Mitä seuraa? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 263/2012. [Viitattu 17.6.2018]. Saatavana: <https://www.likes.fi/file-bank/572-Seuratukiloppuraportti2012.pdf>
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.
- Muhonen, R. M. & Heikkinen, L. 2003. Kohtaamisia kasvokkain: Tapahtumamarkkinoinnin voima. Helsinki: Talentum.
- Mäenpää, P. 2016. Urheiluseuratoiminta muuttuu – tietoa nykyisestä ja visioita vuoteen 2050. Liikunta ja tiede 4/2016.
- Nurminen, M. 2017. Tärkeässä roolissa. Leijonat-lehti 4/2017, 11.
- Olkkonen, K. 2017. Kerhokouluttaja Etelä-Pohjanmaan Jääkiekkotuomarit ry. Haastattelu 4.12.2017
- Peachey, J., Lyras, A. & Cohen, A. 2013. Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-For-Development Volunteers. [Verkojulkaisu]. [Viitattu

- 20.5.2018]. Saatavana: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0899764013501579>
- Pönkä, H. 2015. Sosiaalisen median käsikirja. [Verkkokirja]. Jyväskylä: Docendo. [Viitattu 3.6.2018]. Saatavana Seamk Finna -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Roivainen, I., Nylund, M., Korkiamäki, R. & Raitakari, S. 2016. Yhteisöt ja sosiaalityö: Kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus. [Verkkokirja]. [Viitattu 31.5.2018]. Saatavana Seamk Finna -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rönkkönen, L. 2016. Blogi: "Kunnioita Peliä". [Viitattu 18.6.2018]. Saatavana: <http://www.leijonat.fi/uutiset/top-250/item/17688-blogi-kunnioita-pelia.html>
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. 3., täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salonen, K. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Sciencedirect. 2006. Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials. *Psychology of Sport and Exercise*. [Verkkootikkeli]. [Viitattu 21.6.2018]. Saatavana: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029206000604>
- Social Sciences and Humanities Research Council. 2017. Ice hockey officials' coping and performance. [Verkkootikkeli]. [Viitattu 21.6.2018]. Saatavana: http://www.sshrc-crsh.gc.ca/society-societe/stories-histoires/story-histoire-eng.aspx?story_id=253
- Suomen Jääkiekkoliitto. Ei julkaisuaikaa. Suomen Jääkiekkoliiton yhteistyökumppanit. [Viitattu 24.5.2018]. Saatavana: <http://www.finhockey.fi/>
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2014. Strategia 2014–2018. [Viitattu 17.6.2018]. Saatavana: http://www.leijonat.fi/files/Strategia/SJL_strategiadokumentti_ja_liite_16_4_2014_1.pdf
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2016a. Erotuomarialue. Peruskurssin suorittaminen. [Viitattu 18.5.2018]. Saatavana: <https://www.dropbox.com/s/aprwrtsy2fhtdpi/Peruskurssin%20suorittaminen%202016.pdf?dl=0>
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2016b. Erotuomarialue. Erotuomarin peruskurssi – Osa 1:n tavoitteet ja tarkoitus. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 18.5.2018]. Saatavana: <http://tuomari.ning.com/page/peruskurssi-1>

- Suomen Jääkiekkoliitto. 2017a. Erotuomarialue. Sääntökirja 2014–2018. [Verkkopublication]. Erotuomarialue. [Viitattu 18.5.2018]. Saatavana: <http://tuomari.ning.com/page/saeaennoet-ja-ohjeet-1>
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2017b. Erotuomarialue. Erotuomarin ohjekirja 2017–2018. [Verkkopublication]. [Viitattu 19.5.2018]. Saatavana: https://www.dropbox.com/s/rbkjzxpow4olx2/IIHF%20Case%20Book%20%202017-2018_20170803_v2.pdf?dl=0
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2017c. Materiaalipankki. Kuuluttajan ohjeet. [Verkkopublication]. [Viitattu 18.6.2018]. Saatavana: <https://www.dropbox.com/s/styfmp2t1wk3r1a/Kuulutusohje%20kotimainen.pdf?dl=0>
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2018a. Luettelo: Suomen Jääkiekkoliiton yhteistyökumppanit. [Viitattu 25.4.2018]. Saatavana: <http://www.leijonat.fi/>
- Suomen Jääkiekkoliitto. 2018b. Suomalaisen jääkiekon strategia 2018–2022. [Viitattu 17.6.2018]. Saatavana: <http://www.leijonat.fi/info/strategia.html>
- Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto SJTL ry. 2017. SJTL ry Kerho-opas. [Viitattu 5.6.2018]. Saatavana: <http://www.sjtl.fi/tiedostot/tied145.pdf>
- Suomen Jääkiekkotuomarien Liitto SJTL ry. 2018. [Viitattu 1.6.2018]. Saatavana: <http://www.sjtl.fi/index.php>
- Taso-järjestelmä, Jääkiekkoliitto 2018. [Viitattu 18.5.2018]. Saatavana: <https://taso.sjtl.fi/taso/tuomari.php?&sivu=luokitukset> vaatii tunnukset.
- Team Stripes. 2018. Take Your Officiating to the Next Level. [Verkkosivusto]. [Viitattu 31.5.2018]. Saatavana: <http://teamstripes.ca/>
- The Canadian Press. 2015. Minor hockey vs. abusive hockey parents. Maclean's Magazine. [Verkkopublication]. [Viitattu 16.6.2018]. Saatavana: <https://www.macleans.ca/news/canada/minor-hockey-vs-abusive-hockey-parents/>
- Tuominen, P. 2013. Virtuaalimaine. Helsinki: Talentum.
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Veikkaus Oy. 2018. Mihin Veikkauksen pelien tuotto käytetään. Näille avustuksia jaetaan. Liikunta. [Viitattu 25.4.2018]. Saatavana: <https://www.veikkaus.fi/fi/yrietyt#!avustukset/avustuskohteet>
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virkkunen, K. 2018 Sport Insight. Sport Navigator 2018. [Lehdistötiedote 28.2.2018]. [Viitattu 22.5.2018]. Saatavana: http://www.sponsorinsight.fi/uploads/1/1/1/0/11102604/sponsor_insight_lehdist%C3%B6tiedote_28_02_2018_003.pdf

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. [Verkkokirja]. Helsinki: Alma Talent. [Viitattu 1.6.2018]. Saatavana Seamk Finna -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustulokset uudet erotuomarit

Liite 2. Tutkimustulokset kerhokouluttajat

Liite 3. Tutkimustulokset potentiaaliset jääkiekkoerotuomarit

Liite 4. Tutkimustulokset muiden lajien erotuomarivastaavat

Liite 5. EPJT ry:n SWOT-analyysi

Liite 6. Perehdytysopas uusille erotuomareille

Liite 7. Tervetuloa seuratuomarikurssille

Liite 8. WhatsApp-kuva seuroille

Liite 9. EPJT ry:n rekrytointiprosessin kehittäminen markkinoinnin keinoin

LIITE 1. Tutkimustulokset uudet erotuomarit

Rekrytointiprosessi, tiedonhankinta, käytännön asiat (miten hait tai sait tietoa, mikä oli hyvää, missä asioissa voi parantaa)	
Positiivista	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none"> • Kokeneempien tuomareiden kanssa toimiminen auttoi hyvin alkuun. • Pidin kouluttajista ja laskutus on aika helppoa. • Hyvä nousujohteinen koulutus. • Löysin tarvittavat varusteet edullisesti heti alkuun. • Laskutus on aika helppoa. • Meni hetken aikaa tutustuessa sivuihin, mutta ajan kanssa pääsi hyvin sisään ja käyn sivuilla nykyään päivittäin. • Eri sivustot oli helppo omaksua. • Etsin tietoa EPJT:n sivuilta ja lähetin yhteyshenkilölle viestiä, joka vastasi, että kannattaa kysellä syksyllä uudelleen. • Internetistä hakemalla. Laitoin tekstiviestin kontaktihenkilölle, joka antoi informaatiota koulutuksesta. • Sain tietää isäni kautta erotuomarikursseista ja otin yhteyttä sähköpostitse ennen joulua ja pääsin suoraa PK2- kurssille. • PK2 kurssista tuli kuukautta ennemmin tekstiviesti ja päivän kulku ilmeni siitä hyvin. • PK1:n osalta tiesin sopivasti. Laji on tuttu, joten osallistuminen ei sinällään vaatinut kovin tarkkaa informaatiota etukäteen. • Kurssilla kaikki toimi ja asiat selvenivät. • Tietoa ja apua sai aina kouluttajilta, kun sitä tarvitsi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sivuilla voisi olla paremmin koottuna kaikki linkit lomakkeisiin, esim. palkkiotaulukko täytyy hakea muualta. • Joku yhteenveto muistettavista asioista olisi hyvä. • Ajankohtaista-osiossa on tärkeää tietoa, mutta ne ovat eri sivuilla. Jokin hakutoiminto voisi olla hyvä. • EPJT:n sähköpostia en koe niin tärkeäksi. • Erotuomarialueen sivut olivat aika sekavat, kun siellä on paljon vanhoja linkkejä. • Erotuomarikortista ei meinannut löytyä tietoa. Siellä oli vuosia vanhoja juttuja aiheesta ja usko meinasi välillä loppua koko kortin hakemisen suhteen! Sen ei pitäisi olla niin vaikeaa. • Raportin kirjoitus vaati neuvoa. • Pieniä ongelmia tuli, joten opastus olisi tullut tarpeeseen, mutta tekemällä oppii parhaiten mm. pelien myymisessä. • PK1 kurssista en tiennyt, miten kauan se kestää. • PK2 osalta tiedot olivat hieman epäselvät. Olisin mielelläni tiennyt tarkemmin sen sisällöistä sekä "vaatimuksista" erotuomariksi "pätevöitymiseen". • Koska kävin vain PK2 kurssin, niin minusta tuntuu, että en tiennyt tarpeeksi asioita etukäteen. Olisin halunnut tietää etukäteen enemmän. • Olisin tarvinnut alussa opastusta niin jäällä kuin muuhun toimintaan liittyen. • Varusteiden hankinnassa olisi tarvinnut apua. • Varustepörssi erotuomarikerhon ylläpitämänä. • Laskutus oli aluksi vähän sekavaa, seuroilla oli niin eri tavat. • Ehkäpä yleisimpiä E-nuorten peleissä tarvittavia sääntöjä ja niissä esiintyviä haasteita olisi voinut kurssilla käydä tarkemmin läpi. Koko sääntökirja on niin paksu, ettei sitä tietenkään voi opettaa ja oppia yhdellä kurssilla, mutta tärkeimmät voisivat auttaa ensimmäisissä koitoksissa ainakin epävarmempia tulokkaita. • Koulutusmateriaalin olisi hyvä saada sähköisenä, että siihen voisi palata myöhemmin. • PK1:ssä olisi voinut olla hitaampi tahti, sääntökirja on paksu.

Markkinointi (erotuomaritoiminnan markkinointi ja näkyvyys)	
Positiivista	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none"> • En ole huomannut muuta, kuin että joukkueenjohtajille tuli sähköposti, mitä sai jakaa joukkueille. • Moni on alkanut kysellä tuomaritoiminnasta (junnujen vanhemmista, äidit ja isät tasapuolisesti) ja olen toivottavasti silloittanut jonkin junnun tietä tuomariksi myöhempää ajankohtaa varten, kertomalla vanhemmille, että muistakaa myös tämä vaihtoehto, kun mietitte peliuran jatkoa. 	<ul style="list-style-type: none"> • En ole havainnut. Tuomarialueen sivuilla on markkinointimateriaalia, joihin olen tutustunut vasta tuomariksi ryhdyttyäni. • En ole havainnut. Vain erotuomareiden "kyseenalaisista" päätöksistä Liigassa tai maaotteluissa kirjoitetaan valtakunnan tasolla...ei siis mitään parasta markkinointia... • Enemmän pitäisi mainostaa ja tuoda toimintaa esille • En ole itse nähnyt mainostusta juurikaan, että ehkä sitä voisi lisätä paperiversioina. • En ole havainnut, ehkä sitä tapahtuu seuratasolla. • Mediassa keskitytään liikaa siihen, millaisia tuomioita annetaan. • Miksei ole mitään kanavaa, jossa hehkutetaan, miten mahtavaa on olla tuomari. Jotkin rennot Facebook-sivut voisi olla hyvä ja sinne voisi sisällyttää haastatteluita ja tarinoita tuomareista eri puolilta Suomea ja tietysti infoa, miten ryhtyä tuomariksi ja millaisia kokemuksia se antaa. • EPJT ry:llä voisi olla omat Facebook-sivut ja paikalliset jääkiekkoseurat voisivat jakaa ajankohtaisia uutisia tai tärkeitä ilmoituksia, vaikka sääntömuutoksista. Samalla näkyvyys taattaisiin myös pelaajien vanhemmille ja nekin voisi kiinnostua sääntöjen oppimisesta. • En luota siihen, että seurat jakavat tietoa kovin avuliaasti tai ohjaavat loppeneita kursseille. Loppukaudesta vain suoraan puhumaan junnuille ja joku hyvä esimerkki, nuorehko kaveri mukaan kertomaan oma tarinansa, miten päätyi "alalle", saattaisi motivoida ja ajatus jäisi muhimaan mieleen kesän ajaksi ja sanoa niille, että ihan koska vain voi ottaa yhteyttä. • Seurojen toimijat kursseille. Suora kontakti seurojen toiminnasta poisjääneille pelaajille heti lopettamisen jälkeen. Tiedot voisi kenties saada seuroilta. • Tuoda ihmisten tietoon kerhon toimintaa.

Motivaatio (mikä motivoi erotuomariksi ryhtymisessä, mitkä asiat vaikuttaisivat negatiivisesti)	
Positiivista	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none"> • Tuomarina oleminen on sopivaa ja mielenkiintoista liikuntaa. • Se, että pääsi heti oikeisiin peleihin tuomariksi Se motivoi ja kehitti itseäni alusta asti. • Jos sääntöjä olisi pitänyt pöntätä kotona ensin kuukausia, niin homma olisi voinut jäädä siihen. • Tarkkailijan läsnäolo ja palaute otteluissa olivat tarpeellisia. • Rakkaus lajiin. • Omasta pelaajataustasta on paljon apua. • Esikuva kokeneesta tuomarista vaikutti erotuomariksi hakeutumiseen. • Tuomarina pääsee pois omalta mukavuusalueelta. • Tätä tekisi ilman palkkiotakin. • Olin aluksi pelinohjaajana Leijonaliigassa ja sitä kautta innostuin "ihan oikean tuomarin hommasta". • Tuomarointi on kiinnostanut aina pelaajauralla, joten se oli looginen jatkumo. • Yllätys oli se, että heti PK1:n jälkeen päästiin aloittamaan tuomarointitehtävät virallisissa peleissä. Se oli loistava asia ja motivoi ainakin minua tosi paljon. • Hyvää liikuntaa, onnistumisista tulee hyvä fiilis, pääsee tutustumaan eri halleihin ja kollegoihin. Jatkossa tietysti olisi tavoitteena päästä tuomitsemaan mahdollisimman monia pelejä. • Vastahan tässä pääsi alkuun! Aloitin harrastuksen pitkän pohdinnan jälkeen enkä sitä halua heti olla lopettamassa. • Tavoitteet ovat asetettu, että pääsee viheltämään korkeammalla tasolla kuin pääsi pelaajauralla. • Tuomaroinnissa on omat haasteensa, joten se on kiinnostavaa. • Tämä on hyvää liikuntaa ja voi mieltää omaksi harrastukseksi. Porukkaan pääsi hyvin mukaan ja olen tavannut monia erilaisia persoonia. • Olen ihan tyytyväinen kuluneeseen kauteen. Pääsin hyvin sisään toimintaan ja luottamus omiin tuomarointikykyihin vahvistui. Kiitokset kouluttajille / asettajille tästä. • Pääsee jatkamaan mukavaa harrastusta toisesta kulmasta. • Kaikki on yllättänyt positiivisesti ja nautin tuomaroinnista. • Olen oppinut sietämään stressiä ja ahdistusta paremmin. Tuomaroimisessa tajusin, kuinka paljon kaipaankaan pelaamista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lopettaisin, jos aika ei riitä muuhun tai perheelle. • En tiennyt, että tuomarina olo on näin vaikeaa. • Aikapula. • Rungas huono palaute peleistä. Jokin erityinen ikävä tapahtuma ottelussa (esim. väkivalta, ilkivalta tai terveyden uhkailu). • Kyllästyminen. • Jos pelaisin paljon. • Jos loukkaantuisin.

Asenteet (yleiset asenteet, omat asenteet, muiden suhtautuminen)	
Positiivista	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none"> • Kyllä se muutti, ei sitä koskaan omalla peliuralla tullut mietti-neeksi, miten tärkeää tuomareiden toiminta on ja miten vaikeaa se on. Arvostus kollegoja kohtaan nousi kyllä ropisten. • Ei muuttanut. Tiesin sen olevan juuri sellaista, kuin se on ollutkin tähän mennessä. • Ei muuttanut. Olen aina arvostanut tuomareiden toimintaa! • Olen aina pelaajana kunnioittanut tuomareita, mutta nyt kunnioi-tan ja ymmärrän vielä enemmän. • Haluan osaltani olla muuttamassa asenteita positiivisemmaksi. • Mahdollistaa lopetteleville pelaajille toisenlaisen vaihtoehdon olla lajissa mukana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Miten erotuomareihin kohdistuvat negatiiviset ilmiöt saisi otteluista vä-hemmälle. • Miten erotuomaritoiminnasta saisi houkuttelevampaa. • Laittaisın junnujoukkueiden valmentajat erotuomarikoulutukseen. • Monikaan, joka ei ole koskaan itse kokeillut tuomarina olemista, on ko-vimpia arvostelijoita. • Monestikaan ei mielletä, että tuomari on osa peliä, vaan lähes vastusta-jan kaltainen tekijä ottelussa. • Mediassa näkee ja kuulee arvostelua tuomitsemisesta, mutta harvem-min kehuja. • Pääosin asenne lienee erittäin tyydyttävää, mutta liian paljon esiintyy erotuomareihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä varsinkin lasten pa-rissa toimivien aikuisten toimesta. • Harvemmin siitä kiitosta saa. • En pidä siitä, että olen huomannut monien esim. netissä sanovan tuo-mareita puolueellisiksi tai että he pilaavat pelin tms. Mutta suurin osa ymmärtää tuomaroinnin haasteet ja kunnioittaa.

LIITE 2. Tutkimustulokset Kerhokouluttajat

Rekrytointiprosessi	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointikanavia on useita, halukkaat ottavat myös suoraan yhteyttä kerhokouluttajalle, lopettavat pelaajat itse kysymällä, osa halli-mainosten ja referenssien innoittamana, meillä on seuranta ammattikorkeakoulussa, jonkin verran on tullut positiivisen muuttoliikkeen kautta ja muutama aikuisikäisikäinen harrastekiekkoilija on tullut mukaan, pelaajatausta, sähköposti, ilmoittelu netissä. Tärkein ehdottomasti kohdennetut C-tuomarikurssit (seuratuomarikurssit), jonka jälkeen PK 1:nen samalle paikkakunnalle. Toimiva konsepti: seuratuomarikurssi/C-tuomarikurssi-PK1-PK2 systeemi toiminut hyvin. • Etsitään yhdessä seurojen kanssa. • Muutamassa vuodessa voi henkilön ominaisuuksista riippuen edetä huipputuomariksi. • Tehtäviä on varmasti jokaiselle tarjolla oman käytettävyytensä mukaisesti. Pelejä, koitettu jakaa niitä tuomareiden tahtotilan mukaan. Toiset haluavat peli/päivä, toisille on 4/päivä ok. • Normaali viikonlopuista selvittää. • Kuormittavuus on kohtuullinen. • Meillä on keskimäärin 41 tuomari tehtävää/tuomari kaudessa. Valta-kunnallinen suositus on muistaakseni 42-45 tehtävää kaudessa, joten olemme aika lailla oikealla tasolla. • Keskimäärin alue onnistui rekrytoimaan 27 uutta erotuomaria. • Rekrytointi on puhtaasti kerhojen pohjalta! • On varsin vähän peliuraa lopettelevia nuorehkoja henkilöitä • Kokeneimmat joutuvat viheltää liikaa pelejä samana päivänä. • Ruuhkaviikonloput ovat ongelma (turnaukset) • Aikaresurssien puute pelaavien tuomareiden kohdalla - omia pelejä on C-B-ikäiselläkin jo sen verran paljon • Ongelmien ratkaisussa nimeäjällä/nimeäjillä on suurin vastuu. He tarkkailevat koko kauden ajan, miten pelit jakautuvat ja kuka on enemmän tai vähemmän aktiivinen - seurataan "estelistaa"! • Alueelliset erot rekrytoitavien määrissä ovat suuria 	<ul style="list-style-type: none"> • Saada tuomaripulaan tarvittaessa apua muista kerhoista. • Lisää tuomareita, niin kuorma per tuomari helpottuu. • Tuomari tarvitsee kaksi peliä viikossa pysyäkseen rytmissä. • Tasoluokitus/otteluiden määrän suhteen tasapaino • Alueesta riippuen, useimmat mainitsivat Tasoille 3-4 tarvitaan lisää tuomareita • Alasarjoissa pelaavilla tuomariksi ryhtyminen on mahdollisempaa kuin kilpasarjoissa. • Jos kesäleireille saa mukaan pelaavia tuomareita, niin hieno homma. Harjoittelujaksot esimerkiksi junioreiden kesäleireillä eivät ole lainkaan huono ajatus, mutta taipuuko järjestelmä "harjoittelutuomarien" nimeämiseen kesän leireille? • Löytyykö jokin keino, miten kilpatasolla olevat ehtisivät kouluttautua tuomariksi, koska nykyisellään aika ei riitä. • Isot organisaatiot enemmän mukaan rekrytointiprosessiin mediaan kautta, Liiga, Jääkiekkoliitto, Erotuomariliitto. • Suoremmin ja enemmän tarvitsisi olla yhteydessä aktiivipelaajiin ja juuri lopettaneisiin. • Erotuomareiden rekrytointiprosessiin kannattaisi liiton luoda alueiden henkilökohtaiset linjaukset ja mainokset, etenemismahdollisuudet ovat kovin erilaiset eri alueilla • Kauden 2017-2018 aikana saimme yhteensä 11 uutta tuomaria, joka on erittäin kova määrä. • Sitoutuneisuutta tekemiseen enemmän, aktiivisia tekijöitä lisää. • Tarkkailua pitäisi saada uusille tuomareille lisää, siinä kehitettävää! Seuranta on liian vähäistä! • S.J.L:n lanseeraama huipputuomari rekrytointin parempi onnistutuminen jatkossa.

Markkinointi	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • SJL:n nettisivuilla avoin yhteydenottopyyntölomake ”haluan tuomariksi”. • Yleisillä liiton mainoksilla. • Myös taloudellista pientä hyötyä saa toiminnasta! Joka opiskelijoille jopa merkittävä. • Matalaa kynnystä aloittamiseen sekä riittävää tehtävien määrää, mikäli vain käytettävyyttä henkilöllä riittää. • Mahdollisuutta tulla hienoon lajiin, korvaus harrastuksesta. Huippu-tuomareita esimerkkeinä. • Kohdennettu niille paikkakunnille, joissa havaitaan tuomaripulaa! • Rekrytointivastaavat nimetty, odotellaan SJL:n liikkeitä asian suhteen. • Pelaajille kohdennetut kurssit C-junnujoukkueille, sähköposti, ilmoittelu netissä ja hallien ilmoitustauluilla. Tärkein ehdottomasti kohdennetut C-tuomarikurssit (seuratuomarikurssit), jonka jälkeen PK 1:nen samalle paikkakunnalle. • Markkinointikanavia: Facebook, Facebookissa päivitetään ajankoh- taisia asioita, kurssitusten lähestyessä lisäksi Facebook, vähän leh- dissä eri haastatteluissa, paikallislehdet lehtimarkkinointi, nettisivut, verkkomarkkinointi, Ilmoitukset kerhon sivulla, SJL:n sivulla sekä verbaalinen markkinointi, mainokset, seurojen kautta sähköpostia, hallilla mainostaminen, referenssit, alueen seurat, tapaamiset, kanssakäymiset jääkiekko tilaisuuksissa • http://tuomari.ning.com/ -sivusto todettiin yksimielisesti kattavaksi infopaketiiksi erotuomaritoiminnasta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Some • Instagram tai Twitter. Facebook todettu isoimmaksi ja toimivaksi. • Syvemälle someen voisi olla harkitseminen arvoinen asia. • Aina voi parantaa • Ei ihan vielä varat riitä TV-mainontaan! Eikä taida olla tarvettakaan! • 4/6 oli sitä mieltä, että markkinointi on riittävää. Ainahan sitä voisi li- sätä, mutta ne yleensä hakeutuvat ketä vähänkin kiinnostaa. Pitkälti kyllä. Ei ole. Tähän hetkeen saakka menetelmät on havaittu toimiviksi. Ei ole. Mielestäni kyllä! <p>Mitä asioita voisi tuoda paremmin esille erotuomaritoiminnasta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positiivista kuvaa + mielenkiintoisia asioita -> esim. kypäräkamoista kuvaa yms. • Sen tarpeellisuutta, kivaa toimintaa kerhoyhteisössä. • Nuori oppii itsenäistä toimintaa, esiintymistä. Josta elämänvarrella isoa hyötyä. • Raportteja, kertomuksia, videoita yms. eri tasojen tuomareiden me- nosta. • Positiivisia juttuja enemmän • Positiivisia juttuja esim. lehdistöön tai nettisivuille. Nythän ne pyörivät lähinnä niissä asioissa, jossa kuvataan tuomarin tekemiä virheitä - ne- gatiivisia asioita. Lehdistö/media ei ole oikein tuomarimyönteistä! • Positiivisten asioiden esilletuomista. • Mukavaa, tarpeellista harrastusta, jossa oma tietotaito ja kunto ko- hoaa!!!!

Motivaatio	
Nykytila	Tavoitetila
<p>Mikä on suurin haaste löytää potentiaalisia erotuomarikoulutettavia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ei innosta nuorien tai muiden lähteminen tuomariksi. • Ei aina tietoa ketkä lopettaneet tai ei resurssipulan vuoksi ole mahdollisuuksia kiertää kaikkia alueen joukkueita läpi ja mainostaa tuomaritoimintaa. • Tuomaritoiminnan negatiivinen kuva ulospäin. Oletuksena, että tuomaritoiminta on pelkän huudon kuuntelemista ja epäkiitollista työtä. • Tietokone vie nuorten ajan. • El jakseta aktiivisesti etsiä. • Etenemismahdollisuuksien tarjoamisen vaikeus (kilpatasot). • Tuomarivastainen asenne tietyillä paikkakunnilla. • Jos ajatellaan esimerkiksi eteläistä Suomea, niin mielestäni erotuomaritoiminnan houkutukset ovat jo tällä hetkellä erittäin hyvällä tasolla. Jokaisella kaverilla on reilu kilpailumahdollisuus, jos sillä mielellä orientoituneena haluaa mukaan lähteä ja tehdä töitä. Kokonaisuudessaan palkkiot ovat myös kohtuullisen hyvällä tasolla. • Paineita muodostuu onnistumisesta itse itselle, kavereista, joukkueista, mediasta, valmentajilta, katsojilta ja ajanhallinnasta. • Pelissä on aina painetilanteita. Palautteenannossa kerrotaan, miten meni ja miten tilanne olisi kenties voitu hoitaa toisella tavalla, jotta haluttuun lopputulokseen olisi päästy. • Suurin paine tulee varmasti valmentajilta ja katsojilta. Vertaistukea annetaan muiden kanssa keskustellen hallilla. Tapahtumista ja mahdollisesti kohdattavista haasteista keskustellaan paljon tuomareiden kesken, eli olemme varsin vuorovaikutteisia. 	<p>Miten erotuomaritoiminnasta saisi mielestäsi houkuttelevampaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagokysymys, jota SJL ja kunnioita peliä vie eteenpäin. Lisäksi median suhtautuminen tuomaritoimintaan on välillä kyseenalaista • Yleistä ilmapiiriä pitäisi saada positiivisemmaksi, lähinnä tuomalla erotuomaripolun monia mahdollisuuksia. • Seurojen pitää ymmärtää miksi Erotuomareita tarvitaan. • Meidän pitää tehdä töitä seurojen kanssa. • Palkkiot ovat jääneet jälkeen muista lajeista, joten moni lähtee tuomaroimaan muita lajeja. • Vielä nykyistä suuremmat palkkiot! Eli rahalla houkuttelu! Yleisesti ottaen arvostuksen nostaminen jääkiekkoyhteisössä. • Julkinen kuva täytyisi saada positiivisemmaksi. • Liian paljon tulee liigasta isoja otsikoita negatiivisena. Joukkueiden edustajilta enemmän ymmärrystä ja oikeiden asioiden viestittämistä pelaajille jne. • Ilmapiirin parantaminen tuomarityöhön. Joukkueet Valmentajat. • Saada entistä enemmän pelaajataustaisia mukaan, ei tarvitse olla liigapelaajaa. NSML, BSM, SS, 2div on ihan riittävä taso.

Asenteet	
Nykytila	Tavoitetila
<p style="text-align: center;">Mitä mieltä olet asenteista erotuomareita kohtaan valtakunnallisella tasolla?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asenteet muuttuvat koko ajan negatiivisempaan suuntaan. Medialla suuri vaikutus siihen. • Konfliktitilanteita käydään yhdessä läpi asioita ja räikeimmät seurojen valmennuspäällikön kanssa. • Pääosin neutraali • Paranee koko ajan. Jos katsot Liigan finaaleita tänä vuonna. TV toimittaja ovat löytäneet vain hyviä asioita. Olen myös keskustellut useamman kanssa ja huomaan että vain iltapäivälehtien sensaatio toimittajat (1-2) kun eivät muuta osaa kirjoittaa. • Valtakunnallisella tasolla tilanne varmaan kokonaisuutena ok, vaikkakin alueiden välillä eroja on havaittu. • Liian negatiiviset • Tässäkin vaihtelua! Valtakunnallisesti taitaa olla negatiivisen puolella! • Negatiivisen puolella, täytyy saada parannettua. • Ottelupainetta tuovat hankalat, suulaat, kärkkäät valmentajat. Yleisön käyttäytyminen, jopa "tappouhkaukset"! Nimeäjillä jälleen suuri vastuu paineiden purkamisessa eli nuorille tuomareille pyritään etsimään otteluita, joissa ei heti joutuisi tuli linjalle. • Psykologista silmää tarvitaan nimeäjien suunnalta, sekä joukkueuntemusta! <p style="text-align: center;">Mitä mieltä olet asenteista erotuomareita kohtaan seuratasolla?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tietyillä henkilöillä negatiivinen asenne jatkuvasti • Riippuu täysin seurasta. Osalla toimii todella hyvin, toisilla ei ollenkaan • Seurat suht ymmärtäväisiä, joukkueissa eroa seurojen sisällä. • Parantaa pitää, voittaminen on liian tärkeää konstilla millä hyvänsä konstilla. Tämä kaatuu joskus tuomareiden päälle. • Seuratasolla tilanne sama kuin valtakunnallisella tasolla. • Vähän parantunut, mutta ei riittävästi. Yksi väärä henkilö pilaa asioita isosti 	<p style="text-align: center;">Tuomaritoiminnasta ollaan yleisellä tasolla negatiivista mieltä, millä keinoin/mitä keinoja olette käyttäneet, että erotuomaritoiminnasta saadaan positiivinen kuva?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ihmisten mielikuvaa on vaikea muuttaa. Mutta oman tekemisen kautta ja ollaan esillä halleilla muutenkin kuin jäällä • Avoimuus seurojen kesken. • Sosiaalisessa mediassa jaettu positiivisia asioita kerhon tuomareista ja kerhon tekemisistä. • Vierailaan seurajoukkueiden harjoituksissa. • Jäällä muutaman minuutin preppaus säännöistä ja näyttö että näin, Ei näin. • Seurapalaverissa mukana. • Olemme pyrkineet pitämään alueemme tuomariporukan ilmapiirin avoimena ja positiivisena, sillä yleisellä ilmapiirillä on suuri merkitys toiminnan mielekkyyden kannalta. • Yritetään eri foorumeissa kertoa positiivisia juttuja, kulttuuri ei muutu hetkessä • Muutama kriisipalaveri on pidetty tietyille joukkueille, jotka lähteneet ns. laukalle tai keksineet omat säännöt! Yleensä puhuttelu on mennyt perille. Suhde 2/3 on aika oikea - 2 joukkuetta otti onkeensa, 1 ei ollenkaan kuin vasta sitten, kun tuli kunnan rysäys! • Huutelut katsomosta ja aitiosta täytyisi saada pois, joka vuoksi paineet kasvavat sarjatasojen myötä. Niitä käydään läpi koulutuksissa, joita saisi olla enemmän. <p style="text-align: center;">Mihin pitäisi junioripäässä kiinnittää huomiota tai miten voisi toimia toisin, että pelaajat oppisivat mahdollisimman aikaisin, että tuomari on osa peliä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se että valmentajat ja vanhemmat käyttäytyvät sen mukaan, että tuomarit kuuluvat peliin. • Valmennukseen ja seurajohtoon. • Kaikki lähtee valmentajista ja vanhemmista -> alusta alkaen opetettava, että tuomari on ihminen ja tekee virheitä, eikä niiden kyseenalaistaminen ole tarpeellista. • Valmentajien käytökseen, kun on kyseessä nuori Tuomari.

- Tässäkin isoa vaihtelua! Osassa seuroja homma toimii hienosti, osassa todella huonosti tai ei juuri ollenkaan!
- hyviä koulutettavia jää hakeutumatta erotuomariuralle asenteiden vuoksi.

Millainen yhteistyö teillä on seurojen kanssa tällä hetkellä?

- Ihan hyvä. Keskustelua käydään jonkin verran-
- Säännöllisiä tapaamisia seurojen kanssa syksyisin, tarvittaessa useamminkin.
- Tavataan kerran kaksi kaudessa ja keskustellaan yleisesti.
- Palavereja.
- Käyn jäällä opastamassa.
- Yhteistyö alueemme seurojen kanssa on ollut kokonaisuudessaan hyvää.
- Seuratuomarikurssi, yhteiset palaverit, sääntöluennot, luisteluharjoituksia. Joka vuosi kehittynyt eteenpäin.
- Ainoa mieleen tuleva epäkohta on muutamien valmentajien suhtautuminen juniorituomareiden työskentelyyn. Mikäli oma sarjapeli on myöhemmin iltapäivällä, ei nuorilla juniorituomareilla ole mahdollisuutta käydä viheltämässä pienten junioreiden ottelua aamupäivän aikana, sillä valmennus on tämän kieltänyt.
- Kaikkiin seuroihin ollaan kauden aikana useasti yhteydessä. Aloite-
taan yleensä jo kesän aikana!

- Pienimmissä junioreissa joukkueiden toimihenkilöiden vastuu on suuri, sillä heidän esimerkinsä vaikuttaa olennaisesti junioreiden suhtautumiseen tuomareita kohtaan.
- Vanhempia junioreita kohden mentäessä seurakierrosten toimintaa olisi hyvä laajentaa, joka on jossain määrin jo toteutunutkin. Seurakierros lähti liikkeelle liiton huippusarjoista - aiheina mm. kauden pääteemat, yleiset sääntökysymykset ym. Sisältöähän voisi muokata tietysti kohderyhmän mukaan, mutta seurakierroksen tilaisuudet tarjoavat hyvän mahdollisuuden seurojen ja tuomareiden väliselle vuorovaikutteisudelle.
- Käydä kertomassa joukkueissa tuomaritoiminnasta, valmentajille ymmärrystä tuomaritoiminnasta.
- Seuratuomarikurssin kevennetyt versiot ihan E-junnuikäisille. Sitten nykyinen seuratuomarikurssi -fyysisesti pidettynä - jo D-junnuikäisille, niin että mukana ovat myös vanhemmat ja valmentajat!

LIITE 3. Tutkimustulokset potentiaaliset jääkiekkoerotuomarit

Tässä yhteenvedossa on tutkittu lukuja henkilöiden kesken, joilla on jääkiekkoerotuomarin ominaisuuksista 5 tai useampi, he ovat kiinnostuneita jääkiekkoerotuomari toiminnasta ja he eivät ole kohdanneet markkinointia. Mustalla on lihavoitu suurimmat joukot ja punaisella tärkeät havainnot.

Ikä

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
15-18	8	2	10
19-21	1	1	2
22-25	1	1	2
26-29	1	1	2
yli 30	4	2	6
Yhteensä	15	7	22

Sukupuoli

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Nainen	5	0	5
Mies	10	7	17
Yhteensä	15	7	22

Erotuomarilta odotetaan (Lähde: EPJT ry <https://www.epjt.fi/tule-mukaan-toimintaan>) 15- vuoden ikää, rehellisyyttä, vastuuntuntoisuutta, määrätietoisuutta, sitoutumista, sujuvaa luistelutaitoa, sääntötuntemusta ja tulkintakykyä. Erotuomarille on etua pelaajataustasta.

Montako ominaisuutta sinulta löytyy edellä mainituista?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Ei yhtään	0	0	0
1-2	0	0	0
3-4	0	0	0
5 tai useampi	15	9	24
Yhteensä	15	9	24

Missä rooleissa toimit tai olet toiminut jääkiekossa? Voit valita useita vaihtoehtoja.

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Pelaaja	14	8	22
Valmentaja	5	3	8
Toimihenkilö	2	2	6
Juniorin vanhempi	2	2	5
Toimitsija	6	5	11
Erotuomari	2	2	4
Huoltaja	1	1	2
Yhteensä	32	23	55

Tässä on esitelty lyhyesti Erotuomarin peruskurssi – Osa 1:n tavoitteet ja tarkoitus. (Lähde: <http://tuomari.ning.com/page/peruskurssi-1> Suomen Jääkiekkoliitto 2016)

Mitä ajatuksia PK1:n sisältö herättää? Voit valita useita vaihtoehtoja.

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Minulla oli tietoa etukäteen PK1:n sisällöstä	4	2	6
Minulla ei ollut tietoa etukäteen PK1:n sisällöstä	4	4	8
Minussa olisi potentiaalia jääkiekkoerotuomariksi	8	6	14
Voisin tämän perusteella olla kiinnostunut jääkiekkoerotuomarin tehtävistä	3	2	5
Minussa ei olisi potentiaalia jääkiekkoerotuomariksi	1	1	2
En ole kiinnostunut	2	0	2
Yhteensä	22	15	37

Oletko koskaan harkinnut ryhtyväsi jääkiekkoerotuomariksi?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	4	1	5
Ehkä myöhemmin	11	6	17
En	0	1	1
Yhteensä	15	8	23

Milloin voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Heti oman peliuran jälkeen	5	1	6
Oman peliuran aikana	4	2	6
Jos joku pyytäisi	6	6	12
En missään tapauksessa	0	0	0
Yhteensä	15	9	24

Olen tietoinen hakuprosessista jääkiekkoerotuomariksi? Keneen/minne voi ottaa yhteyttä ja milloin?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	2	2	4
En tai en ole varma, mutta haluaisin lisätietoja aiheesta	9	7	16
En ole kiinnostunut	4	0	4
Yhteensä	15	9	24

Tiedätkö, minä ajankohtana jääkiekkoerotuomarikoulutuksia järjestetään alueellasi?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kevät	1	0	1
Kesä	0	0	0
Syksy	4	3	7
Talvi	2	1	3
Milloin vain, kun kurssille saadaan tarpeeksi osallistujia	5	4	9
Yhteensä	12	8	20

Oletko tietoinen, miten jääkiekkoerotuomarin kouluttautumisprosessi etenee? Mitä kursseja täytyy käydä, ennen kuin on mahdollista saada erotuomarikortti?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	1	0	0
En tai en ole varma, mutta haluaisin lisätietoja aiheesta	10	9	20
En ole kiinnostunut	4	0	4
Yhteensä	15	9	24

Oletko koskaan hakenut tietoa, miten hakeutua jääkiekkoerotuomariksi?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	3	1	4
En ole hakenut	12	8	20
Yhteensä	15	9	24

Oletko törmännyt jääkiekkoerotuomaritoimintaan liittyvään markkinointimateriaaliin?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	1	0	1
En, mutta haluaisin tietoa	9	9	18
En ole kiinnostunut	5	0	5
Yhteensä	15	9	24

Oletko törmännyt jääkiekkoerotuomarien rekrytointiin liittyvään markkinointimateriaaliin?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	1	1	2
En, mutta haluaisin tietoa	8	7	15
En ole kiinnostunut	6	1	7
Yhteensä	15	9	24

Oletko saanut jääkiekkoerotuomareiden rekrytointiin liittyvää sähköpostia seuraltanne tai muulta taholta viimeisen vuoden aikana?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä olen saanut	2	0	2
En ole varma	4	2	6
En ole saanut	9	7	16
En ole saanut postia, mutta jotain muuta kautta, miten?	0	0	0
Yhteensä	15	9	24

Oletko tietoinen jääkiekkoerotuomareiden etenemismahdollisuuksista uralla?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	6	4	10
En tai en ole varma, mutta haluaisin tietoa	6	4	10
En ole kiinnostunut	2	0	2
Yhteensä	14	8	22

Oletko tietoinen jääkiekkoerotuomareiden palkkioista ja eduista?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kyllä	6	4	10
En tai en ole varma, mutta haluaisin tietoa	8	5	13
En ole kiinnostunut	1	0	1
Yhteensä	15	9	24

Mikä olisi paras ajankohta vuodesta jääkiekkoerotuomarien rekrytoimiseksi?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kevät	6	3	9
Kesä	0	0	0
Syksy	3	1	4
Talvi	0	0	0
Milloin tahansa	6	5	11
Yhteensä	15	9	24

Mikä olisi paras ajankohta vuodesta jääkiekkoerotuomariksi kouluttautumiselle?

	Ominaisuudet 5 tai yli	Ei markkinoitu	Yhteensä
Kevät	3	2	5
Kesä	5	2	7
Syksy	2	1	3
Talvi	0	0	0
Milloin tahansa	5	4	9
Yhteensä	15	9	24

Jos voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi **uran aikana**, mikä olisi sinun kannalta paras tapa kouluttautua?

Ajankohta	Koulutuksen tahti	Käytännön harjoittelun määrä
Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu	Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu	Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu
syksy	suht nopea	Paljon!
Joku kurssi kevääällä kauden loputtua.	Viikonloppu silloin tällöin	En tiedä
Kun ura on päättymässä	Nopea	En osaa sanoa
Kevät	Ajoissa tieto, joustoa tahtiin	Paljon
Mikä vain	En osaa sanoa	

Jos voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi **uran jälkeen**, mikä olisi sinun kannalta paras tapa kouluttautua?

Ajankohta	Koulutuksen tahti	Käytännön harjoittelun määrä
Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu	Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu	Ominaisuudet 5 tai yli Ei markkinoitu
syksy	nopea	Paljon
syksy	suht nopea	En tiedä
Mikä vain, kunhan tieto ajoissa	Joustava	paljon
	Tiivis koulutus	En tiedä
Heti	nopea	Tiivis turnausviikonloppu jossa saisi useamman pelin ja palautteen heti pelien jälkeen

Mitkä ovat ne todennäköisimmät syyt, miksi voisit harkita hakeutuvasi jääkiekkoerotuomariksi. Voit luetella useita vaihtoehtoja.

Ominaisuudet 5 tai yli
Ei markkinoitu
harrastus, hauskuus ja palkka
Jääkiekko on suosikkilajini.
Laji kiinnostaa
Innostus junioriekosta, tiedon puute säännöistä tm.
Tiivis suhde lajiin pitkältä ajalta Aikaisempi kokemus tuomaroinnista
kiinnostus jääkiekkoon lajina
Rakkaudesta lajiin

Mitkä ovat ne todennäköisimmät syyt, miksi et hakeutuisi jääkiekkoerotuomariksi. Voit luetella useita vaihtoehtoja.

Ominaisuudet 5 tai yli
Ei markkinoitu
vammat/muuta toimintaa
valmentajien ja pelaajien huudot/valitukset
Olen yli 50 v. minun kohdalla se on myöhäistä.
Ajan puute, liian korkea kynnyks
Ajanpuute Mussuttavat vanhemmat
Ajanpuute
Oma pelaaminen

LIITE 4. Tutkimustulokset muiden lajien erotuomarivastaavat

Rekrytointiprosessi	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointia pyritään tekemään laaja alue huomioiden erityisesti paikallisten erotuomarikerhojen ja jalkapalloseurojen kautta. Haasteena on, että osassa alueista paikalliset kerhot ovat passiivisia, ja oto-tehtävällä hoidettuna omaa panostusta ei kykene kohdentamaan riittävässä määrin rekrytointiin. • Rekrytoinnissa hyödynnetään laajasti paikallisia materiaaleja. • Peruskurssille yritän saada jokaisesta ikäluokasta ne, jotka ovat asiasta kiinnostuneita. • Mainontaa piiriin nettisivuilla ja Facebookissa, sekä sähköpostimainontaa seuroihin. • Mainostus melkoisen minimaalista. Rekrytointiprosessi perustuu siihen, että seurat organisoivat pelinohjaajakoulutuksia ja sieltä saadaan pelinohjaajia erotuomarin peruskurssille. • Alueellisesti pyritään lähestymään paikallisia seuroja ja joukkueita. Lehti ilmoituksia on myös sekä sosiaalisen median kautta. Aiemmin ns. pelinohjaajiksi valmistuneet pyritään saamaan mukaan henkilökohtaisella kutsulla. • Paikkakunnilla pidetään vähintään 1 peruskurssi/vuosi. Lisäksi jatkokursseja tarpeen mukaan. Koordinaattorin tehtäviin kuuluu tehostaa tätä prosessia • Joulukuussa aloitin erotuomarikoordinaattorin tehtävässä. Rekrytointiprosessi alkoi niin, että otin yhteyttä seuroihin ja selvitin ketkä ovat Pirkanmaan alueen seurojen yhteyshenkilöitä (toimivat seurojen hallituksissa), kerroin heille tehtävästäni ja yleisestä tilanteesta, johon aiemmin viittasin. Kaikki vastasivat positiivisesti ja palaute oli erittäin positiivista. <ol style="list-style-type: none"> 1. katson liiton kalenterista jonkun turnauksen tai sovin seurojen kanssa harjoitusturnauksesta 2. Ilmoitan liiton yhteyshenkilölle sovitusta koulutuksesta, paikasta, ajankohdasta jne. 3. yhteyshenkilö laittaa tiedon ja ilmoittautumislinkin liiton sivuille (basket.fi) 4. jaan tiedon koulutuksesta seurojen yhteyshenkilöille ja olen yhteydessä joukkueiden valmentajiin suoraan tarvittaessa. 5. hallituksena jaamme tietoa tulevasta koulutuksesta Somessa (tavoitettavuus on hyvä) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lisäämällä tiedottamista sekä valtakunnallisesti, alueellisesti että paikallisesti. • Vastuu on seuran toimijoilla, jotka luovat arvopohjan joukkueidensa ottelupahtumiin. Seuran pitäisi etukäteen tehdä suunnitelma tähän asiaan ja jalkauttaa se jokaisen aloittavan joukkueen aikuisten kanssa. Valmentajat pitäisi sitouttaa fiksuun käytökseen. Valmentajilla pitäisi olla valtaa estää vihaisten aikuisten karjumiset kentän erotuomarille. • Medianäkyvyyttä, pisteitä turnauksiin, imagon kohottaminen haastavana ja kiinnostavana harrastuksena. • Rekrytoinnin ongelmana oikeastaan se, että alueellisesti ei ole näkyvyyttä tuomaritoiminnalle ja eräillä alueilla toiminnasta vastaa "pappakerhot", joiden toimintaa nuoret eivät koe omakseen. • Valtakunnallista rekrytointiprosessia kehitetään ja sen kautta näkyvyyttä pyritään lisäämään. • Valtakunnallista rekrytointiprosessia kehitetään ja sen kautta näkyvyyttä pyritään lisäämään. • Pitäisi saada lisää Nuoriseroituomareita mukaan. Joillakin paikkakunnilla on B-juniorit "määrätty" osallistumaan peruskurssille. Tässä mallissa ongelma on se, että 10 tuomarista on kiinnostuneita 2-3. • Kehittämällä jo tuomitsevien erotuomareiden taitoja. He ovat peleissä ja ovat näyteikkunamme seuroille. Jos toiminta ei ole hyvällä tasolla, ei se myöskään houkuttele uusia tuomareita lajin pariin. • Seurojen vastuun kasvattaminen erotuomareiden osalta. Nopeasti mietittynä alueellamme taitaa olla 2 erotuomaria, joilla ei ole pelaajataustaa. 2 tuomaria 75 tuomarista. • Tarkoituksena ei ole saada pelaajia lopettamaan tuomarointia vaan pitäisi keksiä tapoja, joilla saisimme markkinoitua erotuomaritoimintaa osana koripallokasvatusta, pelaajille ei opeteta treeneissä sääntöjä vaan valmentajat opettavat sen mukaan mikä on heidän mielestään oikein. Tietyt asiat opetetaan totta kai oikein, jotta peli onnistuu, mutta syvemmälle sääntöihin ja tulkintoihin ei mennä.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Toinen vaihtoehto 1. joukkue x haluaa oman kurssin, joka sopii heidän aikatauluunsa 2. sovin joukkueen kanssa ajankohdan, 3. ilmoitan liiton yhteyshenkilölle 4. ilmoitan asiasta myös muille seuroille, jotta heiltä voi halutessaan ilmoittautua pelaajia tai halukkaita mukaan kurssille (peruskurssi on ilmainen)• Jatkokurssit toimivat niin, että olen yhteydessä alueeni erotuomareihin kauden aikana sähköpostilla ja Facebook-sivumme kautta. Kun jatkokursseilaisia on riittävästi ilmoittautunut (4 kappaletta on oma rajani) niin järjestän kouluttajan ja ilmoitan asiasta liiton yhteyshenkilölle. Ilmoitus tulee liiton sivuille ja halutessaan muiltakin alueilta voi ilmoittautua jatkokurssille halutessaan.• Samoille tuomareille kasaantuu paljon pelejä ja tuomarit voivat joutua tuomitsemaan pelejä, joiden taso ei vastaa heidän omaa tasoaan. Joko pelin taso ei ole tuomarille tarpeeksi vaativa tai päinvastoin. Suurin haaste on ollut saada tuomarikurssin käyneet uudet tuomarit jatkamaan toiminnassa pidempään. Nykyään suuri osa uusista tuomareista lopettaa muutaman vuoden kuluttua mukaan tulostaan. | <ul style="list-style-type: none">• Kuormittavuus on tällä hetkellä osalle tuomareista liikaa, tämän asian kanssa meillä on vielä suunnitelmat auki, kuinka pystymme mahdollisesti keventämään tuomareiden viikonloppuja.• Henkilökohtaisen palautteen antaminen ottelun jälkeen kehittää parhaiten. Itse käytän ottelun jälkeen mm. videota, josta näytän pelin mielenkiintoiset tilanteet ja niiden kautta aloitan oppimisprosessin.• Erotuomarien rooli on olla osana peliä, olla osa lajia. Yhtä tärkeä osa kuin pelaajat ja valmentajat.• Tuetaan erotuomarin kehittymishalua ja kunnianhimoa suoritua kentällä niin hyvin kuin mahdollista, juuri kuten pelaajatkin.• Sitä että toiminta on menossa koko ajan ammattimaisempaan suuntaan, vaikka ammattilaisia toiminnassa ei vielä olekaan. Silti Veikkausliigassa viheltävät erotuomarit panostavat täysillä erotuomari-toimintaan ja ovat jo vakavasti otettavia puoliammattilaisia. |
|---|---|

Markkinointi	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • Markkinoidaan suoraan pelaajille, valmentajien kauttahan tämä asenteen iskostaminen tapahtuu. • Kovin vähän markkinoidaan, uutisoidaan kurseista nettisivuilla. • Markkinointi on nykyisellään melko minimaalista. Lähinnä kyse on pienestä markkinoinnista sosiaalisessa mediassa, mutta sen markkinoinnin tavoitettavuus on varmasti melkoisen heikko. Tähän voisi panostaa lähitulevaisuudessa enemmän. • Hyvin vähän. Silloin tällöin koitetaan lähettää kurssikutsuja laajemmalla jakelulla, mutta ei juuri muuta. • Basket. fi sivuilla markkinoidaan erotuomarikoulutuksia. Lisäksi mainontaa joukkueiden kautta • Vaihtelee paikkakunnittain. • Ei oikeastaan mitään kuvaa. Tässä on ehkä parantamista 	<ul style="list-style-type: none"> • Pyritään antamaan mielikuva mielekkästä harrastuksesta ja mahdollisuudesta jatkaa jalkapallon parissa esimerkiksi oman pelaajauran jälkeen... • Pyritään painottamaan työtä, jota erotuomarit tekevät kehittyäkseen paremmiksi. • Tyylinä on se, että kaikki, jotka haluavat itselleen kiinnostavan ja haastavan harrastuksen pitäisi ryhtyä erotuomariksi. • Pyritään positiivisuuteen ja ura mahdollisuuksista kertomiseen. • pelin ymmärryksen parantaminen • nähdä laji "toiselta puolelta" • Ajankohtainen rekrytointimateriaali. • Vaikuttamalla valmentajien ja seurajohdon asenteisiin. • Näkyvyyden parantaminen, uutisointia eri kanavista useammin. • Erotuomariksi ryhtyminen on eräänlainen pieni johtajuutta opettava asia. Siksi sitä pitäisi korostaa markkinoinnissa. Lisäksi olen ajatellut työstää video-materiaalia markkinoinnin tueksi. • Erotuomaritoiminnassa oppii ottamaan vastaan kritiikkiä, se kehittää kuntoa, saa tavata monia uusia ihmisiä, nähdä monia eri kaupunkeja ja kehittää myös kielitaitoa. • On koitettu markkinoida myös "kesätyönä". Tämä tuntuu vetoavan nuoriin. Lisä infoa tähän paljonko peleistä voi kuukaudessa saada rahaa ja miten voit nousta uralla. • Sosiaalinen media, messut, lajin eri tapahtumat, suora puhe. • Nykyään kun kaikki nuoret katsovat YouTubea, niin ehdottomasti sinne pitäisi saada markkinointimateriaalia mahdollisimman nopeasti. • Useisiin medioihin voi ostaa mainoksia, joita pitäisi hyödyntää. • Ehkä somemarkkinoinnin kautta <ul style="list-style-type: none"> - Liitto omilla sivuillaan - sähköposteilla - Some - henkilökohtaisilla tapaamisilla

Motivaatio	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • Siistiä toimintaa! • Se on korkeammilla sarjatasoilla toimiville eräänlainen sivutulo, mutta rahan vuoksi tuskin kovin moni sitä hommaa tekee sielläkään tasolla. Enemmänkin kyse on siitä, että toimintaa ajaa eteenpäin oma motivaatio kehityä, sillä erotuomarit suhtautuvat omaan toimintaan ja kehittymiseen erittäin kunnianhimoisesti ja oppimismyönteisesti. • Koulutus, myönteisyys, kehuminen. • Tuomareiden oma arvostus omaa tekemistään ja rooliaan kohtaan motivoi. • Ihmisten kanssa toimiminen, mukava harrastus. • Raha, rakkaus lajiin, harvoilla heti alkuun eteneminen erotuomariuralla. Nuoret 15-17v. lähtevät usein rahan takia, osa jatkaa rahan takia ja osa syytty harrastukselle. • Aluksi motivaationa on varmaan kesätyö ja siitä saatava tulo. • Kyllä raha on varmasti ensimmäinen. Kaikki muu tulee sitten, jos jaksaa olla mukana. • Suurelle osalle motivaatio on erotuomaritoiminnan kautta saatavasta palkkiosta, osalle etenemismahdollisuudet erotuomariuralla. • Osalla junnutuomareista(koululaisia) motivaationa on taskuraha. Osalla tuomareita, joilla tavoitteet korkeammalla on urakehitys (Liigatuomari). • Nuoret aloittavat tuomaroiminnan pääasiassa 1. taskurahan toivossa (itse aloittanut tämän takia 16 vuotta sitten) 2. ymmärtääkseen lajia paremmin, joka pelaajana tai valmentajana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uusia erotuomareita tulee, mutta he eivät pysy lajissa mukana. Tätä voisi parantaa mentoriohjelmilla, yhteisyydellä. Seura voisi nimetä keskuudestaan henkilön, joka kiertää jokaisen joukkueen vanhempain tilaisuuksissa ja kertoo selkeästi seuran linjan tähän asiaan. Aloittelevien erotuomarien toimintaan EI SAA sekaantua muuten kuin kannustaen. • Erotuomaritoiminnan esille tuominen positiivisessa mielessä. • Yksi suuri motivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttava tekijä on työympäristön osoittama arvostus tuomarin työskentelyä kohtaan. Tähän vaikuttajat ensisijaisesti pelaajat ja katsojat (nuoret tuomarit). • Ne, jotka näkevät lajin myös mahdollisuudeksi edetä esimerkiksi kotimaan huippusarjoihin tai jopa kansainvälisille kentille, niin heillekin on olemassa oma polkunsu. Ja tietysti arvostus lisääntyy toimintaan panostavilla mm. palkintojen ja erikoiskoulutusten muodossa. • Jalkapallossa mukana oloa ja yhteisöllisyyttä sekä oman lajituntemuksen lisäämistä.

Asenteet	
Nykytila	Tavoitetila
<ul style="list-style-type: none"> • Tuomari on sylkykuppi ja rahan perässä vailla kiinnostusta muuhun pahimmillaan, rakkaudesta lajiin ja omaan kehittymiseensä panostava parhaimmillaan. • Keskimäärin erotuomaritoiminta unohdetaan helposti, kunnes se pistää silmään heikkoina suorituksina kentällä itse pelatessa, valmentaja tai vain katsoessa. • Nuorten mukaan saaminen onnistuu, mutta kentänlaita käyttäytyminen muokkaa mielikuvaa aika nopeasti. • Monilla asenne erotuomareita kohtaan on vastenmielinen. • Yleensä dumarit ovat nykyään lehdissä, kun he ovat tehneet virheitä. • Uskoisin että pääsääntöisesti asenteet ovat OK. • Erotuomaritoiminnan kuva on noussut viimeisenä 2-3 vuotena. Sen huomaa esimerkiksi "katsomohuutelu" selvänä vähentymisenä. • Kuitenkin uskon, että tuomareiden arvostus ei ole kovalla tasolla. • Vaasan osalta sanoisin, että erotuomaritoiminta on pessyt kasvonsa viimeisen muutaman vuoden aikana ja toiminnasta saatava mielikuva on toivottavasti noussut. Vielä on kuitenkin tehtävää, että saadaan erotuomaritoiminta näyttämään vaihtoehdolta pelaajapolun pysähdytyä. • Monen mielipide on luokkaa "he eivät pärjänneet pelaajana niin nyt pitää päteä". Tosin tässäkin on tapahtunut muutosta parempaan, koska lajiin tulee joka vuosi uusia NUOREMPIA valmentajia, joiden näkemykset eivät ole "pilaantuneet" / vastakkainasettelua ei ole niin paljoa kuin vanhemmalla valmentaja polvella jotka "ovat jo nähneet kaiken" • Eihän sitä tarvita kuin 1 joukkue, jonka vanhemmat räyhäävät peleissä. Tällainen joukkue sitten kiertää ympäri aluetamme myrkyttäen ottelutapahtuman ilmapiiriin ja hankaloittaa nuorten erotuomariemme ajatuksia jatkosta. Ottelutapahtumaan osallistuvat toimitsijat, pelaajat, joukkueen valmennuskunta, erotuomarit ja katsojat. Kaikkia tarvitaan. Yhdessä saamme enemmän. • Eritoten media luo paineita ja tietynlaisen asenteen toimintaan. Nykyisin monessa ottelussa mukana on myös taloudelliset seikat, jolla on merkitystä niin joukkueelle, pelaajalle kuin valmentajillekin, joten herkästi syytä tappion hetkellä haetaan muusta kuin joukkueesta tai sen huonosta pelistä ja pääasiassa huomio kohdistuu tällöin tuomariin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Katsomokäyttäytyminen nuoria erotuomareita kohtaan pitäisi saada kuriin <ul style="list-style-type: none"> ○ Koulutus ja tuomareiden mentorointi/seuranta ○ Vanhemman polven jääminen taka-alalle (lajin kehitys on ollut huijaa viimeiset 10 vuotta). • Respect-ajattelumalli pitäisi saada mukaan jokaiseen ottelutapahtumaan. • Kouluttamalla pelaajia ja joukkueiden taustahenkilöitä (valmentajat, jne.). • Seuran sisällä vanhempien palaverissa nämä asiat on tuotava esiin. • Medianäkyvyyttä, uutisointia positiivisessa mielessä (koulutuksista, onnistumisista, kansainvälisestä menestyksestä). • Välillä olisi hyvä saada juttuja myös positiivisessa valossa, mutta se lienee mahdottomuus. • Joukkueet tekevät pelisäännöt, joita pyritään noudattamaan. Esim. sääntötuntemuksen lisääminen myös kentän laidalla olijoille saattaisi auttaa. • Jokaisen junnujoukkueen vanhempien palaverissa tulisi painottaa käyttäytymistä otteluissa. Vastuu tulisi saattaa järjestävälle seuralle. • Yhteistyö eri lajin osapuolten kanssa ja seurojen vastuun kuuluttaminen. • SKEL:in (Suomen koripalloerotuomareiden liitto) on kerhojen puolestapuhuja liitolle. SKEL:in kautta on myös mahdollisuus saada järjestettyä koulutuksia ja puhujia muista lajeista. Tätä tulemme omalla alueellamme käyttämään ensi kaudesta lähtien. • Erotuomareiden määrään pitäisi saada vuosittain 30% lisää halukkaita sillä 10-15% lopettaa vuosittain. Pyrin olemaan mukana kaikissa koulutustapahtumissa ja luomaan yhteisön, jossa kaikki huomioidaan tasapuolisesti samalla tavalla. Porukka ei ole laaja mutta henki mielestäni hyvä. • Voisi kehittää enemmän lajiyhteistyötä, sekä yhteistyötä joukkueiden kanssa. • Sitoutumista pidempiaikaiseen toimintaan, ja "työskentelyilmapiiriin" kehittämiseen.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Meillä ongelmana tuntuu olevan vanhempien käytös. Taktiikasta ja säännöistä tietämättömät henkilöt huutelevat mitä sattuu pelaajille ja tuomareille.• Somessa (Facebook, Twitter, koripallo.com) tuodaan esille, pääsääntöisesti huipputasolla viheltävien tuomareiden, vain negatiivisia asioita. Nuoret seuraavat paljon näitä "asiantuntija keskusteluja" ja tekevät niiden pohjalta vääriä päätöksiä tuomareista ja halukkuudestaan osallistua toimintaan. Jos lukee aina negatiivista tuomareista niin mielikuva muuttuu myös negatiiviseksi SARJATASOSTA TAI YKSILÖN IÄSTÄ HUOLIMATTA. | |
|---|--|

LIITE 5. EPJT ry:n SWOT-analyysi

<div style="text-align: center;">Sisäiset</div> <div style="text-align: center;">Ulkoiset</div>	Vahvuudet (S)	Heikkoudet (W)
	<ul style="list-style-type: none"> •Tuomareiden koulutus antaa hyvän pohjan ja opettaa myös johtajuutta. •Hyvät etenemismahdollisuudet, myös huipulle. •Tuomarit ovat sitoutuneita ja venyvät tarvittaessa. •Hyvä seurayhteistyö. •Tahtotilaa positiiviseen julkikuvan muutokseen. 	<ul style="list-style-type: none"> •Markkinointi on vähäistä tai siihen ei ole aikaa. •Ei näkyvää roolia sosiaalisessa mediassa. •Uusia koulutettavia voisi hakeutua vuosittain useampi. •Ylemmän tason otteluissa kuormitus suurehko yhtä tuomaria kohden. •Erotoimaritarkkailu on nykyisellään vähäistä. •Liittojen tuki vähäistä rekrytointiprosessiin. •SJL:n huippuerotuomarirekryn heikko onnistuminen.
Mahdollisuudet (O)	1. Hyödynnä menestystekijät	2. Heikkoudet vahvuudeksi
<ul style="list-style-type: none"> •Arvopohjan jalkauttaminen seuratasolla •Koulutukset vanhemmille, valmentajille ja muille toimihenkilöille. •Uramahdollisuuksista tiedottaminen •Tuomaripalkkioiden esille tuominen •Yhteisöllisyyden lisääminen •Avoimuus •Positiivinen markkinointi •Sosiaalinen media 	<ul style="list-style-type: none"> •Tuodaan erotuomaritoiminta osaksi kasvatusta seuratyössä. •Luodaan sidosryhmien välille avoimempi, kommunikoiva ilmapiiri. •Lisätään markkinoinnin aktiivisuutta eri muodoissa, myös sosiaalisessa mediassa. •Tuodaan enemmän esille koulutusta ja etenemismahdollisuuksia. •Tuodaan toimintaa esille positiivisesti ja esimerkin kautta, luoden esikuvia. 	<ul style="list-style-type: none"> •Hyödynnetään markkinoinnissa nuorten käyttämiä sosiaalisen median kanavia. •Tuodaan enemmän esille huippuerotuomarikoulutettavien uratarinoita ja mahdollisuuksia. •Suomen Jääkiekkoliiton tuki paremmin mukaan rekrytointiprosessiin. •Luodaan kommunikoiva yhteisö ja positiivinen ilmapiiri. •Ollaan esillä turnauksissa ja tapahtumissa, järjestetään rekrytointikampanja, mielellään SJL:n organisoima ja valtakunnallinen.
Uhat (T)	3. Uhat hallintaan	4. Mahdollinen kriisitilanne
<ul style="list-style-type: none"> •Huonot asenteet ja käytös tuomareita kohtaan, tuomarit koetaan jopa vihollisiksi. •Heikko ymmärrys toimintaa kohtaan joukkueetasolla. •Media luo negatiivisia mielikuvia. •Markkinointi ei tavoita nuoria. •Seurojen sisällä joukkueissa ei olla kiinnostuneita välittämään viestejä erotuomaritoimintaan liittyen. •Ajanpuute suurimpana syynä, ettei hakeuduta erotuomariuralle, vaikka muuten olisi potentiaalia. •Koulutustapahtumien ajankohdat saattavat olla haasteellisia potentiaalisille tuomareille. •Jääkiekkotuomareita ei ole tarpeeksi ylempien sarjojen otteluihin. •Huipulla ei ole mahdollisuutta täysammattilaisuuteen. 	<ul style="list-style-type: none"> •Seuroille enemmän vastuuta arvopohjan luomiselle ja Jääkiekkoliiton strategian jalkauttamiselle. Sitoudutaan yhdessä toiminnan kehittämiseen. •Uudenlaisen kulttuurin sekä yhteisöllisyyden luominen pienestä pitäen, pelaajien, valmentajien ja vanhempien koulutuksen kautta. •Tehdään pitkäjänteistä työtä ja muistutetaan pelaajapolun aikana vaihtoehtoisesta mahdollisuudesta luoda ura jääkiekon parissa. •Keksitään ratkaisuja, että halukkaat pääsevät mukaan toimintaan, vaikka oma ura olisi vielä kesken. 	<ul style="list-style-type: none"> •Jos uusia koulutettavia ei jonain vuonna hakeudu koulutukseen, ei tilanne onneksi ole vielä kriittinen. •Jos eniten otteluita tuomitsevat korkeamman tason tuomareita lopettaisi useampi kerralla. •Otteluita voi joutua siirtämään tuomaripulan vuoksi tai pyydetään muilta kerhoilta apua. •Kommunikaatioyhteys katoaa sidosryhmien välillä. •Jääkiekkoliiton strategia ei toteudu.

LIITE 6. Perehdytysopas uusille erotuomareille



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Linkejä uusille erotuomareille

EP:n Jääkiekkotuomarit ry
Tilinumero: FI73 4726 1020 0377 61
Liittymismaksu 10 €
Jäsenmaksu 10 €

EPJT ry:n sivut, löytyy yhteystiedot ym.
<https://www.epjt.fi/>

Jäsenisivut (kirjaututaan omilla tunnuksilla):
<https://www.epjt.fi/jasensivut>

Kirjautuminen Tasoon (kirjaututaan omilla tunnuksilla):
<https://taso.sjt.fi/taso/login.php> MUISTA ASETTAA ESTEET!



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Suomen Jääkiekkoliitto **TASO** Oma tiedot Kirjautuu

Eräluomien nimistö

ETUSIVU AVOMET TEHTÄVÄT TUOMARIT KENTÄT KALENTERI TILAA HARJOITUSOTTELU SJL TUOMARIALUE

PERUSTIEDOT

OTTELUT

Tulevat
Kokki
Ota vastaan
Siirretyt
Omat
Laskutusmaksot
Maksukassa
Maksut
Palkinnut
Tarkkailemat

KENTÄT

ESTEET

LIIGASTIIMET

JOUKKUEET

KOULUTUS

MUUT

Estees

Toukokuu							Kesäkuu							Heinäkuu						
ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1				
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	
													30	31						

Elokuu							Syyskuu							Lokakuu								
ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su		
		1	2	3	4	5			1	2						1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14		

Ryhmäeste Oma peli Oma este (koko päivä) klikkaa päivää
 Tehtävä Oma peli, tehtävä tai ryhmäeste menevät päällekkäin Oma este (osa päivä) paina päivää pitään

Tallenna

1



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

PELIPASSIN HANKKIMINEN

<https://finhockey.lisenssikauppa.fi/shop/>

Pelipassikausi 2018-2019: Harraste/tuomaripelipassi Valitse

Pelipassin ostamalla pelaaja tai toimihenkilö sitoutuu noudattamaan Suomen Jääkiekkoliiton Kilpailu-, peli- ja kurinpitosaantoja sekä eettistä ohjeistusta.

Harraste/ tuomaripelipassi on tarkoitettu jääkiekon harrastetoimintaan, joissa pelataan harrastekiekkosäännöillä sekä tuomaritoimintaan osallistuville (erotuomari/toimitsijat)

- Harraste/tuomari pelipassin hankinnutta pelaajaa ei saa kokoonpanoon tilastoitavissa kilpasarjojen otteluissa!

Valitse

Pelipassikausi 2018-2019: Harraste/tuomaripelipassi + Sporttiturva	134,00 €	<input checked="" type="radio"/>
Harraste/Tuomari		
Vakuutuksen lisätiedot:		
- Sporttiturva tuoteseloste		
Pelipassikausi 2018-2019: Harraste/tuomaripelipassi (Ei vakuutusta)	44,00 €	<input type="radio"/>



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Erotuomarialue
<http://tuomari.ning.com/>

KOULUTUSMATERIAALEJA

Seuratuomarikurssi
<http://tuomari.ning.com/Seuratuomari>

verkkokoulutuksena osoitteesta:
<https://optima.discendum.com/SJL>
Käyttäjätunnus: seuratuomari
Salasana: jääkiekko

Kirjautuminen Erotuomarialueeseen (voi myös rekisteröityä):
<http://tuomari.ning.com/main/authorization/signIn?target=http%3A%2F%2Ftuomari.ning.com%2Fpage%2Fhakemisto>

Hockey Centren esittelysivut (voi myös rekisteröityä)
<https://www.iihce.fi/suomeksi/Tuomarit/tabid/3092/Default.aspx>



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

KOULUTUSMATERIAALEJA

Peruskurssin suorittaminen

<https://www.dropbox.com/s/aprwrtsy2fhtdpi/Peruskurssin%20suorittaminen%202016.pdf?dl=0>

PK1 materiaali

<https://www.dropbox.com/s/vaciredfvg2xv65/PK%201%20-%2005092016.pptx?dl=0>

PK2 materiaali

https://www.dropbox.com/sh/pp2f9c87ejqd5hh/AAAtCzDipD5WvTWxNvjKbuv_a?dl=1

Verkkomateriaali-Optimassa

Käyttäjätunnus: Peruskurssi

Salasana: jääkiekko



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

PALKKIOT

Palkkiotaulukko

https://www.dropbox.com/s/px946xdemlbrxcc/Liite_9_Palkkiotaulukko_2017-2018.pdf?dl=0

Matkakulukorvaukset

<https://www.dropbox.com/s/eosorn6rwrzbdw/Matkakulukorvaukset%202018.doc?dl=0>

S-KIEKKO LASKUTUS

<http://www.s-kiekko.com/erotuomareille.html>

VEROTUS

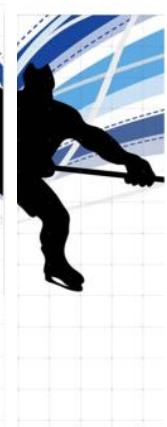
https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/verokortti_usealle_tyonantajall/



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

LASKUMALLI MUILLE SEUROILLE

ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.		LASKU <u> X </u>
Nimi TUOMARI TARKKASILMÄ		KUITTI <u> </u>
Osoite TUOMARITIE 1, 00100 SEINÄJOKI		
Puhelinnumero 044 300 3000	Henkilötunnus XXXXXX-XXXX	
PANKKITYHTYS: POP-FIXX XXXX XXXX XXXX XX		
Päivämäärä <u> 2.6.2018 </u>		
<u> </u> Joukkue Hyvä	on maksava	<u> 12345 </u> ottelunumero
<u> E2 AA </u> - sarjan ottelusta	<u> </u> Joukkue Hyvä	<u> </u> Joukkue Paras
Erotuomaripaikkio <u> 1 </u> x <u> 23,00 </u> x 41,5 % = <u> 13,46 </u>		
Päiväraha <u> </u> x <u> </u> = <u> </u>		
Matkakulut <u> 0,42 </u> x <u> 20 </u> = <u> 8,40 </u>		
Yht. € <u> 21,86 </u>		
Reitti: Tuomaritie 1, Seinäjoki - läähälin osoite 1, Kaupunki - Tuomaritie 1, Seinäjoki		
Lähtöaika kotoa: <u> xx:xx </u>	Saapumisaika kotiin: <u> xx:xx </u>	



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Erotuomarikortti

-Erotuomarikortti lunastetaan henkilön omilla tunnuksilla palvelusivustolta.
www.palvelusivusto.fi

- Valitse valikosta "vapaakortti", josta näkee itselleen myönnetty kortit. Rastita haluamasi ja paina hyväksy. Tämän jälkeen muodostuu lasku, jonka löydät valikon "laskut" kohdasta.
- Lataa sieltä pdf-laskuja suorita maksu oikeilla laskussa näkyvillä maksutiedoilla(tilinumeroro ja viite)
- Muista ladata kuvasi palvelusivustolle, jos puuttuu / vaihdat
- Maksun kirjaututtua, kortti näkyy Leijonat-sovelluksessa älypuhelimessa. Sovelluksen voi ladata puhelimen omasta sovelluskaupasta hakusanalla "Leijonat"





ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Erotuomarikortti

- Mikäli jollakulla vapaakorttiin oikeutetulla ei ole nykyaikaista älypuhelinla, voi muovisen vapaakortin lunastaa erikseen täyttämällä tiedot Erotuomarialueelta osoitteessa <http://tuomari.ning.com/page/toimitsijat-1/> löytyvän linkin kautta.
- Täytettyäsi tiedot siirryt maksamaan 20 euron lisämaksun. Eli pitää maksaa Palvelusivuston erotuomarikorttilasku 20 euroa ja sen jälkeen lisämaksu 20 euroa.
- Toiminnassa mukana olevat kultakorttilaisetsaavat mobiilikortinilmäiseksi, mutta muovisen erotuomarikortin saa 20 euron lisämaksulla yllä olevien ohjeiden mukaan toimimalla.



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

SÄÄNNÖT <http://tuomari.ning.com/page/saaennoet-ja-ohjeet-1>

SÄÄNTÖKIRJA (viimeisin päivitetty sähköinen versio on virallinen sääntökirja) https://www.dropbox.com/s/w9hqvp6fcaazado/S%C3%84%C3%84NT%C3%96KIRJA%202014-2018_UPDATE_2015_Web_V6_20170803-v1.pdf?dl=0

EROTUOMARIN OHJEKIRJA

https://www.dropbox.com/s/rbkjzjpow4olx2/IIHF%20Case%20Book%20%202017-2018_20170803_v2.pdf?dl=0

RAPORTOINTI

<http://tuomari.ning.com/page/raportointi-1>



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

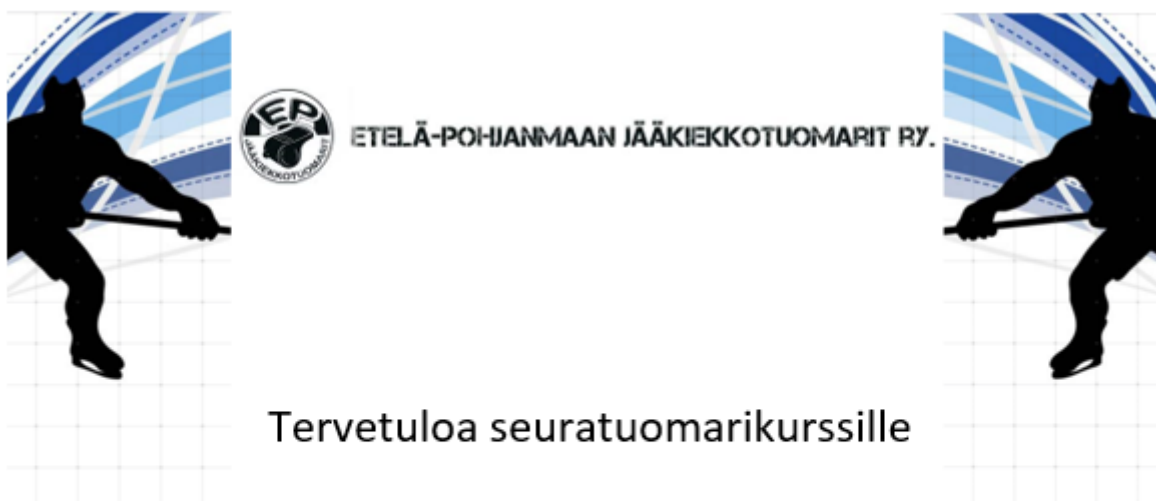
MUITA LINKKEJÄ

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

<http://tuomari.ning.com/page/yhteistoimintasopimus>



LIITE 7. Tervetuloa seuratuomarikurssille



Tällä kurssilla käydään läpi tuomari toiminnan perusasioita. Kurssin käytyäsi se oikeuttaa sinut toimimaan Leijonaliigassa pelinohjaajana sekä voit viheltää toisena tuomarina nuoremman E:n, eli E2-sarjojen otteluissa.

Seuratuomarikurssilla opittuja asioita voit kerrata osoitteessa:

<https://optima.discendum.com/SJL>

Käyttäjätunnus: seuratuomari

Salasana: jääkiekko

Jos haluat mahdollisuuden kokeilla viheltämistä joko tämän kurssin jälkeen tai myöhemmin, voit jättää yhteystietosi

erotuomarierekry@gmail.com tai seurata ilmoittelua seuraavan

alueellamme järjestettävän PK1:n ajankohdasta osoitteessa:

<https://www.epjt.fi/> tai Facebookissa sivuillamme (ei ole tällä hetkellä).

Voit seurata myös huipputuomarikoulutettavamme X X blogia/vlogia erotuomariuran alkutaipaleelta osoitteessa: (ei ole tällä hetkellä).

Lisätietoja jääkiekkotuomarin toiminnasta löytyy Erotuomarialueen nettisivuilta <http://tuomari.ning.com/> tai kerhomme kouluttajilta.

Tule mukaan toimintaan toivottaa EPJT ry

LIITE 8. WhatsApp-kuva seuroille



ETELÄ-POHJANMAAN JÄÄKIEKKOTUOMARIT RY.

Erotuomarikerho tiedottaa

Syksyn seuratuomarikurssien (ent. C-tuomarikurssi) koulutusajankohdat ovat:

- Seinäjoki (paikka) XX.9.2018 klo 18.00
- Kurikka (paikka) XX.9.2018 klo 18.00
- Alavus (paikka) XX.9.2018 klo 18.00

Paikkakunnilla järjestetään välittömästi seuratuomarikurssin jälkeen erotuomarin ensimmäinen peruskurssi (PK1), jonne on vapaa pääsy kaikilla halukkailla ja koulutus on osallistujille maksuton.

PK1 kurssille tuleville on suotavaa osallistua ensin myös seuratuomarikurssille. Lisätietoja ja ennakoilmoittautumiset: erotuomarirekry@gmail.com tai p. 040 0XX XXXX, mutta riittää myös, että ilmestyt paikan päälle.

Kannattaa myös vieraila sivuillamme <https://www.epjt.fi/>.

Tervetuloa kurssille

toivottaa EPJT ry:n väki



LIITE 9. EPJT ry:n rekrytointiprosessin kehittäminen markkinoinnin keinoin

EPJT ry:n rekrytointiprosessin markkinointisuunnitelma		
EPJT ry	Tavoitteet	SJL
<p>E-P:n alueella seurojen tuomarivastaavat rollia myös erotuomaritoiminnan markkinoinnista joukkueille yhdessä kerhokouluttajien kanssa. Henkilöiden nimet olisivat EPJT ry:n ja seuran sivuilla esillä ja olisi mielellään henkilö, jolla suoritettuna erotuomarin peruskurssi.</p> <p>SJL:n mahdollinen koulutusohjelma antaa myöhemmin raamit, miten toiminnassa edetään sidosryhmien osalta.</p> <p>Tukena joukkueiden pelisääntöjen laatimisessa.</p> <p>Mukana tapahtumissa ja turnauksissa.</p>	<p>Seurayhteistyön vahvistaminen</p> <p>Yhteisen arvopohjan luominen ja Suomen Jääkiekkoliiton strategian jalkauttaminen</p>	<p>Antaa seuroille selkeät toimintamallit yhdessä SJTL:n kanssa ja antaa tukea erotuomarikerhoille.</p> <p>Koulutussuunnitelman luominen valmentajille ja vanhemmille, myös oppilaitosyhteistyö.</p> <p>Kasvatus ja opetus: opetusvideot E-juniori-ikäisistä ylöspäin, ellei koulutusta pystytä järjestämään.</p> <p>Kunnioita peliä-vala kaikkien sidosryhmien tietoisuuteen. Vanhempien pelisääntöjen lisäksi myös joukkueiden pelisääntöt.</p> <p>Valtakunnalliset tapahtumat (esim. erotuomaripäivä)</p>
<p>Postit, tiedotteet, markkinointimateriaalin jakaminen sähköisesti. Kerhon markkinointimateriaalin pohjat käyttöön, joita voi muokata tarpeen mukaan.</p> <p>Avoimempi tiedotus etukäteen seuratuomarikurssin ja peruskurssien sisällöstä ja aikatauluista.</p> <p>Oman kerhon tuomarit toimivat jo nyt hyvänä puskaradiona ja heidän verkostojen kautta löytyy potentiaalisia tuomareita.</p>	<p>Markkinoinnin tehostaminen</p>	<p>Aluekohtaiset markkinointimateriaalit. Huippuerotuomarirekrystä tiedottaminen.</p> <p>Automaattinen muistutusviesti sähköpostilla yli 15v lisenssipeleille erotuomaritoiminnasta vuosittain, koska mielipiteet ja elämäntilanteet saattavat muuttua, myös pelaajilla.</p> <p>Korostaa seurojen merkitystä markkinoinnissa yhteisen edun nimissä.</p>
<p>Omat sivut aina ajan tasalla: yhteystiedot, koulutukset, Tule mukaan toimintaan-osioon väriä ja markkinointimateriaalia, lisäksi Yhteydenottolomake.</p> <p>Perehdytysopas uusille erotuomareille.</p>	<p>Internet-sivut</p>	<p>Poistaa vanhentuneen sisällön ja toimimattomat linkit Erotuomarialue-sivustolta.</p>
<p>Sosiaalisen median suunnitelma: avoimuus, kommunikaatio, pelisääntöt, kuka hallinnoi, kanavat ja positiivisuuden korostaminen, yhtenäiset tiedot nettisivujen kanssa.</p> <p>Sisältö: informatiivinen puoli; toiminnan esittely, tilastot, urheilullisuuden ja puolueettomuuden korostaminen ja koulutautumismahdollisuuksien esille tuominen.</p> <p>Viihdepuoli: haastattelut, videot, blogit, uratarinat, sääntöknopit, testejä ja äänestyksiä, esimerkiksi video tilanteesta ja yleisö saa äänestää, mikä oli tuomio ja lisäksi sopivasti huumoria.</p>	<p>Sosiaalinen media</p> <p>Sidosryhmien lisäksi yleisö eli "asiakkaat" oppivat ymmärtämään, sääntöjä, erotuomaritoimintaa ja sen vaatimuksia paremmin → yhteisymmärryksen ja kommunikoinnin henki paranee →</p> <p>YHTEISÖLLISYYS</p>	<p>Alustan luominen sosiaalisen median yhteisölle yhteisöllisyyden lisäämiseksi.</p> <p>Jääkiekkoerotuomaritoimintaa voisi enemmän rummuttaa Suomen Jääkiekkoliiton eri viestintäkanavissa.</p>