

## Rapport omkring rekruttering og fastholdelse af vejledere og udviklere

### **Forord:**

DBU's Breddedommergruppe har bedt DBU's Rekrutterings og Fastholdelsesgruppe(R&F) om at se på, hvordan man bedst muligt kan rekruttere og fastholde vejledere og udviklere.

Denne rapport giver ingen svar, men skal udelukkende bruges til drøftelse omkring ovenstående emne.

Undersøgelsen er anonym.

Der er ikke taget hensyn til om udsagnene er sande eller falske i forhold til fakta.

Arbejdet er udført af Flemming V. Hansen fra DBU's Rekrutterings- og Fastholdelsesgruppe.

### **Metode:**

Der er ringet til ti vejledere og ti udviklere geografisk spredt i landet, i forhold til udviklerne er der derudover taget hensyn til indrangering for at få en større spredning, udviklere i divisioner og superliga er ikke blevet kontaktet.

Undersøgelsen er delt op i interview af vejledere og interview af udviklere, da der kan være andre indgangsvinkler til spørgsmålene disse grupper imellem.

### **Der er stillet følgende spørgsmål:**

- Hvilke positive punkter vil du nævne i forhold til din gerning?
- Hvilke negative punkter vil nævne i forhold til din gerning, hvis der er nogen?
- Har du en god kontakt til din dommerklub (vejleder)?
- Har du en god kontakt til din lokalunion (udvikler)?
- Kender du dine karrieremuligheder?
- Kan du se dig selv som vejleder/udvikler om 5 år?
- Hvad syntes du er det vigtigste vi kan gøre, og med vi menes der DBU, lokalunion, dommerklub, for at fastholde dig som vejleder/udvikler?
- Har du evt. egne kommentarer som du mener ikke er belyst i spørgsmålene?

Der er i rapporten ikke formuleret et direkte spørgsmål om rekruttering, da det nok mest skal stilles til dommerne, men stort set alle vidste efter endt dommergerning hvordan de kunne blive vejleder og udvikler og med stor nok motivation til at blive det, fandt man nok ud af hvordan.

Der var dog en del der påpegede, at når der var opnået kontakt med dommerklub omkring dette, var det efterfølgende ikke helt enkelt, hvordan man praktisk - bliver vejleder/udvikler.

Hvert interview har haft en gennemsnitlig længde af ca. 10 minutter.

For begge interview runder var gældende, at der var en meget stor enighed vejlederne/udviklerne imellem, derfor kan det syntes som om, der ikke er så mange udsagn.

## Interview vejledere

### Hvilke positive punkter vil du nævne i forhold til din gerning?

Stort set alle svarer at det spændende er at møde nye dommere, og hvordan man kan hjælpe dem i gang med deres karriere.

Af andre udsagn kan nævnes:

Godt sammenhold i dommerklubberne, især Fyn fremhæves

Giver egne erfaringer videre/give noget tilbage

Give de nye dommere en god introduktion til dommergerningen

Følelse af at kunne bidrage

Den gode dialog

Indgår i anden form for lederrolle

### Hvilke negative punkter vil nævne i forhold til din gerning, hvis der er nogen?

Her er den gennemgående linje, at der menes der bør sættes flere ressourcer på at vejlede unge dommere der lige er startet.

Af andre udsagn kan nævnes:

Bedre tøj pakker

Frynsegoder, partoutkort

Dårlig oplevelse når dommeren har gjort det skidt, især når det er en virkelig dårlig præstation der sætter spørgsmålstegn ved om dommeren i det hele taget har de basale kvalifikationer for dette

Gider ikke vejlede de gamle der har været højere oppe og tror de er guds gave til dommerstanden

Klager fra dommerne

Større forståelse fra de ældre dommere omkring at de skal vejledes

Får lavere honorar end dommerne, selvom der er mere arbejde forbundet med at være vejleder

Mange vejledninger lørdag, bør kunne spredes til andre dage på ugen

Valget mellem at være dommer eller vejleder er svært, når man gør begge dele

### **Har du en god kontakt til din dommerklub?**

Her svarer alle med et stort ja, og at de har den kontakt de selv efterspørger.

### **Kender du dine karrieremuligheder?**

Her er den gennemgående udmelding at det gør man, men man ønsker enten ikke at komme videre og man har det fint hvor man er eller man ønsker lidt længere tid som vejleder inden man tager springet som udvikler.

Når der blev spurgt ind til spørgsmålet var der flere der var usikre i forhold til om de kunne opfylde udviklerfunktionen hvis de tog springet, og det fik dem til ikke at gøre det.

### **Kan du se dig selv som vejleder/udvikler om 5 år?**

Har svarede alle ja og de var glade for deres rolle, der var dog en enkelt der kun ville være det hvis han ikke vejledte ældre dommere, hvilket dommerklubben havde opfyldt indtil nu.

### **Hvad syntes du er det vigtigste vi kan gøre, og med vi menes der DBU, lokalunion, dommerklub, for at fastholde dig som vejleder?**

Her var der ingen gennemgående udmelding.

Af udsagn kan nævnes:

Uddannelse/efteruddannelse og større synlighed omkring dette

Gøre mere for at vejlederne er en del af fodboldfamilien

Større kontakt til lokalunion

Fællesmøde med vejledere der skal lægges inden sæsonopstart

Mentor/sparringspartner for vejleder især når man er ny

Samlinger hvor man feks. Laver en fællesudvikling for at lægge niveau

Tøjpakker der kunne varieres, med en stor pakke når man er ny i faget

Flere hjælpeværktøjer, blok mv.

Afskaffelse – revision af karaktersystem

### **Har du evt. egne kommentarer som du mener ikke er belyst i spørgsmålene?**

Her svarer stort set alle nej og de har været glade for at blive kontaktet.

Af andre udsagn kan nævnes:

Fokusering på at vejlederstaben er lige så vigtig som udvikler og dommerstaben

## **Interview Udviklere:**

### **Hvilke positive punkter vil du nævne i forhold til din gerning?**

Her svarede stort set alle sammen at det vigtigste for dem var at udvikle unge dommere på vej frem i karrieren, og hvordan de i positiv retning kan påvirkes.

Af andre udsagn kan nævnes:

Kontakt til dommerverdenen efter at man selv er stoppet som dommer

Kontakt til fodboldmiljøet efter man er stoppet

Selvudvikling

Spændende og udfordrende

Forbedrer kommunikationsevner

Følge dommerne videre i karrieren

### **Hvilke negative punkter vil nævne i forhold til din gerning, hvis der er nogen?**

Der var en gennemgående linie i at mange svarede at det var svært at være udviklere for gamle dommere der ikke var modtagelige for udvikling.

Af andre udsagn kan nævnes:

Stift system

Afskaf eller rediger karaktersystemet der blev karakteriseret som gammelt, utidssvarende, ikke pædagogisk anvendeligt, da det kun bruges mellem få karaktertrin på skalaen.

Manglende ærlighed fra dommerens side hvis der er dømt en dårlig kamp, med efterfølgende dårlig stemning i omklædningsrum

Manglende selverkendelse i dommergerningen

Ulejligheden bagefter med at udarbejde skriftlig udvikling

### **Har du en god kontakt til din lokalunion?**

Her er den gennemgående udmelding at det har man især til dem der påsætter kampene.

Af andre udsagn kan nævnes:

Opbygget god struktur efter DBU har taget over

Ikke så meget kontakt til den øvrige administration/dommerudvalg

### **Kender du dine karrieremuligheder?**

Her er den gennemgående udmelding, at det gør man ikke.

Af andre udsagn kan nævnes:

Jeg ved ikke hvad man vil med mig som udvikler

Jeg ved jeg skal indstilles for at komme videre, men ved ikke hvad der skal til eller jeg skal forbedre for at kvalificere mig til at blive indstillet

Hvis du har kontakt til eller medlem af et udvalg ved man det

Nej, der bør være et gennemskueligt system lige som med dommerne, hvor dommerklubberne er med til at rykke dommere op eller ned.

Ja jeg vil nok tro jeg kan finde ud af hvor jeg kan se hvad mine karrieremuligheder kan være hvis jeg ved hvor jeg skal lede efter det (på nettet)

Det bør være dommerklubberne der står for indrangering indtil højeste lokalserie

### **Kan du se dig selv som udvikler om 5 år?**

Her svarer alle ja og de er meget glade for at være udviklere.

### **Hvad syntes du er det vigtigste vi kan gøre, og med vi menes der DBU, lokalunion, dommerklub, for at fastholde dig som vejleder/udvikler?**

Her er der ingen gennemgående udmeldinger, men af udsagn kan nævnes:

Fokusering på at man er en del af fodboldfamilien

Bedre information om udviklerrollen

Behandles med større respekt og værdsættelse

Niveaulægningskamp inden start der tages seriøst

## Rapport omkring rekruttering og fastholdelse af vejledere og udviklere

Udviklerkurser

Arrangement med elitedommerudvikler, evt. gennemse video af elitedommerudvikling

Flere samlinger

Bedre værktøjer, blok mv.

### **Har du evt. egne kommentarer som du mener ikke er belyst i spørgsmålene?**

Her er der ingen gennemgående udmeldinger, men af udsagn kan nævnes:

Svær tid omkring udviklerrollen, men blevet bedre efter det er lagt ind under DBU

Pres på udviklere især med mange kampe

Bør gøres noget ved skatteproblematik

Større indsats i dommerklubberne

Måske ændre struktur så laveste række overgår til vejlederne

Positivt at blive kontaktet så der sættes fokus på dette

### **Konklusion**

Rapporten er behandlet på møde i DBU Rekrutterings- og Fastholdelsesgruppen d. 26-04 2012, hvor der blev konkluderet følgende på rapporten:

Rapporten bør behandles i de enkelte lokalunioner for at sikre ejerskab og forankring, der hvor ansvaret er placeret.

Der bør ses på forbedringstiltag for at fastholde vejledere og udviklere i forhold til rapporten.

#### **Af inspiration til fastholdelse for vejledere kan nævnes:**

- Strukturerede møder herunder niveaulægningskamp
- Mulighed for sparringspartner

#### **Af inspiration til fastholdelse af udviklere kan nævnes:**

- Fuldt overblik over karrieremuligheder, herunder samtaler med udvikler omkring forbedringspunkter og udvikling
- Større synlighed på at udvikleren er en del af fodboldfamilien
- Revision af karaktersystem og om det er tidssvarende. Det bør være kendt af dommer og udvikler.