

Indsats 10

Dommerområdet

Inden udarbejdelse af indsatsen, har der været afholdt et dommerkoordineringsmøde som besluttet i udviklingsplanens fase 1. Dommerkoordineringsmødet har udelukkende belyst udfordringer på området og ikke løsningsrum. Indeværende dokument er derfor arbejdsgruppen oplæg, med udgangspunkt i områdets udfordringer – ikke mindst på kvindeområdet.

Oplæg:

Anbefaling af etablering af en fælles strategi på dommerområdet for et langt stærkere fokus og en bedre sammenhængskraft, med vigtig højprioritering til fodboldens bedste. Ikke mindst for også at have mulighed for overhovedet at kunne optimere på kvindesiden. Der er pt. (November 2023) nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra DBU's dommerudvalg alle lokalunioner, Divisionsforeningen og Kvindedivisionsforeningen, der skal udarbejde en handlingsplan for rekruttering og fastholdelse. Men dels er denne gruppe efter arbejdsgruppens informationer endnu ikke startet op, og dels mener arbejdsgruppen at en fælles strategi på området for et overordnet fælles afsæt er vigtig.

Vi skaber værdi når vi samarbejder og har en stærk sammenhængskraft på tværs i dansk fodbold!

Baggrund:

Dansk fodbold har brug for flere dommere herunder også flere kvindelige fodbolddommere for at sikre, at de mange breddekampe bliver dømt af en uddannet dommer. Det har klubberne en forventning om, at DBU og lokalunionerne er med til at sikre. Potentielle dommere kommer optimalt fra fodboldmiljøet, hvorfor klubberne ligeledes har et ansvar for at bidrage til at finde nye dommere, samt gennem en respektfuld behandling af de nuværende dommere medvirke til, at de fortsætter med at dømme fodbold.

Gennem de senere år har forskellige tiltag været iværksat for at rekruttere og holde på dommere, herunder kvindelige dommere. Og har vi husket at udvikle på dommerområdet mens samfundet omkring os har rykket sig? Gør vi plads til de kvindelige dommere og er der noget om myten om at fodbolden også på dette område har en rangorden hvor herrekampe prioriteres højere end kvindekampe når der påsættes dommere?

En udviklingsplan for dansk fodbold for piger og kvinder, indebærer også udvikling af dommerområdet, der som det ser ud i dag, har nogle gode, solide, bærende kræfter indenfor udvikling, rekruttering og fastholdelse, og indsats på vej. Men området kæmper – ud over manglen på aktive dommere af begge køn i det hele taget – ligeledes med nogle barrierer som gør det endnu vanskeligere at udvikle i den grad der er behov for.

Det er som led i udviklingsplanens fase 1 blevet besluttet at afholde et Dommerkoordineringsmøde for at understøtte en dialog hvor arbejdsgruppen for



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

udviklingsplanen kunne blive klogere på eksisterende viden og indsatser på dommerområdet. Dette for at kunne understøtte dommerområdet – og ikke mindst behovet for flere kvindelige dommere - bedst muligt gennem arbejdet med Udviklingsplanen.

Dette møde er afholdt fredag den 11. august 2023, med deltagelsen af 6 repræsentanter fra dommerområdet. Der var et enkelt afbud i forhold til de indkaldte. Steen Klingenberg og Tina Enestrøm repræsenterede arbejdsgruppen på dette møde, der gav anledning til både gode drøftelser og faglige input, tilkendegivet i et faggruppe outcome dokument der er blevet givet videre til arbejdsgruppen. Mødet mandede ikke ud i direkte løsningsforslag fra gruppen, og arbejdsgruppen har for det videre forløb derfor valgt en tilgang, hvor man har lyttet til udfordringer, ønsker og behov. Herfra har arbejdsgruppen anbefalet et løsningsrum for det meget vigtige videre arbejde på området.

Ønske/behov for forandring - beskrivelse:

Efter koordineringsmødet med ansvarlige på dommerområdet, er der 5 behov der skinner igennem hos arbejdsgruppen:

- **Prioritet og opmærksomhed** er en af de allerstørste barrierer for udviklingen af dommerområdet og meget tyder på, at dommerområdet halter efter øvrige prioriteter indenfor fodbolden, både opmærksomhedsmæssigt og ressourcemæssigt. Der ER behov for en målrettet prioritets – og opmærksomhedsløft til området!
- Arbejdsgruppen er at den opfattelse at en af de andre store barrierer for at lykkes, er en **udfordret sammenhængskraft**. Organisationen er kulturelt og strukturelt funderet på en måde der gør samordning, sammenhængskraft og ikke mindst gennemslagskraft vanskeligere på et dommerområde der samtidig er udfordret af at synes at 'leve' parallelt med fodbolden og ikke som en 'rigtig' del af fodbolden.
- Der arbejdes med flere indsatser både lokalt og nationalt, men arbejdsgruppen er af den opfattelse at skibe sættes i søen ude i landet – med gode intentioner og nogle virkelig gode lokale cases, men med et område der har brug for en samlet styrke og væsentlige ressourcer til at løfte en i dag håndholdt indsats, **er det tid til at kigge på om man kan gøre noget andet, for at understøtte området bedre.**
- Der afholdes nu hvert år to evalueringsmøder mellem DBU Dommerelite og DBU Bredde, som medvirker til et fornuftigt samarbejde. Disse evalueringsmøder skal fortsat afholdes, og kan med fordel udvides til et endnu tættere samarbejde, men arbejdsgruppen ønsker samtidig større og bredere fælles ledelsesmæssigt fokus og ansvar. Både administrativt og politisk. **Der savnes simpelthen større fælles ejerskab på dette område.**
- Der er i 2022/2023 foretaget en stor undersøgelse af nuværende og tidligere dommere i forhold til at blive klogere på motivation, frafald og rekruttering. Dette under 'projekt sammenhængskraft'. Denne er lavet med udgangspunkt i både mænd og kvinder. **Der ønskes overblik over om data** (Og hvor meget af data) der kan give viden isoleret set på kvinder. Det der forsat mangler viden om efter udtræk af data, ønskes undersøgt på lige fod med



EN DEL AF
NOGET STØRRE

den trænerundersøgelse der netop er ved at blive sat i værk med samme fortegn. Eksempelvis er det interessant hvad der motiverer i dommergerningen, hvad kræves det mentalt - både generelt og blandt kvinder, er der er forskel på at dømme herre - og kvindekampe (Drenge/piger - hvordan), tager dommeruddannelsen højde for det i dag? Og hvordan tages man imod som kvindelig dommer i klubberne m.m.

Vi ønsker i arbejdsgruppen at understøtte udvikling af området kvindelige dommere, men må også erkende at det er rigtig svært opgave, med et område der trænger til et generelt løft på så mange niveauer. Vi skal agere nu – især hvis vi skal have flere kvinder med ombord. Arbejdsgruppen for udviklingsplanen ønsker derfor at der arbejdes i to strenge – både i forhold til dommere generelt og i forhold til kvindelige dommere

Beskrivelse af løsningsrum:

Arbejdsgruppen anbefaler at der arbejdes med at etablere en fælles strategi på området, efterfulgt af en handlingsplan. En intensiv og prioriteret proces for en sådan vil være oplagt, for at kunne agere så hurtigt som muligt med opfølgende indsatser derefter. Vi skal igennem en strategi understøtte hele landet, indhente gode erfaringer fra hinanden, samle indsatser der hvor det giver god mening, og lære af hinanden med åbenhed, så vi sikrer tydelighed, volume og fuld opmærksomhed på det vi gør. Samtidig skal vi have flere tiltrængte ressourcer til området for at kunne løfte.

DBU Bredde har i dag en strategi på dommerområdet og breddedommergruppen har nedsat en Kvindedommergruppe. Erfaringer og strategiarbejdet der har været gjort, kan med stor fordel tænkes ind i en samlet strategi.

På talent – og elitedommerområdet arbejder man ligeledes med en strategi og målsætninger, men man støder her på mange af de samme udfordringer som er identificeret i bredde-regi, og sammenholdt med et generelt udfordret område, der kræver et løft, anbefaler arbejdsgruppen at man også på dette område får dannet en fælles ramme i form af en strategi, så efterspørgslen på fokus, prioriteter, fælles ansvar og indsats, samt opråbet på et bredere ejerskab, får bedre muligheder for at lykkes.

Proces:

Arbejdsgruppen anbefaler en to-trinsproces, med udarbejdelse af en fælles strategi for dommerområdet. Efterfølgende udarbejdes en handlingsplan. Disse samlede for elite og bredde, mænd og kvinder, dog med plads til behovsbestemt forskellighed.

Strategiprocesen bør faciliteres så objektivt som muligt, men med grundig faglig inddragelse af både elite og breddedommerområdet. Strategiprocesen bør endvidere være af udviklende karakter, med stor fokus på behovet for bevægelse på området. Altafgørende er det med prioriteret økonomi og ressourcer, både i forbindelse med strategiprocesen, men bestemt også efterfølgende, til eksekvering for et positivt resultat.

En færdig strategi bør både fokusere på dommere generelt (Rekruttering og fastholdelse), og kvinder som et separat prioriteret område. Ikke på grund af et 'identificeret behov for særbehandling', men fordi der simpelthen i dag slet ikke er kvindelige dommere nok. Det kalder på et særligt prioriteret – og muligvis også stærkere håndholdt fokus i en periode. Vigtigt er det at finde ud af hvordan vi bedst rekrutterer og



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

fastholder kvinderne og i den forbindelse have undersøgt motivations-faktorer og få endnu dybere kendskab til potentielle målgrupper, såfremt vi ikke ligger inde med den viden i dag.

Vigtigt er det i den forbindelse at få indhentet viden fra både bærende kræfter i organisationen i dag, fra andre lande der lykkes med indsatser, samt fra FIFA og UEFA der har en stærk fokus på området.

Strategi og handlingsplan bør have afsæt i fuldt fokus både nationalt og lokalt.

Det anbefales derfor til styregruppen:

- At anbefale bestyrelsen at få etableret en samlet strategi med tilhørende handlingsplan på dommerområdet. Hvis dommerområdet skal have et udviklings – og ressourceløft af den kaliber der er behov for, skal kræfterne i udgangspunktet samles, og der skal lægges en fælles plan, så ressourcer og indsatser bruges målrettet
- At processen – grundet organisationskultur og strukturer - faciliteres så objektivt som muligt, men med fuld og vigtig inddragelse af både bredde – og elitedommerenheder
- At der i arbejdet med strategien arbejdes ud fra at gøre tro til viden. Strategien skal være baseret på et fundament af faktuelle data og viden (Også udefra), lige så vel som erfaringer, ønsker og behov.
- At der i arbejdet med strategien holdes vigtigt fokus på målgruppen kvinder. Det kræver sit at være dommer og (Uden at skære alle kvinder over en kam) kan de personprofiler der gør det godt og trives i dommergerningen, være svære at identificere, når vores rekrutteringsmålgruppe er kvinder. Der er lige nu alt for få kvinder i gerningen og alt for få ressourcer til den håndholdte indsats der kræves at håndtere området i dag

Ovenstående med flg. formål:

- Tiltrængt styrkelse af dommerområdet (Fokus, udvikling, ressourcer, fastholdelse og rekruttering)
- Flere uddannede dommere og ikke mindst flere uddannede kvindelige dommere
- Med viden og fokus som middel: Vi skal danne et godt kvindeligt dommermiljø der inspirerer, samler og motiverer
- Bedre samordning på tværs og fælles indsatser og på dommerområdet (Både LU imellem, LU og DBU imellem osv.)
- Flere dygtige kvindelige dommere der går 'hele vejen' (Gør karriere)

Opgaven vil herfra bestå i at:

Beslutte om der er opbakning til prioriteret fokus på området gennem etablering af en samlet strategi og handlingsplan på området



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

Problemstillinger/udfordringer/barrierer:

Med 3300 uddannede dommere heraf 100 kvinder, hvoraf 50 er fast aktive, er der en del at tage fat på.

Der er bl.a. på dommerkoordineringsmødet peget på bl.a. nedenstående udfordringer som medvirkende barrierer for en udvikling. Disse kan med fordel gennem arbejdet med en strategi, undersøges endnu mere for at give et billede af, hvad der kræves af ressourcer:

- Organisation og strukturer er opsat efter herrefodbolden – i forhold til kvinder er der Ingen eller minimal struktur. Kvinder som tager beslutning om kvinder mangler, Flere hænder kræves
- Rekruttering - fokus bør rettes mod specifikke målgrupper – men man gør som man plejer, og man får samme resultat derefter
- Fastholdelse - ingen penge, ingen aktiviteter. Samme sang som med klubfodbold, der er ingen penge i fodbold for kvinder. Modtaget feedback fra en lokalunion, at man vil hellere målrette aktiviteter mod herredommere, da det er billigere.
- Påsætning - Systemunderstøttelse mangler, påsætning skal håndbæres, da nuværende struktur er opsat efter herrefodbold. Det kræver 3 gange så lang tid at 'håndholde dette'.
- Dommerklubber er eksempelvis ligeledes udviklet med baggrund i herrer og her falder kvindedommere som oftest fra
- Oftest påsættes "dem der er tilgængelige til opgaven og ikke dem som kvalificerede. Opgaver, om det er påsætning, indrangering eller arrangementer, skal håndbæres pga. manglende organisation, systemunderstøttelse samt ressourcer. Kvindedommeropgaver prioriteres ikke!

Øvrige bemærkninger:

Ingen yderligere bemærkninger.



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**