



Dommeren

– en tydeligere del af
fodboldfamilien



Rapport fra Ad-hocgruppen om den
fremtidige dommerstruktur i Dansk Fodbold



Dommeren

- en tydeligere del af fodboldfamilien

Rapport fra Ad hoc-gruppen om den fremtidige dommerstruktur i Dansk Fodbold

FORORD

Forslaget omkring en ny dommerstruktur blev vedtaget på DBU´s repræsentantskabsmøde i Odense januar 2003.

I marts 2003 nedsatte Tremandsudvalget under DBU´s Bestyrelse en ad hoc-gruppe.

Tremandsudvalget består af:

Finn Ryberg	DBU Bestyrelse	
Henning R. Jensen	DBU Bestyrelse	
Allan Hansen	DBU Bestyrelse	
Poul Gillig	DBU Administration	Sekretær

Ad hoc-gruppen består af:

Kurt Bagge-Hansen	DBU Bestyrelse	
Henriette K. Jensen	JBU Administration	
Aage Sækmose	FBU Dommer- og uddannelsesudvalg	
Leif Wettendorf	KBU Administration	
Jan Carlsen	DBU Dommerudvalg	
Jørn West Larsen	DFU Uddannelsesudvalg	
Jan Hoffmann	JFU Formand	
Kim Bjelstrand	DBU Uddannelsesudvalg	
Tine Pleidrup	DBU Administration	Koordinator
Per Birkelund Pedersen	DBU Administration	Koordinator
Gitte Minor Petersen	DBU Administration	Koordinator

Nedenstående kommissorium udgjorde rammerne for arbejdet:

"Der nedsættes en til to ad hoc-grupper, som med reference til Tremandsudvalget får til opgave at beskrive og definere rammer og opgaver for det nye uddannelses- og dommerudvalg og de tilknyttede ad hoc-arbejdsgrupper "

Der blev imidlertid kun nedsat én stor ad hoc-gruppe bestående af mennesker med stor faglig indsigt på dommerområdet. Gruppen arbejder har gennemgået flere faser (disse er beskrevet i bilag 1) og udfordringen og seriøsiteten i arbejdet med at definere rammer og opgaver for de kommende DBU dommerudvalg og uddannelsesudvalg har været udtalt.

Undervejs i processen er der fremkommet opmærksomhedspunkter, som er af betydning for forståelsen af rapporten disse har vi derfor valgt at bringe umiddelbart efter dette forord.

Gruppen har gennem en seriøs arbejdsindsats og et konstruktivt samarbejde udarbejdet følgende rapport ud fra kommissoriets rammer. Vi håber på at rapporten kan medvirke til at gøre dommerne til en tydeligere del af Fodboldfamilien.

På Ad hoc-gruppens vegne ønskes god læselyst!

DBU oktober 2003

Indholdsfortegnelse

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER.....	4
ORGANISATIONS DIAGRAM.....	5
UDDANNELSESUDVALG	6
Dommeruddannelse	7
DOMMERUDVALG	9
Breddedommergruppe.....	10
Elitedommergruppe	12
Lovgruppe	14
PROFILBESKRIVELSER FOR UDVALG OG GRUPPER	15
DEN STRUKTUREREDE DOMMERUDDANNELSE.....	16
Breddedommere.....	17
Talentedommere.....	18
Bedømmere.....	19
Talentcoach	19
ØKONOMI OG PÅSÆTNING	20
Modelforslag for dommerpåsætning	20
Fokuspunkter omkring påsætningen.....	21
DOMMERPLEJE	23

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Nedenstående opmærksomhedspunkter er fremkommet undervejs i processen og er af betydning for forståelsen af denne rapport.

A.

“Formål for dommerudvalget er at varetage DBU’s interesser på dommersiden”

Derfor indstiller Ad hoc-gruppen at:

Økonomiske forhandlinger med samarbejdspartnere **IKKE** foretages i dommerudvalget, men af DBU’s Bestyrelse/FU. Dette begrundes i FIFA Cirkulære 763 – samt de af repræsentantskabet besluttede oplæg af den 22.02.03 vedr. formål “varetage DBU’s interesser på dommersiden” – og ikke DFU’s!

B.

Det forudsættes, at udvalgene sammensættes ud fra personlige og faglige kompetencer – og ikke ud fra en geografisk synsvinkel. Ad hoc-grupper nedsættes dog altid med lokal forankring.

C.

Ad hoc-gruppen indstiller, at når bestyrelsen pr. den 01.11.2003 udpeger dommerudvalg, anmodes dommerudvalget om, at det inden for en periode på 14 dage udpeger elitedommergruppen, breddedommergruppen og lovgruppen.

Indtil de nye grupper (se organisationsdiagram) er etableret, løses opgaverne af dommerudvalget.

D.

For at indholdet i rapporten skal lykkes er det nødvendigt at der tilføres administrative ressourcer. En faglig administrativ ressource tilknyttes udvalg og arbejdsgrupper. Den faglige administrative person som tilknyttes kan være ansat på et lokalunionskontor eller på DBU’s kontor.

Nye administrative arbejdsopgaver er bl.a.:

- påsætning af censorer til dommerprøve – på linie med instruktørpåsætning
- servicering af elite- og breddedommergruppe
- uddannelsesaktiviteter på elitedommerniveau

E.

DBU/LU er ansvarlig for al uddannelse fra top til bund.

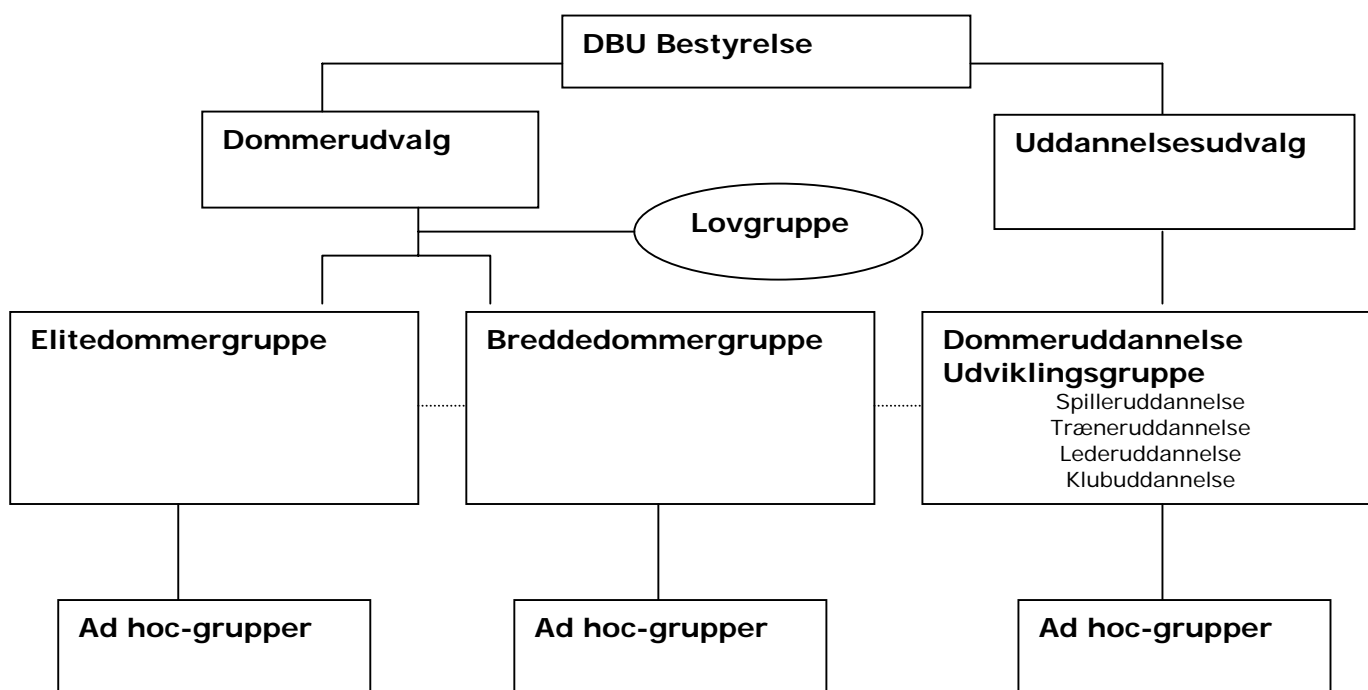
F.

Udvælgelse af talenter bør være fleksibel og baseret på hvor dygtige dommeren er og hvor stort potentiale dommeren har – og ikke afhængig af, hvor han / hun bor i landet.

G.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der skabes mulighed for, at man mødes på tværs af LU og Dommerklubber og DBU for at udveksle tanker, ideer, holdninger og meninger således, at strukturen kan udvikles til nytte og glæde for alle parter.

ORGANISATIONS DIAGRAM



Til organisationskemaet skal knyttes følgende bemærkninger:

- Organisationsstrukturen vedrørende dommer- og uddannelsesudvalget er opbygget efter klassiske og traditionelle organisationsprincipper (linie-stabsprincippet) som resten af DBU's organisation. Dog er der lagt op til at benytte og bruge ad hoc-grupper til at løse specifikke faglige opgaver. Disse ad hoc-grupper bør primært nedsættes med reference til det operative niveau og kun i forbindelse med fagspecifikke opgaver.
- Der opereres med styring og ledelse på følgende niveauer :
 - **Strategisk niveau:** DBU's bestyrelse udgør det strategiske niveau hvor den strategiske ledelse indebærer:
 - *Strategisk planlægning* herunder værdigrundlag, mål og politikker, kerneydelser og overordnede indsatsområder
 - *Organisationsudvikling* som indebærer tilpasning og trimning af organisationen så DBU kan leve op til de krav den strategiske planlægning stiller
 - **Taktisk niveau:** DBU's faste udvalg med personer, udpeget direkte af DBU's bestyrelse, herunder dommer- og uddannelsesudvalg, udgør det taktiske niveau, hvor ledelsen er ansvarlig for, at eksisterende ressourcer udnyttes bedst muligt ved hjælp af planer og budgetter.
 - **Operativt niveau:** Undergrupper, herunder breddedommergruppe og elitedommergruppe, til de faste udvalg med reference til disse udgør det operative niveau. Undergrupperne er områdespecifikke grupper, hvor ledelsen står for den rutinemæssige styring via regler, instrukser og forretningsgange. Endvidere skal der på dette niveau nedsættes ad hoc-grupper som behandler fagspecifikke emner/aktiviteter.

UDDANNELSESUDVALG

JF. DBU LOVE § 44.3

Formål

- At varetage uddannelse af klubber, spillere, ledere, trænere og dommere i alle de funktioner og relationer, der er knyttet til fodboldspillet på alle niveauer
- At afgive indstilling til bestyrelsen om alle spørgsmål vedrørende uddannelse i relation til fodboldspillet.

(Dette formål arbejder dommer, spiller, træner, leder og klub på at opfylde.)

ANSVARsområder/OPGAVER PÅ DOMMERSIDEN

- Ansvar for at fastlægge rammerne og de overordnede strategier og målsætninger inden for alle uddannelsesområder såvel bredde- som elite
- at udpege en tovholder fra udvalget til de nedsatte arbejdsgrupper
- at udvikle, følge op på, videreudvikle og implementere den strukturerede dommeruddannelse på alle niveauer.

SAMMENSÆTNING

- 5-7 personer

REFERERER TIL

- DBU's bestyrelse og i økonomiske anliggender til DBU's bestyrelse via DBU's Forretningsudvalg

Dommeruddannelse (udviklingsgruppen)

Formål

- At udvikle og implementere den strukturerede dommeruddannelse på alle niveauer

Arbejdsopgaver for Dommeruddannelse

- Som faglig gruppe at fastlægge retningslinjer for al dommeruddannelse.
- At fastholde og videreudvikle en grunduddannelse for fodbolddommere, bestående af både lovmæssige og teoretisk viden samt praktisk/psykologiske færdigheder.
- At være ansvarlig for eksamen og påsætning af censorer i overensstemmelse med de lov faglige kriterier, som er fastlagt i lovgruppen.
- At forestå uddannelse og prøve for nye DBU dommerbedømmere i overensstemmelse med de dommerfaglige kriterier, som er fastlagt i dommerudvalget og dets arbejdsgrupper.
- At forestå uddannelse og prøve for DBU dommerinstruktører og DBU. lovforklære.
- at sikre muligheder for at udvikle og igangsætte efteruddannelsesaktiviteter for fodbolddommere, bedømmere og instruktører på alle niveauer.
- At udarbejde og vedligeholde de pædagogiske grundprincipper for al dommeruddannelse – jævnfør uddannelsesudvalg.
- Fastlæggelse af hvilke uddannelseskrav, der skal til for at dømme på forskellige niveauer i samarbejde med breddedommer- og elitedommergruppen.
- At drage omsorg for invitation af udenlandske gæster og gæsteinstruktører på de danske nationale kurser.
- Varetage de internationale relationer på eliteniveau i samarbejde med elitedommergruppen.

Ideer

- At samle de talentansvarlige fra dommerklubber og lokalunioner til et årligt seminar med henblik på en erfaringsudveksling omkring talentarbejdet i Danmark.
- At beskrive et "orienteringskursus for vejledere" – 3 timers varighed.
- At beskrive bedømmer- og talentcoach-uddannelsen.
- At færdigudvikle et koncept for afvikling af dommercamps i Danmark.
- At udvikle en ide-bank, via intra nettet, således at idéerne spredes og synliggøres for alle.

SAMMENSÆTNING

- 6 personer - jf. profilbeskrivelser
 - én repræsentant fra elitedommergruppe (jf. profilbeskrivelse – se senere)
 - én repræsentant fra breddedommergruppe (jf. profilbeskrivelse – se senere)
 - én repræsentant fra uddannelsesudvalget
 - + 3 personer

REFERERER TIL

- Uddannelsesudvalget jf. organisationsplan

Ad hoc-grupper (eksempler)

DBU bedømmeruddannelse

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at forestå uddannelse og prøve for dommerbedømmer i overensstemmelse med de dommerfaglige kriterier, som er fastlagt i dommerudvalget og dets arbejdsgrupper

DBU instruktøruddannelse

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at forestå uddannelse og prøve for dommerinstruktører, der virker under DBU

Efteruddannelse

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at sikre muligheder for at udvikle og igangsætte efteruddannelsesaktiviteter for fodbolddommere, bedømmere og instruktører på alle niveauer.

DOMMERUDVALG

Jf. DBU Love § 39

Formål for dommerudvalget er

- At varetage DBU's interesser på dommersiden
- At sikre overordnede, ensartede faglige retningslinier for dommervirksomheden i Danmark, uanset på hvilket plan den udøves
- At sikre at toppen af den danske dommerstand lever op til internationalt niveau

ANSVARsomRÅDER/OPGAVER

- At udpege medlemmerne til elitedommer- og breddedommergruppen.
- At udpege et eller flere dommerudvalgsmedlemmer til såvel breddedommergruppen som til elitedommergruppen.
- At koordinere arbejdet på elitedommer- og breddedommerområderne.
- At etablere et tæt samarbejde med DBU's uddannelsesudvalg for så vidt angår det dommeruddannelsesmæssige.
- Fastlæggelse af rammerne, de overordnede strategier og politikker / retningslinier inden for
 - Rekruttering
 - Fastholdelse
 - Bedømmelser
 - Indrangering
 - Påsætning

Ideer

- At udvikle et særligt attraktivt økonomisk koncept til brug for uddannelsesinstitutioner og unge

SAMMENSÆTNING

- 5-7 personer - jf. profilbeskrivelser
 - 1 bestyrelsesmedlem (koordinationen til DBU's bestyrelse)
 - + 4 – 6 personer

REFERERER TIL

- DBU's Bestyrelse og i økonomiske anliggender til DBU's bestyrelse via DBU's Forretningsudvalg



Breddedommergruppe

Formål for Breddedommergruppe er:

- At sikre at udvælgelsen og indrangeringen af breddedommere og liniedommere sker efter sådanne principper, at de højest rangerende dommere fungerer i de højest rangerede kampe.
- At der til enhver tid er et tilstrækkeligt antal dommere til de kampe, som skal afvikles.
- At dommere uanset geografisk tilhørsforhold stilles lige, hvad angår vurdering, arbejdsforhold og udviklingsmuligheder i deres hverdag.
- At sikre en jævn aldersfordeling i det danske dommerkorps.

ANSVARSRÅDER/OPGAVER:

- Udarbejde retningslinier for antal bedømmelser på LU-niveau.
- Udarbejde retningslinier for indrangering af dommere på LU-niveau – herunder krav til uddannelsesniveau i samarbejde med udviklingsgruppen.
- Udarbejde procedure for når en dommer flytter fra en LU til en anden.
- Ansvar for initiativer og koordinering af tiltag for rekruttering.
- Ansvar for initiativer og koordinering af tiltag for fastholdelse.
- At udpege medlemmerne til ad hoc-grupper og sikre lokal forankring.
- At udpege et eller flere gruppemedlemmer til Ad hoc-grupper.
- At udpege et medlem til Dommeruddannelsesudvalget/udviklingsgruppen jf. udviklingsgruppens samlede profil.
- At udpege deltagere til talentdommerkurser efter indstilling fra LU.
- At planlægge og implementere PR-kampagner.
- At rådgive og koordinere indsatsen i lokalunioner og dommerklubber med henblik på løsning af opgaverne inden for såvel området rekruttering/fastholdelse som. påsætning/bedømmelse og indrangering.
- At planlægge og afholde en årlig samling med henblik på fastsættelse af det kommende års indsatsområder og handlingsplaner herfor.

Ideer

- At udvikle landsdækkende kampagner i samarbejde med interessenter, eventuelt målrettet udvalgte målgrupper eksempelvis boldklubbernes ungdomsafdelinger, ungdomsskoler, uddannelsesinstitutioner, studerende ved højere læreranstalter osv.
- At nedsætte en ad hoc-gruppe der arbejder med strategi og rekruttering, der dermed har det overordnede ansvar for at sætte mål og strategi på området.
- At udvikle et særligt attraktivt tilbud, henvendt til kvindefodbolden. (specielle kurser primært for piger og en særlig opsamling og pleje efterfølgende)

SAMMENSÆTNING

- 4-6 personer - jf. profilbeskrivelser
 - Gruppens medlemmer er repræsenteret som flg.:
 - 1 person fra Udviklingsgruppen
 - 1 person fra Dommerudvalget
 - + 2-4 personer

REFERERER TIL

- Dommerudvalget

Ad hoc-grupper (eksempler)

Rekruttering

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at styrke kendskabet til og interessen for fodbolddommeruddannelsen med henblik på øget rekruttering.

Fastholdelse

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at øge fokus på nødvendigheden af at skabe bedre rammer for dommerne med henblik på øget fastholdelse.

PR

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- at planlægge og implementere PR-kampagner.



Elitedommergruppe

Formål for Elitedommergruppe er at sikre,

- at de højest rangerende dommere og liniedommere på elite-niveau fungerer i de højest rangerede kampe
- at der til stadighed er kvalificerede afløsere for dommere, som stopper
- at elitedommerprofilen er i overensstemmelse med den, som ønskes på internationalt plan.

ANSVARSRÅDER/OPGAVER:

- Foretage indrangering af dommere i DBU-rækkerne efter hver halvsæson, herunder i foråret at bedømme og vurdere de mandlige og kvindelige DS-dommere, som lokalunionerne har indstillet med henblik på indrangering i DBU-rækkerne.
- Indstille internationale dommere og linjedommere årligt til FIFA i overensstemmelse med de regler og terminer, som udstikkes herfra.
- Godkende administrativt påsatte dommere og linjedommere til kampene i de af DBU udskrevne turneringer, medmindre andet følger af propositionerne for de pågældende turneringer.
- Påsætte dommere og liniedommere til internationale kampe i overensstemmelse med de ønsker og retningslinier, som foreligger fra FIFA, UEFA eller rekvirerende nationalforbund.
- Varetage en målrettet individuel eller gruppemæssig coaching på baggrund af bedømmelser og andet (herunder f.eks. individuelle træningsprogrammer eller logbøger) i samarbejde med udviklingsgruppen – alt med henblik på udvikling af kommende topdommere og sikring af et nationalt og internationalt kompetent øverste niveau. Elementer heri er elitedommergruppens fastlæggelse af antal bedømmelser pr. dommer i de enkelte rækker samt varetagelse af den personlige kontakt med DBU-dommere, FIFA-liniedommere og DBU-bedømmere.
- Afholde fysisk test for DBU-dommere og FIFA-liniedommere.
- Forud for indstilling af nye FIFA-dommer og liniedommeremner at afholde sprogtest (engelsk).
- Fastlægge antallet af DBU-bedømmere og stille faglig kompetence til rådighed for udviklingsgruppen ved afholdelse af bedømmerprøver for nye bedømmeremner.
- Lægge det faglige bedømmelsesniveau for DBU-bedømmerne, således at der opnås så ensartet et vurderingsgrundlag som muligt.
- At definere en talentprofil på lokal, nationalt og internationalt niveau.
- Sikre et struktureret og koordineret talentarbejde i samarbejde med breddedommergruppen og udviklingsgruppen.
- Varetage de internationale relationer på eliteniveau i samarbejde med udviklingsgruppen.
- Udarbejde årligt oplæg til retningslinier for den kommende sæson i samarbejde med lovgruppen - til drøftelse og vedtagelse blandt alle fodboldspillets parter.
- At udpege medlemmerne til ad hoc-grupper.
- At udpege et eller flere gruppemedlemmer til ad hoc-grupper.
- At udpege et medlem til udviklingsgruppen, jf. gruppens samlede profil.

SAMMENSÆTNING

- 5 + 2 lovfortolkere
 - Gruppens medlemmer er repræsenteret som flg.:
 - 1 person i Udviklingsgruppen
 - 1 person i Dommerudvalget
 - + 3 personer

REFERERER TIL

- Dommerudvalget – jf. organisationsplan

Ad hoc-grupper (eksempler)

Talentgruppe

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- At sikre et struktureret og koordineret talentarbejde i samarbejde med breddedommergruppen og uddannelsesgruppen.

Elitedommerudvikling

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- At varetage en målrettet individuel eller gruppemæssig coaching på baggrund af bedømmelser og andet (herunder f.eks. individuelle træningsprogrammer eller logbøger) i samarbejde med uddannelsesgruppen – alt med henblik på udvikling af kommende topdommere og sikring af et nationalt og internationalt kompetent øverste niveau. Elementer heri er elitedommergruppens fastlæggelse af antal bedømmelser pr. dommer i de enkelte rækker samt varetagelse af den personlige kontakt med DBU-dommere, FIFA-liniedommere og DBU-bedømmere.

Påsætning

Arbejdsopgaver for Ad hoc-gruppen er

- At godkende administrativt påsatte dommere og liniedommere til kampene i de af DBU udskrevne turneringer, medmindre andet følger af propositionerne for de pågældende turneringer.

Lovgruppe

Formål for lovgruppen er at bidrage til at sikre

- en korrekt og ensartet fortolkning af fodboldlovens ånd og bogstav, uanset kampenes niveau
- udbredelsen af kendskabet til fodboldloven til fodboldspilletets øvrige interessenter, herunder også tilskuere og medier.

Ansvarsområder/opgaver

- At fortolke den til enhver tid gældende internationale fodboldlov med afgørelser og sikre implementeringen heraf.
- At rådgive dommerudvalget og dets arbejdsgrupper i spørgsmål inden for gruppens fagområde.
- I samarbejde med dommerrelaterede udvalg at sikre overensstemmelsen mellem teori og praktisk dommergerning.
- I samarbejde med DBU Kommunikation at udføre strategien for udbredelse af det generelle kendskab til fodboldloven til hele den øvrige brugerkreds: spillere, ledere, tilskuere og medier – samt besvarer aktuelle henvendelser.
- At forestå udgivelsen af den danske udgave af FIFA's lovbog.
- På givent foranledning afgive responsum i konkrete protestsager e.l.
- At fungere som den faglige garant for eksamensindholdet ved dommerprøven, herunder formulering af eventuelle skriftlige eksamensspørgsmål.
- At fungere som 1. ankeinstans ved klager over den praktiske eksamensafvikling.
- At lægge det faglige bedømmelsesniveau for censorkorpset ved dommerprøven (lovfortolkerne), således at der sikres en så ens vurdering som muligt på landsplan.
- At stille faglig kompetence til rådighed for uddannelsesgruppen ved afholdelse af prøver for nye censemner.
- At varetage de internationale kontakter vedrørende lovspørgsmål.
- At varetage den teoretiske ajourføring af DBU-dommere, FIFA-liniedommere og DBU-bedømmere, herunder at afholde årlig teoritest for de nævnte grupper.

SAMMENSÆTNING

- 2 personer - jf. profilbeskrivelse
 - lovgruppens medlemmer har fast repræsentation i elitedommergruppens arbejde (for at sikre sammenhængen mellem teori og praksis på specielt eliteniveauet som har afsmittende virkning på resten af dansk fodbold)
 - lovgruppens medlemmer stiller sig i øvrigt til rådighed for alle arbejdsgrupper.

REFERERER TIL

- Dommerudvalget - som stabsfunktion – jf. organisationsplan

PROFILBESKRIVELSER FOR UDVALG OG GRUPPER

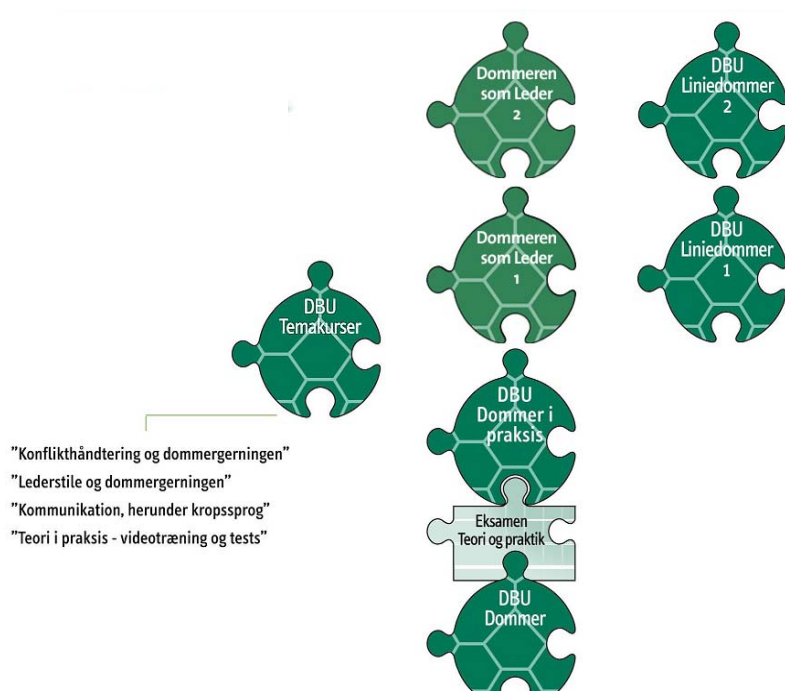
Profilbeskrivelserne er tænkt således, at medlemmer af et udvalg eller en gruppe tilsammen skal opfylde profilen.

Dog bør det tilstræbes, at de enkelte faglige kompetencer opfyldes af så mange medlemmer som muligt.

PROFIL

	Dommer-udvalg	Dommer-Uddannelses-gruppe	Breddenommer-gruppen	Elitedommer-gruppen	Lovgruppen
Faglige egenskaber					
EDB på brugerniveau	X	X	X	X	X
Bestået dommereksamen	X	X	X	X	X
Fungeret aktivt som dommer	X	X	X	X	X
Bestået den udvidede lovfortolkerprøve					X
Kendskab til/ beherskelse af primært engelsk/sekundært tysk	X	X	X	X	X
Bestået DBU-bedømmerprøve				X	
Tidligere DBU-dommer		X		X	
Uddannelsesplanlægning og pædagogisk indsigt		X			
Personlige egenskaber					
Engagement og motivation	X	X	X	X	X
Gode samarbejdsevner	X	X	X	X	X
Udadvendt	X	X	X	X	X
I stand til at kommunikere på alle niveauer	X	X	X	X	X
Visionær	X	X			
I stand til at tænke og agere strategisk	X	X			
Forandringsparat	X	X	X	X	X
Forståelse for frivilligt foreningsarbejde	X	X	X	X	X
I stand til at skabe og bruge netværk	X	X	X	X	
Proaktiv	X	X	X	X	X
Struktureret tankegang					X
Humor	X	X	X	X	X

DEN STRUKTUREREDE DOMMERUDDANNELSE[⊕]



- DBU Dommer (grundkursus)

Alle dommere tilbydes herefter et uddannelsesforløb med flg. kurser:

- Dommer i praksis - inden for 1 år efter bestået dommerekksamen
- Dommeren som leder 1 - inden for 3 år efter bestået dommerekksamen
- Dommeren som leder 2 - inden for 3 år efter bestået dommerekksamen
- Linjedommer 1 - efter gennemførelse af "Dommer i praksis"
- Linjedommer 2 - efter gennemførelse af "Dommeren som leder 1"

Uddannelsesstilbud og efteruddannelsesstilbud til den enkelte dommer vil efter "Dommeren som leder 2" falde i 2 kategorier:

- Tilbud til breddedommere - se efterfølgende
- Tilbud til talentdommere - se efterfølgende

Desuden tilbydes alle dommere tema-kurser

[⊕] Al dommeruddannelse udvikles og foretages i et tæt samarbejde mellem DBU og DFU
- jf. "Uddannelsesaftale mellem DBU og DFU."

Breddedommere

Uddannelsesstilbuddene til Breddedommerne afvikles på 2 niveauer

- I lokalunionerne
- I de enkelte dommerklubber

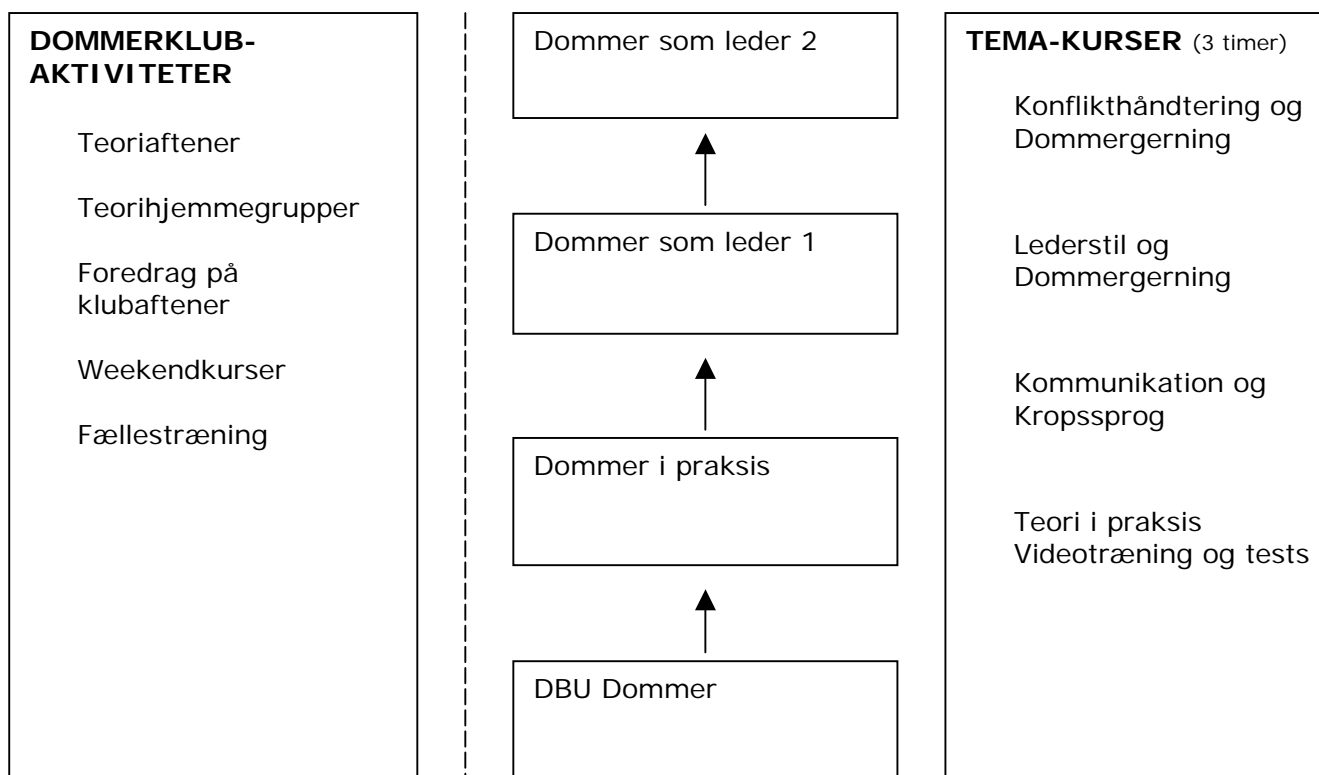
Den strukturerede dommeruddannelse er frivillig, og der bør fremover skelnes mellem de krav vi stiller til nye dommere og de etablerede dommere.

Udover den strukturerede dommeruddannelse er der udviklet 4 temakurser for etablerede dommere. Disse temakurser udbydes i de enkelte dommerklubber og lokalunioner.

LU arrangerer alt det praktiske omkring kurser i den strukturerede dommeruddannelse. Dommerklubberne motiverer dommerne til at deltage. Antal kurser aftales mellem LU og dommerklubber.

Herudover afholder de enkelte dommerklubber en lang række aktiviteter for alle dommere i dommerklubben.

Tilbud fra dommerklubber Tilbud fra DBU og Dommerklubber



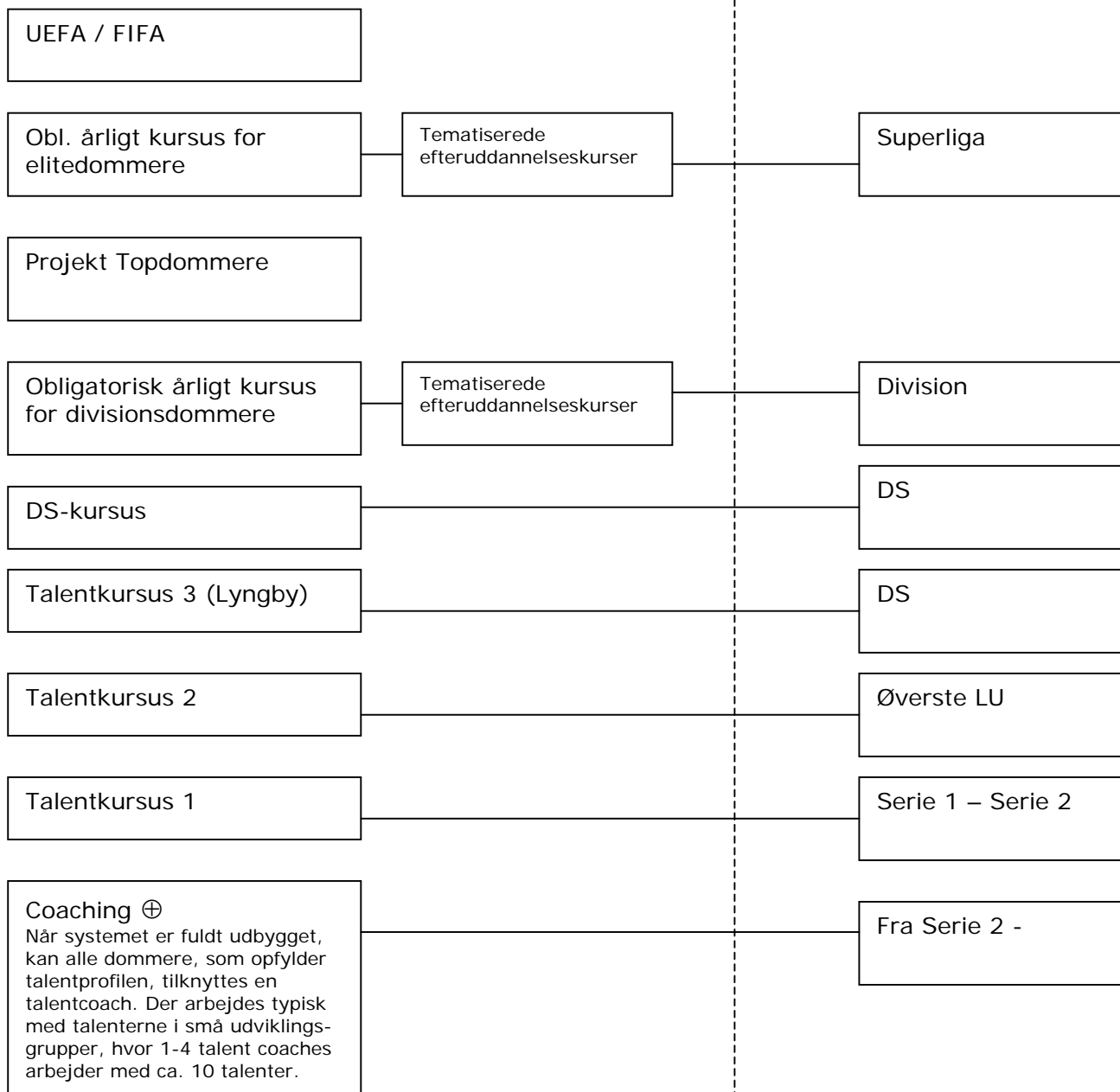
Talentedommere

For at sætte "talentet i centrum" (jf. DBU's formål) bør fordelingsnøgler og geografi tilsidesættes for derved at sikre, at talentudviklingen tager afsæt i landets samlede talentmasse.

En talentdommer har følgende videreuddannelsesmuligheder:

KURSUS

NIVEAU



⊕ Ved Coaching forstås:
Gennem spørgsmål, alternative råd og tilbagemelding hjælper man en person til at udvikle sit talent og realisere sine mål

Formål

At give hjælp til selvhjælp ved at højne fokuspersonens evne til opmærksomhed og bevidsthed om egne handlinger

Bedømmere

Uddannelse og efteruddannelse af bedømmere varetages af udviklingsgruppen.

Bedømmeruddannelsen er p.t. ikke færdigbeskrevet.

Man kan både være bedømmer og talentcoach

Talentcoach

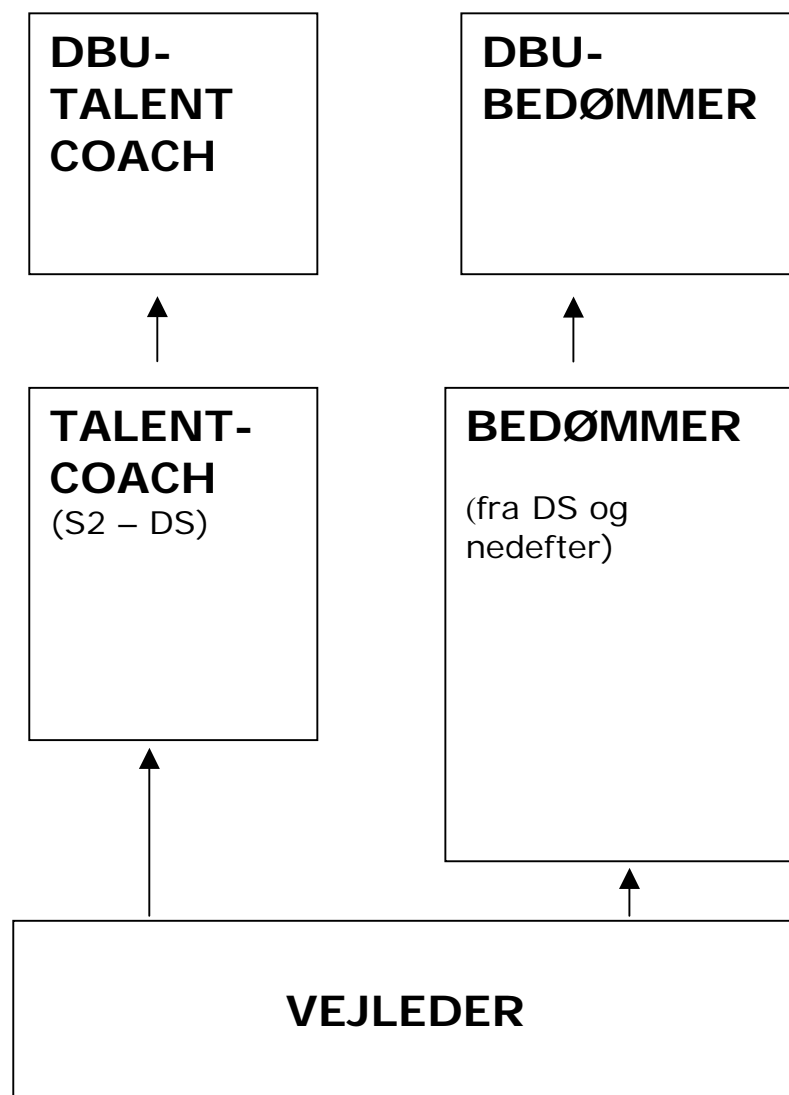
Uddannelse og efteruddannelse af talentcoaches varetages af udviklingsgruppen.

Talentcoach-uddannelsen er p.t. ikke færdigbeskrevet.

Man kan både være bedømmer og talentcoach

Bedømmer og talentcoach-uddannelsen bygges op efter flg. struktur.

- **Vejleder** - vejleder og støtter nye unge dommere (tidligere "onkel-ordning")
- **Bedømmer** - giver karakter ud fra det gældende bedømmelsessystem
- **Talentcoach** - coacher og støtter gennem dialog



ØKONOMI OG PÅSÆTNING

Modelforslag for dommerpåsætning

Som bilag bagerst i denne rapport findes der en udarbejdet oversigt med faktuelle økonomiske data såvel som forslag til model for fremtiden. Disse informationer er vigtige af hensyn til læsning af dette afsnit. Det bedes noteret at Jan Hoffmann ikke har kunnet at tilslutte sig Ad hoc-gruppens arbejde under dette punkt.

Jf. DBU's Repræsentantskabsmødets beslutning i febr.'03 skal dommerpåsætningen senest fra sæsonstart 2005 ske i Lokalunionerne. Ad hoc-gruppen er opmærksom på, at ansvar og kompetenceforholdene i forbindelse med løn - og ansættelsesvilkår vedrørende dommerpåsætterne, herunder antal af dommerpåsættere, er et LU anliggende.

Dette bilag skal således alene afspejle arbejdsgruppens anbefalinger til en fremtidig påsætningsmodel med antal dommerpåsættere. I dag foretages påsætningen i SBU, LFBU, BBU, KBU og FBU – og fungerer tilfredsstillende. Fordelingen af antal dommerpåsættere ser således ud:

SBU	2
KBU	1
LFBU	½
BBU	¼
FBU	1 ¼

I det følgende er opstillet 3 modeller for en mulig påsætning i JBU. Hvilken man foretrækker, vil bero på en vægtning af nærhedsprincippet over for mulighederne for synergi og rationalisering af arbejds gange.

Generelt skal man – som ved enhver omstrukturering af et længe indkørt system - være opmærksom på, at en nyordning ikke alle steder udelukkende vil blive bedømt ud fra objektive kriterier. Subjektive kriterier som kærlighed til det bestående system og frygt for egen rolle i det fremtidige kan ikke undgå at spille ind. Der er derfor behov for en indgående information af alle involverede parter – ikke mindst slutbrugerne (de enkelte fodboldklubber og dommere).

MODEL

Modelforslaget vedr. JBU tager udgangspunkt i følgende tal (på landsbasis):

- Der er ca. 2800 dommere til rådighed
- En dommer dømmes i gennemsnit ca. 28 kampe pr. år (11 mands).
- 1 dommerpåsætter til 200 dommere til 6000 kampe (11 mands).

Ud fra ovenstående vil dette betyde, at denne model vil kræve 9-11 dommerpåsættere i JBU – til JBU's ca. 60.000 kampe.

Herudover foreligger der yderligere alternative forslag:

Model 1

Der er opstillet 6 "på sætningssenheder" i JBU.

Disse enheder kunne besættes med 2 mand hver.

De i alt 12 mand er nuværende kampfordelere fra dommerklubberne.

Dette vil medføre 12 centrale JBU kampfordelere, der hver især kan få mulighed for supplerende arbejde for egen dommerklub.

Da der er 18 dommerklubber i JBU's område vil nogle lokale kampfordelere ikke blive ansat centralt, men de vil stadig have lokale kampfordelingsopgaver.

Fordele:

Mulighed for øget og koordineret talentsamarbejde

Administrativ rationaliserings- og synergieffekt

Mulighed for i spidsbelastninger at låne dommere hos hinanden på tværs af eksisterende dommerklubgrænser

Mulighed for hjemmekontor med EDB baseret koordinering af opgaver

Fast arbejdstid med vagtordning og større dækning og fleksibilitet v. 2 mand.

Model 2

4 på sætningssenheder i JBU, hver med 3 kampfordelere på ¾ tid.

Model 3

18 på sætningssenheder

Fokuspunkter omkring på sætningen

- Ensartethed i dommerpå sætningen.
- Central dommerafregning i alle LU
- Klare aftaler omkring kilometergodtgørelser.
- Den optimale kamppå sætning bygger på et personligt kendskab til den enkelte dommer. Det er derfor vigtigt, at der holdes fast i de personer, der igennem år har opbygget dette personlige kendskab til dommerne.
- Ved det personlige kendskab opnås en gensidig afhængighed/loyalitet, som er afgørende, når "de sure" opgaver skal fordeles. Det er nemmere at sige nej til en telefonsvarer eller pr. mail, end det er at sige nej til den lokale på sætters personlige henvendelse.
- I på sætningen skal både "de gode lunser" og "de sure kampe" fordeles fra samme sted. For at imødekomme ovennævnte bør på sætning foregå i tæt kontakt mellem lokalunionens på sættere og lokale på sættere, om "de svære kampe".
- En kampfordeler kan ved hjælp af det personlige kendskab "holde gang i" dommere, der ellers er ved at stoppe.

- En dommer accepterer sjældent – og aldrig i længden -, blot at blive et nummer i et system. Det kan give problemer omkring fastholdelsen.
- En optimal påsætning skal kunne rumme, at kampfordeler og bedømmerpåsætter har mulighed for at arbejde tæt sammen, når det drejer sig om udvikling for den enkelte dommer, således at denne prøves af i de rigtige kampe og rækker.
- I kamppåsætningen skal tilgodeses, at en dommer ikke dømmes sine kampe i de (samme) nærmeste klubber, både af hensyn til dommerens udvikling og af hensyn til klubbernes opfattelse af en sportslig afvikling. Klubberne accepterer ikke i længden samme lokale dommere til samme lokale klubber.
- I en påsætning skal der tages hensyn til talentudvikling, uanset hvor i landet, dommertalentet bor, og uanset hvor langt han har til særligt udviklende kampe.
- Der er ikke altid balance mellem det antal kampe, som den enkelte dommer ønsker at dømme, og antallet af disponible kampe.
Dette sætter fokus på rykning af spillerunder i nogle rækker. F.eks. kan flytning af et par spillerunder i begyndelsen af august fra weekenddage til hverdagsaftener sprede både dommere og bedømmere, og derved give en bedre dækningsgrad.
- Det bør overvejes om der rent planlægningsmæssigt skal tages højde for de sværeste påsætningsweekender og så koordinere årsplan for DBU, lokalunionerne, DGI, KFUM og DFIF samt øvrige dommerbestillere.
Denne koordinerede årsplan kan udarbejdes i august måned til brug for næste kalenderår og indeholde følgende:
 - navne på de (store) organisationer eller klubber, der bestiller dommere
 - hvornår og hvor, de lægger deres kampe
 - "store begivenheder" i det kommende år (landsstævner, landskampdatoer etc.)

DOMMERPLEJE

Af hensyn til en konstruktiv dialog omkring nye tiltag på det strukturelle plan og øvrig nytænkning i forhold vedrørende dommere - og ikke mindst for at understrege, at dommeren skal være en tydeligere del af fodboldfamilien, er det vigtigt at sætte fokus på dommerpleje. Dette fokus kan have flere indfaldsvinkler.

Yde / Nyde princippet

- Det kan anbefales med særlige "gulerods-tiltag": (f.eks. dommere, der dømmer over 50 lokalunionsskampe, får billet til landskamp, til SAS-ligakampe el. lign).
- Tilbagebetaling af dommergebyr efter 20 dømte kampe indenfor det første år.
- Der indgås en sponsoraftale som betyder at alle nyuddannede dommere modtager en startpakke:
 - Fløjte
 - Notesblok + blyant
 - gult og rødt kort
 - DBU taske eller andet

Relationer til den enkelte dommer

De seneste undersøgelser har vist at, der er et frafald på 55% 3 år efter grundkurset. Derfor er fastholdelse af den enkelte dommer den store udfordring, både for lokalunionerne og ikke mindst for de enkelte dommerklubber. Der er store individuelle forskelle på dommernes muligheder, behov og ønsker i relation til deres dommergerning eks.:

- tid til at dømme kampe
- fleksibilitet i forhold til civilt arbejde
- familierelationer
- ambitioner og udviklingsniveau
- spidskompetencer til særlige kampopgaver

Dette kræver en god relation til den enkelte dommer og en stor indsats fra såvel lokalunioner som dommerklubber for at være i god dialog med den enkelte dommer. Man kan udtrykke det således, at der fremover vil være behov for øget individuel kendskab til den enkelte dommer.

Allerede i dag er der en tæt dialog omkring det faglige, lokalunion og den enkelte dommer imellem. Gennem arbejdet med denne rapport er der fremkommet mange gode ideer fra hver lokalunion – ideer der kan udnyttes og implementeres efter behov. Således er muligheden for at indføre "best practice" på en række områder til veje bragt. For at knytte den enkelte dommer tættere til fodboldfamilien er der oplyst følgende muligheder.

Opbygge en god dialog:

- Omkring de første og erfaringsmæssigt svære møder med det 'virkelige liv' – både på det banalt - praktiske plan: f.eks. omklædningsforhold og papirarbejde, og på det dommerfaglige plan med omsætningen af teori til praksis.
- Omkring erfaringer og oplevelser på banen – gode som mindre gode.
- Omkring servicering og yde / nyde.
- Omkring netværksopbygning, coaching og sparring.
- Omkring faglig udvikling og uddannelsesmuligheder.
- Omkring
-

Hvorledes disse tiltag organiseres og forvaltes bør på det praktiske plan være et fokus- og opmærksomhedspunkt for Udviklingsgruppen i samarbejde med breddedommergruppen.