

Formanden har ordet november 2018



**Tore Østergaard Formand
for Danske Fodbolddommere**

Jeg lovede i sidste brev at komme nærmere ind på nogle af de tiltag, der fastholder, udvikler og dygtiggør dommerne. Og uanset dommergerningen er en hobby og fritidsbeskæftigelse er der er mange paralleller til erhvervslivet og den gode medarbejder. Med det afsæt kan vi derfor se på bl.a. ledelse af dommerne, dommernes "personaleforening" og sociale sammenhold, dommernes medindflydelse, dommernes uddannelse og kompetenceudvikling, dommernes motivation og ikke mindst dommernes engagement. Meget går godt – men med lidt mod og nytænkning er der store og spændende muligheder!

Uanset om man er klub, DBU, DGI, dommerklub eller dommer er målet det samme. En god, engageret og kompetent dommer til alle kampe. Det er afgørende for hele tilgangen.

Ledelsen håndteres af de, der ejer turneringerne. Det er logisk. Ledelsen er 2 delt, en mere overordnet ledelse i diverse dommergrupper / udvalg – og en daglig personaleledelse i form af dommerpåsætterne. Også denne model er logisk – men giver 2 opmærksomhedspunkter

– er dommergrupper og udvalg så tæt på dommernes virkelighed, at der altid er tilstrækkelig indsigt?

– er dommerpåsætternes område af passende størrelse, så der reelt kan tages afsæt i den

enkelte dommer og de enkelte kampe (hedder med et fint begreb "span of control")

Når sidstnævnte betyder så meget, skyldes det den daglige ledelses store betydning for dommeren. Som i alle jobs skal det daglige indhold være spændende og passende udfordrende – med tilpas variation og sparring. Og det skal dommerpåsætterne sikre ved at påsætte de rigtige dommere til de rigtige kampe – og omvendt. Og samtidig have blik for dommernes motivation og forståelse af påsætningerne.

Et vigtigt begreb på mange arbejdspladser er *social kapital*, der forstås som *oplevet retfærdighed, oplevet samarbejde og gensidig opbygget tillid*. Det er en ledelsesopgave at initiere høj social kapital – og det er en fælles opgave at udfylde rammerne. Social kapital kræver nærhed og samvær. Derfor har DFU altid haft det synspunkt, at nærhedsprincippet i forhold til dommerne og påsætning af opgaver er vigtigt – og dommer-påsætternes personlige kontakt og kendskab til hver enkelt dommer er afgørende. Vi siger ikke, dette ikke er på plads – men vi siger, der skal være fælles, åben dialog herom med en fælles vilje til at turde lave ændringer og tilpasninger, hvor det kan øge den sociale kapital.

Ovenstående handler om dommernes kerneopgave. Her ud over skal der fokuseres på coaching og sparring. I vores verden hedder det dommerudviklinger og vejledninger – samt team og fagligt gruppe-samvær. Også her er det en ledelsesopgave at håndtere hvem, hvornår, hvor meget osv. En opgave, der efter DFUs vurdering ofte med fordel kan uddelegeres til dommerklubberne, hvor Span of control er lavt. Dommerne skal have nyeste viden – og konstant have træning og inspiration i at omsætte denne til praksis i kampene. Dette er uddannelse og træning. Også her kan der med stor fordel laves stærke samarbejder mellem turneringsejerne (ledelsen) og dommerklubberne. Dette vil både være billigt, fagligt stærkt og sikre nærhedsprincippet og dermed opfyldelse af den sociale kapital.

Det er med afsæt i ovenstående, DFU i 2018 har drøftet hele dommerområdet – og ikke mindst fastholdelse og kompetenceudvikling med turneringsejerne, naturligt først og fremmest DBU. Og drøftelserne er spændende – vi skal have mod til at tilpasse os løbende – til gavn for alle i dansk fodbold!

Tore