

Arbetsplan för framtagandet av en arbetsplan av en rekryteringsorganisation i Karlstad FDK som följer Svenska Fotbollsförbundets riktlinjer om en hållbar rekrytering över tid.

MÅLEN:

- Karlstad Fotbollsdomarklubb ska upprätta en rekryteringsplan som syftar till att rekrytera nya distriktsdomare för både herr och damfotbollen.
- En rekryteringsorganisation ska byggas upp som har bäring mot distriktsförbund, de fotbollsföreningar som klubben serverar samt egna medlemmar.
- Karlstad Fotbollsdomarklubb utser minst en rekryteringsansvarig. Denne är officiell representant mot distriktet och medverkar i distriktets rekryteringsorganisation. Denna är även sammankallande i den lokala rekryteringsgruppen.
- Inför varje år skall en behovsmall upprättas. Denna ligger till grund för klassificeringen samt beslut om hur många nya domare som ska rekryteras per år.
- En behovsprognos skall upprättas för 3 år framåt. Denna skall revideras en gång per år. Mallen ska spegla både antal domare totalt, antal dam respektive herrdomare som finns samt ålderstrukturens förändring.
- Karlstad Fotbollsdomarklubb ska rekrytera så många domare som det föreligger behov av för att varje match under året ska kunna spelas med minst det antal domare som är fastställt av centralt eller regionalt förbund, oavsett vilken tid på året matchen spelas.
- Kvalitén skall prioriteras före kvantitet. Normalt skall INGEN döma mer än en till två matcher i veckan varav ett då kan vara uppdrag som assisterande domare. Under högsäsong och när matcher spelas i stort sett varje dag kan två uppdrag oavsett art vara acceptabelt. Dock skall det alltid vara minst 48 (24?) timmar mellan uppdragen.
- Karlstad Fotbollsdomarklubb ska utse egna representanter som samverkar med de fotbollsföreningar man server inom sitt område. Dessa ska medverka till att spelare och ledare som vill utveckla sig vidare som domare ska få en god första kontakt med den lokala fotbollsdomarklubben. T.ex. ungdomsdomare som vill gå vidare, spelare som lämnar ungdomsfotbollen och inte platsar i representationslaget eller ledare som vill pröva ledarskapet på planen.
- Karlstad Fotbollsdomarklubb skall utse egna kontaktpersoner som verkar ut mot andra organisationer och som kan medverka till att rekryteringsunderlaget breddas. T.ex. skolor, organisationer, arbetsplatser och fritidsanläggningar.

- Rekryteringsarbetet skall pågå hela året. Genom ett fortlöpande arbete skapas förutsättningar för att nå ut till fler intresserade samtidigt som en större kännedom uppstår och om de kommande aspiranterna.
- Karlstad Fotbollsdomarklubb ska arbeta för att minst två grundutbildningar genomförs inom klubbens upptagningsområde. I detta sammanhang kan även aspiranter från andra domarklubbar inom distriktet utbildas. Dock skall kvalitén på kursen inte åsidosättas genom att deltagandet blir för stort. 6-8 deltagare kan vara ett riktmärke.
- I samband med första kontakten med en intressent ska inte bara personalia tas fram utan det ska också föras ett samtal som ska leda fram till en kartläggning över intresse och kunnande.
I god tid före grundutbildningen ska en introduktion hållas med de intresserade. Vid detta tillfälle är det viktigt att all information sker på ett öppet och sakligt sätt. Alla fakta om krav och förutsättningar ska lyftas fram. Glöm då inte den fysiska förmågan. Informationen är också en kontroll på att det föreligger ett faktiskt intresse liksom att domarklubben kan leva upp till sina åtaganden.
- Varje aspirant ska känna en trygghet genom att erhålla en uppföljning under de tre första matcherna. Därefter tas beslut om i vilken utsträckning vidare uppföljning skall ske.
- Rekryteringsgruppen genomför fortlöpande möten där samtal sker om den enskilde aspirantens situation och utveckling.
- Vid varje tillfälle som en aspirant meddelar att denne ämnar sluta ska ett samtal föras om orsaken.
Ett samtal genomförs också efter första året.
Ett sista samtal med rekryteringsorganisationen ska genomföras då aspiranten anses så klar att en övergång till den löpande domarverksamheten ska ske.
- Vid samtal med den enskilde domaren måste ärlighet föreligga liksom att de besked som lämnas måste vara konkreta och tydliga. Är gruppen av den uppfattningen att domaren har så stora brister att någon utveckling inte ser ut att kunna ske så ska detta meddelas vid samtalet.
- En person som visar på goda ledaregenskaper, har intresse och engagemang får inte hindras att utbilda sig till fotbollsdomare för att denna meddelar att denne ska flytta från orten inom kort. Även om detta medför att klubben får göra grundläggande arbete som fotbollen i övrigt kan dra nytta av, så ska vi glädjas åt att kunna medverka till den enskilde domarens tidiga utveckling.