



Del 1 – Rekrytering

Förord: Rekrytering är en av de viktigaste aktiviteterna för en DAIF att arbeta med, det är också den aktivitet som möjliggör ett engagemang genom hela föreningen och dess olika aktiva. Projektgruppens arbete och tankar kring rekrytering pekar på att det finns tre viktiga områden inom rekrytering, Nyrekrytering, vidarerekrytering samt att bibehålla domare inom föreningen. Den gemensamma nämnaren för att genomföra ett bra arbete inom dessa områden är att man som DAIF är aktiv och genom faktiska handlingar arbetar med rekrytering. En aktiv DAIF som är ute bland de aktiva som man önskar rekrytera till att bli ungdomsdomare och som visar på de positiva sidorna av domarskapet och aktivt frågar om man vill bli domare och stöttar de nya domarna har setts vara långt mer framgångsrik än de DAIF som har en passiv och tillbakadragen roll i föreningen.

Det vanligast problemet man har mött som DAIF är att få reda på vilka som väljer att inte fortsätta i föreningen som t.ex. spelare eller ledare, att ha ett kommunikationsflöde kring de aktiva och att få kontaktuppgifter för att kontakta dessa som väljer att sluta ökar möjligheten till att få ett bra rekryteringsarbete av föreningens medlemmar och skapar en unik möjlighet till att ställa den viktigaste frågan, "Vill du bli domare?"

Rekryteringsarbetet är en ständigt pågående process för en DAIF oavsett vilken typ av förening man är aktiv inom, med nedan verktyg hoppas vi att varje förening får fler möjligheter till ett aktivt och attraktivt rekryteringsarbete av ungdomsdomare och DAIF.

Exempel 1 – Förutsättningar för rekrytering av DAIF:

För att bedriva en bra ungdomsdomarverksamhet så måste en DAIF som rekryteras få rätt förutsättningar. Beroende på storleken i föreningen så kan man se över vilka förutsättningar som en DAIF behöver för att bedriva ett bra arbete. Förutsättningarna kan vara allt från olika verktyg och material till någon form av ersättning eller stöd. Det viktiga är att man som DAIF får förutsättningar för att genomföra ett bra jobb.

Som förening kan man ta hjälp av distriktet och den som är ansvarig för DAIF frågor för att säkerställa att man har rätt förutsättningar i föreningen för att rekrytera en DAIF. DAIF-ansvarig kan också vara behjälplig i stöttning av nya DAIF och finnas som ett stöd i olika frågor.

SVENSKA ISHOCKEYFÖRBUNDET **THE SWEDISH ICE HOCKEY ASSOCIATION**

Postadress: Box 5204
121 16 JOHANNESHOV
Besöksadress: Bolidenvägen 22
Organisationsnr: 802001-6070

Telefon: 08-449 04 00
Telefax: 08-91 00 35
E-post: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se

Postal address: Box 5204
SE-121 16 JOHANNESHOV
Visitors address: Bolidenvägen 22
VAT number: SE802001607001

Telephone: +46 8 449 04 00
Telefax: +46 8 91 00 35
E-mail: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se



Exempel 2 – Skapa föräldrainses:

För många är en stor del av arbetet med nyrekrytering om att hitta individer i en tidig ålder. Är man 11-12 år och vill döma skall man ges möjligheten till att döma halvplanshockey och få testa på för att kunna börja bygga det första intresset för domarskapet. Regel nummer 1 som många DAIF har är att aldrig tacka nej till en person som vill döma. Stäng aldrig dörren till en ung person som vill prova på. Man vet precis som med spelare, aldrig vem som är en framtida elitdomare.

Ett enkelt tips för att bygga upp medvetenheten om domarrollen och möjligheten att döma i föreningen oavsett ålder kan vara att du som DAIF går runt till alla lag och deltar på deras föräldramöten och pratar om domarrollen och föreningens arbete med ungdomsdomare. Genom att lyfta dessa positiva sidor av domarskapet till spelarnas föräldrar så får du ytterligare en person som kan tala positivt och peppa unga individer till att bli domare och som kan rekryteras, oavsett ålder.

Exempel 3 – Att sälja domarskapet som domare:

Att arbeta med vidarerekrytering kan vara att den befintliga domargruppen i föreningen arbetar med att själv verka för att rekrytera nya domare. Att man som domare representerar domarskapet och pratar om det med respekt och engagemang, visar att man värderar sitt uppdrag vilket kommer att locka fler att dra på sig tröjan. Att elitdomare till ungdomsdomare representerar sin roll på träningar, hockeymässor, elitmatcher eller andra hockeysammanhang är ett skyltfönster vi inte skall underskatta. Vi kan nå oerhört långt och om vi inte rekryterar domare på en SHL match kanske vi kan i alla fall få upp förståelsen för rollen domare.

Som DAIF kan du se med din förening om det finns möjligheter att aktivt delta på matcherna och på nått sätt synas runt om matcherna. Oavsett nivå så kan den positiva uppmärksamheten ge ringar på vattnet och bygga ett större intresse och förståelse i föreningen.

Exempel 4 – Stödjande DAIF för att behålla domare, en viktig rekryteringsfaktor:

Att hitta/ha en DAIF som är ett gott stöd blir en viktig del i att kunna dels nyrekrytera domare till en trygg miljö för att sedan också vidarerekrytera dessa till kommande säsonger. Som DAIF blir man den som är drivande i frågor kring domarnas arbetsklimat i föreningarna.

Arbetsklimatet kan ses ur två perspektiv. Dels att skapa en bra stämning inom föreningen och kring matcherna där domarna tillåts utvecklas under bra förutsättningar och där man vågar göra fel för att lära sig. Det är detta som är en av de absolut viktigaste roller för en DAIF, att vara närvarande och stötta domarna när det kan vara tuffa och svåra matcher. Detta blir speciellt viktigt med nya unga domare. Att som DAIF kunna hjälpa till och stötta i

SVENSKA ISHOCKEYFÖRBUNDET **THE SWEDISH ICE HOCKEY ASSOCIATION**

Postadress: Box 5204
121 16 JOHANNESHOV
Besöksadress: Bolidenvägen 22
Organisationsnr: 802001-6070

Telefon: 08-449 04 00
Telefax: 08-91 00 35
E-post: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se

Postal address: Box 5204
SE-121 16 JOHANNESHOV
Visitors address: Bolidenvägen 22
VAT number: SE802001607001

Telephone: +46 8 449 04 00
Telefax: +46 8 91 00 35
E-mail: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se



de första och tuffa matcherna så att man har mod att fortsätta döma även om första matchen kanske inte gick så bra.

En stödjande DAIF blir också viktig för att fånga upp domare som kan ha bråttom upp i serierna och nivåerna. Det gäller att man som DAIF visar domarna att det finns en trappa upp i seriesystemet och vad man måste kunna för att ta nästa steg. Att visa på olika sätt att nå dit och locka med bättre, roligare och tuffare utmaningar kommer med största sannolikhet göra så att domaren blir aktiv under en längre tid.

Exempel 5 - Rekryteringsprocessen i hela föreningen:

Den enklaste och bästa vägen att arbeta med rekrytering är att finna intresserade och framtida domare i föreningens olika lag och hos dem aktiva spelarna i lagen. Att hitta vägar och möjligheter för att hålla en god och nära relation med tränare och lagledare för att få information och input på spelare som eventuellt väljer att lägga av med ishockey. Kanske kan du som DAIF fånga upp dessa och behålla de så att de dömer ishockeymatcher i föreningen när det passar?

Exempel 6 – Domaren som en naturlig del i föreningen:

För många som är aktiva i en förening så är domarrollen rätt okänd och om man får frågan om man vill bli domare så är det oftast rätt oklart vad detta innebär, vilka uppgifter man har och hur man blir en utbildad domare. För att förenkla rekryteringsprocessen och förtydliga domarens roll för föreningens aktiva så kan DAIF ha en domar-/regelträff med respektive lag och dess spelare. Detta kan lättast samköras med de förslag som lyfts under denna del gällande träffar med föräldragruppen. En informationsträff kan vara ca 40-60 minuter lång och där kan man presentera de grundläggande reglerna samt prata om vad det innebär att vara domare, vilka arbetsuppgifter man har och vilka möjligheter som finns i och med domarskapet.

Vid detta tillfälle ska man inte fokusera på att utbilda dem aktiva till domare utan mer diskutera och prata om rollen domare generellt. Det är även bra att ha med sig t.ex. någon av rekryteringsfilmerna från SIF för att skapa extra intresse och visa något "häftigare" i mellan alla information.

Vid denna träff kan man dels öka förståelse och acceptansen för domarnas jobb, men främst knyta en personlig kontakt med ledare i lagen samt spelare som kan tänkas vilja testa att döma och genomgå en ungdomsdomarutbildning. Du som DAIF har då lyckats göra en första kontakt och förtydliga arbetet vilket kommer underlätta i det att du tar kontakt med aktiva ungdomar i föreningen samt tränare.

SVENSKA ISHOCKEYFÖRBUNDET

THE SWEDISH ICE HOCKEY ASSOCIATION

Postadress: Box 5204
121 16 JOHANNESHOV
Besöksadress: Bolidenvägen 22
Organisationsnr: 802001-6070

Telefon: 08-449 04 00
Telefax: 08-91 00 35
E-post: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se

Postal address: Box 5204
SE-121 16 JOHANNESHOV
Visitors address: Bolidenvägen 22
VAT number: SE802001607001

Telephone: +46 8 449 04 00
Telefax: +46 8 91 00 35
E-mail: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se



En annan effekt av detta blir att spelare och ledare får en god utbildning i regler vilket ökar möjligheterna för ett bättre klimat ute på isen för aktiva domare idag och kommande nya domare.

Exempel 7 – DAIF ytterligare en lagledare i föreningen:

För att skapa en attraktiv och tilltalande miljö för föreningens spelare att komma till i rollen som domare så är det viktigt att föreningens DAIF kan skapa förutsättningar att arbeta som ett lag i föreningen. Genom att bygga upp en snarlik miljö med olika aktiviteter som spelarna haft som aktiva som spelare så blir oftast övergången inte lika svår som om man kommer in i en verksamhet helt utan struktur eller gemenskap. DAIF och förening bör gemensamt arbeta för att hitta en struktur av trygghet och utmaningar för sina domare. Detta kan göras genom att anordna olika former av träffar, som till exempel: trivselaktiviteter och tränings- och regelpass som funnits i de aktivas vardag tidigare men kanske nu i en annan form/tappning.

Exempel 8 – Skapa behov och möjligheter att döma:

I vissa distrikt så döms matcher i serier från U14 och äldre oftast i 2-domarsystemet. Detta innebär att man tappar möjligheten för en domare att döma en match varje gång. Genom att säkerställa att alla matcher döms i 3-domarsystemet så säkerställer man också att fler har möjligheten att döma matcher samt kan introduceras till domarskapet som linjedomare som oftast är att anses som en enklare start än att direkt bli huvuddomare. Man kan även använda ett enklare fadder-/coachsystem där man använder sig av mer erfarna domare som dömer tillsammans med de nya, det blir då attraktivare för de nya att testa döma när man vet att det finns stöd och hjälp att få.

Exempel 9 – Prova på matcher, avdramatisera första tillfället:

I de flesta fallen så dömer en nyutbildad domare sina första matcher utan att någonsin innan fått träna eller testa på vad det innebär att vara domare. Genom att skapa förutsättningar för att göra det första mötet med rollen domare så enkelt och smidigt som möjligt så kan du som DAIF se om t.ex. din förening har någon sorts föreningscamp eller sommarhockeyskola. Via matcher som i sig inte gäller vare sig poäng eller placeringar så kan föreningen erbjuda individer som är intresserade av att börja döma ett första lättsamt tillfälle till att kliva in i rollen domare via att döma t.ex. internmatcher eller liknande som spelas under dessa tillfällen.

Via detta upplägg så får föreningen tillgång till domare på ett enkelt sätt till sina olika camper samt att DAIF får en arena att testa och introducera nya individer till domarskapet och möjligheten att testa på att döma innan man genomgår en riktig utbildning. Att ha en coach på läktaren eller att döma tillsammans med en mer erfaren domare på isen skapar en större trygghet och en möjlighet till återkoppling och feedback under matchens gång.

SVENSKA ISHOCKEYFÖRBUNDET
THE SWEDISH ICE HOCKEY ASSOCIATION



Exempel 10 – Fadderskapet, en attraktiv profilering:

För många föreningar så är största problemet med att rekrytera domare att man inte har några förebilder i föreningen eller från föreningen som gör att flera ser möjligheterna och vad det innebär att vara domare. Som DAIF kan arbetet ibland bli mer en stöttande och hjälpsande roll än med administrativa uppgifter.

Som DAIF kan fokus ibland ligga på att arbeta med ett viktigt fadderskap. Distrikts-, Regions-, och Förbundsdomare kan agera faddrar till föreningsdomare i sin förening. Spelarna har mängder av förebilder medan föreningsdomarna knappt kan nämna en SHL-domare vid namn. Man kan även anordna träffar med domare från SHL och/eller HockeyAllsvenskan.

Exempel 11 – TSM som verktyg för identifikation:

Som distrikt kan vi underlätta arbetet för föreningarna vid domarrekrutering genom att inför varje säsong göra en översikt över spelarregistreringen i distriktet i valda ålder/serie kategorier. DAIF ansvarige på distriktet kan ta hjälp av TSM för att ta ut spelare som är "inaktiva" eller "icke säsongsregistrerade" för den aktuella säsongen eller säsongen innan. Vid en sådan sökning får man ut en översikt över vilka som inte är aktiva som spelare under denna säsong och även dennes kontaktuppgifter.

Via dessa kan distriktet eller föreningens DAIF enkelt ta kontakt med de aktuella individerna och berätta om domarverksamheten och undersöka om intresset finns att börja döma. Se även under avsnittet "administration".

Exempel 12 – Domarens roll i flera forum:

Distriktet kan underlätta rekryteringsarbetet i föreningarna genom att lyfta rollen domare och att aktivt söka individer i andra forum och delar där man är aktiv inom ishockeyfamiljen.

T.ex. genom att medverka lite extra på t.ex. BU1- och BU2-utbildningar för tränare som genomförs i förbundets regi. Här genomförs en kortare utbildning i domarens roll och man bör uppmuntra att de som deltar även ska testa på att döma ishockey för att skapa en större förståelse för domarrollen och att ledaren ser möjligheterna för sina aktiva att själva vara aktiva domare.



Exempel 13 – Uppdelad rekrytering:

Som förening kan man förslagsvis dela upp inriktningen och arbetet för rekryteringen i två delar, en för yngre och en för äldre. Dessa två olika grupper kommer att ha olika bakgrund, intressen för dömning och kunskap kring ishockey. Föreningen bör inte rekrytera aktiva i åldern 12-13 år, personer yngre än 12 år kommer att få svårt att utföra de olika uppgifter som en domare ska göra samt ha en förståelse för uppgiften. För de yngre domarna är det viktigt att attraheras med olika fördelar som är riktade mot deras intressen, en yngre domare attraheras t.ex. mer av att man tjänar lite pengar på att döma uppvisningsmatcher. Dem kräver också i större utsträckning stöd på isen för att våga döma och för att ha en trygghet i sina första matcher.

För att nå äldre spelare (14-18 år) som kan tänkas börja döma så kan det krävas andra faktorer för att locka än t.ex. några hundralappar på matcher i de yngre serierna. En karriärmöjlighet, ett socialt nätverk eller möjligheter till olika sorters utveckling kan vara en större attraktionskraft än t.ex. en mindre ekonomisk belöning i samband med barn- och ungdomsmatcher.

För att säkerställa möjligheten att rekrytera denna målgrupp så blir det viktigt att DAIF och övriga i föreningen följer upp de individer som slutar som spelare och att man har möjligheten att ta kontakt med dessa och att man har en möjlighet att ställa frågan om dessa vill döma. Tappar man kontaktinfo eller aldrig ställer frågan så är det lätt att dessa individer tappas bort.

Exempel 14 – Aktivera föreningen:

Vid rekrytering av domare för säsongen, gör alltid besök hos lagen i början av säsongen. Kanske har det tillkommit någon ny spelare från förra året, eller att någon kanske vill börja döma denna säsong som inte dömde förra säsongen. Lämna inte ut arbetet på lagledarna att kalla de till domarutbildning, de kanske inte gör arbetet så noggrant som det bör göras.

Förklara för domarna hur det är att döma ishockey i din förening. Att de dömer för att lära sig döma ishockey, att ingen förälder, tränare eller spelare i lagen har någon rätt att skälla/gnälla på domarna. Detta beteende är oacceptabelt och föreningen tar i sådana fall tag i ärendet för att bibehålla rekryteringen.

Domarna kan därmed känna mer trygghet och på det viset våga ta steget att prova döma ishockey.



Exempel 15 – En bra start:

För att våra domare ska fortsätta verka som ishockeydomare måste de trivas bra på matcherna och inte känna otillräcklighet. Det är ett viktigt steg i rekrytering för att bibehålla dessa.

Om du som DAIF inte kan vara på plats alla gånger så stäm gärna av med domarna och ledarna för att kontrollera att arbetsmiljön till domarna varit bra.

Kommer inte arbetsmiljön vara bra så kommer domarna som dömer matcherna att sluta döma.

De kommer inte vilja stå där ute på isen och vara utsatta - därför måste vi som DAIF kontrollera deras arbetsklimat, och på så vis kommer ledarna förstå hur viktigt det är för att de ska komma tillbaka nästa match. Om inte DAIF bryr sig om detta kommer inget heller att förbättras.

SVENSKA ISHOCKEYFÖRBUNDET

THE SWEDISH ICE HOCKEY ASSOCIATION

Postadress: Box 5204
121 16 JOHANNESHOV
Besöksadress: Bolidenvägen 22
Organisationsnr: 802001-6070

Telefon: 08-449 04 00
Telefax: 08-91 00 35
E-post: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se

Postal address: Box 5204
SE-121 16 JOHANNESHOV
Visitors address: Bolidenvägen 22
VAT number: SE802001607001

Telephone: +46 8 449 04 00
Telefax: +46 8 91 00 35
E-mail: info@swehockey.se
Internet: www.swehockey.se