

## Indhold

Foreningsarbejde giver kompetencer .....	4
Kompetencer og læring	
– de mange begreber .....	6
Learning as we go	
– kompetencekataloget .....	8
At studere til frivillig	
– organisationernes kursustilbud .....	20
Hvad er kompetencerne værd? .....	23
Når foreningsarbejde sættes på formel .....	26
Når fritid fører til fremtid	
– sammenfatning .....	30

## Foreningsarbejde giver kompetencer

*"Foreningsarbejde har helt bestemt værdi. Det viser, at man tager ansvar og er villig til at gøre en indsats for andre end sig selv, og det er en væsentlig kvalitet. ....Det, at man kan motivere, igangsætte og støtte, er meget vigtige egenskaber, som der bliver holdt øje med i ansøgningerne."* (Sussie Hartelius, rekrutteringschef hos PwC-consulting<sup>1</sup>)

*"Jeg er blevet god til både at samarbejde og arbejde selvstændigt. Jeg føler, jeg kan gennemskue komplekse problemstillinger, og så har jeg fået en god portion selvtillid."* (Helle Bjerregaard, 19 år, Ungdomsringen<sup>2</sup>)

Enhver, der har været aktiv i det frivillige børne- og ungdomsarbejde gennem en årrække, vil kunne nævne en eller flere kvalifikationer eller kompetencer, som de har fået gennem deres foreningsengagement. Mange har desuden oplevet, at et frivilligt lederskab eller en bestyrelsespost – skrevet på CV'et – har givet pote ved en jobansøgning. Dermed har de fået en konkret anerkendelse af det engagement og de kompetencer, som er en udløber af et aktivt medlemskab i en forening.

Selvom der i de senere år har været stigende samfundsmæssig opmærksomhed omkring, hvad man lærer uden for det formelle uddannelsessystem, er det fortsat småt med beskrivelser og dokumentation af den rolle, det frivillige børne- og ungdomsarbejde spiller i denne sammenhæng.

Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) valgte i sommeren 2001 at tage udfordringen op og nedsatte en arbejdsgruppe, som fik til opgave at identificere – og ikke mindst konkretisere – hvilke kompetencer foreningerne er med til at udvikle hos de hundredetusindvis af børn, unge og voksne, som udgør medlemsskaren i de frivillige børne- og ungdomsorganisationer under DUFs paraply.

<sup>1</sup> Fra interview i DUFs blad Paraplyen, marts 2002.

<sup>2</sup> Fra interview i DUFs blad Paraplyen, marts 2002.

For DUF er der umiddelbart tre grunde til, at det er interessant at få beskrevet den udvikling af kompetencer, som sker i foreningerne.

### De personlige kompetencer skal frem i lyset

For langt de fleste medlemmer i en DUF-forening er det først og fremmest foreningens aktiviteter – og dernæst formålet – som har betydning for, om man vælger at engagere sig og på længere sigt udvikler sit engagement i foreningen. Imidlertid oparbejder man løbende – afhængig af varighed og intensitet i engagementet – en række kompetencer. Dem kan man med rette argumentere for, at man har krav på at få synliggjort og eventuelt også få anerkendt af for eksempel uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere.

For det enkelte medlem vil første skridt dog tit være at erkende, på hvilke områder man har kvalificeret sig via sit foreningsengagement. Dermed bliver man i stand til at beskrive og konkretisere dette yderligere og skabe relevans til det job eller den uddannelse, man søger ind på.

Vi har derfor i denne rapport forsøgt at beskrive de enkelte kompetencer, vi har identificeret så konkret som muligt. På den måde håber vi på at inspirere medlemmerne i vores foreninger til at fremhæve deres kompetencer ved en ansøgning til en videregående uddannelse via kvote 2 systemet eller ved en jobansøgning.

### En udviklingsvej for organisationen

Mange af de frivillige børne- og ungdomsorganisationer er i disse år levende optaget af at udvikle nye strategier for, hvordan man kan rekruttere og fastholde gruppen af unge mellem 15 og 25 år, som på forskellig vis har andre forventninger til deres engagement i foreningen end tidligere generationer af

unge. Gruppen af unge er central, fordi de udover at være en del af den primære målgruppe også må forventes at spille en væsentlig rolle som ressourcegruppe i fremtidens foreninger.

Erfaringer viser, at man blandt andet kan udfordre og fastholde unge ved at satse på kursus- og uddannelsesaktiviteter i foreningerne, som i højere grad end i dag er personligt udviklende for medlemmerne.

Det er derfor en del af målet med denne rapport, at den sætter gang i en debat ude omkring i organisationerne om hvilke kompetencer, der er særligt efterspurgt blandt medlemmerne, og i hvilken grad man kan imødekomme dette behov i kursusaktiviteter og andre aktiviteter i øvrigt. På samme måde må organisationerne overveje, hvilke kompetencer, de ønsker at udvikle hos medlemmerne i forhold til de udfordringer, som foreningerne står over for i fremtiden.

### **Foreningernes særkende og værdi bliver tydeligere**

I de senere år er der for alvor kommet samfundsmæssigt fokus på det, som man lærer uden for den formelle uddannelsessektor. Det man i mange sammenhænge kalder ikke-formel og uformel læring. Ikke mindst har visionen om livslang læring været med til at skabe en uddannelsespolitisk bevidsthed om, at uddannelsesinstitutionerne ikke er alene om at uddanne og danne borgerne i samfundet. Tværtimod suppleres uddannelse af små og store samfundsborgere i en lang række andre læringsmiljøer, hvor en person færdes igennem livet. Det drejer sig for eksempel om arbejdspladsen, familien, fritidsarbejdet, fritidsaktiviteter, politisk arbejde og foreninger.

Det klassiske eksempel på værdien af læring uden for uddannelsessektoren er IT. Det står i dag klart, at en stor del af den viden, som er til rådighed hos befolkningen på dette område, ikke er erhvervet gennem IT-kurser på uddannelser og arbejdspladser, men i lige så høj grad hjemme ved PC'eren hos den enkelte borger. For mange børn og unge er denne tendens endnu mere markant.

Den basale erkendelse af, at man lærer hele livet og på mange forskellige læringsarenaer, er ledsaget af en anden erkendelse. Nemlig at det formelle uddannelsessystem ikke alene kan magte at uddanne og udvikle samfundets borgere, hvis kravene til fremtidens videnssamfund skal imødegås.

I 2001 tog den danske regering initiativ til udarbejdelse af et frivillighedscharter, som er med til at definere det samspil, som foreningerne har med det offentlige. Ideen bag frivillighedscharteret var blandt andet at få beskrevet det særkende og den egenart, foreningerne repræsenterer som udgangspunkt for et værdifuldt samspil med det offentlige.

DUF ser arbejdet med at udrede kompetencer ved foreningsengagement i sammenhæng med tilblivelsen af frivillighedscharteret. Det er et forsøg på at konkretisere et område, hvor vi med rette kan sige, at foreningerne supplerer det offentlige og dermed bidrager til samfundsudviklingen. Før vi beskrevet, på hvilke områder foreningerne særligt kvalificerer og udvikler børn og unge i dag, er vi samtidig kommet lidt tættere på en konkretisering af foreningernes særkende og værdi.

## Kompetencer og læring – de mange begreber

I dette afsnit vil vi kort forsøge at gennemgå de mest centrale begreber, der knytter sig til den aktuelle kompetence- og læringsdiskussion i samfundet. Ærindet er ikke at teoretisere unødigt over de mange begreber. Det er at skabe en baggrund, så læseren kan orientere sig og få overblik over begrebernes anvendelse, og hvilke væsentlige politiske diskussioner og sammenhænge de udspringer af.

### Fra kvalifikationer til kompetencer – fra uddannelse til læring

Op gennem 90'erne har man inden for den danske og internationale uddannelsesverden oplevet et markant og i mange henseende interessant skift i det gældende læringsbegreb. Hvor det gældende læringsbegreb havde fokus på kvalifikationer og færdigheder som udtryk for en persons dokumenterede evner på et nærmere afgrænset og fagligt defineret område, er det i stadig højere grad blevet erstattet af kompetencebegrebet.

Kompetencebegrebet har en langt mere nuanceret og bred tilgang til forståelsen af en persons evner, færdigheder og kvalifikationer end dem, som umiddelbart er målbare i for eksempel en eksamenssituation.

*”Kompetencebegrebet henviser til, at en person er kvalificeret i en bredere betydning. Det drejer sig altså ikke kun om, at en person behersker et fagligt område, men også om at personen kan anvende denne faglige viden – og mere end det: anvende den i forhold til de krav, der ligger i en situation, der måske oven i købet er usikker og uforudsigelig. .... Lidt forenklet kan man altså sige, at kompetence er noget, man har, fordi man ved noget og gør noget, der lever op til udfordringerne i en given situation.”<sup>3</sup>*

<sup>3</sup> Per Schultz Jørgensen, professor og tidligere medlem af det nationale kompetenceråd i Undervisningsministeriets Tidsskrift ”Uddannelse”, november 1999.

I forlængelse af dette begrebsskifte er fokus i debatten samtidig flyttet fra uddannelse til læring. Uddannelse kan forenklet beskrives som systematisk undervisning, træning og skoling, som giver formelle kundskaber, færdigheder og kompetencer, mens læringsbegrebet i højere grad tager udgangspunkt i individet og hans eller hendes egne forudsætninger for at indhente kundskab og færdigheder.<sup>4</sup>

### Livslang læring

Som nævnt i indledningen kan en af de helt centrale uddannelsespolitiske visioner i disse år sammenfattes i begrebet livslang læring. Læring og uddannelse opfattes simpelthen som en uafbrudt proces fra vugge til grav for hvert enkelt borger i samfundet. Grunduddannelsen, som den for eksempel finder sted i folkeskolen, er fortsat det væsentligste fundament for alle mennesker. Men derudover må individet indstille sig på, at man ikke er færdig med at tilegne sig viden og kompetencer ved afgangseksamen fra en uddannelsesinstitution. Tilsvarende må samfundet stille ressourcer til rådighed for en stadig kvalificering af de menneskelige vidensressourcer.

På europæisk plan har man sammenfattet de forskellige læringsaktiviteter, det vil sige den formelle, uformelle og ikke-formelle læring i begrebet Lifewide learning (som ikke umiddelbart kan oversættes til dansk). Det understreger, at mennesker lærer i alle aspekter af livet, og at fornøjelig og nyttig læring rent faktisk finder sted i familien, i fritidslivet, i samfundslivet, på arbejdspladsen og så videre. Samtidig er det en erkendelse af, at læring – til forskel fra uddannelse – ikke kun foregår i det formelle uddannelsessystem.

<sup>4</sup> Citeret efter den svenske ungdomsstyrelses rapport fra 2000 om uformel læring i foreningerne, ”Att värdera kundskap”, side 13. Kan bestilles via [www.ungdomsstyrelsen.se](http://www.ungdomsstyrelsen.se)

Man kan med fordel beskrive de tre forskellige læringsaktiviteter ud fra følgende definitioner:<sup>5</sup>

- **Formel læring** foregår på uddannelsesinstitutioner og fører til anerkendte eksamensbeviser og kvalifikationer.
- **Ikke-formel læring** foregår uden for de formelle uddannelsessystemer og fører normalt ikke til egentlige uddannelsesbeviser.  
*Ikke-formel læring udbydes for eksempel indenfor arbejdslivet, når man som medarbejder tilbydes videre- og efteruddannelseskurser. Eller på aftenskolerne, der har et varieret tilbud af kurser, som ikke er formelt kompetencegivende. Foreningernes medlemskurser af forskellig art hører også hjemme i denne kategori.*
- **Uformel læring** forekommer som en naturlig del af hverdagslivet. I modsætning til formel og ikke-formel læring er uformel læring ikke nødvendigvis bevidst læring og opfattes derfor sandsynligvis ikke af den enkelte som noget, der bidrager til hans eller hendes viden og færdigheder.

Når foreningerne tilbyder børn og unge at deltage i aktiviteter, som samtidig kvalificerer dem og udvikler deres kompetencer, er der tale om uformel læring.

Et eksempel fra en udvekslingsorganisation kan illustrere, hvordan de forskellige læringsformer supplerer hinanden i et meningsfyldt samspil.

### Udvekslingsophold

En elev i 9. klasse, som gennem en årrække har modtaget undervisning i engelsk, kan vælge at få sine kvalifikationer i forhold til dette sprog væsentligt styrket og videreudviklet gennem et udvekslingsophold i et engelsksproget land.

Inden afgang til udvekslingslandet vil den organisation, som arrangerer opholdet, tilbyde et forberedelseskursus, hvor eleven gøres klar til et længere ophold i udlandet. Ligesom man efter endt ophold deltager i en evaluering og et efteruddannelsesforløb.

Som elev vil man blive privat indkvarteret hos en lokal familie, og ikke mindst samtalen og dialogen der er med til at bidrage ikke bare til den sproglige indlæring, men i lige så høj grad til en generel indføring i landets kultur og traditioner.

I forbindelse med selve udvekslingsopholdet indgår ofte et skoleforløb på for eksempel en Highschool, hvor man bliver optaget i en 9. eller 10. klasse. Som elev på en engelsksproget skole får man styrket sine sproglige færdigheder, ligesom undervisningen i en række fag og-

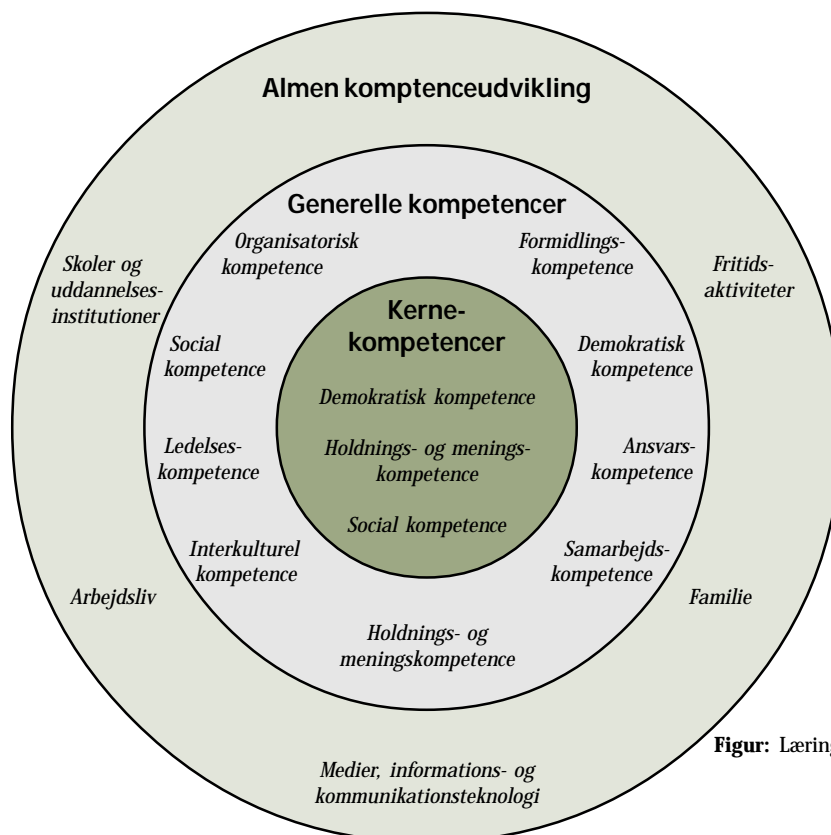
<sup>5</sup> Fra EU-kommissionens "Memorandum om livslang læring", oktober 2000. Memorandummet findes i en dansk version på [www.voksenuddannelse.dk/livslanglaering](http://www.voksenuddannelse.dk/livslanglaering)

## Learning as we go – kompetencekataloget

I det følgende afsnit vil vi præsentere et katalog over de generelle kompetencer, som vi har identificeret som nogle, man hyppigt tilegner sig gennem et foreningsengagement. De fleste af de beskrevne kompetencer er foreningslivet ikke alene om at udvikle hos den enkelte, men bidrager sammen med en lang række andre aktører i hverdagen. For eksempel er det ikke udelukkende foreningerne, der udvikler deltagerens demokratiske kompetence. Også folkeskolen spiller en væsentlig rolle på dette felt. Ikke kun fordi eleverne gennem forskellige fag får en grundlæggende viden om samfundets demokratiske strukturer – men

i lige så høj grad, fordi folkeskolen har en erklæret målsætning om, at eleverne skal have mulighed for at afprøve demokratiet i praksis gennem indflydelse på undervisningens form og indhold.

Foreningerne spiller på en række områder en særlig rolle i forhold til udvikling af kompetencer hos det enkelte medlem. Det har vi valgt at kalde foreningernes *kernekompetencer*. Vi vil derfor sidst i dette afsnit beskrive, på hvilke områder et engagement i en forening kvalificerer mere indgående end andre af de læringsarenaer, som er en del af menneskers hverdag.



Figur: Læring i foreningslivet

## Værdibaseret læring

Når vi taler om læring i det idebestemte og samfundsendagerende børne- og ungdomsarbejde, så arbejder foreningerne ud fra et defineret formål og værdigrundlag, som danner rammen om de aktiviteter, man sætter i gang. I praksis betyder det, at man gennem aktiviteterne iværksætter en læringsproces for at kunne leve op til formålet og værdierne. Det kan man også kalde *værdibaseret læring*.

Som eksempel kan nævnes spejderkorpserne, hvor en del af det fælles værdigrundlag hentes i Spejderloven. I Spejderloven – som alle spejdere bestræber sig på at følge – står der blandt andet, at en spejder gør sit bedste for at værne om naturen. For at dette

princip bliver taget alvorligt, handler en del af aktiviteterne i korpserne om at lære medlemmerne at færdes i naturen på en måde, så de er med til at værne om den. Pointen er, at det er aktiviteten – og i sidste ende formålet – som er udgangspunkt for, at man lærer det, man gør – og at medlemmet i mange tilfælde ikke oplever det som en egentlig læreproces.

## Katalog over generelle kompetencer

I de gennemførte fokusgruppeinterviews og i arbejdsgruppens egne diskussioner viste der sig hurtigt at være et stort sammenfald mellem de kompetencer, som blev nævnt. Der var stor enighed om hvilke kompetencer, der er de gennemgående og mest generelle. Vi har på den baggrund forsøgt at

### Metode

For at få en nuanceret og alsidig baggrund for at beskrive kompetencer ved foreningsengagement gennemførte arbejdsgruppen i sensommeren 2001 to fokusgruppeinterviews med et bredt udsnit af personer fra DUFs medlemsorganisationer. Samtidig valgte arbejdsgruppen at sammensætte de to fokusgrupper ud fra personernes organisatoriske baggrund, erfaring og position.

Den ene fokusgruppe kom derfor til at bestå af unge foreningsaktive mellem 16 og 21 år. Deltagerens profil var, at de skulle være aktive medlemmer i en af DUFs medlemsorganisationer og gerne varetage lokale tillidshverv eller andre frivillige hverv. Derimod var det ikke et krav, at man sad centralt placeret i organisationen.

Den anden fokusgruppe blev sammensat efter en profil af deltagere med mangeårig baggrund og erfaring med foreningsarbejde, centralt placeret i organisationen – enten som folkevalgte eller ansatte.

Desuden var det et ønske, at deltagerne besad et vist kendskab til organisationens uddannelses- og kursustilbud.

Deltagerne blev med en række indgangsspørgsmål bedt om at definere og kategorisere, hvilke kompetencer og kvalifikationer de ud fra personlige erfaring har opnået gennem deres deltagelse i foreningslivet. Efterfølgende har arbejdsgruppen opsamlet og bearbejdet deltagerens input og brugt dem til at uddybe beskrivelsen af kompetencer ved foreningsengagement.

DUFs arbejdsgruppe, som består af repræsentanter fra 9 af DUFs 74 medlemsorganisationer, indledte arbejdet med at beskrive og definere de centrale kompetencer ved foreningsengagement ud fra den enkeltes egen organisatoriske baggrund. Også dette arbejde indgår i den videre beskrivelse af de enkelte kompetencer.

definere, beskrive og konkretisere det, vi mener, er generelle kompetencer ved et foreningsengagement.

I beskrivelsen er der naturligvis overlap mellem de enkelte kompetencer. For eksempel kan det være svært at skille den organisatoriske kompetence fra den ledelsesmæssige, fordi der er fælles elementer i dem begge. På samme måde er det svært at adskille ledelse og samarbejde, men også her har vi valgt at skille dem ad for bedre at kunne konkretisere, hvad de enkelte kompetencer indeholder.

### **Organisatorisk kompetence**

*Organisatorisk kompetence er at kunne planlægge og gennemføre aktiviteter for større eller mindre grupper med henblik på at afspejle og realisere organisationens værdier og formål.*

At tilegne sig kompetence i forhold til organisering og planlægning vil for de fleste medlemmer af en forening være en naturlig følge af den måde, organisationen er struktureret på. De fleste vil før eller siden blive inddraget i en arbejdsgruppe, et udvalg, en bestyrelse eller lignende, som i praksis er dem, der tilrettelægger og gennemfører foreningens aktiviteter. De organisatoriske opgaver kan derfor spænde så vidt som fra at have konkret ansvar for en aktivitet med en gruppe børn til at deltage i planlægning og gennemførelse af en kampagne eller at strukturere og programlægge et møde for en mindre gruppe.

I fokusgrupperne pegede flere på, at man som en del af den organisatoriske kompetence bliver bedre til at planlægge, tilrettelægge møder, strukturere en dagsorden og overholde en tidsplan. Disse egenskaber gør også god gavn på mange andre områder i hverdagslivet, hvor man har behov for at kunne strukturere forskelligartede situationer og forløb.

For at man kan deltage i planlægningen af foreningens aktiviteter, er det naturligvis en forudsætning, at man tilegner sig et vist kendskab til organisationens struktur og kultur samt bliver bekendt med hvilke muligheder og begrænsninger, der eksisterer inden for organisationen. Er der tale om samarbejde med andre foreninger, skal man desuden have godt kendskab til andre organisationstyper.

### **Ledelseskompetence**

*Ledelseskompetence forstås som evnen til at stå i spidsen for en større eller mindre gruppe, herunder motivere, inspirere og lede samarbejdsprocesser.*

Ledelsesbegrebet bruges i foreningerne meget bredt og dækker derfor i praksis flere forskellige funktioner, som kan være meget forskellige såvel i omfang, som i forhold til det ansvar man har. Således kan det spænde fra en "klassisk" frivillig lederopgave, hvor man oftest sammen med andre har det daglige ansvar for en gruppe børn og unge i foreningen. Men derudover kan ledelsesopgaven også være en bestyrelses- eller udvalgspost, hvor man enten som menigt medlem – eller i endnu højere grad som formand, får en ledelsesfunktion i forhold til foreningens øvrige medlemmer.

I et frivilligt lederskab er det afgørende, at man tager et ansvar for at udvikle og gennemføre aktiviteter, som ligger i tråd med foreningens formål og værdier. Men også i forhold til det enkelte barn eller den enkelte unge bliver lederen ofte en rollemodel, og en man kan rådføre sig med. Mange frivillige ledere tilegner sig derfor et praktisk kendskab til pædagogik i forhold til børn og unge.

Inden for de øvrige ledelsesfunktioner er det i høj grad færdigheder som mødeledelse, facilitering af diskussioner, handlekraft og beslutningstagen, som er en del af den ledelseskompetence, man opnår.

For alle typer af lederfunktioner gælder det, at man trænes til at kunne motivere og inspirere såvel andre ledere som medlemmer i den gruppe, man står i spidsen for. Deltagerne i fokusgrupperne fremhævede flere gange, at det at kunne motivere andre til deltagelse og frivilligt engagement er helt afgørende for foreningernes fortsatte eksistens. Men skal man motivere andre, forudsætter det imidlertid, at man som motivator selv er levende engageret og tror på det, man skal "sælge". Dernæst må man kunne beskrive og anskueliggøre opgavens omfang, og hvad den stiller af krav til den enkelte. Og så kræver det ikke mindst, at man som overordnet ansvarlig er i

stand til at give ansvar fra sig til andre og skabe et indhold i den konkrete opgave, så den, man forsøger at motivere, opnår et reelt ejerskab over for opgaven og foreningen i det hele taget.

### **Demokratisk kompetence**

*Demokratisk kompetence er evnen til at indgå og agere i beslutningsprocesser på et demokratisk grundlag og tilegne sig viden om de værdier, der knytter sig til demokratiet.*

I den demokratiske kompetence ligger dels, at medlemmet får kendskab til organisationens demokratiske struktur og dermed også viden om, på hvilket





niveau og under hvilke forudsætninger forskellige beslutninger træffes. Men i lige så høj grad vil der være tale om læring i forhold til den del af den demokratiske praksis, som ikke handler om struktur, men snarere om processen. Med andre ord er det færdigheder, som for eksempel at argumentere for sine holdninger, så man bliver hørt, at forhandle og skabe konsensus i forhold til fælles beslutninger, at kunne lytte til andres synspunkter og eventuelt revidere sine egne på den baggrund.

Langt de fleste foreninger tager i deres opbygning udgangspunkt i en repræsentativ demokratisk model. Det betyder, at mange medlemmer dermed også lærer at repræsentere og varetage andres interesser. Det forudsætter igen loyalitet og evne til at forhandle på baggrund af et forud givet mandat.

Samtidig betyder læringen i repræsentativt demokrati i foreningerne, at medlemmet med udgangspunkt i erfaringer fra foreningsdemokratiet opnår viden og færdigheder i forhold til at agere i det generelle samfundsdemokrati, som er skåret efter samme model. Endvidere er en grundlæggende præmis for demokratiet – såvel i foreningerne som i samfundet – at alle tilslutter sig de værdier, som knytter sig til demokratiet som for eksempel respekt for flertalsafgørelser og hensynstagen til mindretallet. Også den del opøves gennem foreningsdemokratiet og påvirker det enkelte medlems demokratiske opfattelse og evne til at agere på et demokratisk grundlag.

Desuden ligger det implicit i foreningsdemokratiet, at man som medlem har en opgave i forhold til at

inddrage andre i de demokratiske processer – ikke alene skal man finde sine egne ben i forhold til at agere demokratisk, men man bør samtidig gøre en indsats for, at andre skaffer sig de samme erfaringer.

### **Holdnings- og meningskompetence**

*Holdnings- og meningskompetence forstås her som evnen til at danne sine egne selvstændige holdninger i samspil med andre og i tillæg kunne se og skabe mening i egen tilværelse.*

En forudsætning for at indgå i en demokratisk dialog – såvel i en forening som i samfundet generelt – er naturligtvis, at man som person er i stand til at udvikle og formulere egne holdninger og standpunkter som udgangspunkt for dialogen.

Det med- og modspil, man som barn eller ung møder fra andre medlemmer i en holdningsbaseret forening, er i høj grad med til at udvikle selvstændige holdninger. Både til ens egen tilværelse, men også til den forening man er med i, såvel som til det omgivende samfund. Udover at kunne danne egne holdninger lærer man også at kunne argumentere for de holdninger, man har og gøre det på et sagligt grundlag.

Samtidig er det klart, at man især i de idebaserede foreninger – som for eksempel de religiøse eller politiske – introduceres til et idegrundlag, der rækker ud over mange elementer i tilværelsen. Derfor er man med til at forme medlemmernes livssyn og bidrage til, at man ser sig selv som en del af en større sammenhæng – og skabe mening i sit eget liv.

### **Formidlingskompetence**

*Formidlingskompetence består i at kunne tilpasse og formidle et budskab til en nærmere defineret målgruppe.*

Mange deltagere nævnte i udredningen, at foreningen i høj grad er et sted, hvor man lærer at stå frem

– såvel foran en mindre gruppe som over for en større forsamling. Ikke alene vil mange unge i en tidlig alder bestige en talerstol og skulle formidle egne – eller andres holdninger – overfor en større forsamling, men mange vil også i en ung alder indtage en rolle over for andre børn og unge for eksempel i forbindelse med en lederopgave, som kræver formidling af ikke bare egne holdninger, men for eksempel også instruktion i forbindelse med en aktivitet eller egentlig undervisning. Især formidling til børn og unge kræver, at man er i stand til at tilpasse sit budskab i forhold til målgruppen og løbende vurdere og revidere sin egen evne til at nå målgruppen.

For organisationerne er det desuden helt afgørende, at medlemmerne løbende tilegner sig foreningens formål og idegrundlag. Denne formidling sker dels gennem foreningens aktiviteter, men i høj grad også via direkte formidling for eksempel fra ledere til medlemmer, hvor konkretisering og aktualisering i forhold til medlemmernes hverdag ofte er afgørende.

### **Interkulturel kompetence**

*Interkulturel kompetence består i viden og forståelse for internationale sammenhænge og indsigt i andre kulturers værdier og leveformer, der gør det enkelte medlem i stand til at rumme og forstå mennesker med en anden kulturel baggrund.*

For langt de fleste af organisationerne i DUF gælder det, at de har internationalt arbejde som en integreret del af organisationens aktivitetsflade. Det betyder, at man i foreningerne arbejder med globale og internationale spørgsmål, og at man desuden via konkrete samarbejdsprojekter med for eksempel søsterorganisationer i andre lande skaber mulighed for et kulturmøde inden for organisationen. Det sker blandt andet via studieture til samarbejdsorganisationer i udlandet, via besøg af internationale gæster

på organisationens landsmøde eller sommerlejr, gennem studie- og udvekslingsophold i udlandet samt ved deltagelse i internationale netværk.

Foreningernes fokus på internationale spørgsmål betyder dels, at medlemmerne tilegner sig viden og holdninger i forhold til andre kulturer og leveformer, og derudover for en dels vedkommende gør sig personlige erfaringer med kulturmødet inden for nogle rammer, hvor respekt og tolerance er nøgleordene. Samtidig vil udgangspunktet for kulturmødet ofte være en fælles interesse i den pågældende organisation, hvorfor der ofte skabes grobund for mere varige relationer og netværk med personer i andre dele af verden.

For nogle medlemmer vil også deltagelsen af børn og unge med anden etnisk baggrund i deres egen forening betyde øget kendskab til de etniske minoritetsgrupper, som er en del af det danske samfund.

Samlet set betyder medlemmernes adgang til at engagere sig i internationale spørgsmål og deltage i et kulturmøde, at der sker en positiv påvirkning af det enkelte medlems kultursyn, hvor værdier som tolerance og forståelse for andre kulturelle udtryk fremmes.

### **Social kompetence**

*Social kompetence er evnen til at indgå og agere i fællesskaber, som kan være sammensat på tværs af alder, køn, social baggrund og kultur, samt at kunne forstå og respektere andre mennesker med den baggrund de nu engang har.*

Blandt især de yngre deltagere i vores fokusgrupper er den sociale kompetence blevet fremhævet flere gange som meget afgørende. Begrebet social kompetence er imidlertid uhyre bredt og en konkretisering derfor væsentlig.

Ikke alene er foreningerne for nogen en måde at påtage sig et socialt ansvar på. Man ønsker at gøre en forskel og er for eksempel med til at drive et værested for udsatte børn og unge. Det giver en indsigt i menneskers forskellige levevilkår, som vil styrke den enkeltes forståelse for andre mennesker.

Men også i de mere almindelige foreningsaktiviteter, hvor medlemmerne samles på baggrund af aktiviteterne og/eller ideen bag, er der god mulighed for at møde mennesker med forskellig baggrund. Først og fremmest fordi det netop er aktiviteten og formålet, der bærer, og ikke et fælles udgangspunkt i forhold til uddannelse, arbejde, social baggrund, og hvad der ellers almindeligvis definerer vores selvvalgte fællesskaber.

Forudsætningen for et rummeligt fællesskab er imidlertid, at medlemmerne inden for fællesskabets rammer tilegner sig værdier som respekt og tolerance over for andre – børn og voksne – og desuden tager aktivt medansvar for, at alle får en plads og trives i foreningen.

En del af den sociale kompetence er endvidere at kunne etablere og vedligeholde personlige netværk, som foreningerne via et umiddelbart interessefællesskab giver righoldig mulighed for.

### **Samarbejdskompetence**

*Denne kompetence består i at kunne indgå i et samarbejde ud fra de særlige forudsætninger, som gælder for frivilligt arbejde i en forening.*

For foreningerne er det et selvstændigt mål, at flest mulige engageres i foreningens arbejde og tager aktivt del i planlægning og gennemførelse af foreningens aktiviteter. Det skaber forankring af aktiviteterne og ansvarliggør og udvikler foreningens medlemmer. Samarbejde mellem flere personer om



løsning af en opgave er med andre ord den helt dominerende arbejdsform – også fordi frivilligheden kan sætte grænser for, hvor stor en opgave en enkelt person kan løfte selv.

Når engagementet er frivilligt, betyder det, at man i det konkrete samarbejde er nødt til at tage bestik af og respektere de ressourcer, hver person har at give af til løsning af den enkelte opgave. Det kræver respekt og nogen gange også forhandling at finde frem til, hvordan alle tager deres tårn under hensyn til de forskellige muligheder og vilkår, man kan have for at bidrage til at løse opgaverne. Men skal et samarbejde fungere på basis af frivillighed, så kræver det samtidig, at rammen om samarbejdet er på plads, og at den nødvendige tillid er til stede.

Når et samarbejde i foreningen søsættes, er det ofte fordi, en gruppe mennesker har meldt sig af interesse og lyst til at være med til at løse den konkrete opgave. Flere af deltagerne i fokusgrupperne har fremhævet, at man derfor ofte samarbejder med andre, som kan være meget forskellige fra en selv og have ulige forudsætninger for at indgå i samarbejdet og i løsningen af opgaven. Det stiller andre udfordringer end dem, man for eksempel oplever på en arbejdsplads, hvor eksempelvis et fælles fagligt udgangspunkt sætter mere præcise rammer for samarbejdet.

### **Ansvarskompetence**

*Ansvarskompetencen beskrives som evnen og viljen til at påtage sig et medansvar for fællesskabet i foreningen, og for de opgaver der skal løftes, for at foreningen kan fungere. Desuden består den også i en mere generel ansvarliggørelse over for det omgivende samfund.*

I foreningerne er en af de helt centrale værdier det forpligtende fællesskab. At fællesskabet opfattes som forpligtende betyder, at der er en sammenhæng mellem det at have indflydelse som medlem og samtidig tage sin del af ansvaret for, at fælles beslutninger føres ud i livet. Sammenhængen understreges også via medlemsbegrebet, hvor dem, der udgør foreningerne, netop er medlemmer og ikke kunder eller brugere.

Flere af medlemmerne i fokusgrupperne har da også fremhævet, at det ansvar, man har i foreningen, er anderledes, end det man har i skolen. I foreningen står man til ansvar over for andre, hvis man ikke har gjort, hvad man har lovet, mens man i skolen først og fremmest rammer sig selv, hvis man ikke har orden i lektierne.

Hvilket ansvar, man får i foreningen, er i praksis ofte afhængig af alder, interesse og hvor længe man har været medlem. Her sker der for de fleste en udvikling over tid, hvor ansvaret udvides i takt med den erfaring, man får som medlem. Konkret kan ansvaret derfor bestå af så forskellige poster som at være kasserer i foreningen, være patruljefører for en mindre gruppe børn, være redaktør på foreningens blad eller ansvarlig for tilrettelæggelse af et større arrangement i foreningen.

Men intentionen om ansvarliggørelse rækker langt ud over foreningens egen virkelighed. Flere af de

værdier, som står centralt i foreningerne betyder, at man også gøres ansvarlig i forhold til det omgivende samfund. Det kan være alt fra at passe på naturen eller vise omsorg for andre mennesker til at bruge sine demokratiske rettigheder, når der er valg, og for eksempel engagere sig i lokalpolitiske spørgsmål.

### **Kernekompetencer**

Selv om listen oven for formodentlig ikke er udtømmende, er det arbejdsgruppens vurdering, at den giver et rimeligt dækkende billede af den læring, der finder sted i de foreninger, som DUF repræsenterer.

Vi har valgt at tegne det generelle billede, selv om det er klart, at tilegnelsen af kompetencer hos et medlem i praksis afhænger af en række forskellige faktorer. Her spiller for eksempel personens egen motivation en stor rolle for, hvor dybt man engagerer sig i foreningen, lige som der også kan være forskel på, hvor meget man bliver inddraget og får mulighed for at udvikle sig personligt.

Også længden af ens medlemskab og engagement kan have betydning. Men omvendt er for eksempel elev- og studenterorganisationerne eksempler på, at medlemmerne højst er aktive i få år, men for en dels vedkommende tilsvarende dybere engageret i den periode, de er medlemmer.

På trods af åbenbare forskelle i længden og dybden af medlemmernes engagement, vil vi dog argumentere for, at foreningerne under DUFs paraply på i hvert fald tre afgørende områder spiller en særlig rolle i forhold til at udvikle kompetencer hos børn og unge. Det drejer sig om demokratisk kompetence, menings- og holdningskompetence samt social kompetence.

Imidlertid er det ikke tilfældigt, at det netop er her, foreningerne i særlig grad har noget at byde på. De

tre kernekompetencer udspringer af de grundlæggende værdier, som alle organisationerne har som fælles grundlag, og hvor foreningens fortsatte eksistens er afhængig af, i hvor høj grad man er i stand til hele tiden at forankre og udvikle netop de værdier hos det enkelte medlem. Det er, hvad vi i starten af dette kapitel valgte at kalde værdibaseret læring, fordi det i særlig grad udspringer af organisationernes formål og ide.

### Demokratisk kompetence

For de idebestemte og samfundsengagerende organisationer under DUFs paraply er det en fællesnævner, at der er tale om demokratisk opbyggede organisationer. Medlemsdemokratiet er sikret gennem vedtægter, der gør, at medlemmerne kan møde op på generalforsamlingen og bruge deres stemme- og taleret i forhold til at få indflydelse på foreningens aktiviteter og midler. Også på det uformelle plan gøres der en indsats for at inddrage medlemmerne i foreningens løbende små og store beslutninger. Oplæringen i demokrati foregår derfor på mange niveauer og har ideelt set det overordnede formål at påvirke børn og unge til at blive aktive og engagerede samfundsborgere.

Men medlemsdemokrati handler ikke alene om rettigheder i forhold til at kunne gøre sin stemme gældende og påvirke beslutningerne i foreningen. Det handler i lige så høj grad om at tage et medansvar for de beslutninger, som træffes i fællesskab – og være med til at føre dem ud i livet. I praksis er den grundlæggende øvelse i foreningerne dermed at sandsynliggøre, at indflydelse og ansvar er to sider af samme sag.

Imidlertid er demokrati – og dermed også foreningsdemokratiet – ikke en statisk størrelse. Det er et krav, at man hele tiden nytænker og udvikler nye

metoder til inddragelse. Og ikke mindst i disse år er demokratiudvikling højt på dagsordenen i mange foreninger rundt omkring. Meget tyder på, at især unge har svært ved at forholde sig umiddelbart til gængse demokratiske strukturer. For mange unge er det først og fremmest indholdet af demokratiet, som er interessant. Det væsentlige er, om der kommer konkrete handlinger ud af at være med til at beslutte noget, om der står noget på spil.

### Ungdomskorpsrådsmøde i Det Danske Spejderkorps (DDS)

**DDS vil styrke de demokratiske evner hos korpsets unge medlemmer og har derfor taget initiativ til at afholde et ungdomskorpsrådsmøde. På mødet skal godt 100 unge mellem 14 og 23 år afprøve såvel traditionelle som nye mødeformer og derigennem eksperimentere med demokratiet.**

**Ungdomskorpsrådsmødet er en mulighed for, at engagerede unge spejdere med en holdning til DDS' fremtid kan mødes og diskutere væsentlige punkter, som influerer på deres daglige spejderliv. De unge kan på mødet beslutte at stille forslag, der kan behandles på DDS' egentlige besluttende organ, som er korpsrådsmødet.**

**Ungdomskorpsrådsmødet er derfor først og fremmest en eksperimenterende vidensbank for unges synspunkter, og et rum hvor unge i DDS kan tumle med demokratiet og afprøve demokratiets muligheder og begrænsninger.**



### **Menings- og holdningskompetence**

For idebestemte og samfundsengagerende børne- og ungdomsorganisationer er det en klar målsætning at motivere og inspirere unge til at tage stilling. Det gælder i forhold til livet i al almindelighed og samfundet i særdeleshed. Organisationerne har det til fælles, at de har et formål, som rækker ud over det enkelte medlems egne interesser. Det vil sige, at man enten kæmper for en bestemt ide – den kan være politisk eller religiøs – og at målet er at ”overbevise” så mange som muligt om rigtigheden af det idegrundlag, man står for. Eller at man kæmper for at forbedre forholdene for en bestemt gruppe. Det kan for eksempel være for elever og studerende, og

**Politisk konference og kursus i et hos Venstres Ungdom**  
Venstres Ungdom afholder hvert år en række Landsstævnekonferencer rundt omkring i landet. Arrangementerne ligger forud for det årlige landsstævne. Konferencerne har til formål at engagere de lokale VU-medlemmer i aktuelle politiske spørgsmål, som kan tages op på landsstævnet, der er VU's besluttende myndighed. På konferencen diskuterer deltagerne derfor politik og formulerer resolutioner til landsstævnet. Sideløbende undervises der i resolutionsskrivning, argumentation og det at fremføre synspunkter fra en talerstol.

man prøver derfor at påvirke samfundets beslutningstagere omkring forholdene på landets skoler og uddannelsesinstitutioner.

Men ønsket om at påvirke nogen i en bestemt retning kræver, at man i organisationen hele tiden vedligeholder og udvikler meninger og holdninger blandt medlemmerne, som samtidig oplever, at de er en del af et holdningsmæssigt fællesskab. Det modspil og medspil, man som barn eller ung møder fra andre i foreningen, er i høj grad med til at modne en holdningsmæssigt, og samtidig skabe tolerance og respekt for andre holdninger end ens egne.

### Social kompetence

Medlemsdemokrati og et forpligtende fællesskab er, som beskrevet ovenfor, nærmest to sider af samme sag i foreningernes selvforståelse. For foreningerne er det nødvendigt, at alle er med til at tage ansvar for fællesskabet – ikke alene for aktiviteter og organisering – men i høj grad også for de andre medlemmer i foreningen. Det er langt hen ad vejen vilkårene i en forening, som baserer sig på en frivillig indsats, at medlemmerne ikke bare kommer og passivt venter på at blive underholdt, men rent faktisk også selv er parate til at yde noget for fællesskabet.

Det betyder, at man som medlem bliver sat ind i en værdifuld sammenhæng, hvor man oplever, at det gør en forskel for en selv og andre, om man yder en indsats eller ej. Med andre ord er fællesskaberne med til at modne den enkelte socialt. De hjælper en til at finde sine styrker og svagheder i forhold til at fungere i en gruppe.

Mange har i fokusgrupperne fortalt, at foreningen i høj grad er det sted, hvor man får sine venner. Her oplever mange et interesse- og holdningsfællesskab, som skaber et solidt grundlag for at udvikle varige

venskaber og bekendtskaber. For mange betyder det endda, at man oparbejder et stærkt personligt netværk, som har stor betydning både i foreningsregi, men også senere i for eksempel ens arbejdsliv.

*"Mit medlemskab betyder næsten alt – alle mine venner har jeg fra spejder, og det er også dem, jeg går til fest med i weekenden. Medlemskabet er i høj grad med til at give mig nogle fremtidsperspektiver, og så får man et godt netværk." (Miriam Madsen, 20 år, KFUK-spejder)<sup>6</sup>.*

### 3 kritiske spørgsmål til foreningerne

- I afsnittene ovenfor er de generelle kompetencer beskrevet. Giver kompetencekataloget et dækkende billede af, hvad man som medlem kan forvente at få ud af sit medlemskab i foreningen? Eller er der andre væsentlige kompetencer, som skal med?
- Med kernekompetencer har vi forsøgt at beskrive, hvor vi mener, foreningerne i særlig grad kvalificerer og udvikler medlemmerne. Er det de rigtige kernekompetencer, som er trukket frem? Eller er det for eksempel den organisatoriske kompetence, som er en kernekompetence?
- Er det i realiteten sådan at vore medlemmer kan opdeles i A og P-medlemmer – det vil sige de aktive, engagerede medlemmer, som tager del i ansvar og opgaver – og de passive, som alene er medlemmer og kun sjældent viser sig i foreningen? Hvis ja, hvad giver det så af udfordringer i forhold til at beskrive den samlede læring i organisationerne?

<sup>6</sup> Miriam Madsen, KFUK-spejder, i interview til Sidste Udkald 3.

## At studere til frivillig – organisationernes kursustilbud

De fleste frivillige børne- og ungdomsorganisationer har lang tradition for og erfaring med at uddanne og udvikle frivillige ledere. I de større organisationer har man ofte omfattende kursustilbud, som tager udgangspunkt i organisationens mange funktioner og opgaver, og der er derfor ofte tilbud til både centrale ledere, lokale kasserere og webredaktører. Ofte har disse organisationer trinopdelte kurser, hvor der altså er mulighed for til stadighed at udvikle sig som frivillig – ”livslang læring” i organisationen om man vil.

I de mindre organisationer er udbuddet af kurser ofte mere begrænset på grund af færre ressourcer og et mindre deltagergrundlag. Her er kurserne derfor som oftest resultat af en løbende pejling af medlemmernes og organisationernes aktuelle behov og interesser.

Desuden er det almindeligt i alle typer af organisationer, at man bruger kursusvirksomheden til at introducere nye medlemmer til organisationens formål, opbygning og aktivitetsflade.

Fælles for organisationernes kursustilbud er, at de almindeligvis har disse overordnede formål:

- At udvikle specifikke organisatoriske og personlige færdigheder og kvalifikationer hos frivillige ledere.
- At være identitets- og holdningsdannende i forhold til organisationens formål og værdier.
- At give organisationens medlemmer mulighed og rum for erfarings- og meningsudveksling.

Derudover er der ingen tvivl om, at kurserne i høj grad er med til at styrke den sociale sammenhængskraft i organisationen. Det er ikke mindst her, at medlemmerne mødes på kryds og tværs af landet, og at man kan få et bredere og mere indgående kendskab til organisationen, end det man får i den lokale forening eller afdeling, hvor man kommer til hverdag.

Som eksempler på kurser, der styrker organisatoriske og personlige færdigheder, kan nævnes fundraising, kampagneplanlægning, fra ide til projekt med videre. Det er redskabskurser, som har til formål at give deltagerne nogle konkrete, men dog almene værktøjer, til at kunne løse en afgrænset opgave. Organisationerne tilbyder dog også kurser med en større bredde. Det kan for eksempel være ungdomslederkurser, hvor man kvalificeres bredt set i forhold til den mangefacetterede opgave, det er at være foreningsleder. På et ungdomslederkursus underviser man for eksempel både i pædagogik, nye aktivitetsformer samt medbestemmelse og medlemsdemokrati.

**Rollespil er rammen om DaBUFs kursus i start af nye filmklubber**  
**Danske Børne- og Ungdomsfilmklubber (DaBUF)** har udviklet et kursus for organisationens potentielle leder i alderen 13-25 år. Formålet er at give deltagerne de nødvendige kvalifikationer og viden til at starte en filmklub. På kurset vil man derfor komme igennem en række relevante discipliner. Det drejer sig for eksempel om formål og profil for filmklubben, markedsføring, budgetlægning og økonomi samt medlemspleje og -demokrati.

Kurset er opbygget omkring et rollespil, hvor deltagerne i mindre grupper får præsenteret deres udgangspunkt for at starte en filmklub. Det vil sige, hvor stor er byen, hvor mange tilbud er der i byen, hvad er befolkningens profil, hvilken profil har biografen og så videre. I løbet af kurset skal deltagerne på den baggrund og med hjælp fra nogle spilfordelere udvikle deres egen filmklub.



De kurser, der har det selvstændige formål at være identitets- og holdningsdannende, tager i større eller mindre grad direkte afsæt i organisationens værdigrundlag. Et eksempel er fra Danmarks Unge Katolikker. Her har man i de senere år med stor succes tilbudt medlemmerne et kursus i kristendomskundskab. Et andet eksempel er de introducerende kurser, som mange organisationer tilbyder deres nye medlemmer. Her er det ofte et element i kurset, at man giver en grundig indføring i organisationens ide og formål.

### **Nytænkning af form og indhold**

Arbejdsgruppen har til brug for denne rapport interviewet en række af DUFs medlemsorganisationer om deres kursustilbud. Af interviewene fremgår det, at tilrettelæggelsen af kurserne som oftest foregår cen-

tralt og tager udgangspunkt i nogle overordnede overvejelser fra organisationens side.

I praksis vil det dog ofte være et kursusudvalg af frivillige, som står for udarbejdelsen af kursusstrategi og -program. Derudover sker der en omfattende pejling af medlemmernes ønsker til kurser gennem evaluering fra afholdte kurser. Endelig er der flere organisationer, som fastlægger de overordnede rammer for et givent kursus, mens det konkrete kursusindhold fastlægges lokalt eller regionalt.

Af interviewene fremgår det desuden, at deltagernes forventninger og tilslutningen til kurserne har ændret sig de senere år. Det er for eksempel gennemgående, at man i dag har høje forventninger til det faglige niveau på kurserne, og at medlemmerne gerne vil inspireres både af form og indhold. Der skal

med andre ord både faglig tyngde på kurset, samtidig med at underviseren kan præsentere sit stof på en interessant og fængende måde. Der er samtidig en stigende tendens til, at deltagerne ønsker kurser, som kan anvendes direkte og konkret i det daglige foreningsarbejde.

Et konkret vilkår for foreningerne i disse år er desuden, at tid som aldrig før er blevet en mangelvare. Det gælder i høj grad også for energiske foreningsaktive, som trods alt ind imellem må erkende, at døgnet kun har 24 timer. Og som for ledergruppens vedkommende skal passe et job, en uddannelse og ofte også en familie sammen med foreningsarbejdet.

Mange organisationer er derfor også i fuld gang med at udvikle nye kursustilbud, hvor der tænkes nyt omkring både form og indhold. Ikke mindst findes der i dag eksempler på organisationskurser, som kombinerer det personligt udviklende med færdigheder, som er anvendelige i organisatorisk sammenhæng.

### **Organisationerne kan tilbyde noget på holdningerne**

Der er samtidig heller ikke tvivl om, at det almene vidensniveau i dag generelt er højere, end det var tidligere. Aldrig før har så mange unge fået en uddannelse, og samtidig er bevidstheden om betydningen af efter- og videreuddannelse klart stigende hos såvel arbejdsgivere som lønmodtagere. Det samme er det generelle udbud af kurser og uddannelser, og foreningerne står derfor over for en klar udfordring i forhold til at fokusere på de områder, hvor man har en spidskompetence og dermed kan lave kurser, som ingen andre kan tilbyde.

For foreningerne betyder det samtidig, at på nogle af de områder, hvor man hidtil har kunnet tilbyde kurser, er det nu i højere grad en del af folks almene kompetencer. Et eksempel er projektarbejde, som i

#### **Adventure Training – lederudvikling i det fri**

**Danmarks 4H og Danmarks Landbougdom tilbyder i fællesskab dette kursus til deres ledere over 18 år. Kurset har til formål at udvikle deltagerens selvværd, selvtillid og motivation gennem personlige udfordringer i naturen. Desuden skal kurset skabe øget forståelse for samarbejde og teamspirit i en bestyrelse eller lokalforening.**

**Kurset tager udgangspunkt i en blanding af teori og praktiske opgaver i naturen, som handler om at styrke samarbejde og kommunikation samt personlig udvikling og ledelse. De konkrete opgaver er bygget op om aktiviteter, som**

dag er en dominerende arbejdsform i skoler og uddannelser, hvorfor mange unge har øvelse i at strikke projekter sammen, formulere målsætninger, definere målgrupper og så videre. Foreningerne kan så med fordel supplere med kurser i fundraising, som næppe har været en del af projektarbejdet i skolen.

Der, hvor foreningerne giver deres medlemmer kursustilbud, som er svære at finde andre steder, er i forhold til holdnings- og værdibaserede emner. I en politisk ungdomsorganisation kan det for eksempel være et kursus i EU, mens det i en natur- og miljøorganisation kan være et kursus i hverdagsmiljø. Det er dog fortsat afgørende, at man på den type kurser får gjort temaet konkret og anvendeligt for kursusedtagerne. Hvordan kan vi lave interessante aktiviteter, som får unge aktiveret i debatten om demokrati i EU? Og hvordan gør vi det sjovt og interessant for børn og unge at tænke miljørigtigt i deres hverdag?

## Hvad er kompetencerne værd?

I diskussionerne af, hvad man lærer som foreningsaktiv, er det interessant at orientere sig blandt dem, som fra tid til anden tager stilling til de kompetencer, et medlem har tilegnet sig i foreningen. Vi vil derfor prøve at give et billede af et par af de ydre pejlemærker, som er interessante for foreningslivet, når man skal diskutere, om foreningskompetencer skal synliggøres og godskrives i højere grad, end det sker i dag.

Vi har derfor valgt at se på, hvordan foreningskompetencer opfattes i uddannelsessystemet, og her især i kvote 2 systemet, hvor det gennem flere år har været muligt at inddrage foreningsengagement i optagelsesgrundlaget. Senere vil vi via Kompetencerådet<sup>7</sup> give et billede af, hvilke forventninger blandt andet erhvervslivet har til fremtidens kompetenceudvikling, og hvilke kompetencer, man forventer, bliver centrale i fremtidens videnssamfund.

### Foreningsengagement er et plus ved optagelse på en videregående uddannelse

I forbindelse med optagelse på en videregående uddannelse søger man som studerende enten ind via kvote 1, hvor man alene optages på baggrund af karaktergennemsnittet fra en kompetencegivende ungdomsuddannelse som for eksempel gymnasium, HF eller HHX. For de studerende, som ikke har det tilstrækkelige karaktergennemsnit til at komme ind på den uddannelse, man drømmer om, er det muligt at søge optagelse gennem kvote 2 systemet.

I kvote 2 systemet lægges der vægt på et bredere udsnit af den studiesøgendes kvalifikationer. Det er forskelligt på de enkelte uddannelser, hvilke kvalifikationer man især inddrager i vurderingen af personens studieegnethed. Men der er dog en række fælles kvalifikationer, som er pointgivende på de fleste uddan-

nelsessteder. Her indgår for eksempel erhvervsarbejde, højskoleophold, udlandsophold og supplerende enkeltfag som væsentlige kvalifikationer.

Det er i denne række af kvalifikationer, at der er mulighed for at få medtaget foreningsarbejde i den samlede vurdering. I praksis skal der imidlertid være tale om foreningsarbejde i betydeligt omfang, før det reelt inddrages i vurderingen og bliver egentlig pointgivende på et niveau, hvor det for eksempel kan træde i stedet for erhvervsarbejde. Med betydeligt omfang menes der frivilligt arbejde i 5-10 timer om ugen igennem en længere periode. Desuden medregnes kun den del af personens frivillige arbejde, som har fundet sted efter folkeskolen, det vil sige tidligst fra gymnasietiden.

Sideløbende med de mere faste kvalifikationer er der også i kvote 2 systemet mulighed for at opnå anerkendelse for foreningsarbejde gennem den levnedskrivelse, som nogle institutioner kræver som en del af ansøgningsgrundlaget. I forhold til foreningsaktiviteter i levnedskrivelsen lægges der vægt på, at den uddannelsessøgende over for uddannelsesstedet redegør for, hvordan ens kvalifikationer mere præcist har relevans for netop den ønskede uddannelse. Hvis man søger ind på medicinstudiet, er det ikke nok at skrive, at man har været frivillig foreningsleder i en årrække. Man må beskrive de væsentligste kompetencer, for eksempel at man er vant til at omgås og tale med mange forskellige børn, unge og voksne, og at dette har værdi, når man som læge eller medicinstuderende skal møde mange forskellige patienter.

*"Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at der ses positivt på foreningsengagement og kompetencer i optagessituationen, både når vi taler om point og levnedskrivelserne, som bliver mere og mere aktuelle.*

<sup>7</sup> Kompetencerådet blev dannet i 1998 på initiativ af Huset Mandag Morgen. Kompetencerådet består af en kreds af private virksomheder, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, offentlige myndigheder og eksperter indenfor kompetenceudvikling.

*Kunsten er faktisk, at folk med deres egne ord, fornuftigt og klart kan beskrive, hvad de har lavet, og hvilke kompetencer de mener, de har udviklet, og at der er en sammenhæng mellem disse kompetencer og det, de er ved at skibe sig ind på. Min holdning er, at prøver man at formalisere det her yderligere, så risikerer man at kvæle barnet.” (Jakob Lange<sup>8</sup>)*

Det er derfor også umuligt at komme med mere håndfaste bud på, om der i uddannelsessystemet lægges mere vægt på nogle personlige kompetencer end andre, når udgangspunktet netop er, at der skal være tale om relevans i forhold til det enkelte studie. Og så alligevel. For et væsentligt element i uddannelsesinstitutionernes vurdering af den enkelte persons kvalifikationer er, om den pågældende er i stand til at gennemføre studiet eller ej. Og i den sammenhæng vil man ifølge Jakob Lange, betragte en generel social kompetence som væsentlig, da det må formodes at have en vis betydning for personens evne til at gennemføre studiet. Samtidig har studiestederne en klar interesse i at have nogle studerende, som blandt andet kan samarbejde med andre og fungere i en social sammenhæng.

I det hele taget betragtes personens foreningsengagement også langt mere overordnet på uddannelsesstederne, fordi det ikke er muligt for den studerende at fremlægge egentlig dokumentation for hvilke kompetencer vedkommende har med sig fra sit foreningsengagement.

*”Når man for eksempel har været spejderleder, fodboldtræner eller har hængt plakater op for en politisk forening, så viser man alt andet lige, at man er til mere end dagen og vejen.” (Jakob Lange)*

<sup>8</sup> Leder af den koordinerede tilmelding ved Københavns Universitet i samtale med kompetencearbejdsgruppen den 6. februar 2002.

## Brede kompetencer i fokus på arbejdsmarkedet

I forhold til arbejdsmarkedet og erhvervslivet, som er det centrale, ydre pejlemærke i forhold til vurdering af foreningskompetencerne, er det umiddelbart vanskeligt at få et mere samlet bud på, hvordan virksomhederne betragter en persons foreningsengagement i en ansættelsessituation.

Imidlertid udgav det tidligere Kompetenceråd i 2000 en rapport om det nationale kompetenceregnskab. Opgaven var blandt andet at anskueliggøre, hvor fremtidens udfordringer ligger for erhvervslivet, arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren i forhold til at udvikle de kompetencer, der bliver nødvendige i fremtiden. Kompetencerådet formulerede derfor, hvad man mente, var de fire centrale kompetencer i fremtidens videnssamfund.<sup>9</sup>

- **Læringskompetence** dækker over evnen til at tilegne sig viden og omforme den til værdiskabende handlinger. Læringskompetencen er derfor et anliggende lige fra det at tilegne sig viden, mestre og videreudvikle færdigheder til at overskue, prioritere og kombinere store mængder af viden.
- **Forandringskompetence** dækker over parathed til at flytte sig mentalt, fysisk og rollemæssigt. Det er evnen til at sætte i værk, uanset om det sker inden for det bestående eller som ny aktør i forretningsverdenen, i den offentlige sektor eller i civilsamfundet.
- **Relationskompetence.** Heri ligger ikke alene det at kunne etablere relationer, men også evnen og viljen til aktivt at påtage sig et medansvar og sikre, at de etablerede relationer fører til effektiv vidensdelen og fælles handling.
- **Meningskompetence** er evnen til at se, skabe og dele mening. En person kan kun indgå i et net-

<sup>9</sup> Fra Kompetencerådets rapport 2000, Mandag Morgen Strategisk Forum.

værk, hvis ens egen identitet og eget fokus står klart.

Kompetencerådets bud på centrale kompetencer kan altså betragtes som et forsigtigt pejlemærke på, hvad det blandt andet er, virksomhederne vil efterspørge og forsøge at udvikle hos fremtidens medarbejdere. For foreningerne giver det en ide om, i hvor høj grad de kompetencer, som bliver udviklet der, vil blive værdsat på arbejdsmarkedet.

Og her springer især de to sidste kompetencer, relationskompetencen og meningskompetencen, umiddelbart i øjnene. De matcher nemlig meget præcist to af de kernekompetencer, som vi tidligere har beskrevet i rapporten som social kompetence og menings- og holdningskompetence.

En ting er naturligvis overordnede tendenser i forhold til fremtidens kompetencer. Noget andet – og mere håndgribeligt – er den vurdering, som den enkelte personaleleder laver i den konkrete ansættelsessituation, hvor man efterspørger nogle bestemte kvalifikationer og kompetencer. Her findes der naturligvis ikke noget entydigt bud på, hvad man vægter i den enkelte situation og på den enkelte arbejdsplads. Generelt tyder meget dog på, at det stigende fokus på kompetencer i samfundet har betydet, at man på arbejdsmarkedet i dag lægger mere vægt på de brede personlige kompetencer.

*"Selvfølgelig er der stadig virksomheder, der udelukkende lægger vægt på karakterer og faglighed, men det har helt klart flyttet sig de senere år. Der er kommet mere fokus på de menneskelige værdier – især hos lederne. Det, at man kan motivere, igangsætte og støtte, er meget vigtige egenskaber, som der holdes øje med i ansøgningerne."* (Susse Hartelius, PwC-Consulting)<sup>10</sup>

Det er derfor ikke blevet mindre relevant, at den enkelte ansøger er i stand til at fremhæve og konkretisere, hvilke kompetencer og kvalifikationer vedkommende har erhvervet sig gennem sit foreningsarbejde. Men i lighed med anbefalingerne på uddannelsesområdet er det vigtigste umiddelbart, at personen kan sætte det i relation i forhold til kravene i den konkrete jobansøgning og sandsynliggøre, at det vil gøre én mere kvalificeret til at varetage jobbet.

*"Jeg havde en ansøger, som beskrev sit bestyrelsesarbejde i en rideklub. Beskrivelsen fyldte halvdelen af ansøgningen, og så går det altså hen og bliver småkomisk. Det forvirrer simpelthen billedet"* (Susse Hartelius, PwC-Consulting).



<sup>10</sup> Fra interview i DUFs blad Paraplyen, marts 2002.

## Når foreningsarbejde sættes på formel

I dag er foreningsengagement i højere grad end tidligere blevet et bevidst tilvalg i takt med, at mulighederne for fritidsudfoldelse er blevet langt flere og mere tilgængelige i de seneste 10-20 år. Før var tilbuddet af fritidstilbud i lokalmiljøet mange steder begrænset til idrætsforeningen eller spejdertroppen, og det var derfor naturligt, at det var der, man slog sine folder. I dag har unge langt flere muligheder for og økonomi til at købe sig en interessant fritid, uden at det nødvendigvis indebærer, at man er forpligtet til et større engagement i foreningen.

Foreningerne er derfor tvunget ud i kampen om unges fritid og er nødt til at finde nye måder at profilere sig på for at rekruttere nye medlemmer. Udfordringen består først og fremmest i at profilere sig, uden at foreningsengagement dermed bliver endnu en vare, man hiver ned fra hylden, eller måles og vejes efter i hvor høj grad det opfylder ens krav til udvikling af personlige kompetencer.

### Engagement og personlig udvikling

Organisationerne bruger i disse år meget tid på at overveje, hvordan man kan rekruttere nye medlemmer til foreningen – og ikke mindst hvordan man kan fastholde dem.

Når man som barn eller ung dukker op i en forening, vil det som oftest være, fordi man synes, at foreningens aktiviteter virker spændende, eller at man kender nogen, som kommer der i forvejen, som har talt varmt for det. Formålet og ideen med foreningen er i højere grad noget, man tilegner sig hen ad vejen.

Ser man derimod på, hvad der på længere sigt fastholder børn og unge i en forening, er årsagerne ofte ret komplekse. Det er sikkert, at aktiviteterne spiller en stor rolle, og det samme gør i høj grad også det sociale fællesskab. I de senere år er det desuden ble-

vet mere almindeligt, at unge ønsker mulighed for at udvikle sig personligt gennem et foreningsengagement.

*"Jeg fortsætter i organisationen, fordi jeg fortsat kan se muligheder i mit engagement. Det er gode folk, som bruger mig, uden at jeg bliver misbrugt."* (Andreas, DATS)<sup>11</sup>

På den ene side står foreningerne netop nu i en situation, hvor man langt hen ad vejen ønsker at fastholde, at det centrale er engagementet, og at man brænder for sagen eller ideen, om man vil. At medlemmerne er parate til at yde noget for fællesskabet – uden nødvendigvis at forvente at få noget igen. Men på den anden side er der en stigende forventning blandt unge om, at foreningsarbejdet skal være personligt udviklende, som man også er nødt til at imødekomme til en vis grad.

Skal man sætte flere ord på personlig udvikling, så handler det for de unge om, at der er en tilstrækkelig fleksibilitet i organisationen til, at man kan prøve sit engagement af i nye, meningsfulde opgaver, og ikke være bundet i årevis af en bestemt lederopgave eller udvalgspost, hvor man for længst har mistet gejsten.

Dette er en udfordring for en række organisationer, som hidtil har organiseret sig efter, at medlemmerne indtil for få år siden generelt var indstillet på et længerevarende og kontinuerligt engagement. Men det er vigtigt at slå fast, at hvis man som organisation vil imødekomme behovet for personlig udvikling hos den enkelte, så handler det først og fremmest om at skabe fleksible rammer, som gør det muligt for unge at udfordre og udforske deres engagement i foreningen.

<sup>11</sup> Andreas fra Dansk Amatør Teater Samvirke i interview til Sidste Udkald 3.

Spørgsmålet er altså om disse to forventninger til deltagelse i en forening er modsætninger, og om stigende individualisme er en trussel for fællesskabet, eller det i virkeligheden kan være med til at styrke og udvikle foreningerne i en positiv retning.

### **Når foreningsarbejde skal pynte på CV'et**

Udfordringen til foreningerne bliver ikke mindre, når diskussionen kommer til at handle om, hvorvidt unges forventning om personlig udvikling også rummer et mere eller mindre bevidst ønske om at kunne bruge foreningskompetencerne til at komme ind på ønskestudiet eller komme i betragtning til drømmejobbet. Det rejser nemlig en helt central diskussion om, hvorvidt man i organisationerne i større grad end i dag vil slå på, at foreningsarbejde giver nogle centrale personlige kompetencer og måske endda bruge det mere målrettet til at rekruttere og fastholde nye medlemmer og ledere.

Skal kompetenceudvikling bruges målrettet som en del af hvervningen, er udfordringen først og fremmest at undgå, at fokus hos den enkelte flyttes. Fra lyst til at engagere sig i noget, som er større og mere vidtfavnende end ens egne snævre interesser til, at engagementet primært drejer sig om at udvikle egne kvalifikationer og kompetencer. Sat på spidsen risikerer man, at ildsjælene erstattes af frivillige, for hvem jagten på kompetencer er det vigtigste.

Omkring rekruttering af nye grupper til foreningslivet har det været diskuteret om større fokus på, hvad man lærer i foreningerne, kunne skabe interesse for at engagere sig. Blandt andet er det en almindelig opfattelse, at børn og unge fra etniske minoriteter ikke har samme kendskab til frivillighed og foreningskultur og dermed ikke et klart billede af, hvad man får ud af at være foreningsaktiv. I forhold til forældrene i denne gruppe ville det utvivlsomt gi-

ve foreningerne større legitimitet og gøre det nemmere at rekruttere børn og unge med anden etnisk baggrund, hvis det var mere synligt, at man rent faktisk lærer noget i foreningerne.

Et eksempel er, at man i organisationens præsentationsfolder beskriver, at man gennem sit medlemskab og engagement har mulighed for at udvikle nogle kompetencer, som vil være anvendelige i andre sammenhænge og dermed bidrage positivt til det personlige CV.

#### **3 CV'en for frivillig aktivitet<sup>12</sup>**

**Det norske Aust-Agder Barne- og Ungdomsråd har i samarbejde med blandt andet det lokale musikråd gennem nogle år arbejdet på at udvikle et redskab, som skal hjælpe foreningsaktive til at kunne dokumentere aktiviteter, erfaringer og kompetencer fra frivilligt arbejde.**

**3 CV'en er resultat af dette udviklingsarbejde og er i al væsentlighed et skema, hvor der på forhånd er defineret en række almindelige aktiviteter og funktioner i foreningerne. Det er for eksempel bestyrelses- og lederopgaver, kursusaktiviteter samt internationale aktiviteter. Disse aktiviteter beskriver man nærmere, samt hvornår og hvor længe man har deltaget.**

**I slutningen af skemaet opsummerer personen, hvilke kompetencer han eller hun har erhvervet sig gennem de frivillige aktiviteter, og hvad det har givet af konkrete færdigheder.**

**Det er endvidere tanken, at skemaet kan ledsages af dokumentation i form af kursusbeviser, attester med videre.**

**Skemaet underskrives af personen sammen med en erklæring om, at informationen i 3 CV'en er givet på ære og samvittighed.**

<sup>12</sup> 3 CV'en er udviklet af Aust-Agder Barne- og Ungdomsråd, Idrettsens Studieforbund, Aust-Agder og Norsk Musikkråd. Skema og vejledning kan findes på webadressen [www.bur.no/aabur/3cv/3cv.html](http://www.bur.no/aabur/3cv/3cv.html)

En anden velafprøvet mulighed er, at man i organisationen – lokalt såvel som centralt – tilbyder aktive frivillige og ledere en individuel uddannelses- og udviklingsplan, der tager afsæt i den konkrete opgave, som man har sagt ja til at engagere sig i. Uddannelsesplanen kan rettes mod at udvikle de kvalifikationer og kompetencer, som man har brug for i sit foreningsarbejde, samtidig med at den i større eller mindre grad kan tage udgangspunkt i medlemmets egne ønsker til personlig udvikling.

### **Kan man dumpe i demokrati?**

Spørgsmålet om anerkendelse af uformelle kompetencer er i de senere år kommet på dagsordenen mange steder. I de andre nordiske lande er der udviklet forskellige redskaber, som har til formål at dokumentere, hvad en person har lært gennem sit foreningsengagement.

Imidlertid opstår der en række principielle og praktiske problemer, når man forsøger at måle og dokumentere kompetencer på et område, hvor formålet med den læring, der finder sted, først og fremmest er at fremme nogle bestemte værdier. Derfor bruger man i foreningslivet for det meste begreber som almen dannelse, demokratisering og socialisering, når man beskriver, hvad det er, foreningerne giver medlemmerne med på vejen. Og det er selvsagt begreber, som er svære at måle og veje. For hvordan måler man i praksis, om en person er blevet mere eller mindre demokratisk, og hvordan dokumenterer man almen dannelse? Kan man dumpe i demokrati?

Det har ingen hidtil kunnet komme med et overbevisende bud på, og det er formodentlig den afgørende grund til, at man i uddannelsessystemet såvel som i foreningerne er meget tilbageholdende over for en mere omfattende anerkendelse af de ikke-formelle kompetencer.

### **Bliver det uformelle formaliseret?**

For foreningerne i DUF er der desuden en række meget principielle spørgsmål, som må overvejes godt og grundigt, før man eventuelt tager skridt til at få godskrevet og værdsat kompetencerne i højere grad, end det sker i dag.

- For det første må den helt grundlæggende overvejelse være, om man som forening er interesseret i, at foreningsarbejde kan blive anerkendt yderligere, hvis det indebærer, at unge melder sig ind i foreningen for at samle point til medicinstudiet. Hvad ville det for eksempel betyde, hvis foreningsarbejde blev egentlig meritgivende, og at man som studerende kunne slippe for mindre eller større dele af sit uddannelsesforløb? Måske ville det betyde flere medlemmer. Men ville det også give et større engagement blandt medlemmerne?
- Desuden er der de helt oplagte problemer med at måle kompetencerne og dokumentere dem. Hvordan sandsynliggør man som forening, hvad et medlem har lært på et kursus, når der ikke er en eksamen eller en test? En ting er at beskrive, hvilke elementer kursisten har deltaget i på et kursus, men det siger vel ikke meget om, hvad vedkommende rent faktisk har lært? Man kan vel ikke dumpe som kursusedtager på et foreningskursus?
- Er det overhovedet sandsynligt, at de vurderende myndigheder vil indføre en mere omfattende anerkendelse af ikke-formelle kompetencer, hvis der ikke samtidigt sker en kvalitetssikring af de kurser og uddannelsesforløb, som foreningerne tilbyder? Hvem skal i så fald udarbejde standarder for, hvad kurserne skal indeholde, og hvem skal vurdere, om disse standarder rent faktisk også overholdes?

- Endelig er det vel svært at forestille sig, at man ved en mere omfattende anerkendelse af foreningskompetencer undgår en yderligere bureaukratisering af foreningslivet, hvis medlemmerne skal have udstedt beviser, underskrevet dokumenter og så videre som dokumentation for, hvad de har lært.

### **Blåstempling eller blålys?**

Et andet bud på, hvordan man kan opnå en større anerkendelse af foreningsarbejde, er certificering. Ved certificering flytter man fokus fra medlemmet og dokumentation af de personlige kompetencer til en generel blåstempling af den lokale forening eller hele organisationen. Det sker ud fra en række nærmere definerede kriterier, som foreningen skal kunne leve op til. Det kan for eksempel være kriterier som et godt aktivitetsniveau, gode kursus- og uddannelsesstilbud, godt fysisk miljø og en tydelig og operationel målsætning med arbejdet.

Fordelen for den enkelte frivillige leder eller medarbejder er, at man i et CV kan henviser til, at man har været engageret i en certificeret forening. På den måde får man rygdækning for at hævde, at man har deltaget i et foreningsarbejde af en vis kvalitet.

På dansk grund kan man imidlertid med rette spørge, om de frivillige børne- og ungdomsorganisationer, som er tilskudsberettigede efter folkeoplysningsloven og tipsloven, ikke allerede er certificerede. Når man fra politisk side har valgt at støtte denne gruppe organisationer med offentlige midler, så er det udtryk for en anerkendelse af, at det arbejde, som gøres i foreningerne, er værdifuldt og støtteværdigt. Spørgsmålet er, om der på den baggrund er brug for yderligere kvalitetssikring, og om foreningerne reelt set ønsker at skulle leve op til flere specifikke kriterier, end man gør på nuværende tidspunkt for at få et kvali-

tetsstempel. Endelig vil en troværdig certificering skulle overvåges og kontrolleres, og det vil alt andet lige betyde yderligere bureaukratisering af foreningslivet.

### **Det handler om bevidstgørelse af medlemmerne**

Arbejdsgruppen har brugt meget tid på at diskutere og overveje, hvordan man kan arbejde for større anerkendelse af foreningsmedlemmernes personlige kompetencer, uden at det giver unødigt formalisering, og at tilgangen til at engagere sig ændres drastisk, hvis det alene kommer til at handle om, at man skal have pyntet sit CV.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at man kan nå ganske langt med anerkendelse på det individuelle plan, hvis foreningerne i højere grad end nu arbejder på at bevidstgøre det enkelte medlem om, hvad det er, man får ud af være foreningsaktiv, og hvordan man bedst bruger det. Det handler om, hvordan personen bedst vælger de væsentligste kompetencer ud, får konkretiseret hvad den enkelte kompetence indeholder og gør det relevant i forhold til den job- eller studieansøgning, hvor det skal anvendes.

Arbejdsgruppen vil derfor, som udløber af denne rapport, udarbejde en kort, konkret vejledning til foreningsmedlemmer, som har brug for hjælp til at beskrive og relatere deres personlige kompetencer i job- og uddannelsessammenhæng.

## Når fritid fører til fremtid – sammenfatning

Foreningsarbejde har værdi i sig selv og giver personlige kompetencer. De frivillige børne- og ungdomsorganisationer er en del af folkeoplysningen i Danmark og er derfor altid blevet betragtet som et vigtigt bidrag til oplysningen og demokratiseringen af børn og unge. Det er der for så vidt ikke noget nyt i. Det nye ligger i, at det personlige niveau nu er beskrevet, og at det forhåbentlig giver et bedre billede af den rolle, foreningerne spiller som læringsmiljø.

Opfattelsen af, at foreningsarbejde giver kompetencer, lever dog ikke kun hos foreningerne selv og blandt vore medlemmer. Også i uddannelsessystemet ser man generelt positivt på foreningsengagement. Det samme gælder store dele af arbejdsmarkedet, hvor man er bevidst om, at foreningsarbejde styrker vigtige personlige egenskaber og kompetencer som for eksempel samarbejdsevner og det at kunne motivere andre.

Ser man i glaskuglen og kommer med et bud på, hvad der bliver vigtige kompetencer i fremtidens videnssamfund, så vil fremtidens medarbejdere i høj grad blive målt på, om man ved, hvem man er, og hvad man står for, når man skal arbejde på mere fleksible og netværksorienterede arbejdspladser.

Og netop i forhold til det personlige fundament har foreningerne noget at bidrage med. Kernen i foreningernes arbejde er nemlig at påvirke børn og unge til at tage stilling til at deres egen tilværelse og samfundet omkring dem, og det er vigtige brikker i den personlige identitetsdannelse.

Når foreningernes værdi og rolle for kompetenceudviklingen nu er så tydelig, så ligger tilskyndelsen til at søge større anerkendelse og godskrivning af kompetencerne betænkelig nær. Men brede, personlige kompetencer er for det første vanskelige at måle og dokumentere, når man i sagens natur ikke kan dum-

pe i demokrati. For det andet kan en større anerkendelse af det personlige foreningsengagement hurtigt føre til øget formalisering og bureaukratisering af foreningslivet.

Foreningerne bør arbejde med at bevidstgøre deres medlemmer om, hvad de har fået af kompetencer, og hvordan de bedst konkretiserer og relaterer dem til det job eller den uddannelse, de ønsker sig. Derudover er der behov for, at organisationerne arbejder med strategier for, hvordan det stigende behov for udvikling af personlige kompetencer kan kommes i møde i fremtiden, uden at det går ud over det personlige engagement, som fortsat bør være det vigtigste udgangspunkt for frivilligt foreningsarbejde.

