

# Kompetenceudvikling i foreningerne

**Thomas Bach**

Dansk Ungdoms Fællesråd

# Frivilligheden i samfundet

**Sociale netværk**

**Ansvarlighed**

**Styrkelse af identitet**

**Demokrati**

**Kompetencer**

### 3 gode grunde til at tale om kompetencer netop nu

- Medlemmerne: Unge er optaget af hvad man lærer gennem organisationsarbejde
- Organisationerne: Optaget af at kunne rekruttere og ikke mindst fastholde medlemmer og trænere/ledere
- Samfundet: Fra tid til andet optaget af foreningsarbejdets samfundsmæssige betydning

## **Foreningsarbejde giver kompetencer**

- **”Den sjove del af foreningsarbejdet er der, hvor man kan se, at man gør en forskel – for andre og for sig selv.” (Andreas, Ungdommens Røde Kors)**
- **”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, Ungdomsringen)**

## Foreningsarbejde betragtes positivt

- *”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, tidl. rekrutteringschef hos PwC-consulting)
- *”Jeg og mange af mine kunder lægger vægt på, at man har erfaring ved siden af det lukkede studiemiljø hvor alle ligner hinanden. Det er vigtigt, at ansøgeren har mødt en anden verden igennem et fritidsjob, som idrætsudøver eller igennem frivilligt arbejde.”*  
(Kit Abel, rekrutteringschef i Mercuri Urval)

## Kompetencekatalog – 'Når fritid fører til fremtid'

### 'De hårde'

- Organisatorisk kompetence
- Ledelseskompentence
- Formidlingskompetence
- Samarbejdskompetence

### 'De bløde'

- Demokratisk kompetence
- Holdnings- og meningskompetence
- Social kompetence
- Ansvarskompetence
- Interkulturel kompetence

## Kompetenceguiden – personlig bevidstgørelse

Kompetencerne har en værdi for den enkelte, når man er i stand til at beskrive og konkretisere:

- Hvad har jeg gjort?
- Hvad har jeg lært?
- Hvordan kan jeg bruge det - generelt?
- Hvordan kan jeg bruge det - konkret?

”Kompetenceguiden” som værktøj

# Idekatalog – organisatorisk strategi

## Rekruttering af medlemmer, frivillige, aktive og ledere

- Intro- og velkomstmateriale - Sæt ord på (URK, AFS, YFU).
- Åbne kurser (DATS, N&U)
- Aktivitetsudvikling (Rytmask Musik)

## Lederudvikling og fastholdelse

- Ledersamtaler og ansøgninger (KFUM/K, BBU, IMCC)
- Lederuddannelse (KFUM, URK, KFUM/K)
- Foreningen som karrierevej (ED)

## Anerkendelse og synliggørelse

- Oversættelse
- Udtalelser og anbefalinger
- Formaliserede samarbejdsaftaler



## Organisatorisk strategi

- Hvor langt vil vi imødekomme forventningen om personlig udvikling?
- Hvilke kompetencer får man som aktiv leder i vores forening?
- "Organisationens kompetencekatalog"
  
- Hvad er de vigtigste kvalifikationer for en god leder/frivillig/medarbejder?
- Hvilke kompetencer kan/vil vi styrke hos medlemmerne?
- "Organisationens kompetencebehov"
  
- Hvordan synliggør vi muligheden for kompetenceudvikling?
- Hvilke læringskanaler bruger vi (formelle  $\Leftrightarrow$  uformelle)?
- Formaliseret sprogbrug og samarbejde