



Den organiserede idræts uddannelsessystemer

Notat af Søren Bang, Idrættens Analyseinstitut, september 2007. Notatet uddyber uddannelseskapitlet i Idans rapport om dansk sportsøkonomi til CBS Imagine..

Målt på antallet af deltagere og udbudte kurser er den organiserede idræts uddannelsessystemer en meget betydelig aktør inden for idrættens uddannelsesfelt. Det primære fokus hos de landsdækkende idrætsorganisationer¹ ligger på at uddanne ledere, trænere, instruktører og officials på alle niveauer inden for den organiserede idræt.

Både DIF med sine specialforbund og DGI med sine landsdelsforeninger tilbyder en meget bred vifte af uddannelser, dog med den tendens, at DIF-systemet som ramme for specialforbundene, der indgår i det internationale sportssystem, tilbyder en højere og mere formel idrætslig specialisering inden for en række idrætsgrene, mens DGI har sin absolutte tyngde inden for den bredere idræt og foreningslivet. Dansk Firmaidrætsforbunds uddannelsesstilbud har mange ligheder med dem, man finder i DIF og DGI, men DFIF er en væsentlig mindre aktør på uddannelsesområdet, og hovedvægten i dette notat ligger derfor på de to store organisationers aktiviteter.

Den organiserede idræts kursus- og uddannelsessystem er særdeles komplekst med kursusudbydere på flere niveauer i organisationerne, ligesom kurser og uddannelsesforløb udbydes i samarbejde med kommuner, idrætssamvirker, formelle uddannelsesinstitutioner og andre eksterne partnere. Hovedparten af uddannelsesstilbuddene har karakter af kortere kurser målrettet frivillige ledere og instruktører², men organisationerne har også i varierende grad udviklet længerevarende og mere formelt kompetencegivende uddannelsesstilbud, ligesom en del af deltagerne søger lønnet beskæftigelse på heltid eller deltid inden for idrætten, f.eks. som timelønnede eller fuldtidsprofessionelle trænere/instruktører.

Dermed kan den organiserede idræts uddannelser både defineres som en kerneaktivitet i den frivillige sektor og i mindre grad som et springbræt til det formelle arbejdsmarked. Den organiserede idræts uddannelser har endvidere indirekte relation til oplevelsesøkonomi i den forstand, at de er med til at sikre drift og udvikling af civilsamfundet, der spiller en væsentlig oplevelsesøkonomisk rolle. Det gælder fx som arrangør af idrætsarrangementer fra internationale mesterskaber til store

¹ Danmarks Idræts-Forbund, DIF, Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger; DGI, og Danmarks Firmaidrætsforbund, DFIF.

² Alene under DIF og DGI angiver undersøgelsen 'Foreningsidrættens vilkår' fra 2004 udarbejdet af de to organisationer i samarbejde med SFI, at der er cirka 145.000 trænere/instruktører, cirka 149.000 ledere samt cirka 249.000 mere løst tilknyttede frivillige hjælpere og ledere. Se også:

<http://www.dif.dk/upload/interessenter/dif/difdk/pdf/foreningsidrættens%20vilkår%20dif%20og%20dgi.pdf>.

breddearrangementer, men også som udbyder af aktiviteter, der ligger i konkurrence med idrættens kommercielle aktører. DGI's satsnings på foreningsdrevne træningscentre er et eksempel.

Dertil kommer, at kurserne og uddannelserne i varierende grad udbydes på et marked, hvor pris, uddannelsesindhold og kvalitet har betydning for graden af søgning. Endelig kan nævnes, at DGI helt konkret udbyder en del uddannelser, som berører friluftslivet, mens DIF bl.a. forbereder en eventuddannelse i samarbejde med Idrætsfonden Danmark.³

Nøgletal på uddannelsesaktiviteter under de store idrætsorganisationer

Den statistiske dokumentation af aktiviteterne omfang og indhold er mindre omfattende end i den offentligt finansierede eller støttede uddannelsessektor, hvilket indgår som en usikkerhedsfaktor i forbindelse med en beskrivelse af den organiserede idræts uddannelsesaktiviteter gennem nøgletal på bl.a. omsætning.

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at grænserne mellem kurser, uddannelse, rådgivning og udviklingsprojekter ofte er flydende i idrætsorganisationerne, ligesom udbygningen af samarbejdsrelationer med offentligt finansierede uddannelsesinstitutioner har flyttet en mindre del af udgifterne væk fra DIF.⁴ De følgende tal bør læses med disse forbehold.

Danmarks Idræts-Forbund, DIF: DIF anvendte ifølge seneste koncernregnskab fra 2005, der omfatter aktiviteterne i specialforbundene, cirka 29.475.000 kroner på uddannelsesaktiviteter.⁵ Medregner man ansatte under DIF, som arbejdede med uddannelsesområdet, herunder uddannelsesrådgivning til specialforbundene, skønnes de samlede udgifter inklusive rådgivning og uddannelsesstøtte at ligge på minimum 35 millioner kroner i 2005. Tallene er dog forbundet med en vis usikkerhed, da aktiviteter som uddannelse og udvikling ikke blev registreret ens i alle specialforbund på opgørelsestidspunktet.

I forbundenes indberetninger til 'Fordelingsnøglen', som regulerer DIF's fordeling af tipsmidler til de enkelte forbund, er der i 2005 indberettet 261.000 kursisttimer på træneruddannelser, 48.000 timer på lederuddannelser og 76.000 timer på official-/dommeruddannelser. Dertil kommer 58.150 kursisttimer, som DIF har udbudt – i alt 443.150.⁶ Tallene er også her forbundet med usikkerhed pga. uensartede registreringskriterier, ligesom der kan forekomme en vis underrapportering i få tilfælde.⁷

³ Uddannelsen i eventmanagement ventes udbudt i efteråret 2007 og vil være en generalistuddannelse, der primært er målrettet ansatte og frivillige i specialforbundene ansvar for tiltrækning, afvikling og markedsføring af store idrætsarrangementer og mesterskaber. Se Idrætsfonden Danmarks nyhedsbrev, Event'en, juni 2007.

⁴ Fx køber DIF på nogle af sine uddannelser og kurser undervisning i VUC-systemet til en favorabel pris på grund af de statslige refusionsordninger. Ifølge chefkonsulent i DIF Torben Bundgaard er det med til at billiggøre uddannelserne væsentligt. Interview med chefkonsulent i DIF, Torben Bundgaard, 9. august 2007.

⁵ Kilde til DIF's nøgletal samt tilhørende forbehold for usikkerheder er udviklingschef i DIF Helle Staberg samt DIF's koncernregnskab:
<http://www.dif.dk/ForSpecialforbundet/Forside/Oekonomi/Idraettens%20koncern%20regnskab.aspx>

⁶ Kilde: Torben Bundgaard pr. mail, september 2007.

⁷ De forbund, som når loftet for uddannelsesaktiviteternes vægtning i fordelingsnøglen vil ikke nødvendigvis indberette yderligere uddannelsesaktiviteter ifølge Torben Bundgaard. Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

Der foreligger ingen aktuel statistik over antallet af kursusdeltagere og afholdte kurser under DIF's specialforbund, men chefkonsulent i DIF Torben Bundgaard skønner, at tallet ligger på 18.000-20.000 deltagere pr. år.⁸ Dertil kommer 7.816 deltagere på de 315 kursus- og uddannelsesforløb, som DIF selv udbød i 2006.⁹ I 2005 var der 8.349 deltagere fordelt på 427 kurser.¹⁰ Kurser i ledelse og træning tegner sig i nævnte rækkefølge for hovedparten af de centralt udbudte kurser. Desuden udbyder DIF selv i mindre grad kurser i idrætspsykologi, idrætsskader samt børn og unge.

Ud fra ovennævnte skønsmæssige vurdering af antal deltagere i de specialforbundsudbudte kurser kan DIF's samlede kursus- og uddannelsesaktiviteter forsigtigt anslås til at omfatte et sted mellem cirka 26.000 og 28.000 deltagere om året.

Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger, DGI: DGI anvendte i 2005 brutto 34,6 millioner kr. på kursusområdet¹¹ I dette tal er lønninger til DGI-ansatte konsulenter, der arbejder inden for uddannelsesområdet, ikke medregnet. Fraregnet kursusindtægter var DGI's nettoudgifter til kursusvirksomhed 19,2 millioner kroner i 2005. Uddannelsesaktiviteterne i 2005 omfattede 2.718 kurser med i alt 49.863 deltagere. Det samlede kursisttimetal var 483.334.

For 2006 var bruttoudgifterne på 37,5 millioner kr. i 2006, mens nettoudgifterne blev 17,3 millioner kroner. I alt blev der i 2006 afviklet 2.597 kurser på lands- og landsdelsplan med i alt 50.030 deltagere. Opgjort i kursisttimer endte det samlede tal på 436.445 timer.

Med bruttoudgifter på godt og vel 23 millioner kroner i såvel 2005 og 2006 stod DGI's landsdelsforeninger for den største kursusomsætning inden for organisationen.

Dansk Firmaidrætsforbund, DFIF: DFIF havde i 2005 bruttoudgifter på 1.917.646 kroner i forbindelse med uddannelsesaktiviteter. Fraregnet deltagerbetaling var nettoudgiften på 1.385.571 kroner.¹²

Uddannelsesaktiviteterne omfattede i 2005 40 kurser plus lederuddannelse og en række lokale grundkurser. I alt havde kurserne 724 deltagere. Det samlede antal kursisttimer var 7.139. Herudover kom 2.640 kursisttimer afholdt i regi af den på det tidspunkt associerede organisation FMI (Foreningen til fremme af Motion og Idræt i dagtimerne), som trak 496 kursister, primært i forbindelse med en række stavgangskurser arrangeret i samarbejde med Dansk Arbejder Idrætsforbund og Danmarks Gymnastik Forbund.

I 2006 var bruttoudgiften 1.926.509 kroner, mens nettoudgiften var 1.271.984 kroner. Der blev afholdt 46 kurser plus lederuddannelse og en række lokale grundkurser. Det samlede antal kursisttimer var 7.917 fordelt på 797 deltagere.

Kursustilskud: DGI og DFIF yder centrale tilskud til nedsættelse af kursuspriser. DGI har siden oprettelsen haft som væsentlig prioritet at billiggøre lokale og centrale kurser for trænere, ledere

⁸ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

⁹ DIF's årsberetning 2006: http://sitecore.dif.rove.dk/asp/publikationer_pdf.asp?pdfid=511, september 2007.

¹⁰ DIF's årsberetning 2005: http://sitecore.dif.rove.dk/asp/publikationer_pdf.asp?pdfid=436, september 2007.

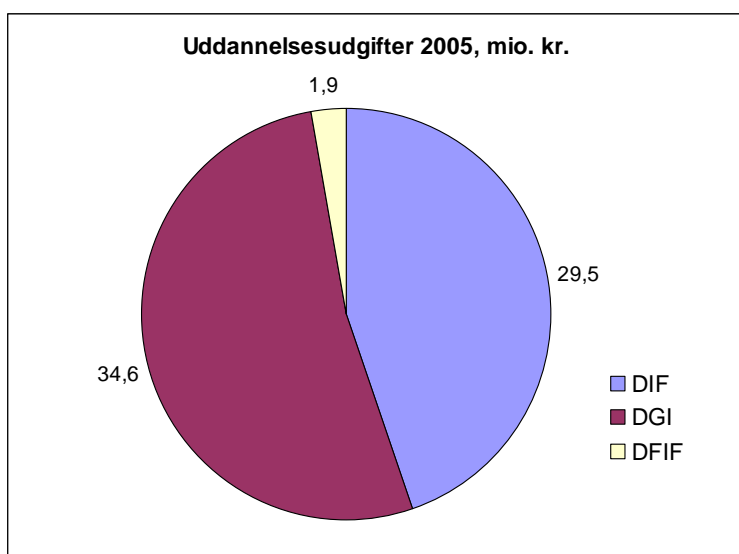
¹¹ Kilde for DGI's nøgletal er opgørelser fremsendt af DGI's vicedirektør Peter Mortensen.

¹² Kilde for DFIF's nøgletal er opgørelser fremsendt af presseansvarlig Jesper Ræbild. Bemærk, at der i DFIF's omsætningstal indgår løn til kursuskonsulent og kursussekretær.

mv. gennem en fælles kursuspulje. Udgiften hertil svarer til DGI's nettoudgifter på området¹³ - dvs. 19,2 og 17,3 millioner kroner i henholdsvis 2005 og 2006.

DIF yder i dag tilskud på enkelte udvalgte kurser/uddannelser, f.eks. Ungdommens Lederakademi. Fjernelsen af det generelle centrale DIF-tilskud til kurser har sammen med nedlæggelsen af den decentrale konsulenttjeneste og en øget decentralisering af kursusvirksomheden til specialforbunde i øvrigt medvirket til, at antallet af deltagere på de centralt udbudte kurser i DIF er faldet fra lidt over 20.000 i halvfemserne til under 8.000 i 2006.¹⁴

Samlede tal: Med forbehold for ovenfor omtalte usikkerheder indikerer tallene, at den organiserede i under de tre landsdækkende idrætsorganisationer i 2005 havde bruttoudgifter på cirka 66 millioner kroner inden for kursus- og uddannelsesområdet. Dertil kommer organisationernes udgifter til konsulentlønninger og administrative støttefunktioner, som ikke indgår i dette tal for DGI og DIF's vedkommende.



DGI er med direkte udgifter på 34,6 millioner kroner den største aktør inden for den organiserede idræts uddannelser fulgt af DIF, mens DFIF som den klart mindste landsdækkende idrætsorganisation er en relativt lille aktør på uddannelsesområdet.

På grund af manglende central deltagerstatistik i DIF med dets specialforbund kan det samlede antal deltagere på kurser og uddannelser under de tre organisationer kun opgives tilnærmelsesvist.¹⁵ Men i runde tal kan 75.000-80.000 deltagere skønnes at komme gennem systemet hvert år. Målt på antal deltagere er DGI markant større end DIF, mens forskellen er mindre opgjort i uddannelsesudgifter og kursisttimer, hvilket til dels kan afspejle tendensen til, at DIF i de senere år har satset relativt mere på længerevarende kurser.¹⁶ Sætter man antallet af kursisttimer op imod antal kursusdeltagere indikerer tallene, at de kortere kursusforløb udgør en større andel af DGI's samlede kursusudbud, selv om DGI også har udviklet en række længere lederuddannelser inden for de senere år.

¹³ Ifølge vicedirektør Peter Mortensen, 11. september 2007.

¹⁴ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007 samt DIF's årsberetning 2006.

¹⁵ Se side 2.

¹⁶ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

Organisationernes uddannelsesaktiviteter

Idrætten har en mangeårig tradition for at uddanne trænere og instruktører, men gennem årene er uddannelsessystemet blevet kraftigt udbygget i indhold og omfang. I 1976-77 etablerede Danmarks Idræts-Forbund fx en egentlig uddannelsesafdeling.¹⁷ Overordnet er træner-/instruktørkurser og lederuddannelser to væsentlige uddannelsesområder i alle tre landsdækkende idrætsorganisationer.¹⁸ Men udbuddet af kurser er som nævnt meget omfattende og komplekst i sin struktur. Nedenstående skitserer nogle hovedtræk.

DIF og specialforbundenes uddannelsesaktiviteter spænder fra korte 'værktøjskurser' på 3-12 timer over halv- og mellemlange leder- og træneruddannelser til den såkaldte diplomtræneruddannelse, der varer 1½ år og giver en bred teoretisk, supplerende med en idrætsspecifik, indsigt i en bestemt idrætsgren. Allerøverst finder man Idrættens Træner-Akademi, der omfatter 300-350 lektioner over to år og det etårige Idrættens Leder Akademi med et omfang på 150-200 timer. De lange uddannelser udbydes til en relativ snæver målgruppe i samarbejde med universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner og vil i visse tilfælde være meritgivende. Der anvendes endvidere gæstelærere fra private virksomheder og offentlige myndigheder.

DIF's centrale uddannelsesaktiviteter er generelt vævet tæt sammen specialforbundenes. Kurserne kan blive udbudt i fællesskab, eller forbundenes egne kurser er opbygget over DIF-udviklede uddannelses- og kursuskoncepter, ligesom undervisningsmateriale fra DIF kan indgå i forbundenes kurser. Et eksempel på samarbejdet er diplomtræneruddannelserne, som DIF udbyder i samarbejde med en række specialforbund, og som både har fælles, tværidrætslige undervisningsforløb og mere idrætsspecifikke elementer.

På trænersiden er mange forbunds uddannelser, fx DBU's træneruddannelser, harmoniserede med DIF's niveauopdeling, som desuden følger det fælleseuropæiske ENNSSE-system¹⁹ Under denne opdeling svarer niveau 1 til en træneruddannelse på hjælpetrænerniveau, mens trænerakademiet målrettet landstrænere mv. er indplaceret på niveau 4; den næsthøjeste graduering, som kun overgås af niveau 5, en mastergrad, som ikke udbydes inden for træneruddannelserne i Danmark. De korte 'værktøjskurser' på få timer ligger uden for ENNSSE-systemet.

Inden for DIF går tendensen i retning af, at kurserne primært udbydes af specialforbundene, og i det omfang DIF alene står som udbyder, sker det ofte ske i partnerskaber med eksterne uddannelsesinstitutioner, kommuner og idrætsråd.

Politisk er DIF's uddannelsesarbejde forankret i Uddannelsesudvalget, hvis formand vælges direkte på forbundets årsmøder og sidder i DIF's bestyrelse.

¹⁷ Dansk Idrætsliv – bind 2, side 155, Gyldendal 1995.

¹⁸ Se også organisationernes hjemmesider, hvor kursusprogrammer og kursusbeskrivelser er tilgængelige: DIF: <http://www.dif.dk/ForForeningen/Forside/Kurser.aspx>, DGI: <http://www.dgi.dk/kurser.aspx>, DFIF: <http://www.dfif.dk/kurser/index.asp>. September 2007.

¹⁹ The European Network of Sport Science, Education & Employment er netværk for en række europæiske universiteter og idrætsorganisationer, herunder DIF, som er ansvarlig for en fælleseuropæisk harmonisering af nationale træneruddannelser på fem niveauer. Se også: <http://www.enssee.de/welcome.htm>. September 2007.

DGI's uddannelsesaktiviteter omfatter en lang række kortere kurser målrettet såvel ledere og instruktører. Dertil kommer mellemlange undervisningsforløb, herunder uddannelsen til landsdelsinstruktør, der fungerer som bindeled mellem foreningerne og DGI's landsdele.²⁰

En række længere undervisningsforløb i bl.a. ledelse, kommunikation og coaching er samlet i DGI uddannelsesforum, der således har ansvaret for lederuddannelser, medarbejderuddannelser og overbygningssuddannelser for DGI's øvrige undervisere samt generel rådgivning og udvikling på uddannelsesområdet.²¹ DGI uddannelsesforums formand er udpeget af DGI's hovedbestyrelse og arbejder efter målsætninger, som evalueres og revideres hvert tredje år.

Uddannelsesforum er udtryk for en øget prioritering af lederuddannelserne inden for de seneste 6-7 år, der konkret bl.a. er kommet til udtryk i uddannelsen 'En stærk frivillig leder', der siden 2000 har uddannet over 800 DGI-ledere. Dertil kommer DGI Foreningslederuddannelsen, som tilbydes decentralt, også for ikke-idrætsledere, samt en lokal lederuddannelse rettet mod de 14-18-årige, eventuelt i et samarbejde med efterskoler og kommunale folkeoplysningsudvalg.

Hovedparten af kurserne udbydes af DGI's idrætslige og tværidrætslige landsudvalg samt landsdelsforeningerne, der typisk er ansvarlige for de lokale og ofte kortere kursusforløb på tre timer og opefter. DGI har en bred vifte af kursustilbud, som inden for enkelte idrætsgrene, herunder gymnastik/træningskultur/fitnessområdet med sine særligt mange kurser, også kan være meget specialiserede. Herudover udbyder DGI kurser inden for aktiviteter, der ligger på kanten af et traditionelt idrætsbegreb. 'Træklating' og 'silo-rappelling' er eksempler herpå.

De længste instruktørkurser ligger typisk på 40-100 timers undervisning, mens DGI Uddannelsesforum har lederkurser, som omfatter op til ti hele undervisningsdage. Der har ikke været tradition for at udbyde meritgivende uddannelser i DGI. Organisationen har dog gennem de sidste fire år tilbudt en projektlederuddannelse, som giver 10 ECTS-points, i samarbejde med International Business Colleges, IBC, i Kolding. En ny kommunikationsuddannelse målrettet DGI's egne medarbejdere, der også er udviklet i samarbejde med IBC, bliver ligeledes meritgivende.

Generelt har DIF satset mere på uddannelsesforløb udviklet i samarbejde med formelle uddannelser, ligesom eliteorienterede/internationalt anerkendte træneruddannelser vil ligge i DIF- eller specialforbundsregi. Prioriteringen i DGI's uddannelsesarbejde er helt overvejende lagt på det lokale og brede idræts- og foreningsarbejde understøttet af den decentrale organiseringsstruktur med landsdelsforeninger.

Dansk Firmaidrætsforbunds uddannelsesaktiviteter omfatter som de to større idrætsorganisationer korte og mellemlange uddannelser målrettet såvel ledere som instruktører. Dertil kommer arbejdsplads-, livsstils- og sundhedsrelaterede kurser i forlængelse af forbundets indsats for at udbrede motion og sund levevis på arbejdspladserne. DFIF har ligesom DGI også kurser inden for en række friluft- og motionsprægede aktiviteter.

Uddannelsesformål – forskelle og ligheder

²⁰ <http://www.dgi.dk/upload/files/biblioteket/amtsinstruktoer/folder.pdf>. September 2007.

²¹ Både medarbejdere og frivillige har i DGI principielt adgang til de samme kurser. Interview med landskonsulent Jette Velling Lindholm, DGI's Uddannelsesforum, 21. august 2007. Jette Lindholm har været ansat i først DDGU og siden DGI siden 1988. Har arbejdet med uddannelsesområdet, primært lederuddannelser, siden 2000.

De store idrætsorganisationer har meget sammenlignelige målgrupper, og der er et stort overlap mellem DGI og DIF's foreninger²². Alligevel er der visse forskelle i betoningen af uddannelsernes formål, som afspejler organisationernes generelle syn på idræt og deres forskellige organisatoriske opbygninger.²³

I forlængelse af DGI's understregning af idrættens folkeoplysende og dannende kvaliteter bliver der i uddannelserne ud over den rene faglighed bl.a. lagt vægt på at udvikle 'det hele menneske' ud fra kerneværdier som troværdighed, demokrati og menneskelig respekt.²⁴ I den forstand ses underviserne også som 'kulturskabere' i organisationen.

"Afsættet hos os har været motivation og anerkendelse – ikke at fylde et gab op. Vi var meget bevidste om, at det, der lykkes, motiverer - ikke at tænke i mangler, men ressourcer. Det ligger som rød tråd i uddannelserne," som det formuleres af landskonsulent Jette Velling Lindholm.

Hun peger også på, at DGI's decentrale forankring understøtter en målsætning om at kunne give situationsafhængig og behovsorienteret inspiration og uddannelse, som er fleksibel og tæt på foreningerne. Et særligt kendetegn er desuden et princip om lave fælles uddannelser for medarbejdere og folkevalgte ud fra et ønske om at formidle fælles værktøjer og sprog.²⁵

På det overordnede plan fremhæver hun, at DGI's uddannelser i forlængelse af DGI's formål skal medvirke til, at man danner og udvikler mennesker. Desuden skal uddannelserne være med til at modernisere og udvikle idrætten og foreningen som organiseringsform, så den passer til det moderne liv. Endelig skal uddannelserne inspirere og motivere til, at folk tager frivilligt arbejde på sig og derved bidrager til samfundets sammenhængskraft. På det mere operationelle plan er det primære formål at understøtte DGI's aktuelle politiske strategier.

Træk af de dannende målsætninger genfinder man i øvrigt i DFIF, der i sin officielle håndbog bl.a. beskriver formålet med sin uddannelsesindsats sådan:

"Vores ledere og instruktører skal uddannes til at være foregangsmennesker for at skabe større livskvalitet for vores medlemmer. Livskvalitet opleves blandt andet ved at opleve sig selv som fagligt kompetent, men i lige så høj grad ved at være en respekteret person i et forpligtende fællesskab. Derfor skal vores ledere og instruktører både uddannes til at være fagligt dygtige, og til at være katalysatorer, som kan skabe samvær og livsglæde for vores medlemmer."²⁶

I DIF fremstår de mere ideologisk prægede målsætninger mindre fremtrædende sammenlignet med ønsket om at udvikle faglige og pædagogiske kompetencer.²⁷ Ifølge chefkonsulent Torben Bundgaard har der således været tradition for i højere grad at se de menneskelige og ideologiske kvalite-

²² 'Foreningsidrættens vilkår', 2004.

<http://www.dif.dk/upload/interessenter/dif/difdk/pdf/foreningsidrættens%20vilkår%20dif%20og%20dgi.pdf>.

²³ DGI har som nævnt landsdelsforeningerne som et vigtigt fundament, mens DIF står på en række sportsligt definerede specialforbund, der er meget forskellige, hvad angår størrelse, kapacitet og kultur.

²⁴ <http://www.dgi.dk/kurser/Facts/Målsætning.aspx>. September 2007.

²⁵ Interview med Jette Velling Lindholm, 21. august og 5. september 2007.

²⁶ Håndbog for Dansk Firmaidrætsforbund, side 46. <http://www.dfif.dk/hb/haandbog.pdf>. September 2007.

²⁷ DIF's politiske program 2006-2010. Se http://sitecore.dif.rove.dk/asp/publikationer_pdf.asp?pdfid=481. September 2007.

ter i uddannelserne som positive sidegevinster, selv om DIF også tilstræber at formidle idrætslige holdninger gennem sine uddannelser.²⁸

Han fremhæver tre strategiske formål med uddannelsesindsatsen: Den skal fungere som et 'første-hjælpsredskab', hvis der sker ændringer i idrættens rammer eller opstår andre akutte dagsordener, fx information om nye skatteregler. Den skal bruges som et styringsredskab, som sikrer kvaliteten i idrætten og formidler grundlæggende holdninger til arbejdet med idræt. Og endelig kan uddannelse anvendes som middel til forandring og udvikling af klubber og forbund.

Forskellighederne i målsætningerne bag uddannelserne afspejler sig også i, at DIF/specialforbundenes træner-/instruktøruddannelser i modsætning til DGI generelt er placeret i et veldefineret hierarki, som gennem ENNSSE-systemet kan sammenlignes internationalt.

I praksis behøver forskellene på organisationernes kurser dog ikke blive oplevet som stor i foreningerne eller idrætsgrenene. Mange foreninger benytter sig af begge organisationers tilbud, og forskellene i uddannelsestilbudene kan måske blive mindre, hvis konkurrencen fra kommercielle idrætstilbud får DIF til at sætte endnu større fokus på kvalitetene ved frivillighed og foreningsbaseret idræt i sine uddannelser. Det sidste nævnes af Torben Bundgaard som en mulighed.²⁹

Nogle tendenser og karakteristika

Uddannelsesområdet inden for den organiserede idræt undergår løbende forandringer. Her præsenteres nogle af de tendenser og karakteristika, som spores inden for de to største idrætsorganisationer, DIF og DGI. Kilder til dette afsnit er primært chefkonsulent Torben Bundgaard fra DIF og Jette Velling Lindholm, landskonsulent i DGI med ansvar for DGI uddannelsesforum.

Processtyret undervisning: Generelt gælder, at idrætsorganisationerne lægger vægt på, at kurserne og uddannelserne tager udgangspunkt i deltageres hverdag og erfaringer.

I DGI er denne pædagogiske praksis ifølge Jette Velling Lindholm en tradition, der allerede blev etableret i det daværende DDGU og ført videre i DGI efter DDGU's fusion med DDSG&I i begyndelsen af 1990'erne.

I DIF vurderer Torben Bundgaard, at den processtyrede indgangsvinkel er blevet forstærket gennem årene. Et aktuelt eksempel på en sådan uddannelsesmodel er DIF's nyudviklede lederkurser i kommunerne, som samler ledere i og uden for idrætten, og hvor undervisningen tager udgangspunkt i de lokale forhold og samtidig ses som en måde at etablere stærkere lokale netværk på.

"I dag er langt flertallet af uddannelserne procesorienteret. Du tager udgangspunkt i folks virkelighed, man går fra praktik til teori, hvor man før gjorde det modsatte. Det er markant."³⁰

Øgede krav til moderne idrætsledere – og til underviserne: Idrættens samfunds betydning og foreningens placering som en del af 'et globaliseret lokalsamfund'³¹ har øget kravene til idrætsledelse, hvilket afspejler sig i en oprustning af lederuddannelserne. I dag er det ikke tilstrækkeligt at

²⁸ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

²⁹ Han understreger, at dette er en privat vurdering. Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

³⁰ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

³¹ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

være en ildsjæl. Medlemmerne og det omgivende samfund forventer i stigende grad, at idrætslederen også formår til at kommunikere, definere en vision osv.

Omvendt stiller det at undervise frivillige kursister også øgede krav til lærere og undervisere. Ifølge Torben Bundgaard har kravene til især de pædagogiske evner været stigende. Undervisning af frivillige kræver, at man har flair for at formidle stoffet og en forståelse for at relatere stoffet til den verden, som kursusdeltagerne kommer fra. Sker det ikke, falder de hurtigt fra.

I DGI peger Jette Velling Lindholm på, at man bevidst prioriterer at udvikle et internt underviserkorps, som ud over det rent faglige også er i stand til at fungere som inspiratorer og såkaldte kulturskabere i det daglige, hvad enten man er medarbejder eller frivillig inden for DGI.

Flere partnerskaber: De mellemlange og lange uddannelser inden for den organiserede idræt – især i DIF-systemet – udbydes i stigende grad gennem partnerskaber med formelle uddannelsesinstitutioner inden for bl.a. universitets- og handelsskoleområdet. Fx afvikles Idrættens Træner-Akademi i samarbejde med Syddansk Universitet. I visse tilfælde giver DIF's uddannelser samtidig merit på kompetencegivende uddannelser. Det er som nævnt bl.a. tilfældet på Ungdommens Lederakademi, der afvikles i regi af handelsskolernes akademiuddannelser og afsluttes med eksamen.

Partnerskaberne billiggør kurserne, men DIF ser dem samtidig som en måde både at sikre merit, kompetente lærerkræfter og skræddersyede forløb. Flere kompetencegivende uddannelsesforløb er da også i vente. Fx forbereder organisationen en diplomledruddannelse inden for idrætten, som det er tanken senere skal give adgang til en egentlig masteruddannelse på en videregående uddannelsesinstitution.

DGI har bl.a. et samarbejde med International Business Colleges i Kolding, ligesom man har samarbejdsrelationer til seks idræts højskoler, som udbyder den ungdomsmåleddede uddannelse Fremtidens Idrætsleder og - i varierende grad - DGI's instruktøruddannelser inden for bl.a. gymnastik og fitness. På tilsvarende vis har DIF i øvrigt et samarbejde med de fem øvrige idræts højskoler.³²

Generelt har DGI dog færre samarbejdsrelationer med formelle uddannelsesinstitutioner og mindre fokus på merit. Men man ser ifølge DGI-konsulent Jette Velling Lindholm klare muligheder i at kombinere idrætten og foreningernes praksis med uddannelsesinstitutionernes teori.

Begge organisationer oplever i øvrigt, at de videregående uddannelsesinstitutioner anført af universiteterne har udviklet sig til blive ligeværdige samarbejdspartnere.

Mere komplekse uddannelsessystemer: Generelt medfører muligheden for nye partnerskaber i kombination med et mere fragmenteret idrætsbillede og et stigende fokus på aftagernes situation og behov, at idrætsorganisationernes samlede kursus- og uddannelsesudbud er blevet mere komplekst gennem årene - både i forhold til, hvilke kurser man udbyder, deres indhold, og den bagvedliggende organisering.

Samtidig er det i højere grad blevet muligt at skræddersy uddannelsesforløb. Det gælder i forhold til de længere uddannelser, men også i forhold til de mange lokale, foreningsmålrettede uddannelser:

Om DGI siger Jette Velling Lindholm således:

³² Se oversigt over de pågældende højskoler i notatet om danske gymnastik- og idræts højskoler.

”Det, man tilbyder i dag, er langt mere nuanceret end tidligere, hvor en idræt havde en kursusrække, og det var så det. Nu tager man mere udgangspunkt i, hvad der er behov for, og laver man et uddannelsesstilbud, som matcher. Viften er meget større. Fra de kortere kurser til de længere uddannelser, hvor man får ETCS-point og merit.”³³

Fokus på kompetence og realkompetence: På linje med udviklingen inden for idrætshøjskoleleverdenen er der også inden for den frivillige idræt øget fokus på kompetence. Enten i form af formel, dvs. meritgivende kompetence, eller en synliggørelse af den realkompetence, som de frivillige ledere og trænere opnår gennem deres arbejde og uddannelse.³⁴

DGI har på sin hjemmeside dedikeret en særlig side til information om, hvordan som leder eller instruktør inden for idrætten kan få beskrevet sine særlige kompetencer. Desuden er der en såkaldt realkompetenceguide i hver landsdelsforening, som kan hjælpe med at uddanne sparringpartnere i foreningerne, der kan bistå med at beskrive de realkompetencer, der udvikles blandt foreningens ledere og trænere. DGI henviser desuden til en hjemmeside, hvor man selv eller i samarbejde med en ’sparringspartner’ kan beskrive sin realkompetence.³⁵

”Vi synes, det er vigtigt, der er anerkendelse og opmærksomhed omkring det frivillige arbejde, som mange laver. Anerkendelse af det, som man faktisk lærer i bestyrelsesarbejde osv. Det forudsætter, at vi er meget bedre til at italesætte, hvad man får ud af det. Med realkompetencebeskrivelsen får vi sat ord på, hvad vi går og laver til daglig. Det styrker de frivillige ledere i deres egen selvforståelse af, hvad de kan. Derfor er det rigtigt vigtigt – ikke bare for den enkelte person eller forening, men for den frivillige organisering, fordi jeg håber, at det vil motivere til frivillighed.”³⁶

Også i DIF er realkompetence et af de områder, man ser perspektiver i. Både i forhold til en kvalitetsudvikling af uddannelserne og som motivationsfaktor hos de frivillige. Endelig vil en indsats inden for idrætten kunne skrives på cv’et og/eller indgå i et formelt uddannelsesforløb og derved være karrierebefordrende. Kvalifikationerne vil ikke længere være kapslet inde i den frivillige verden.

”Idrætten er et af de få steder, hvor du fra bunden af kan lære ledelse, at tage beslutninger, hvor du lærer at få nederlag, lærer at genfokusere, lærer at forhandle, lærer at rejse dig op og formulere dig, lærer at håndtere konflikter, lærer at skabe glæde. Du lærer at lede.”³⁷

Opmærksomhed om risici ved fokus på kompetence: Bag det øgede fokus på formelle kompetencer og/eller realkompetencer kan ligge en rationel nyttetænkning, som ikke nødvendigvis altid flugter med den særlige kultur, som driver mange frivillige inden for idrætten.

Således peger Torben Bundgaard på, at der eventuelt kan komme en modreaktion inden for den frivillige verden, som vil insistere på, at arbejdet som frivillig netop skal være et fristed for de krav, som man møder på sit arbejde eller i sin familie.

På samme vis peger han på, at der kan være en latent risiko for, at man i sin udvikling af længerevarende, overbygningsprægede uddannelser kommer til at overse, at der hvert år er en meget stor ud-

³³ Interview med Jette Velling Lindholm, 21. august 2007.

³⁴ Se notatet om idrætshøjskoler samt Undervisningsministeriet.

³⁵ Se <http://www.realkompetence-forening.dk>. September 2007.

³⁶ Interview med Jette Velling Lindholm, 21. august 2007.

³⁷ Interview med Torben Bundgaard, 9. august 2007.

skiftning af frivillige, som har brug for grundlæggende kurser, og som i øvrigt ikke har noget ønske om at få en karriere inden for den organiserede idræt.

I DGI peger Jette Velling Lindholm på, at man bevidst ikke taler om kompetenceudvikling, men om lederudvikling. Fokus på realkompetence skal som uddybet ovenfor således primært sikre større motivation og bevidsthed om egne kvalifikationer blandt de frivillige. Det må ikke blot opfattes som et redskab, hvormed man 'fylder kompetencer ind i samfundet', selv om realkompetence kan bruges som et aktiv ved jobsøgning eller optagelse på en uddannelsesinstitution.

Fremtidsscenarier: I DIF peger Torben Bundgaard på to mulige fremtidsscenarier: I det ene vil selve uddannelsesafviklingen i stigende grad blive lagt uden for huset gennem aftaler med private og offentlige uddannelsesudbydere, så DIF og specialforbundenes rolle primært bliver at udvikle og beskrive uddannelserne. I det andet forestiller han sig, at størstedelen af den organiserede idræts uddannelsesarbejde bliver samlet i en selvstændighed uddannelsesinstitution. Lidt i stil med det svenske SISU-system, der er opbygget som et oplysningsforbund.³⁸ Denne model vil samtidig kunne være mindre følsom over for politiske skift i de store forbund.

Ifølge Torben Bundgaard er markedsføringen desuden afgørende for den fremtidige søgning til uddannelserne. Han ser således et stort lokalt behov for øget uddannelse og dermed også et potentiale, hvis man gennem en øget synliggørelse får udbredt kendskabet til uddannelserne lokalt, ligesom han peger på, at politisk begrundede ændringer i de økonomiske rammer har stor betydning for omfanget og karakteren af organisationernes uddannelsesaktiviteter.

I DGI vurderer Jette Velling Lindholm, at det vil være meget problematisk at løsrive uddannelserne fra den direkte kobling til organisationerne, da uddannelsesarbejdet er tæt forbundet med udviklingen af DGI's idrætsaktiviteter og organisationsrammer. Det gælder fx i tilknytning til DGI's fire prioriterede mål mod 2010, der bl.a. opstiller flere frivillige og tættere tilknytning til mellemforeningerne og DGI som målsætninger. Sådanne politiske prioriteringer afføder en række uddannelsesopgaver, som ikke kan sikres, hvis uddannelsesaktiviteterne rykkes ud af selve organisationen.³⁹

Hun fremhæver i stedet, at organisationernes centrale uddannelsesrolle i højere grad vil kunne blive at udvikle, koordinere og rådgive om nye uddannelsesinitiativer, ligesom hun mener, at det kan blive en positiv udfordring at udvikle andre uddannelsesformer end de traditionelle kurser – det kan fx være sidemandsoplæring, uddannelse tættere på folk, netværksarbejde og e-learning.

Oplevelsesøkonomisk perspektivering

Selv om den frivilligt bårne idræts uddannelsessystemer med sit udspring i den civile sektor ofte kun har en indirekte tilknytning til sports- og oplevelsesøkonomi, er den organiserede idræts uddannelser en krumtap i udviklingen af dansk idræt og som sådan interessant i en oplevelsesøkonomisk diskussion.

Frem for alt fordi det primært er idrætsorganisationerne, som uddanner de mange frivillige, der ud over det almindelige foreningsarbejde også bidrager med både elite- og breddeorienterede events og arrangementer – fra DGI's landsstævne, til VM i cykling, Dana Cup og DHL stafet. Eller som

³⁸ Læs mere om SISU Idrottsutbildarna her: <http://www.sisuidrottsutbildarna.se>. September 2007

³⁹ Interview med Jette Velling Lindholm, 21. august og 5. september 2007.

igangsætter nye initiativer, der ligger i gråzonen mellem traditionel foreningsidræt og købeidræt, som fx de foreningsbaserede fitnesscentre. Endelig er foreningslivet qua sin brede decentrale struktur ofte hurtig til at opfange og organisere nye aktivitetsformer, som også kan have eller udvikle kommercielt afledede effekter. Stavgang er blot et enkelt eksempel en aktivitet, som en række forbund under den organiserede idræt har udviklet instruktøruddannelser inden for.

Konkret i forhold til en oplevelsesøkonomisk diskussion kan man nævne DIF og Idrætsfonden Danmarks nye eventmanagement-uddannelse, som igangsættes i 2007. Uddannelsen afspejler et behov hos klubber og ikke mindst specialforbund for større viden om, hvordan man tiltrækker, afvikler og markedsfører større internationale mesterskaber. Chefkonsulent i DIF Torben Bundgaard kan også forestille sig, at uddannede fra nye oplevelsesøkonomiske/eventorienterede uddannelser, som bl.a. er foreslået etableret af en arbejdsgruppe under Undervisningsministeriet, kunne finde ansættelse i nogle specialforbund.⁴⁰

I DGI har man ingen egentlig event- eller stævnearrangøruddannelse. Formidling af viden og erfaring på området foregår i stedet gennem organisationens konsulenter og folkevalgte. Til gengæld er der knyttet uddannelsesaktiviteter til DGI's satsning på udbredelse af foreningsbaserede træningscentre og motionsprojektet Start to Run, ligesom DGI med sine stærke traditioner inden for gymnastik, fitness mv. udbyder mange instruktøruddannelser inden for hele fitnessområdet.

Hvordan idrætsorganisationerne og specialforbundene bedst matcher de lokale uddannelsesbehov i forhold til aktiviteter med kommercielt eller oplevelsesøkonomisk perspektiv, ligger det uden for dette notat at komme med bud på, men spørgsmålet kan blive forstærket i de kommende år i takt med, at den grundlæggende ikke-kommercielle og almennyttige foreningsidræt i stigende grad forsøger sig med aktiviteter og koncepter, der enten har kommercielle aspekter eller konkurrerer med kommercielle aktører inden for idrætten. Dertil kommer andre samfundsdagsordener som bl.a. den aktuelle sundhedsdiskurs, der kan medføre nye krav til uddannelsesniveaue i de foreninger, som fx måtte vælge at gå i partnerskaber med kommuner i forhold til sundhedsforebyggende arbejde. Et konkret eksempel er DGI's samarbejde med Fredericia Kommune om at udvikle og gennemføre et uddannelsesforløb, Idræt og sundhed, rettet mod foreninger og institutioner, der har fået status af modelkursus og derfor kan bruges af andre landsdelsforeninger.

Men som de to interviews, der indgår i dette notat, også peger på, er den organiserede idræt med sit udspring i det frivillige arbejde samtidig en sektor, som man kun i begrænset grad kan presse eksternt nytterationaler ned over. Bl.a. det øgede fokus på kompetence og realkompetence i organisationers uddannelsesarbejde indikerer, hvilke balancegange det kan fordrer. På den ene side udbyder man i stigende grad kompetencegivende kurser og uddannelser eller betoner disses realkompetencegivende kvaliteter. På den anden side opererer man inden for den civile sektor, hvor det i sidste ende er lysten, som driver værket.

⁴⁰ Undervisningsministeriets arbejdsgruppe om fremtidens videregående uddannelser i oplevelsessektoren, november 2006.