

## **EPOS**

# Analyse af klubområdet for børn og unge

20. april 2009

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>4</b>
1. 1 Analysens formål	4
1. 2 Analysens aktiviteter	4
Metodiske overvejelser	6
<b>2. Analysens konklusioner</b>	<b>7</b>
Den generelle udvikling på klubområdet	7
Klubdefinition	7
Klubbernes formål	8
<b>2. 1 Ideer til indhold i kursus- og uddannelsestilbud</b>	<b>12</b>
Generelle kurser – at være ansat i en klub	12
Pædagogiske kurser og temadage	13
Temaer om børn/unge	14
Værktøjskurser	15
<b>2. 2 Krav til tidspunkt for kurser, antal kursustimer og undervisningsform</b>	<b>15</b>
<b>2. 3 Markedsføring</b>	<b>16</b>
<b>3. Klubbernes lovgrundlag og resultaterne af en desk-research</b>	<b>17</b>
3. 0. 1 Lovgrundlaget for klubberne	17
<b>3. 1 Formålene for klubvirksomhed</b>	<b>18</b>
Dagtilbudsloven	18
Ungdomsskoleloven	19
Folkeoplysningsloven	19
Folkeskoleloven	19
<b>3. 2 Resultaterne af desk-research</b>	<b>20</b>
3. 2. 1 Kategorierne	20
3. 2. 2 Hvad er 'en klub' i denne analyse?	21
3. 2. 3 Antallet af medarbejdere i den relevante gruppe	21
<b>4. Spørgeskemaundersøgelse</b>	<b>22</b>
<b>4. 1 Fakta</b>	<b>22</b>
<b>4. 2 De anvendte uddannelsestilbud</b>	<b>23</b>
4. 2. 1 De nuværende tilbud	23
4. 2. 2 Den forventede anvendelse	25
4. 2. 3 AMUs kurser	27
<b>4. 3 Uddannelsesefterspørgsel</b>	<b>30</b>
4. 3. 1 Den nuværende uddannelsesefterspørgsel	30
4. 3. 2 Den fremtidige uddannelsesefterspørgsel	31
<b>5. Interviewrundens resultater</b>	<b>32</b>

<b>5. 1 Uddannelsesbehov og -planer</b>	<b>34</b>
<b>5. 2 Anvendelse af ikke-pædagoguddannede klubansatte</b>	<b>34</b>
5. 2. 1 Korttidsansatte, vikarer eller del af den faste stok?	34
5. 2. 2 Brug af kursustilbud i egen kommune/ekstern	36
<b>6. Bilag</b>	<b>39</b>

## 1. Indledning

EPOS – Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet – har fået bistand af KL til en analyse af klubområdet for børn og unge, idet udvalget har planer om at udarbejde målrettede efteruddannelses tilbud, der er relevante for de af klubmedarbejderne, der ikke har gennemgået en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse.

Klubområdet er kun undersøgt i begrænset omfang. Der findes således ikke aktuel viden om, hvilke forskellige klubtyper, kommunerne tilbyder børn og unge, medarbejdergruppens størrelse og sammensætning eller medarbejdernes uddannelsesmæssige forudsætninger for arbejdet i klubben. Derfor er der ikke viden om, hvilke efteruddannelses tilbud der vil være relevante for de af personalegruppen, der ikke har en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse. Det er for en nærmere klarlægning af disse områder, analysen er foretaget.

### 1.1 Analysens formål

Analysen har overordnet til formål at skabe et solidt grundlag for EPOS' udarbejdelse af relevante efteruddannelses tilbud til klubmedarbejdere. I fokus for de nye tilbud er medarbejdere uden en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse.

Formålet sikres gennem analysens konkrete mål, som er:

- at give et nuanceret billede af, hvilke forskellige typer af klubtilbud, kommunerne stiller til rådighed for børn og unge
- at give et aktuelt billede af størrelsen og sammensætningen af personalegruppen i klubber for børn og unge
- at give et retvisende billede af medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund
- at give et samlet billede af efteruddannelsesbehovene blandt de af klubmedarbejderne, som ikke har gennemført en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse eller tilsvarende.

### 1.2 Analysens aktiviteter

Analysen er gennemført i 2 faser:

Fase 1:

- afgrænsning af klubområdet
- antallet af klubmedarbejdere og gruppens sammensætning mht. deres uddannelsesmæssige forudsætninger

- forventninger til gruppens størrelse i den nære fremtid

#### Fase 2:

- afdækning af det aktuelle og fremtidige behov for efteruddannelse af klubmedarbejdere, især hvad angår behovets omfang
- indholdet af det aktuelle behov for efteruddannelsesaktiviteter for de af klubmedarbejderne, som ikke allerede har en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse

### **Fase 1**

#### **A. Screening**

Fase 1 blev indledt med en screening af alle kommuners hjemmesider med henblik på at få et samlet overblik for, hvad der i kommunerne kan karakteriseres som "klubber".

#### **B. Spørgeskemaundersøgelse**

Derefter blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige kommuner.

Spørgeskemaet drejede sig overordnet om

- antal klubmedarbejdere og deres uddannelsesmæssige baggrund
- forventninger til antallet af klubmedarbejdere i de nærmeste år
- antal og typer af klubber
- forventninger om behov og karakter af efteruddannelsesaktiviteter for de af klubmedarbejderne, der ikke har en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse
- forventninger til, i hvilket omfang et relevant tilbud vil blive anvendt

#### **C. Supplerende data**

Spørgeskemaundersøgelsen suppleres af en undersøgelse af antallet af klubmedarbejdere i tilgængelige databaser, fx Statistikbanken, kommunale løndata, Indenrigsministeriets nøgletal, KLs kommunaløkonomiske nøgletal m.fl.

### **Fase 2 Gruppeinterview**

I fase 2 blev gennemført 7 gruppeinterview med deltagelse af ca. 6 klubledere i hver. Interviewene koncentrerede sig om ledernes overvejelser om behovet og indholdet af de efteruddannelses tilbud, som vil være relevante for de af medarbejderne, som ikke har en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse.

Fokusgrupperne blev sammensat bredest muligt mht. klubtype, klubstørrelse, kommunistørrelse og landsdel. Inden hvert interview blev der sendt en

interviewguide til deltagerne, så de havde mulighed for at forberede sig. Interviewene blev optaget elektronisk.

### **Metodiske overvejelser**

I praksis viste anvendelsen af den metode, som var valgt, at give nogle både forudsigelige og nogle uforudsigelige udfordringer i analysen. De vil her blive omtalt og vurderet i forhold til den samlede analyses resultater.

Spørgeskemaet blev sendt til samtlige kommuner. Dog viste det sig, at det i ingen af kommunerne var muligt på forhånd at finde frem til den leder i forvaltningen, der var den rette modtager. Derfor blev spørgeskemaerne sendt til kommunens elektroniske hovedadresse med besked om, at den blev sendt videre til rette person eller personer, med orientering til konsulenterne om, hvem modtageren var. Det kan derfor ikke udelukkes, at rette personer i nogle kommuner ikke har modtaget spørgeskemaet.

Der har været 55 reaktioner fra kommunerne, hvoraf 50 har besvaret spørgeskemaet, mens fem meddelte, at de ikke kunne besvare det, da de ikke havde klubber eller ikke havde ansat ikke-uddannede klubmedarbejdere. De fire største kommuner (København, Århus, Ålborg og Odense) har ikke svaret. Disse sidste forhold blev søgt imødegået gennem at inddrage ledere fra de kommuner i interviewrunden.

Der er for konsulenterne ikke tvivl om, at spørgeskemaet har været vanskeligt at besvare for kommunerne. En af årsagerne var, at der blev spurgt til områder, som i kommunerne er decentraliserede til klubberne, fx kursus- og uddannelsesaktiviteter. Dette kan let være en medvirkende årsag til, at ikke alle kommuner har svaret. Det er imidlertid også indtrykket, at der i kommunerne blev udfoldet store bestræbelser for at samle informationer, som gjorde det muligt at besvare spørgsmålene.

De klubledere, som deltog i interviewrunden, blev udpeget af de kommuner, som også havde besvaret spørgeskemaet, idet de blev bedt om at angive ledere, som havde de bedste forudsætninger for at kunne bidrage til analysen. Klublederne blev opfordret til at drøfte interviewguiden med deres kolleger – en mulighed mange af dem havde benyttet. Deres udsagn var derfor i mange tilfælde udtryk for vurderinger, som gjaldt for en flerhed af klubledere i kommunen – ”klubberne i min kommune” o. lign. Desuden var de beskrivelser og overvejelser, som klublederne fremkom med under interviewene, så enslydende på tværs af kommunerne, herunder også de største af dem, at det er konsulenternes vurdering, at et yderligere antal ledere ikke ville ændre de konklusioner, som kan udtrages.

Alt i alt er det derfor konsulenternes vurdering, at analysen hviler på et grundlag, der gør det muligt at træffe konklusioner, som gælder for kommunerne under ét.

## 2. Analysens konklusioner

I det følgende beskrives analysens konklusioner. Som en del af kapitlet op-listes de uddannelsesaktiviteter, som det vil være relevant at tilbyde de ikke-pædagogisk uddannede klubmedarbejdere. Forslagene er stillet af de klubledere, som er blevet interviewet (spørgsmål om dette indgik ikke i spørgeskemaet).

### **Den generelle udvikling på klubområdet**

Det fremgår af analysen, at klubområdet generelt er under forandring – en forandring, som ser ud til at have taget yderligere fart i forbindelse med etablering af de nye kommuner. Der synes at være en tendens til, at antallet af klubmedarbejdere reduceres, men det er uvist, om det skyldes rationaliseringsgevinster i forbindelse med omstruktureringer på klubområdet, reduktioner i kommunernes tilbud til børn og unge i fritiden, børnenes og de unges aftagende benyttelse eller klubbernes generelle rekrutteringsproblemer – eller en kombination af flere af disse forhold.

Efter kommunernes vurderinger vil antallet af ikke-pædagogisk uddannet klubpersonale dog være nogenlunde uforandret i de kommende år.

Klublederne gør opmærksom på, at klubberne de senere år har været nødt til at lægge mere vægt på det socialpædagogiske arbejde, og at den forebyggende indsats har skærpet behovet for uddannelse hos alle ansatte, uanset deres uddannelsesmæssige forudsætninger. Tidligere var klubberne et aktivitets- og værested for børn og unge, mens de i dag skal løse langt flere opgaver, fx i forhold til børn og unge med særlige sociale behov.

Det er blevet vanskeligere at fastholde de unges interesse for klubben. De unge opleves som mere flakkende, og lederne finder, at det er personalet og ikke klubben som helhed, som vælges til eller fra.

### **Klubdefinition**

Analysen tager udgangspunkt i en definition af klubber, som det var nødvendigt at formulere, da lovgivningen ikke indeholdt en sådan. "En klub for børn og unge defineres som et opholdssted uden for skoletiden med fritidsaktiviteter for børn og unge over 10 år, der mod betaling, men uden fremmødekontrol, frivilligt kan deltage i opholdsstedets aktiviteter". Sådanne klubber er der mere end 1500 af i kommunerne.

Definitionen er i analysen blevet anvendt til at frasorte andre fritidstilbud til børn og unge, fx skolefritidsordninger og fritidshjem, og det frivillige ungdomsarbejde i fx idrætsklubber. Frasorteringen betød, at der kunne fokuseres på de klubber for børn og unge, som også svarer til det, som i almindelighed betragtes som en "kommunal klub".

### **Klubbernes formål**

Generelt er klublederne meget opmærksomme på de formål, som gælder for klubberne. Det er desuden kommet frem, at de anvender formålene i deres vurderinger af, hvilke udviklings- og uddannelsesaktiviteter de iværksætter. Lederne er også opmærksomme på, at succesen for klubberne afhænger af, om børnene og de unge vil komme der. Derfor udfolder de store bestræbelse for at imødekomme klubmedlemmernes interesser gennem etablering af tilbud, som børnene og de unge finder spændende og vedkommende.

For den uddannelses- eller kursusudbyder, som ønsker at beskæftige sig med klubområdet, kan det efter konsulenternes vurdering være hensigtsmæssigt at orientere sig i formålsformuleringerne. Indholdet i formålene vil, udover indholdet i denne rapport, kunne bidrage til ideer om, hvad der i fremtiden vil være interessant for både de pædagogisk og de ikke-pædagogisk uddannede klubmedarbejdere.

### **Målgruppen, deres jobfunktioner og behov for uddannelsestilbud**

I denne undersøgelse har det ikke været muligt at tilvejebringe kvantitative data om antal, timetal eller anciennitet for de ikke-pædagoguddannede medarbejdere i klubber, idet denne personalegruppe ikke figurerer som en selvstændig gruppe i FLD eller Statistikbanken. BUPL har i en undersøgelse af klubområdet i 2008 beregnet, at der er ca. 3.500 ikke-pædagoguddannede medarbejdere i klubber efter dagtilbudsloven, ungdomsskoleklub og SFO-klub<sup>1</sup>.

For at få et billede af uddannelsesbehovet for de ikke-uddannede medarbejdere, har undersøgelsens kvalitative del undersøgt klubbernes anvendelse af denne personalegruppe, herunder deres jobfunktion.

Klublederne tegner det billede, at det ugentlige timetal for de ikke-uddannede typisk er lavere end for de pædagogisk uddannede. De klubber, der har aftenåbent, vil oftest være bemandede med ikke-uddannede. Således har de ikke-uddannede medarbejdere generelt en mere perifer time-

---

<sup>1</sup> Kortlægning af klubområdet 2008 - Undersøgelsen er udført af seniorkonsulent Susanne Pade og seniorkonsulent

Niels Glavind, Bureau 2000 for BUPL, november 2008



mæssig tilknytning til klubben. Det skal dog fremhæves, at der til trods for det typiske billede også er klubber, hvor de ikke-pædagoguddannede medarbejdere er på "fuld" tid.

På spørgsmålet om hvilken betydningen et lavt timetal har for de ikke-uddannedes mulighed for deltagelse i kurser/uddannelse, peger klublederne netop på den udfordring: Jo færre timer, de ikke-uddannede har, jo færre timer har de mulighed for at få fri/afsætte til kurser eller uddannelse og samtidig fastholde kontakten til klubben. For de ikke-uddannede, der "kun" har (få) timer om aftenen, vil det yderligere være afgørende, at kurser eller uddannelse foregår om aftenen (fx mellem 17-22) eller i weekenden. Antallet af timer har dermed betydning for muligheden for at deltage i kurser/uddannelse. Endvidere har det lave timetal en vis betydning, når klublederne skal prioritere, hvem der skal have tilbud om uddannelse/kurser.

For så vidt angår de ikke-uddannedes jobfunktion i klubberne, synes der ikke at være en egentlig formel opdeling af opgaver/funktioner mellem de uddannede og ikke-uddannede. Specialfunktioner og udarbejdelse af dokumentation ift. børn og unge varetages dog kun af de pædagogisk uddannede. Men ellers peger klublederne ikke på egentlig formelle faggrænser i det daglige klubarbejde.

Det betyder, at klubberne ikke nærmere definerer, hvilke aktiviteter og funktioner de ikke-uddannede skal kunne varetage og dermed, hvilke krav det stiller til deres kompetencer. Billedet er således, at de ikke-uddannede indgår i klubarbejdet på lige fod med de uddannede, også selv om deres faglige forudsætninger ikke er de samme.

Når klubberne ansætter ikke-uddannet personale, er det derfor ikke særlige aktiviteter/funktioner, de ansættes til at varetage. Klublederne siger samstemmende, at det først og fremmest er de almene personlige kompetencer, der vægtes hos ansøger, så som handlekraft, beslutsomhed, engagement, ærlighed, troværdighed og evnen til at sætte grænser og skabe relationer og tillid. Dernæst vægter klubberne, at ansøger har interesse for de aktiviteter, de kan tilføre klubben, og at de her igennem kan "fange og fastholde" de unge og opbygge relationer. Så selvom ansøger har kompetencer indenfor spil, musik, dans, lt o. lign. og dermed kan tilføre klubben nye aktiviteter, så er det ikke det vigtigste.

Denne vægtning mellem aktivitets- og personlige kompetencer giver et billede af, at de ikke-uddannede ansættes med de "rette" personlige kompetencer til at arbejde med børn og unge. Klublederne fremhæver, at det gør de ikke-uddannede naturligt optaget af og interesserede i fagligt at blive klædt på til klubarbejdet via kurser, temadage og uddannelse.

Eftersom undersøgelsens kvantitative del som nævnt ikke har kunnet give data, der kan beskrive målgruppens kendetegn/karakteristika, er 5 "idealtyper" på ikke-uddannede udviklet og afprøvet undervejs i undersøgelsens kvalitative del.

Idealtyperne har fået flg. benævnelse

1. "De frie fugle/snuserne"
2. "De brede hænder"
3. "Nørderne"
4. "De modne med livserfaring"
5. "Den professionelle (den fødte) pædagog"

De 5 "idealtyper" beskriver de ikke-uddannedes forskellige baggrunde/motiver for ansættelse, men ikke deres forskellige og konkrete uddannelsesbehov, timetal eller anciennitet. Derfor er "idealtyperne" alene et samlet billede af målgruppens forskellige erhvervs erfaringer, alder og modenhed. Det betyder, at en ikke-uddannet kan indpasses i én eller flere af "idealtyperne".

Når klublederne vurderer uddannelsesbehov if. til de 5 "idealtyper", har undersøgelsen vist, at det i en vis udstrækning afhænger af to forhold: De ikke-uddannedes alder/modenhed, erfaring og klubbernes ønske om at fastholde de dygtigste.

Klublederne oplever, at "de frie fugle/snuserne" udskiller sig ved bl.a. at være unge mennesker typisk i tyverne, der søger ansættelse:

- 1) Sideløbende med en igangværende uddannelse, der oftest er af pædagogisk art.
- 2) Med ønske om at afklare interessen for at søge optagelse på en pædagogisk uddannelse.
- 3) Fordi de som tidligere klubmedlem ønsker at være tilknyttet klubben gennem et arbejde.

Det særlige kendetegn ved denne "idealtipe" er, at de ikke-uddannede oftest har mindre modenhed og erhvervs erfaring og ofte vil være svingdørsmedarbejdere.

Klubberne er meget bevidste om at tiltrække de unge "frie fugle", der er i færd med at gennemføre en pædagogisk uddannelse. De opleves som meget fagligt interesserede og kvalificerede og kan være en genvej i klubbernes rekruttering af nye medarbejdere. Så for de ikke-uddannede "frie fugle", der er i færd med en pædagogisk uddannelse, vil tilbud om et egentligt uddannelsesforløb ikke være relevant. Derimod er det klubleder-

nes vurdering, at behovet for tilbud til klubber med "frie fugle", der er under uddannelse, i stedet skal handle om temadage for hele klubben.

For klubber med "snusere", der ikke er i gang med en pædagogisk uddannelse, vil tilbud om egentlig kompetencegivende uddannelse være meget relevant, idet klublederne tilkendegiver behovet for at bruge et sådant tilbud til at fastholde de rette medarbejdere også selv om det vil betyde, at den ikke-uddannede i uddannelsesforløbet vil have en væsentlig mindre tilknytning til klubben. Så for de klubber, der har "snusere", vil både tilbud om egentlige længerevarende uddannelsesforløb for den enkelte og temadage for alle ansatte være relevant.

Klublederne vurderer, at det behov for uddannelse/temadage, de "frie fugle/snuserne" har, er at få tilegnet sig pædagogiske metoder/indsigt, der direkte og konkret kan bruges i arbejdet med bl.a. at forstå/udvikle relationer og forebygge/håndtere fx konflikter.

For så vidt angår de øvrige "idealtyper", vurderer klublederne, at også her spiller alder, modenhed og erhvervs erfaring en rolle. Klublederne oplever det som et stort aktiv, at de mere modne ikke-uddannede bruger deres større livs- og erhvervs erfaring i arbejdet. Men klublederne oplever et behov for, at disse mere modne medarbejdere bliver i stand til at forholde sig pædagogisk til måden, hvorved de håndterer/relaterer sig til de unge.

Samlet betyder det, at uanset hvilke(n) "idealtyp(e)", de ikke-uddannede er kendetegnet ved, har de behov for uddannelse/temadage. Men behovet for og vægtning imellem metoder/værktøjer på den ene side og refleksion over egen praksis på den anden side afhænger af de ikke-uddannedes forudsætninger. Her viser undersøgelsen, at de ikke-uddannedes alder/modenhed og erhvervs erfaring er væsentlige parametre (rettesnor), når tilbud om uddannelse/temadage udarbejdes/gennemføres på klubområdet.

Det kan fremhæves, at kommunerne generelt ikke forventer et større antal ikke-pædagogisk uddannede klubansatte, og at klublederne målrettet sætter på at ansætte pædagogisk uddannet personale, hvis den mulighed er til stede. Klubber uden for uddannelsesbyerne har grundet deres beliggenhed og de timer de kan tilbyde svært ved at rekruttere. De vil derfor fortsat ansætte medarbejdere uden pædagogisk uddannelse.

### **Uddannelsespraksis i kommunerne og i klubberne**

Klublederne finder ikke, at kommunernes interne kursusudbud indeholder uddannelsesaktiviteter, som svarer til deres behov. I nogle kommuner er det et bevidst valg ikke at udbyde intern uddannelse til ikke-uddannede.

Når klubberne har behov for uddannelsesaktiviteter, vil de generelt sætse på fællesaktiviteter for hele personalet på pædagogiske dage med et tema. I de tilfælde, hvor der er behov for mere formel uddannelse af den enkelte, anvendes seminarierne. Efter klublederens vurdering fylder de individuelle forløb ikke meget for de ikke-pædagogisk uddannede medarbejdere.

Ungdomsringen er den eksterne kursusudbyder, som flittigst anvendes af klubberne. Blandt årsagerne omtaler klublederne, at Ungdomsringens undervisere har indgående kendskab til klubområdet og klubbernes virkelighed, og at de forekommer kompetente.

### **Kommunernes og klubbernes kendskab og brug af AMU**

Klublederne (og mange af kommunerne) er generelt ikke bekendt med de muligheder, som AMU-ordningen rummer, og de har ikke gjort brug af den. Kun ca. 20 af kommunerne har tilkendegivet, at de anvender/har anvendt AMU-ordningen. Anvendelsen af AMU-tilbudet har ikke betydning for, hvilke andre udbydere de benytter sig af. Kun få klubledere har benyttet AMU-kurser og deres vurdering er, at kurserne er nogenlunde relevante, at indholdet er rimeligt, men at deltagernes udbytte ikke er tilstrækkelig højt. Der er ikke i kommunerne et billede af, at AMU-kurser vil blive anvendt mere i fremtiden.

Generelt forventer kommunerne, at der i fremtiden vil være større efterspørgsel for kurser, der indeholder pædagogiske emner, mens de mere værkstedsorienterede fag ikke vil være efterspurgt. En vurdering, de deler med klublederne.

## **2. 1 Ideer til indhold i kursus- og uddannelses tilbud**

Klublederne siger samstemmende, at medarbejderne "skrider efter uddannelse", men at de oplever, at relevante tilbud ikke altid er til rådighed. Derfor er angivet de forslag, som klublederne fremsatte under interviewene.

### **Generelle kurser – at være ansat i en klub**

1. korte kurser med specielle emner, fx
  - a. retsplejeloven
  - b. serviceloven
  - c. tavshedspligt
  - d. den skærpede underretningspligt i praksis
2. hvad er klubber?
  - a. lovgrundlag
  - b. mission
3. kommunens tilbud til børn og unge

4. hvordan fungerer en kommune?
5. dokumentation og evaluering
6. arbejdsmiljø
7. personalesamarbejde
8. SSP og andre samarbejder
9. samarbejde med kommunens familierådgivning

Efter konsulenternes vurdering vil ovenstående emnerække være naturligt placeret som en opgave for den enkelte kommune, altså indgå i en kommunens interne kursustilbud. Emnerne har ikke alle generel karakter, men kræver kendskab til den enkelte kommunes rammer og vilkår. For mange af emner vil en ekstern kursusudbyder under AMU-ordningen kunne bidrage med tilbud. Det gælder dog ikke for emnerne nr. 3, 8 og 9, der er så specifikke for den enkelte kommune, at det vil være en for omfattende opgave at have et tilstrækkeligt kendskab til oplysningerne. Disse emner kan derfor overlades til kommunens egne undervisere.

Klublederne har foreslået, at en del af emnerne indarbejdes i de introduktionsprogrammer, som mange kommuner gennemfører. Emnerne vil være relevante for alle nyansatte klubfolk. Antallet af emner, der udbydes (internt i kommunen eller i tværkommunalt samarbejde) skal naturligvis afspejle behovet herfor. Behovet for disse kursus-”grundpakker” vurderes at være størst for den gruppe af ikke-uddannede, som i denne undersøgelse har fået benævnelsen ”frie fugle/snuserne”. De har ofte kortere ansættelse og intet forudgående kendskab til kommunen eller erfaring med klubområdet.

### **Pædagogiske kurser og temadage**

10. konflikthåndtering
11. relationspædagogik
12. pædagogisk metode
13. pædagogisk observation
14. anerkendende dialog
15. kommunikation
16. klubpædagogik
17. udviklingspsykologi
18. supervision
19. gruppeprocesser
20. mønsterbrydning
21. gadearbejde – metoder og vilkår

Emnerne herover er ordnet efter, i hvor mange tilfælde det enkelte emne er blevet omtalt af klublederne. Der er således ikke tale om en særlig sammenhæng mellem emnerne, men mere udtryk for, de emner der blandt

klublederne er mest påtrængende. Generelt afspejler emnevalgene det forhold, at klublederne i stigende grad oplever behovet for kompetenceudvikling blandt alle klubansatte. Et behov, der øges i takt med klubbernes mange og forskelligartede socialpædagogiske udfordringer.

Det skal bemærkes, at listen omfatter uddannelsesbehov for både de pædagogisk og de ikke-pædagogisk uddannede personalegrupper, idet klublederne kun i få tilfælde var i stand til at skelne mellem de to grupper, da de, som lederne sagde, "jo udførte det samme arbejde". Således vil behovet for kurser/temadag indenfor de nævnte emner være relevant for alle klubansatte. Men vægtningen af indhold og form (teori/praksis) skal naturligvis tilpasses ift. klubbens og de ansattes behov og forudsætninger. I den sammenhæng synes modenhed/livserfaring hos de ikke-uddannede at udgøre et opmærksomhedspunkt i forhold til kurser/temadage.

Blandt de yngre med mindre livserfaring, synes behovet at være viden om og metoder i pædagogiske arbejde, der direkte og konkret kan anvendes i arbejdet. Blandt de ældre og mere livserfarne synes der mere at være behov for at få indsigt i den måde, de i dag virker overfor børn og unge, og hvad der med afsæt i pædagogiske metoder og overvejelser kan arbejdes videre med.

For både den ovenstående række af pædagogiske emner og nedenstående række af temaer gælder, at der vil være store forskelle fra klub til klub med hensyn til det aktuelle behov, antallet af ikke-uddannede, deres timemæssige tilknytning. Bl.a. vil det gælde for de klubber, som har gademedarbejdere, at netop et tilbud til dem vil være betydelig højere placeret i rækken.

### **Temaer om børn/unge**

22. ungdomskultur
23. ungenetværk
24. misbrugsproblematikker
25. "fra barn til voksen"
26. pubertetsbørn
27. børn i sorg
28. de svage børn/unge
29. de stille piger / de stille børn/unge
30. arbejdet med 2-sprogede unge
31. ungdomsforskning – resultaterne og deres implikationer for praksis
32. børn og unge med særlige behov
33. arbejde med læsesvage og ikke-læse-interesserede børn og unge

Emnet "ungdomskultur" er omtalt flere gange af klublederne. De øvrige emner er omtalt af færre ledere.

### **Værktøjskurser**

- 34. projektledelse
- 35. naturlegeplads
- 36. brug af naturen
- 37. førstehjælp

Det er bemærkelsesværdigt, at forslagene til værkstedskurser er få – helt i tråd med, at lederne og kommunerne ikke anser dem for nødvendige i fremtiden, da de ansætter medarbejdere, der i forvejen har kompetencen.

Projektledelse synes at komme i fokus blandt de klubansatte. I hvert tilfælde har mange af lederne omtalt det som et nyt emne, som de skal have uddannet medarbejdere i. Lederne er opmærksomme på, at førstehjælp er obligatorisk, og derfor måske ikke burde indgå i listen.

## **2. 2 Krav til tidspunkt for kurser, antal kursustimer og undervisningsform**

I interviewrunden har klublederne fremhævet en række generelle forhold, som udbyder af temadage/kurser skal afklare med klubberne. Det handler om, hvornår i ugen/på dagen kurserne skal holdes, deres varighed samt undervisningsform og læringsfokus.

Hvis der er tale om et almindelig kursusudbud til de ikke-pædagogisk uddannede, er det afgørende, at det udbydes enten om aftenen (fra 17-22) eller i weekenden, eftersom mange af dem har andet arbejde i dagtimerne.

Hvis der er tale om en længerevarende grunduddannelse, ønsker klublederne modulopdeling/splitforløb, så deltagerne kan indpasse deltagelsen ift. behovet for timer/tilknytning til klubben.

Hvis der er tale om temadage/kompetenceudvikling for hele klubben, er det absolut nødvendigt, at udvikling og planlægning foregår i tæt samarbejde med klubben. Mange klubber har tilkendegivet, at et sådant tilbud oftest vil blive foretrukket frem for almindelige kurser, idet klubberne generelt oplever et behov for i fællesskab at få fælles fagligt fokus og kultur.

Klublederne ser gerne, at kurser afvikles i kort afstand til ansættelsesstedet. De er godt klar over, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at gennemføre kurser for ganske få medarbejdere. Derfor ser klublederne det også som en mulighed, at flere klubber går sammen i forhold til uddannelsesak-

tiviteter for personalet – ja, samarbejde over kommunegrænserne ser de også som en mulighed.

Om undervisningsformen og læringsfokus fremhæver klublederne kravet om, at indhold og form skal have en passende balance mellem teori (oplæg), refleksion og dialog om kobling til og anvendelse i daglig praksis. Endvidere må anvisninger og huskeregler for realisering af nye tilgange/arbejds måder ift. børn og unge gerne være støtteredskaber, som deltagerne direkte kan gøre brug af i dagligdagen.

I modulopbyggede/splitforløb foreslår klublederne, at deltagerne mellem modulerne afprøver det, de har lært – der så i konsekvens af det skal være praksisnært.

## **2. 3 Markedsføring**

Klublederne har om markedsføring fremhævet en række forslag og ønsker:

- Information om uddannelses tilbud/temadage o. lign. ønskes modtaget både elektronisk og som almindelig post, fx i form af jævnlige nyhedsbreve.
- Uddannelsesstederne må skabe personlig kontakt til klublederne (fx via kommunen centralt, områdeledelse eller klubledermøder).
- Uddannelsesstederne kunne etablere en kontaktpersonordning, evt. regionsopdelt, der løbende holder kontakt til klubberne, samler op på behov og koordinerer klubbernes ønske om at udvikle og gennemføre fælles temadage på tværs af klubber og kommuner.
- Uddannelsesstederne skal beskrive indhold, form, fagligt niveau, tid, timer, meritgivende og mulighederne for, at klubber alene eller sammen med andre klubber kan gøre brug af AMU-ordningen og få tilbud om temadag o. lign.
- AMU-ordningens og VEU-godtgørelsens regler skal forklares mere uddybende, således at klublederne kan danne sig et overblik over de økonomiske muligheder.
- Uddannelsesstederne kunne i samarbejde med kommunerne og klublederne udvikle kommunespecifikke tilbud, som kunne indgå i kommunernes interne kursusudbud.



### 3. Klubbernes lovgrundlag og resultaterne af en desk-research

I det følgende beskrives lovgrundlaget for oprettelse og drift af klubber i kommunerne og resultaterne af en desk-research af samtlige kommuners hjemmesider. Afsnittet afsluttes med overvejelser om, hvad der i analysearbejdet kan betragtes som 'en klub' med henblik på også at fokusere på de rette medarbejdere, som er indgået i analysearbejdet.

#### 3.0.1 Lovgrundlaget for klubberne

Klubber for børn og unge kan oprettes i medfør af følgende lovgivning:

Lbk. nr. 1049 af 28/8 2007 om Folkeskolen, hvoraf det fremgår i §3, stk. 4, at "Folkeskolen kan tilbyde børn optagelse i en skolefritidsordning, hvis børnene er optaget i skolen eller har nået den alder, hvor de tidligst ville kunne optages i børnehaveklasse."

Bestemmelsen er suppleret af Vejledning nr. 16 af 9/3 1999 om skolefritidsordninger, der fastslår, at skolefritidsordningen kan indrettes i overensstemmelse med lokale ønsker.

Bekendtgørelse om ungdomsskolens virksomhed nr. 913 af 3/10 2000, hvor det i §5 fremgår, at ungdomsskoletilbuddet også kan omfatte klub- og anden fritidsvirksomhed.

Lbk. nr. 535 af 14/6 2004 om støtte til folkeoplysende voksenvirksomhed, frivilligt folkeoplysende foreningsarbejde og daghøjskoler samt om Folkeuniversitetet (Folkeoplysningsloven), hvori det i kapitel 5 (§§ 14-20) fremgår, at "det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde rummer idræt samt idébestemt og samfundsengagerende børne- og ungdomsarbejde, hvortil der er knyttet betaling" (§14, stk. 2).

Lov nr. 501 af 6/6 2007 om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. for børn og unge (dagtilbudsloven), der i afsnit IV (§§ 65-77) gennemgår regler for klubtilbud. Af §66, stk. 1, fremgår, at "klubtilbud og anden socialpædagogiske fritidstilbud til større børn og unge kan etableres som institutioner eller i andre organisationsformer".

Det er i lovgivningen ikke nærmere afgrænset eller defineret, hvad der skal forstås ved 'en klub'.

### 3. 1 Formålene for klubvirksomhed

Uagtet denne analyse ikke omfatter klubvirksomhed i almindelighed, vil det være relevant at omtale lovgivningens formålsbestemmelser, da disse formål har betydning for det, som med rette kan forventes af den enkelte medarbejder i en klub, uanset medarbejderen har en pædagogisk mellem-lang videregående uddannelse eller ej.

#### Dagtilbudsloven

§ 1. Formålet med denne lov er at

- 1) fremme børns og unges trivsel, udvikling og læring gennem dag-, fritids- og klubtilbud samt andre socialpædagogiske fritidstilbud,
- 2) give familien fleksibilitet og valgmuligheder med hensyn til forskellige typer af tilbud og tilskud, så familien så vidt muligt kan tilrettelægge familie- og arbejdsliv efter familiens behov og ønsker,
- 3) forebygge negativ social arv og eksklusion, ved at de pædagogiske tilbud er en integreret del af både kommunens samlede generelle tilbud til børn og unge og af den forebyggende og støttende indsats over for børn og unge med behov for en særlig indsats, herunder børn og unge med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, og
- 4) skabe sammenhæng og kontinuitet mellem tilbuddene og gøre overgange mellem tilbuddene sammenhængende og alderssvarende udfordrende for børnene.

#### §3

*Stk. 3.* Kommunalbestyrelsen skal sikre, at dag-, fritids- og klubtilbud m.v. medvirker til udmøntningen af kommunens sammenhængende børnepolitik, jf. § 19, stk. 2, i lov om social service, herunder at tilbuddene medvirker til at

- 1) skabe indbyrdes sammenhæng mellem tilbuddene efter denne lov og andre relevante love og
- 2) yde særlig støtte til de børn og unge under 18 år, der har behov herfor.

**§ 65.** Klubtilbud og andre socialpædagogiske fritidstilbud til større børn og unge skal i samarbejde med børnene og de unge skabe aktiviteter og samværsformer, der fremmer den enkeltes alsidige udvikling, selvstændighed og forståelse for demokrati. Klubtilbud m.v. skal som led heri bidrage til at udvikle børns og unges evne til at indgå i forpligtende relationer og fællesskaber.

*Stk. 2.* Klubtilbud m.v. indgår i kommunens generelle fritidstilbud til større børn og unge og skal efter kommunalbestyrelsens beslutning også kunne rette sit arbejde mod større børn og unge med behov for støtte. Aktiviteterne i tilbuddene skal afspejle målgruppens alder og bredde.

*Stk. 3.* Klubtilbud m.v. skal give større børn og unge kendskab til øvrige aktivitets-, kultur- og fritidstilbud, så børnene og de unge bliver i stand til selv at tilrettelægge deres fritidsliv, når de ikke er i klubtilbud m.v.

*Stk. 4.* Klubtilbud m.v. skal støtte de større børn og unge i deres fremtidige muligheder på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet.

*Stk. 5.* Kommunalbestyrelsen fastsætter retningslinjer, der sikrer børns og unges indflydelse på indholdet i det enkelte tilbud. Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at reglerne om forældrebestyrelser, jf. §§ 14-16, skal finde anvendelse på visse tilbud.

### **Ungdomsskoleloven**

**§ 1.** Ungdomsskolen skal give unge mulighed for at fæstne og uddybe deres kundskaber, give dem forståelse af og dygtiggøre dem til samfundslivet og bidrage til at give deres tilværelse forøget indhold samt udvikle deres interesse for og evne til aktiv medvirken i et demokratisk samfund.

### **Folkeoplysningsloven**

**§ 14.** Formålet med det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde er med udgangspunkt i aktiviteten og i det forpligtende fællesskab at styrke folkeoplysningen og dermed medlemmernes evne og lyst til at tage ansvar for eget liv og til at deltage aktivt og engageret i samfundslivet.

*Stk. 2.* Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde rummer idræt samt idébestemt og samfundsengagerende børne- og ungdomsarbejde, hvortil der er knyttet deltagerbetaling.

### **Folkeskoleloven**

**§ 1.** Folkeskolen skal i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der: forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere, gør dem fortrolige med dansk kultur og historie, giver dem forståelse for andre lande og kulturer, bidrager til deres forståelse for menneskets samspil med naturen og fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling.

*Stk. 2.* Folkeskolen skal udvikle arbejdsmetoder og skabe rammer for oplevelse, fordybelse og virkelyst, så eleverne udvikler erkendelse og fantasi og får tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle.

*Stk. 3.* Folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre. Skolens virke skal derfor være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

Der er i folkeskoleloven ikke omtalt et særskilt formål for klubvirksomhed. Det kan ikke antages, at folkeskolens formålsparagraf i sit fulde omfang omfatter klubvirksomheden.

### 3. 2 Resultaterne af desk-research

I forbindelse med analysen er samtlige kommuners hjemmesider blevet gennemgået for klubtilbud. Det har været nødvendigt at supplere desk-researchen med Ungdomsringens klubregister og Mostrups Kommunalhåndbog, hvor oplysningerne på kommunernes hjemmesider manglede eller var åbenlyst utilstrækkelige.<sup>2</sup>

#### 3. 2. 1 Kategorierne

Fritidsklub dækker over nogen variation. En del tilbydes af skolernes skolefritidsordninger, typisk som SFOII og SFOIII. Andre tilbydes af ungdomsskoler, og endelig er nogle selvstændige fritidsklubber, drevet af enten kommune eller private. Sådanne juniorklubber indgår under denne kategori.

Ungdomsklubber tilbydes oftest af kommunernes ungdomsskoler. Et mindre antal er selvstændige ungdomsklubber, drevet af kommunen eller (ofte) private.

Klub som en del af en integreret institution er fritidsklubber, som er tilknyttet en aldersintegreret daginstitution (børnehave/fritidshjem og -klub).

Fritids- og ungdomsklubber i samme institution er oftest placeret i fritidscentre eller ungdomsskoler, som tilbyder begge klubformer. Det skal bemærkes, at antallet af klubber i det enkelte tilbud ikke er optalt, da de oplysninger oftest ikke var tilgængelige.

Temaklub er fritids- eller ungdomsklub med et særligt sigte. Mange er byggelegetid, mens andre er orienteret mod idræts- eller hobbyaktiviteter.

Klubber for psykisk (og fysisk) handicappede er klubber for denne børne-/ungegruppe. Der skelnes her ikke mellem fritids- eller ungdomsklubber.

Der er to klubber for 2-sprogede piger og en enkelt klub kun for piger.

I opgørelsen af antallet af klubber er der set bort fra klubber med meget begrænset åbningstid. Fx har desk-researchen afdækket klubber, der kun havde åbent en tirsdag kl. 20-22. Sådanne klubber er ikke medtaget.

Der er i nogle kommuner selvejende klubtilbud. Sådanne klubber er ikke altid inkluderet i kommunernes oversigter for klubber til børn og unge. Ungdomsringens klubregister indeholder nogle af disse klubber, men ikke alle, da registret kun indeholder klubber, som er medlem af Ungdomsringen.

---

<sup>2</sup> En samlet oversigt for desk-research er vedlagt som bilag

Generelt er der derfor set bort fra selvejende klubber for børn og unge, da datamaterialet ikke kan anses for fyldestgørende.

På nogle kommuners hjemmesider er der ikke anført klubber. I de tilfælde er anvendt Mostrups Kommunalhåndbog, evt. suppleret med Ungdomsringens klubregister til kontrol.

Antallet af medarbejdere (årsværk) i den enkelte klub er ikke til rådighed på kommunernes hjemmesider eller på de enkelte klubbers sites. Det har derfor ikke været muligt at medtage medarbejderantallet i oversigten.

Antallet af børn og unge i klubberne er ikke medtaget, da oplysningerne herom almindeligvis ikke har været til rådighed. Desuden er antallet af børn og unge uden interesse for denne analyse, der er fokuseret mod nogle af medarbejdernes kompetencebehov.

### **3. 2. 2 Hvad er 'en klub' i denne analyse?**

En klub i denne analyse defineres som:

"En klub for børn og unge defineres som et opholdssted uden for skoletiden med fritidsaktiviteter for børn og unge over 10 år, der mod betaling, men uden fremmødekontrol, frivilligt kan deltage i opholdsstedets aktiviteter".

Efter definitionen har personalet pligt til at tilrettelægge aktiviteter, men skal ikke foretage fremmødekontrol, som tilfældet fx er i en SFO og et fritidshjem, men ikke i en ungdomsskoles klubber. Deraf følger, at den personalegruppe, som analysen retter sig mod, kan defineres ved,

"at de i hovedparten af arbejdstiden arbejder med fritidsaktiviteter, som tilbydes af en klub, men ikke har gennemført en kort eller mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse".

### **3. 2. 3 Antallet af medarbejdere i den relevante gruppe**

Desk-researchen giver ikke svar på størrelsen af den medarbejdergruppe, som er i analysens kernegruppe. Det er derfor undersøgt i Det Fælleskommunale Løndatakontor (FDL), om de havde opgørelser, som kunne anvendes. Tilsvarende er der forespurgt i BUPL, der organiserer gruppen, om de havde oplysninger om antallet. Begge steder var svaret benægtende. I konsekvens heraf indgik spørgsmål om antallet i det spørgeskema, som blev sendt til kommunerne.

## 4. Spørgeskemaundersøgelse

Der er i perioden 31. oktober til 20. november 2008 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle 98 kommuner om klubforhold og uddannelse af klubmedarbejdere uden en mellemlang, videregående pædagogisk uddannelse. Undersøgelsen var baseret på et elektronisk spørgeskema, som blev sendt til kommunernes hovedadresser med anmodning om videresendelse, idet der ikke i nogen af kommunerne var en chef for klubområdet, som kunne modtage skemaet direkte.

Der er modtaget svar fra 50 kommuner, fordelt på 55 svarskemaer, da nogle kommuner har afgivet svar fra to forvaltninger. Desuden har 5 kommuner meddelt, at de ikke kunne besvare spørgeskemaet, idet de ikke havde klubber eller ikke havde ansat ikke-uddannede klubmedarbejdere.

Respondenterne fordeler sig over alle typer (sammenlagte og ikke-sammenlagte) og størrelser af kommuner og over alle regioner. Dog har de 4 største kommuner (København, Århus, Ålborg og Odense) ikke svaret. Endvidere var Esbjerg Kommune en af de kommuner, som ikke havde medarbejdere i klubberne uden en pædagogisk uddannelse e. lign., hvorfor de ikke har svaret på spørgeskemaet. Disse sidste forhold blev imødegået gennem at inddrage ledere fra de største kommuner i interviewrunden blandt klubledere.

Med disse bemærkninger vurderes det, at svarene er repræsentative for kommunerne. Svarene vil derfor kunne danne grundlag for konklusioner, der gælder for kommunerne under et.

### 4.1 Fakta

Det fremgår af svarene, at 93% af kommunerne har ansat færre end 100 medarbejdere i klubberne. Tre kommuner har mellem 100-200 medarbejdere på området og en enkelt har 300-400 ansat i klubberne. Antallet af månedslønnede ikke-pædagoguddannede klubansatte fordeler sig på samme måde. Det er vurderingen, at de angivne antal af ikke-pædagoguddannede klubansatte må bero på en fejl i udfyldelsen af spørgeskemaet.

Tabel 1.

Det forventede antal ikke-pædagoguddannede klubansatte i de kommende tre år vil være	Total	
	Procent	Antal
faldende	11%	6
som nu	56%	31
stigende	15%	8
ved ikke	9%	5
evt. uddybning	9%	5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Kommunerne blev spurgt til deres vurdering af antallet af ikke-pædagoguddannede klubfolk for de kommende tre år. Som det fremgår af tabel 1, forventer kommunerne generelt, at antallet vil være som nu. Som årsag til et eventuelt fald i antallet angives, at der nu mest ansættes uddannede pædagoger, eller at kommunen gør en særlig indsats for at udanne til pædagog eller på et niveau, der så nogenlunde svarer til det.

## 4. 2 De anvendte uddannelsestilbud

### 4. 2. 1 De nuværende tilbud

Kommunerne er blevet spurgt til, hvilke uddannelsesudbydere de anvender i uddannelsestilbuddet til de ikke-pædagoguddannede klubansatte. Svarmulighederne var 1) kommunens egne tilbud, 2) AMU-kurser, 3) seminarierne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup (der tilbyder kurser til gruppen), 4) private konsulentfirmaer, 5) andre pædagogseminariers kurser, 6) COK (Center for offentlig kompetenceudvikling) eller 7) andre kursusudbydere.

Svarene på spørgsmålene fremgår af tabellerne 2-7. Af tabel 2 fremgår, at kommunerne i stor udstrækning anvender egne kursustilbud, men også at ca. 1/3 af dem ikke anvender denne mulighed. Årsagen er i nogle af kommentarerne, at kommunerne ikke har kursustilbud til denne gruppe specielt, men generelt på det pædagogiske område.

Tabel 3 og 5 har samme fordeling, nemlig at ca. 2/3 af kommunerne ikke anvender AMU-kurser eller tilbud fra private konsulentfirmaer. ¼ af kommunerne bruger seminarierne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup, mens ¾ ikke gør (tabel 4). Lige ved 2/3 af kommunerne bruger ikke andre seminariers uddannelsestilbud til de ikke-pædagoguddannede klubfolk (tabel 6). Den overvejende del af kommunerne bruger ikke tilbud fra COK, jf. tabel 7.

Tabel 2

Kommunens egne tilbud?	Total	
	Procent	Antal
Ja	62%	34
Nej	38%	21
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 3

AMU-kurser?	Total	
	Procent	Antal
Ja	35%	19
Nej	65%	35
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>

Tabel 4

Pædagogseminarerne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup (ikke AMU-kurser)?	Total	
	Procent	Antal
Ja	24%	13
Nej	76%	42
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Det er blevet undersøgt, om de kommuner, som anvender enten AMU-kurser eller de tre seminarier i Kolding, Esbjerg og Ballerup, adskiller sig fra de øvrige kommuner, hvad angår deres svar på alle spørgsmål. Fx kunne der være en hypotese om, at de anvender en bredere vifte af udbydere, end kommunerne generelt.

Undersøgelsen viser, at disse kommuner generelt ikke svarer anderledes på de øvrige spørgsmål end de andre kommuner. Deres svar kan derfor med forsigtighed betragtes som gyldige for også de af kommunerne, som ikke anvender AMU-kurser eller de tre seminarier. Hypotesen ovenfor er derfor heller ikke gyldig.

Tabel 5

Kurser tilbudt af private konsulentfirmaer?	Total	
	Procent	Antal
Ja	35%	19
Nej	65%	36
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>



Tabel 6

Andre pædagogseminarers kurser (ikke AMU-kurser)?	Total	
	Procent	Antal
Ja	36%	20
Nej	64%	35
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 7

COK?	Total	
	Procent	Antal
Ja	18%	10
Nej	82%	45
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Kommunerne blev desuden spurgt, om de anvendte andre udbydere. Det gjorde ca. halvdelen af dem. Der blev angivet en bred vifte af udbydere, men det typiske svar var, at man også anvendte Ungdomsringens kursus-tilbud.

#### 4. 2. 2 Den forventede anvendelse

Kommunerne blev bedt om at vurdere, hvilke kursusudbydere til de ikke-pædagoguddannede klubfolk, de ville anvende i de næste 5-10 år. For hver af de kategorier, som er omtalt ovenfor, skulle kommunerne vurdere, om anvendelsen ville være større, den samme eller mindre end nu. Desuden kunne de svare, at de ikke kunne vurdere forholdet. Svarene fremgår af tabellerne 8-13 nedenfor.

Tabel 8

Kommunens egne tilbud	Total	
	Procent	Antal
Mere	29%	16
Det samme	51%	28
Mindre	2%	1
Ved ikke	18%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Som det fremgår af tabel 8, forventer kommunerne i øget grad at anvende egne tilbud til gruppen, idet ca. halvdelen forventer samme niveau som nu og lige ved 30% vil forøge anvendelsen af egne tilbud. Det kan ikke på det foreliggende grundlag vurderes, i hvilken grad svarene er fremprovokeret af denne undersøgelses indhold – har den fx henledt opmærksomheden på et

område, som hidtil ikke har haft en større opmærksomhed i forvaltningerne – eller om svarene er udtryk for, at de nu større kommuner generelt vil udbyde flere lokale kurser og uddannelsesmuligheder. Derfor blev dette spørgsmål rejst under interviewrunden med klublederne.

Tabel 9

AMU-kurser	Total	
	Procent	Antal
Mere	15%	8
Det samme	41%	22
Mindre	6%	3
Ved ikke	39%	21
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>

Tabel 9 viser vurderingen af anvendelsen af AMU-kurser. Igen fremgår det, at kommunerne vurderer, at de i øget grad vil anvende AMUs kurser. Dog er næsten 4 af hver 10. i tvivl.

Tabel 10

Pædagogseminarerne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup (ikke AMU-kurser)	Total	
	Procent	Antal
Mere	15%	8
Det samme	35%	19
Mindre	7%	4
Ved ikke	44%	24
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Det er blevet undersøgt, om de kommuner, som svarer, at de vil anvende AMU-kurser eller de tre seminarier mere end tidligere, adskiller sig ved deres svar på de andre spørgsmål fra de øvrige kommuner.

Undersøgelsen viste, at dette ikke var tilfældet for de øvrige svar. Desuden viste undersøgelsen, at der ikke er et 1:1 sammenfald mellem de, som vil øge anvendelsen, og de kommuner, som tidligere har anvendt AMU-kurser eller de tre seminarier. Dog er der en lille overvægt til de, som har erfaringer med at anvende AMU og de tre seminarier. Igen kan situationen være, at spørgeskemaundersøgelsen har bidraget til at skabe opmærksomhed på de (måske ubenyttede) muligheder for kurser, som tilbydes netop her. Spørgsmålet blev rejst overfor klublederne i interviewrunden.

Tabel 11

	Total	
Kurser tilbudt af eksterne konsulentfirmaer	Procent	Antal
Mere	13%	7
Det samme	44%	24
Mindre	7%	4
Ved ikke	36%	20
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 12

	Total	
Andre pædagogseminarers kurser (ikke AMU-kurser)	Procent	Antal
Mere	18%	10
Det samme	38%	21
Mindre	4%	2
Ved ikke	40%	22
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 13

	Total	
COK	Procent	Antal
Mere	7%	4
Det samme	35%	19
Mindre	4%	2
Ved ikke	55%	30
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Fordelingen af svarene i tabellerne 10-13 er relativt ensartet. Kommunernes vurdering er, at de i nogenlunde samme grad som nu vil anvende private konsulentfirmaer, pædagogseminarier og COK. Desuden er det fælles, at der i alle svarkategorier er relativt mange, som ikke kan vurdere spørgsmålet.

Kommunerne blev desuden spurgt, om de havde tænkt at anvende andre kursusudbydere, end de nævnte, og igen var det typiske svar, at Ungdomsringens kurser også ville blive anvendt i fremtiden.

#### 4. 2. 3 AMUs kurser

For at tilgodese den samlede analyses formål blev der spurgt særligt til kommunernes anvendelse af AMUs kurser, idet de, som havde svaret, at

de anvendte dem, også blev spurgt om deres vurdering af kurserne. Der blev spurgt til 1) kursernes relevans, 2) kursernes indhold, 3) deltagerens udbytte og 4) om kurserne svarede til kommunens/deltagerens behov.

Svarene fremgår af nedenstående tabeller 14-17, hvor vurderingerne går fra "1" (dårligst) til "5" (bedst).

Tabel 14

Kursernes relevans	Total	
	Procent	Antal
1	9%	2
2	27%	6
3	45%	10
4	18%	4
5	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

Tabel 15

Kursernes indhold	Total	
	Procent	Antal
1	5%	1
2	36%	8
3	50%	11
4	9%	2
5	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

Tabel 16

Deltagerens udbytte	Total	
	Procent	Antal
1	5%	1
2	41%	9
3	41%	9
4	9%	2
5	5%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>

Tabel 17

Svarer til kommunens/deltagerens behov	Total	
	Procent	Antal
1	10%	2
2	43%	9
3	43%	9
4	5%	1
5	0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>

Igen kan der konstateres en vis ensartethed i de afgivne svar, idet kommunerne på alle delspørgsmål vurderer mellem 2-3, dog med den forskel, at bedømmelsen af kursernes relevans og indhold er en smule mere positiv end for de øvrige.

Generelt kan det konkluderes, at AMUs kurser ikke vurderes højt af kommunerne, hvilket kan være en af måske flere grunde til, at de ikke bliver anvendt i større udstrækning, end tilfældet er.

Som supplement til spørgsmålene om anvendelsen af AMUs kurser, blev kommunerne bedt om at vurdere klubledernes kendskab til den mulighed. Det kom der følgende svar ud af, jf. tabel 18.

Tabel 18

I hvilken udstrækning har klublederne kendskab til AMUs tilbud til de ikke-pædagoguddannede klubansatte	Total	
	Procent	Antal
De kender dem særdeles godt	2%	1
De kender noget til dem	40%	21
De har kun begrænset viden om dem	32%	17
De kender ikke til dem	15%	8
Evt. uddybning	11%	6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>

Som det kan ses af svarene, er det den generelle vurdering, at klublederne ikke har et indgående kendskab til de muligheder, AMU-centrene stiller til rådighed for de ikke-pædagoguddannede klubansatte. Ca.  $\frac{3}{4}$  af lederne har noget eller begrænset kendskab til dem.

### 4. 3 Uddannelsesefterspørgsel

Kommunerne blev spurgt om, hvilke emner/temaer de ikke-pædagog-uddannede klubansatte anvender, og hvilke de forventes at gøre brug af i fremtiden.

#### 4. 3. 1 Den nuværende uddannelsesefterspørgsel

I forbindelse med en afdækning af, hvilke emner/temaer de ikke-pædagog-uddannede klubansatte havde søgt, fremkom følgende svar, jf. tabel 19-22.

Tabel 19

Personale og samarbejde (f.eks. kommunikation eller personlig udvikling)?	Total	
	Procent	Antal
Aldrig	15%	8
Sjældent	22%	12
Ind imellem	36%	20
Ofte	25%	14
Meget ofte	2%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 20

Metoder og redskaber (f.eks. dokumentation, observationsmetoder eller projektarbejde)?	Total	
	Procent	Antal
Aldrig	20%	11
Sjældent	18%	10
Ind imellem	36%	20
Ofte	22%	12
Meget ofte	4%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 21

Pædagogik samt børn og unges udvikling?	Total	
	Procent	Antal
Aldrig	7%	4
Sjældent	5%	3
Ind imellem	35%	19
Ofte	44%	24
Meget ofte	9%	5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 22

Aktiviteter (f.eks. drageflyvning, drama, værkstedsaktiviteter)?	Total	
	Procent	Antal
Aldrig	16%	9
Sjældent	15%	8
Ind imellem	35%	19
Ofte	31%	17
Meget ofte	4%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Det kan ses af tabellerne, at den almindeligste grund til at søge kurser for de ikke-pædagoguddannede klubansatte er et ønske om at kvalificere sig inden for temaerne "pædagogik samt børn og unges udvikling" og "aktiviteter", mens der er mindre søgning til "metoder og redskaber". Mellem de temaer placerer temaet "personale og samarbejde" sig, idet svarene på det spørgsmål ikke har nogen klar retning, men er ligeligt fordelt mellem 'sjældent' og 'ofte'.

#### 4. 3. 2 Den fremtidige uddannelsesefterspørgsel

I forlængelse af spørgsmålene ovenfor blev kommunerne bedt om at vurdere, hvilket uddannelsesindhold der vil være vigtigt for de ikke-pædagoguddannede klubfolk i de næste 5-10 år. Svarene fremgår af tabel 23-26.

Tabel 23

Personale og samarbejde (f.eks. kommunikation eller personlig udvikling)?	Total	
	Procent	Antal
Ikke vigtigt	5%	3
Mindre vigtigt	11%	6
Hverken eller	18%	10
Vigtigt	55%	30
Meget vigtigt	11%	6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 24

Metoder og redskaber (f.eks. dokumentation, observationsmetoder eller projektarbejde)?	Total	
	Procent	Antal
Ikke vigtigt	4%	2
Mindre vigtigt	20%	11
Hverken eller	16%	9
Vigtigt	42%	23
Meget vigtigt	18%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 25

Aktiviteter (f.eks. drageflyvning, drama, værkstedsaktiviteter)?	Total	
	Procent	Antal
Ikke vigtigt	11%	6
Mindre vigtigt	29%	16
Hverken eller	22%	12
Vigtigt	35%	19
Meget vigtigt	4%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Tabel 26

Pædagogik samt børn og unges udvikling?	Total	
	Procent	Antal
Ikke vigtigt	2%	1
Mindre vigtigt	4%	2
Hverken eller	11%	6
Vigtigt	51%	28
Meget vigtigt	33%	18
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>

Det fremgår af svarene, at kommunerne anser temaerne "personale og samarbejde", "metoder og redskaber" og "pædagogik samt børn og unges udvikling" for de mest vigtige og med klar størst vigtighed til "pædagogik samt børn og unges udvikling", mens vigtigheden af temaet "aktiviteter" ikke anses som helt så stor.

I forhold til det nuværende søgemønster kan der ses en tydelig forskel, hvad angår temaet "personale og samarbejde", der af kommunerne vurderes væsentligt mere vigtigt i fremtiden end det, som er udtrykt gennem den aktuelle søgning. Tilsvarende gælder for temaet "metoder og redskaber", mens temaet "pædagogik samt børn og unges udvikling" uforandret er væsentligt, svarende til stor søgning.

## 5. Interviewrundens resultater

På baggrund af en interviewguide (se bilag) er der blevet gennemført i alt 7 fokusgruppeinterviews med i alt 32 klubledere. En oversigt fremgår af bilag 4. Lederne fordelte sig over alle regioner, typer af kommuner (store/små; sammenlagte/ikke-sammenlagte), forskellig lovgivning og mellem fritids- og ungdomsklubber. De fleste var udpeget af de kommuner, som havde svaret på spørgeskemaet, dog er tilføjet ledere fra Århus, Ålborg og Odense, idet



det blev anset for væsentligt, at også disse kommuner var repræsenteret på trods af, at de ikke havde besvaret spørgeskemaet.

Der blev tidligt i interviewrunden klart, at klubbernes forskelligheder giver forskelle i behov og muligheder. Forskellene synes at være knyttet til:

- A. Klubbens størrelse og sammensætning af personalet
- B. Om klubben er alene eller er en del af en større institution
- C. Klubbens placering i landet – vedrører rekruttering og muligheden for fuldtidsstillinger

Ad A og B.

Almindeligvis er der forskel på størrelsen af institutionen, antal børn og unge samt antallet af personaler med og uden pædagogisk uddannelse, herunder deres ansættelsesgrad. Dernæst er der forskel på, om klubben er organisatorisk og ledelsesmæssigt tilknyttet en ungdomsskole eller skole. Disse klubber er karakteriseret ved at have et tværfagligt samarbejde, hvori også de ikke-pædagogisk uddannede indgår.

Ad C

Klubbernes geografiske beliggenhed har stor betydning for klubbernes vilkår/udfordringer med at tiltrække personale og tilbyde fuldtidsstillinger. Jo længere væk fra byer og uddannelsessteder, klubberne ligger, jo vanskeligere har de ved at rekruttere personale. For nogle klubber er det et grundvilkår, der i højere grad gør fastansættelse af personaler uden pædagogisk uddannelse nødvendig.

Beliggenhed indenfor byerne spiller også en rolle for klubbernes vilkår/udfordringer. Særligt synes de klubber, der ligger i områder med socialt belastede børn og unge at have andre og særlige socialpædagogiske udfordringer, end de klubber, der fungerer i områder med færre eller ingen belastede børn og unge.

Der er således en stor mangfoldighed og variation mellem klubberne. En variation, der udspringer af de forskellige vilkår/udfordringer, som klubberne har.

En særlig forskel er betinget af klubbernes:

- Samlede pædagogiske kompetencer og rekrutteringssituation
- Organisatoriske placering og tværfaglige samarbejde
- Omfanget/karakteren af børn/unge med særlige behov.

De klubber, der grundet beliggenhed har flere ikke-uddannede personaler, og som samtidig har børn og unge med særlige socialpædagogiske udfor-

dringer, har et mere udtalt behov for viden om og færdigheder indenfor en vifte af almenpædagogik, end andre klubber. De klubber, der grundet vanskeligheder med at rekruttere uddannet personale, ansætter ikke-uddannede i faste stillinger med timetal som de uddannede, har særligt behov for tilbud om egentlig uddannelse. Det være sig seminariernes klubuddannelse, der kan gennemføres sideløbende med klubarbejdet.

## **5. 1 Uddannelsesbehov og -planer**

Klubberne oplever, at udviklingen de senere år er gået i retning af mere vægt på socialpædagogisk arbejde med marginalgrupper og belastede unge. Det har betydet, at den forebyggende indsats og de krav/udfordringer, der følger heraf, i særdeleshed har skærpet behovet for uddannelse også hos de ikke-pædagogisk uddannede. Hvor klubberne tidligere mere var et aktivitets- og værested for børn og unge, står klubberne i dag med en flæthed af opgaver og udfordringer. Opgaver og udfordringer, der ikke alene udspringer af det øgede fokus på og omfang af børn og unge med særlige sociale behov – men også for nogle kommuner – af nye samarbejdsflader i almindelighed eller konkrete organisatorisk fornyelse af klubområdet.

I det nære oplever klubberne, at udviklingen i børne- og ungekulturen i almindelighed udfordrer deres arbejde med at fastholde børnenes og de unges interesse og relationer til klubberne. Klubberne angiver, at udbredelsen af bl.a. mobiltelefoni i de senere år har betydet, at de unge ikke i samme grad som tidligere bruger klubben som et naturligt mødested. De unge opleves som mere flakkende, der træffer dag-til-dag til- og fra valg om, hvorvidt klubbens aktiviteter og personale har deres interesse.

Dette "nye" mønster i de unges brug af klub fremhæves som en udfordring for klubbernes måde at "tiltrække/fastholde" de unges interesse. Dette fremhæves som en mærkbar forandring, der de senere år har betydet en skærpet opmærksomhed i klubberne på at skabe relationer og aktiviteter, der kan samle og interessere de gruppeorienterede børn og unge. Det opleves, at det er personalet og ikke klubben som helhed, som vælges til eller fra.

## **5. 2 Anvendelse af ikke-pædagoguddannede klubansatte**

### **5. 2. 1 Korttidsansatte, vikarer eller del af den faste stok?**

Personalegruppen med ingen pædagogisk uddannelse ansættes typisk med et fåtal af timer om ugen eller som en fast del af de vikarer, klubben anvender. Deres arbejdstid i klubben er typisk om aftenen, idet de har andet arbejde eller studier om dagen. Dog er der klubber, som i kortere eller længere perioder har ikke-uddannede ansatte, der arbejder om dagen. Og

hvis klubben har en kombination af fritidsklub/juniorklub og ungdomsklub, er der flere ikke-uddannede i kombinationsstillinger med flere timer - både som dag- og aftenarbejde. Men det typiske billede er, at de ikke-uddannede har færre timer end de uddannede, og at timerne primært er om aftenen eller som timevikar om dagen.

På spørgsmålet om, hvad klubberne særligt vægter i ansættelse af de ikke-uddannede, bliver følgende personlige kompetencer fremhævet: Handlekraftig, beslutsom, engageret, ærlig, troværdig, i stand til at sætte grænser og skabe relationer og tillid. Dernæst vægtes det, at de med deres ansættelse kan tilføre klubben aktiviteter, som kan være omdrejningspunkt for at opbygge relationer til klubbens børn og unge. Personalets personlige evne til at "fange/fastholde" de unges interesse bliver også fremhævet som særligt afgørende, når der ansættes ikke-uddannet personale. For de ikke-uddannede, som arbejder om aftenen, er det særlig væsentligt, at de har handlekraft, beslutsomhed og modenhed, idet de skal kunne håndtere de udfordringer, der kan være med unge, der benytter sig af klubtilbuddet om aftenen.

I et forsøg på at beskrive gruppen af ikke-uddannede personaler, er følgende "arketyper" udarbejdet. Her er søgt fremhævet det, som synes at være kendetegnende/karakteristisk for den personalegruppe.

#### De frie fugle / snuserne

Denne gruppe er typisk unge i tyverne, der tager sig et job sideløbende med en igangværende uddannelse, der for nogle er af pædagogisk art og for andre af anden art. Andre søger ansættelse for derigennem at afklare deres interesse for at søge optagelse på en pædagogisk uddannelse. Denne gruppe er således karakteriseret ved at være frie fugle/snusere, der i en periode tager ansættelse i klubberne. I klubbernes valg indenfor denne gruppe bliver de unge under pædagogisk uddannelse foretrukket. Klubberne er meget bevidste om at foretrække de unge, der er i færd med at gennemføre en pædagogisk uddannelse. De opleves som mere fagligt interesserede og kvalificerede og kan være den direkte vej i klubbernes rekruttering af nye medarbejdere.

#### De brede hænder

Personerne i denne gruppe er typisk ældre og mere modne, der sideløbende med andet arbejde som fx håndværker har beskæftigelse indenfor klubområdet. De brede hænder er kendetegnet ved at have praktisk arbejds erfaring, personlig fasthed og væremåde.

### Nørderne

Denne gruppe ansatte er ikke af en bestemt alder, men kendetegnet ved at have stor interesse, engagement og viden om særlige aktiviteter som fx It, rollespil, værksted, drama, dans, sport. Denne gruppe er attraktive via deres tilbud om aktiviteter, hvorigennem de knytter kontakt til de unge.

### De modne med livserfaring

Denne gruppe er typisk ældre og modne med livserfaring, der kan fremstå som "rollemodel" for de unge. En rollemodel, de unge kan spejle sig i og støtte sig op ad i spørgsmål som fx at tage ansvar for egne handlinger og for hinanden, god opførelse, sprog og relationer.

### Den professionelle ('den fødte') pædagog

I denne gruppe findes de ubevidst kompetente, der uafhængig af alder og livserfaring har et naturligt talent for at indgå og bygge stærke relationer til børn og unge.

### Generelt om udfordringerne for de 5 "arketyper"

Fælles for de 5 "arketyper" og deres ansættelse er, som tidligere nævnt, en række kernekompetencer som handlekraft, beslutsomhed, engagement, ærlighed, troværdighed og evne til at sætte grænser, skabe relationer og tillid. Som ikke-uddannede vil disse kompetencer i stor udstrækning bero på ens alder, modenhed og livserfaring (i mindre grad gældende for "den fødte" pædagog). Og netop dette synes at spille en særlig stor rolle for, hvordan de ikke-uddannede håndterer kontakt og relationer til klubbens børn og unge.

Blandt de yngre ikke-uddannede med mindre modenhed og livserfaring synes det at håndtere klubbens unge at være mest udfordrende. Og de yngre ikke-uddannede bliver derfor ofte personaler, der overvejende er orienteret mod at handle og iværksætte aktiviteter snarere end personaler, der magter at håndtere de pædagogiske aspekter, som fx konflikthåndtering.

Blandt de ældre ikke-uddannede med mere modenhed og livserfaring kan udfordringen til tider være deres manglende pædagogiske indsigt, når vanskelige situationer blandt børn og unge skal håndteres. Det betyder, at de ældre i lighed med de yngre ikke-uddannede har behov for at få viden og færdigheder indenfor det pædagogiske felt.

## **5. 2. 2 Brug af kursustilbud i egen kommune/ekstern**

På spørgsmål om omfanget og indholdet af kommunernes egne kursustilbud på klubområdet er billedet entydigt, for så vidt angår udbud af kurser til ikke-uddannede klubansatte.

Kommunerne har ikke udbud af kurser til ikke-uddannet pædagogisk personale. Og generelt er klubbernes ikke-uddannede personale med få timer lavest prioriteret, når klubberne vurderer nytteværdien af at sende personale med få timer på kursus. Så jo færre timer, de ikke-uddannede har, desto mere beror deres kompetenceudvikling på muligheden for at deltage i fælles temadage i klubben og/eller kommunen, herunder på den sidemandsoplæring/sparring, som foregår i klubberne.

En del kommuner udbyder generelle temadag/kurser, der har relevans for alle pædagogiske personale. Heri kan de ikke-uddannede klubansatte deltage. Udbuddet er broget med temaer som bl.a. alkohol/misbrug og børn/unge, konfliktløsning og anerkendende dialog. I nogle kommuner bruger klubberne kommunernes interne pædagogiske konsulenter til at holde oplæg på klubbernes egne temadage om bl.a. nye pædagogiske metoder, supervision og personalesamarbejde. Det er almen udbredt, at klubbernes SSP-samarbejde og samarbejde klubberne imellem også bidrager til klubbernes kompetenceudvikling for alle ansatte. Dernæst hjemtager klubberne ny viden, når de uddannede pædagoger deltager i kurser om specielle emner og efterfølgende videreformidler dette i en "light-udgave" til alle ansatte.

Som sagt er billedet broget, og der er derfor også kommuner, der kun i mindre grad har intern kursusvirksomhed, der udbyder kurser med relevans på klubområdet. Endvidere er der klubber, hvis størrelse, antal personale-timer og økonomi giver begrænsede muligheder for at sende medarbejdere på kursus – endsige afvikle interne kompetenceudviklingsdage. Og i de kommuner, der ikke har intern kursusvirksomhed med relevans for klubområdet, agerer klubberne i det omfang, de har muligheder, selv på det eksterne kursusmarked.

På spørgsmålet om omfang og indhold af eksternt kursustilbud er billedet til gengæld klart. Tilbud om kurser/temadage fra Ungdomsringen er generelt meget benyttet. Temaerne er mange og forskellige og har hovedsaglig været afviklet som led i en fælles pædagogisk dag for alle personale. Som eksempler kan nævnes:

- Unges reaktionsmønstre
- Unges brug af elektroniske medier, bl.a. sprog
- Førstehjælp
- Børn i sorg
- De svage børn og unge

For så vidt angår brugen og kendskabet til AMU-ordningen, er dette i meget ringe grad udbredt blandt klubberne. Ingen klubber fra interviewrunden har stiftet bekendtskab med EPOS' folder om "Uddannelsestilbud – Klubmedarbejdere", som udbydes af CVU Storkøbenhavn/Vest og Jysk Center for Videregående Uddannelse. De få, som har benyttet sig af AMU-ordningen, har anvendt følgende muligheder:

- Buskørekort
- Førstehjælpskursus
- Køkken og madvarekursus

Klublederne har en række forslag til temaer og emner for kursusaktiviteter. Desuden havde de mange bemærkninger om den nødvendige markedsføring fra de seminarier, der udbyder AMU-forløb. Disse overvejelser er beskrevet i kapitel 2.

## 6. Bilag

Følgende bilag er vedhæftet denne rapport:

1. Spørgeskema til kommunerne
2. Oversigt af klubber i kommunerne
3. Interviewguide
4. Deltagere i interview

## **Bilag 1: Spørgeskema til kommunerne**

### **Klubanalyse**

I det følgende kommer en række spørgsmål, som I venligst bedes besvare efter bedste evne.

Vinduet må ikke lukkes før fuldendt besvarelse, da besvarelsene ellers ikke bliver registreret.

På forhånd tak for din besvarelse!

#### **1. Kommunens navn**

**(Angiv kun ét svar)**

#### **2. Stilling og navn**

#### **3. Antallet af månedslønnede klubansatte i kommunen**

**(Angiv kun ét svar)**

0-100

101-200

201-300

301-400

401-500

501-600

601-700

701-800



801-900

901-1000

1001 eller flere

**4. Antallet af månedslønnede ikke-pædagoguddannede klubansatte i kommunen**

**(Angiv kun ét svar)**

0-100

101-200

201-300

301-400

401-500

501-600

601-700

701-800

801-900

901-1000

1001 eller flere

**5. Det forventede antal ikke-pædagoguddannede klubansatte i de kommende tre år vil være**

**(Angiv kun ét svar)**

faldende

som nu

stigende

ved ikke

evt. uddybning

**Hvilke uddannelsestilbud anvender kommunen til de ikke-pædagoguddannede klubansatte?**

**6. Kommunens egne tilbud?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**7. AMU-kurser?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**8. Kurser tilbudt af private konsulentfirmaer?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**9. Pædagogseminarerne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup (ikke AMU-kurser)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**10. Andre pædagogseminarers kurser (ikke AMU-kurser)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**11. COK?****(Angiv kun ét svar)**

Ja

Nej

**12. Andre udbydere, da hvilke?****13. Hvordan vurderer kommunen AMUs kurser til de ikke-pædagoguddannede klubansatte? (Anvendes disse ikke, skal dette spørgsmål springes over.)****(1 = dårligst og 5 = bedst)****(Angiv kun et svar pr. spørgsmål)**

	1	2	3	4	5
Kursernes relevans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kursernes indhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltagernes udbytte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svarer til kommunens/deltagerens behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Evt. uddybning

**14. I hvilken udstrækning har klublederne kendskab til AMUs tilbud til de ikke-pædagoguddannede klubansatte****(Angiv kun ét svar)**

De kender dem særdeles godt

De kender noget til dem

De har kun begrænset viden om dem

De kender ikke til dem

Evt. uddybning

**Hvor vurderer kommunen at anvende uddannelsestilbud til de ikke-pædagoguddannede klubansatte i de næste 5-10 år?**

**15. Kommunens egne tilbud**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**16. AMU-kurser**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**17. Kurser tilbudt af eksterne konsulentfirmaer**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**18. Pædagogseminarerne i Kolding, Esbjerg eller Ballerup (ikke AMU-kurser)**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**19. Andre pædagogseminarers kurser (ikke AMU-kurser)**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**20. COK**

**(Angiv kun ét svar)**

Mere

Det samme

Mindre

Ved ikke

**21. Andre udbydere, da hvilke?**

**Hvilke kursusemner efterspørger de ikke-uddannede klubansatte i dag?**

**22. Personale og samarbejde (f.eks. kommunikation eller personlig udvikling)?**

**(Angiv kun ét svar)**

- Aldrig
- Sjældent
- Ind imellem
- Ofte
- Meget ofte

**23. Metoder og redskaber (f.eks. dokumentation, observationsmetoder eller projektarbejde)?**

**(Angiv kun ét svar)**

- Aldrig
- Sjældent
- Ind imellem
- Ofte
- Meget ofte

**24. Pædagogik samt børn og unges udvikling?**

**(Angiv kun ét svar)**

- Aldrig
- Sjældent
- Ind imellem
- Ofte
- Meget ofte

**25. Aktiviteter (f.eks. drageflyvning, drama, værkstedsaktiviteter)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Aldrig

Sjældent

Ind imellem

Ofte

Meget ofte

**26. Evt. uddybning eller andre kurser**

**(Angiv kun ét svar)**

Aldrig

Sjældent

Ind imellem

Ofte

Meget ofte

**Hvilke kursussemner vil være vigtige for de ikke-pædagoguddannede klubansatte i de næste 5-10 år?**

**27. Personale og samarbejde (f.eks. kommunikation eller personlig udvikling)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ikke vigtigt

Mindre vigtigt

Hverken eller

Vigtigt

Meget vigtigt

**28. Metoder og redskaber (f.eks. dokumentation, observationsmetoder eller projektarbejde)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ikke vigtigt

Mindre vigtigt

Hverken eller

Vigtigt

Meget vigtigt

**29. Pædagogik samt børn og unges udvikling?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ikke vigtigt

Mindre vigtigt

Hverken eller

Vigtigt

Meget vigtigt

**30. Aktiviteter (f.eks. drageflyvning, drama, værkstedsaktiviteter)?**

**(Angiv kun ét svar)**

Ikke vigtigt

Mindre vigtigt

Hverken eller

Vigtigt

Meget vigtigt

**31. Evt. uddybning eller andre kurser**



**32. Angiv venligst klubnavn og navn på de ledere, som har ikke-pædagoguddannede ansatte og som kan bidrage med synspunkter på de fremtidige uddannelsesbehov hos ikke-pædagoguddannede klubansatte**

## Bilag 2: Kluboversigt

Kommunenavn	Fritidsklub	Ungdomsklub	Klub som del af integr.institution	Fritids- og ungdomsklub	Temaklub	For psykisk handicappede	2-sprogede piger	For piger
Albertslund Kommune	5	3	1	1	1	1	1	
Allerød Kommune	2		1	2				
Assens Kommune	14	6			1			
Ballerup Kommune				7	7			
Billund Kommune	2	6						
Bornholms Regionskommune	11	8						
Brøndby Kommune	6	3			3			
Brønderslev Kommune	9	11						
Dragør Kommune				4				
Egedal Kommune	4			2	3			
Esbjerg Kommune	8	8		6				
Fanø Kommune	2	2						
Favrskov Kommune	5	5						
Faxe Kommune	3	1		5				
Fredensborg Kommune	11	3						
Fredericia Kommune	1			7	1			
Frederiksberg Kommune	5			3				
Frederikshavn Kommune	1	1		9				
Frederikssund Kommune	6	4		4				
Furesø Kommune	4	1		1				
Faaborg-Midfyn Kommune	1	7						
Gentofte Kommune				10				
Glebsø Kommune	1			12		1		
Glostrup Kommune	4	1						
Greve Kommune		1		3	2	1		
Gribskov Kommune	2	3		2				
Guldborgsund Kommune	7	11		1	2			
Haderslev Kommune		16						
Halsnæs Kommune	7	4						
Hedensted Kommune	2	7						
Helsingør Kommune	9	3						
Herlev Kommune	5	1						
Herning Kommune	4	6		3				
Hillerød Kommune	9	1		7				
Hjørring Kommune	16	13				1		
Hilbæk Kommune	7	6		1				
Holstebro Kommune	17		7	2				
Horsens Kommune	4	7				1		
Hvidovre Kommune	11	2			2			
Høje-Taastrup Kommune	2			11	2			
Hørsholm Kommune				2				
Ikast-Brande Kommune	13	10						
Ishøj Kommune	4			3				
Jammerbugt Kommune	6	5						
Kommunenavn	Fritidsklub	Ungdomsklub	Klub som del af integr.institution	Fritids- og ungdomsklub	Temaklub	For psykisk handicappede	2-sprogede piger	For piger
Kalundborg Kommune	3	1		5				
Kerteminde Kommune	5	5						
Kolding Kommune	12	13						
Københavns Kommune	48	14	40	12	6			
Køge Kommune	9	1		5				
Langeland Kommune	3	3						
Lejre Kommune	4	1		2				
Lerwig Kommune	9	5						
Lolland Kommune	5	10						
Lyngby-Taarbæk Kommune		1		9				
Læsø Kommune	1							
Mariagerfjord Kommune	4	15						
Middelfart Kommune	3	8			1			
Morsø Kommune	3	8		1	2			
Norddjurs Kommune	4	4						
Nordfyns Kommune	2	5						
Nyborg Kommune	3	3						
Næstved Kommune	16	6		1				
Næstved Kommune	6	1						
Odense Kommune	34	23		7				
Odsherred Kommune	7	10						
Randers Kommune	8	15		2				
Rebild Kommune	3	7		4	1			
Ringkøbing-Skjern Kommune	1	1	5					
Ringsted Kommune	10	6						
Roskilde Kommune	9	2		9	1			
Rudersdal Kommune	14	9			1			

Rødovre Kommune				5		2		
Sæmø Kommune		1						
Silkeborg Kommune	16			11				
Slenderborg Kommune	13	14		1				
Sløve Kommune	10	17						
Slagelse Kommune	8	4		4		1		
Solrød Kommune	2			2				
Sorø Kommune	1	1		3				
Stevns Kommune	3	2		3				
Struer Kommune	4	7						
Stendborg Kommune	18	9						
Sydjurs Kommune	13	8						
Sønderborg Kommune	2	9		1				
Thisted Kommune	6	10						
Tønder Kommune	6	12						
Tårnby Kommune	8	2						
<b>Kommunenavn</b>	<b>Fritidsklub</b>	<b>Ungdomsklub</b>	<b>Klub som del af integr.institution</b>	<b>Fritids- og ungdomsklub</b>	<b>Terraklub</b>	<b>For psykisk handicappede</b>	<b>2-sprogede piger</b>	<b>For piger</b>
Vallensbæk Kommune	5	2						
Vardø Kommune	5	9		2				
Vejen Kommune	5	7						
Vejle Kommune	21			10				
Vesthimmerlands Kommune	8	2						
Viborg Kommune	14	6		7				
Vordingborg Kommune	12	5				1		
Ærø Kommune				2				
Aabenraa Kommune	7	8			3			
Aalborg Kommune	37	30		10				
Århus Kommune	28	12		7	17	3	1	1
<b>Total</b>	<b>708</b>	<b>520</b>	<b>54</b>	<b>233</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Bilag 3:** Interviewguide



# **Klubanalyse for EPOS**

## **Interviewguide - klubledere**

Som en del af en igangværende analyse af uddannelsesbehovene på klubområdet i kommunerne gennemfører KLs konsulenter en interviewrunde med henblik på at få nuanceret svarene i den spørgeskemaundersøgelse, som allerede er foretaget. Desuden ønskes det at få konkrete forslag til uddannelsesinitiativer til klubassistenterne (ikke-pædagogisk uddannede), som kan give dem den fornødne baggrund til at løse deres opgaver i klubberne.

Interviewene gennemføres med klubledere fra hele landet. Der gennemføres i alt 7 gruppeinterviews med 5-8 klubledere.

Til brug for din deltagelse i interviewet har vi udarbejdet denne interviewguide. Interviewguiden har til formål at skabe det bedste mulige grundlag for interviewets gennemførelse og skal medvirke til strukturering af interviewet samt ikke mindst give dig mulighed for at forberede din deltagelse. Vi er bekendt med, at der kan være temaer, der overlapper hinanden.

Interviewguiden skal betragtes som en ramme for interviewet. Det betyder, at interviewet kun vil dreje sig om de temaer, som du har mulighed for at forholde dig til. Savner du temaer i guiden, er du selvfølgelig velkommen til at tage dem op under interviewet.

Interviewene er anonyme. Oplysningerne fra interviewene anvendes af konsulenterne i generaliseret form i den afsluttende rapport. Ingen enkeltperson vil blive citeret. Af hensyn til dokumentationen optages hvert interview elektronisk.

Venlig hilsen

Peter Lindrup ([pel@kl.dk](mailto:pel@kl.dk)) og Torsten Petersen ([tpe@kl.dk](mailto:tpe@kl.dk))  
Konsulenter fra KLK

## **Interviewtemaerne 1-4:**

### **Indledning**

Hvem er vi sammen med?

### **Tema 1: Uddannelsesbehov og planer**

Temaet drejer sig de målsætninger og udviklingsbehov, som gælder for klubberne, og hvad de målsætninger har af betydning for den kompetence, som er nødvendig hos personalet. Hvilke målsætninger om udvikling har jeres klub? Desuden kommer vi ind på, hvilke konkrete uddannelsestiltag/ planer klubben har anvendt hidtil.

### **Tema 2: Anvendelse af ikke-pædagoguddannet klubansatte**

Vi taler under dette tema om udviklingen i antallet af klubassistenter og betydningen af det for klubberne. Desuden kommer vi ind på rekrutteringssituationen, og hvad klubassistenterne arbejder med (og ikke arbejder med) i klubberne.

### **Tema 3: Brug af kursustilbud i egen kommune/ekstern**

Temaet drejer sig om de kursustilbud til klubassistenterne, som klubberne allerede anvender – og årsagen til, at det er netop dem. Desuden kommer vi ind på, hvilke forskellige typer kursusudbydere, klubberne anvender, forventninger til udviklingen i behovet for kurser/uddannelse til klubassistenterne. Endelig taler vi om jeres erfaringer med de forskellige kursustilbud.

### **Tema 4: Ønskebrønden**

Hvis jeg kunne bestemme....

Hvilke ønsker har I til kursusudbuddet for de ikke-pædagoguddannede klubansatte?

**Bilag 4: Deltagere i interview**

Under interviewrunderne har medvirket klubledere fra følgende kommuner:

<b>Hovedstadsom- rådet</b>	<b>Nordsjælland</b>	<b>Fyn</b>	<b>Sydsjælland</b>
Albertslund	Gentofte	Kerteminde	Guldborgsund
Brøndby	Frederikssund	Langeland	Køge
Dragør	Gribskov	Middelfart	Lolland
Glostrup	Herlev	Odense	Vordingborg
Vallensbæk	Lyngby-Taarbæk		
Greve			

<b>Østjylland</b>	<b>Vestjylland</b>	<b>Nordjylland</b>
Favrskov	Lemvig	Brønderslev
Norrdjurs	Ringkøbing- Skjern	Frederikshavn
Silkeborg	Thisted	Mariagerfjord
Århus	Vesthimmerland	Aalborg
Billund		