

***EN TEORETISK DRØFTING AV DILEMMAER I FORHOLD TIL
DOKUMENTASJON AV REALKOMPETANSE I TREDJESEKTOR***

Rapport levert til VOX v. Realkompetanseprosjektet, 2001

Beate Elstad, dr.oecon
Førstemanuensis, Høgskolen i Oslo, Avdeling for økonomi-,
kommunal-, og sosialfag

(1) Innledning

Hensikten med dette dokumentet er å belyse viktige aspekter knyttet til dokumentasjon av realkompetanse i tredjesektor. Som kjent er det et sentralt resultatmål i realkompetanseprosjektet å utvikle en ordning for dokumentasjon av realkompetanse gjennom lønnet og ulønnet virksomhet, organisasjonsmessig opplæring, organisert opplæring og annet.

Jeg vil først avklare nærmere hva vi mener når vi snakker om tredjesektor, frivillig innsats, frivillige organisasjoner og frivillig arbeid. Jeg vil deretter knytte dette til VOX sin prosjektportefølje. Jeg vil også presentere noen fakta knyttet til omfanget og innholdet i den tredjesektor i samfunnet. Siden det er relativt nytt å inkludere tredjesektor som arena for kompetanseutvikling, diskuterer jeg i neste avsnitt i hvilken grad en ut fra tidligere forskning kan forvente at tredjesektor representerer en arena for kompetanseutvikling?

En viktig del av dette dokumentet er å diskutere dilemmaer man møter ved å forsøke og innføre en dokumentasjonsordning for tredjesektor. Til sist legges det frem noen tanker om hva som er viktige forutsetninger for vellykket implementering av en dokumentasjonsordning i tredjesektor basert på disse dilemmaene.

(2) Begrepsavklaring og noen fakta om tredjesektor

Gjennom mitt arbeid med dette prosjektet har jeg erfart endel forvirring rundt hva vi mener med tredjesektor, frivillige organisasjoner, frivillig arbeid etc. Det er ikke så rart siden det er gråsoner for hva som skal inkluderes i de ulike gruppene, noe man også diskuterer i faglitteraturen. Det kan være oppklarende å presentere noen definisjoner og presiseringer av hva man vanligvis mener med disse begrepene i faglitteratur. Dette bygger i hovedsak på Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) sin gjennomgang av begrepene i sin bok "Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati, og økonomi".

Med *frivillig innsats* menes alle typer bidrag som blir gitt av fri vilje, og som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode. Vi har to hovedgrupper bidrag: økonomiske bidrag (pengegaver, naturalytelser, pengespill, kjøp av varer og tjenester) eller *frivillige bidrag* (frivillig arbeid, medlemskap). *Frivillig arbeid* er ulønnet arbeid i regi av en frivillig sammenslutning. Størstedelen av dette arbeidet foregår i *frivillige*

organisasjoner som ifølge definisjonen i NOU 1988:17 ("Frivillige organisasjoner") er de allmenntilgynnsomme og ikke-økonomiske (ikke ervervsmessige) organisasjoner som ofte også kalles ideelle organisasjoner. Videre utgjør de frivillige organisasjonene hovedtyngden av *nonprofit* (eller fortjenestefri) sektor i Norge. Denne sektoren består av organisasjoner som ikke er under offentlig styring, og som heller ikke overfører noe overskudd til eiere eller andre. I definisjonen av fortjenestefri sektor inkluderes også fagforeninger, andre økonomiske lag, politiske partier og religiøse foreninger utenfor statskirken (Wollebæk og Sivesind, 2000). Til slutt har vi *frivillig sektor* eller *tredjesektor* som ble innført som et begrep på 80-tallet i offentlige utredninger, som er et samlebegrep på den frivillig innsats som foregår i samfunnet.

Det er hensiktsmessig i en kompetansesammenheng å snakke om *frivillig aktivitet* dvs frivillige arbeid og engasjement, samt kurs som arrangeres av frivillige organisasjoner og sammenslutninger. Det er gjennom frivillig arbeid og engasjement ("learning by doing") og kursvirksomhet man kan utvikle ny kompetanse.

Nedenfor er en oversikt over omfanget av frivillig arbeid i Norge, basert på en undersøkelse foretatt av LOS-senteret våren 1998. Undersøkelsen består av 4000 tilfeldig utvalgte nordmenn i alderen 16-85 år. I alt svarte 1695 på undersøkelsen (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000).

Tabell 1: Frivillig arbeid fordelt på virksomheter

| | Antall frivillige siste år* | Frivillige som andel av befolkningen (i prosent) | Arbeidstimer siste mnd. per frivillig (gj. Snitt) | Antall årsverk** | Prosentandel av det totale frivillige arbeid |
|----------------------------------|-----------------------------|--|---|------------------|--|
| Frivillige organisasjoner | 1 700 000 | 50.0 | 10.71 | 126 000 | 80 |
| Frivillighetssentralene | 30 000 | 0.9 | 6.30 | 1 300 | 1 |
| Privat sektor | 160 000 | 4.7 | 6.74 | 7 400 | 5 |
| Offentlig sektor | 280 000 | 8.4 | 5.28 | 10 400 | 7 |
| Nabohjelp | 240 000 | 7.0 | 6.05 | 10 000 | 6 |
| Uspesifisert sektor | 60 000 | 1.9 | 4.39 | 1 900 | 1 |
| Totalt | 2 480 000 | 54.3 | 9.59 | 156 900 | 100 |

* Som frivillig regnes den som har arbeidet frivillig i løpet av det siste året. En frivillig kan ha gjort flere frivillige innsatser, dvs. arbeidet for flere virksomheter, men telles bare en gang for hver kategori.

** Ett årsverk beregnes til 1740 timer.

Kilde: Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000; Wollebæk og Sivesind, 2000.

Som vi ser legges det inn en betydelig innsats i form av frivillig arbeid i Norge i løpet av et år. Hele 54 % av befolkningen gjennomførte slikt arbeid i 1998. Dersom man skulle betale markedslønn for de 157 000, ville det utgjøre 38.6 milliarder kroner. Den absolutte største andelen av frivillig arbeid foregår i frivillige organisasjoner. Den største andelen av frivillig innsats innen frivillige organisasjoner er innen idrett og kultur som står for ca. 25.000 årsverk hver. Deretter kommer sosiale/ humanitære organisasjoner og religiøse/ livssynsorganisasjoner. Minst andel av frivillig arbeid har velforeninger, hobbyforeninger, internasjonale organisasjoner og kvinneorganisasjoner.

Ellers foregår det også frivillig arbeid innen offentlig sektor, der nesten 80 % av de frivillige innen det offentlige arbeider med barn og unge. Om lag 160 000 nordmenn foretar frivillig innsats innen markedsbaserte foretak . Man antar at en stor andel av dette er i forbindelse med velferdsarrangementer som turer og fester.

Vi kan altså fastslå at omfanget av frivillig aktivitet er betydelig i Norge. Hovedvekten av dette arbeidet foregår i frivillige organisasjoner. I forhold til dokumentasjon av realkompetanse, er det antakelig hensiktsmessig å ha en vid definisjon av hva som skal kunne dokumenteres fra det vi med en samlebetegnelse kan kalle tredjesektor. Poenget er at dette må kunne favne den erfaring og aktivitet som foregår ved siden av betalt arbeid og det formelle utdanningssystemet. Dermed vil all frivillig arbeid både i frivillige organisasjoner og sammenslutninger, offentlige organisasjoner, og markedsrettede foretak kunne inkluderes, selv om hovedvekten av erfaringen sannsynligvis vil være fra frivillige organisasjoner. Da vil f.eks tillitsverv på arbeidsplassen og fra borettslag kunne inkluderes i denne delen av dokumentasjonen. Videre vil kursvirksomhet utenfor det ordinære utdanningssystemet kunne inkluderes. Eksempel er kurs i regi av Voksenopplæringsforbundet som nettopp består medlemmer fra de frivillige organisasjonene. I forhold til VOX sin prosjektportefølje i 2001 vil prosjektene i Aust-Agder (Barne og ungdomsrådet, Musikkrådet, Idrettens studieforbund), Landslaget for norske ungdomsorganisasjoner (LNU), og Voksenopplæringsforbundet (Vofo) være klart innenfor tredjesektoren, mens prosjektene til Norsk kristelig folkehøgskolelag/Norsk folkehøgskolelag og Norsk forbund for fjernundervisning falle utenfor (de er etter mitt skjønn en del av de ordinære utdanningssystemet).¹

(3) Er det grunn til å tro at tredjesektor representerer en arena for kompetanseutvikling?

Siden det er relativt nytt å inkludere tredjesektor i diskusjonen rundt kompetanseutvikling, vil jeg raskt se på i hvilken grad det er rimelig å anta at dette er en arena for kompetanseutvikling. Jeg tenker meg to hovedmåter læring foregår i tredjesektor:

- a) gjennom kurs (formell læring)
- b) gjennom frivillig arbeid og aktivitet (uformell læring).

Læring gjennom deltakelse på kurs

Å lære gjennom å delta på kurs i regi av frivillige organisasjoner er åpenbart en mulig læringsarena i tredjesektor. Så tidlig som i 1851 ble Selskabet for Folkeopplysningens Fremme stiftet, slik at her har frivillige sektor en lang tradisjon i forhold til folkeopplysning. I dag spiller Voksenopplæringsforbundet en sentral rolle med sine 22 offentlige godkjente studieforbundene og 412 tilsluttede organisasjoner. I år 2000 ble det totalt sett tilbudt 60 326 kurs med 666 729 deltakere eller 1 831 222 timer. I tillegg har vi den opplæring som skjer utenfor disse kursene i forbundenes regi. Det er her altså snakk om en betydelig mengde opplæring som foregår utenfor det ordinære utdanningssystemet. Det er her verd å merke seg at dette representerer et viktig potensiale for kompetanseutvikling. Hvor stor læringsutbytte faktisk er, er her som ellers selvsagt avhengig av kvaliteten på det som skjer i undervisningssituasjonen. Det er på den ene side rimelig å anta at studenten har høy læringsmotivasjon på denne arenaen, da det er interesse for et tema og ikke nødvendigvis instrumentelle forhold (dvs at kursdeltakelse bare er et middel for å nå et annet mål som f.eks vektall, formelle grader, bedre lønn osv.) som er hoveddrivkraften. På en annen side er det i mindre grad etablert felles kvalitetssikringsrutiner i forhold til innhold, opptak, metoder, og evaluering på tvers av de ulike studieforbundene. Mens høy læringsmotivasjon vil øke sannsynligheten for høyt læringsutbytte, kan til dels manglende kvalitetssikringsrutiner påvirke læringsutbyttet den andre retningen. Poenget her er at læringspotensialet er stort gjennom kurs i regi av frivillige organisasjoner, mens selv om læringsutbyttet vil variere avhengig av den frivillige sin motivasjon, evne til læring, samt kvaliteten på undervisningssituasjonen.

Læring gjennom frivillig arbeid og aktivitet

Den andre hovedformen for læring, er muligheten for uformell læring som kan skje gjennom deltakelse i frivillig arbeid og engasjementⁱⁱ. I motsetning til når man deltar på kurs der hovedaktiviteten er å lære, vil læring her kunne skje som et ”biprodukt” av andre aktiviteter. Læring skjer altså i hovedsak gjennom å gjøre (”learning by doing”) eller gjennom å observere andre menneskers atferd (”learning by observing”). Også her er perspektivet at det å delta på frivillig aktivitet representerer et potensiale for læring. I hvilken grad det faktisk skjer er et mer uavklart spørsmål. Selv om forskningen er begrenset på dette området, vil jeg referere til noen studier av dette.

De 10 000 frivillige under OL på Lillehammer-94 representerte en unik kontekst med muligheter for kompetanseutvikling. For det første skulle man produsere en produkt som skulle selges i et kommersielt marked med høye krav til kvalitet på alle ledd i produksjonen. Videre jobbet man i en komplisert prosjektorganisasjon med mennesker fra hele landet (andre frivillige), samt deltakere, ledere, media, og sponsorer fra alle verdenshjørner. Det ble også stilt store krav til teknologi og infrastruktur. Altså store muligheter til å lære med basis i å utføre ulike oppgaver og å observere andre mennesker i et internasjonalt miljø. I min studie av 60 frivillige under OL på Lillehammer viste at hele 78 % oppfattet at de hadde utviklet sine samarbeidsevner. Videre hadde 86 % lært mer om å yte service, mens 72 % oppfattet at de hadde lært språk og datateknisk kompetanse. Videre oppfattet 44 % at de hadde lært noe om andre kulturer (Elstad, 1997). For å følge opp disse funnene ble det foretatt en større undersøkelse blant de 300 frivillige på Kongsberg Jazzfestival (Elstad, 1997) . Denne undersøkelsen viste at man oppfattet selv at man hadde lært mest om kreativ problemløsning (snitt= 3.18 i en skala fra 1 til 5), deretter om samarbeid (snitt= 2.92), stresshåndtering, egne sterke/svake sider (snitt = 2.87), konfliktløsning (snitt=2.73), og ledelse (snitt = 2.67). Jeg analyserte videre hva som påvirker i hvilken grad en spesifikt utvikler sosiale ferdigheter. Disse analysene viste at det å ha en utfordrende jobb, tilbakemelding fra ledelsen og alder (-) har betydning. Det som imidlertid hadde størst betydning er de som oppgir læring som en begrunnelse eller motiv for å være frivillig (Elstad, 2001). I andre studier av motivasjon for å være frivillig viser at læring er et viktig motiv for mange (Lynn & Smith, 1991; Lorentzen & Rogstad, 1994; Andersen, 1996; Wollebæk & Sivesind, 2000; Elstad, 2000). Dette sammen med funnene fra Kongsberg Jazzfestival og OL på Lillehammer, indikerer at frivillige utvikler kompetanse gjennom frivillig arbeid og engasjement.

Summarisk kan vi si at det store omfanget av kursvirksomhet og deltakelse frivillig arbeid sammen med studier som viser at man lærer noe gjennom frivillig arbeid og at mange har høy læringsmotivasjon som frivillig, tilsier at dette representerer en viktig arena for kompetanseutvikling i samfunnet.

(4) Hvilke dilemmaer møter vi ved å dokumentere realkompetanse i tredjesektor?

Vi kan altså fastslå at deltakelse på kurs og aktiviteter tilknyttet frivillig arbeid og engasjement representerer et betydelig læringspotensial. Det er derfor viktig at man inkluderer dette i tillegg til formell utdanning og arbeidserfaring når man skal kartlegge og verdsette en person sin realkompetanse. Likevel vil en møte noen dilemmaer i dette arbeidet. Jeg vil her gå inn på tre ulike dilemmaer som man må håndtere for at iverksettingen av en slik ordning skal fungere mest mulig effektivt.

(a) Sentralstyring vs demokratiske grasrotbevegelser

Dette første punktet henspiller seg på dimensjonen sentralisering vs desentralisering. Historisk sett har en stor andel av det frivillige engasjementet hos folk vokst frem som grasrotbevegelser. Dette gjelder enten man har kjempet for spesielle politiske saker (kvinnesak, miljøvern, folkeopplysning etc.), deltatt på spesielle aktiviteter som interesserer en (idrett, kultur, andre hobbyer), ønske om å hjelpe andre (humanitære organisasjoner), eller for å kjempe for spesielle trosretninger (livssynsorganisasjoner). De første brede folkebevegelsene så dagens lys helt tilbake til 1840-årene. Blant de første er Det norske Afholdsselskap (1844), Det norske Misjonsselskap (1942), og Marcus Thranes arbeiderforeninger (1850) (Wolebæk, Selle, og Lorentzen, 2000). Videre har idrettsbevegelsen og amatørkorpene røtter tilbake til 1850-tallet, mens på 1880-tallet begynte kvinnene å organisere seg gjennom Norges Kvinnesaksforening og Kvinnestemmerettsforeningen. Felles for det vi kan kalle ”det tradisjonelle organisasjonssamfunnet” som går frem til ca. 1965, er en demokratisk oppbygging med aktive lokallag som den mest desentraliserte enheten. Det meste av beslutningsmyndighet og aktivitet har ligget i det enkelte lokallag.

Etter 1965 har det skjedd utvikling mot mer sentralisering, profesjonalisering, og spesialisering. Denne utviklingen har medført spenninger i forhold til det grunnleggende

prinsippet om deltakelse og demokrati fra grasrota som disse organisasjonene i stor grad har vært tuftet på. En rekke regler og påbud fra det offentliges side ("skjemavelde" med krav til rapportering og profesjonell styringsstruktur) har også ført til misnøye på grasrota, nettopp fordi det er brudd med den autonomi man tidligere har hatt. I så måte kan en tenke seg at et system for dokumentasjon av realkompetanse vil bli oppfattet som nok et "påbud" fra det offentliges side, og dermed som en inngripen i egen autonomi. Dette vil selvsagt avhengig av hvor store tilpasninger og endringer man krever at organisasjonene foretar i sine dokumentasjonsordninger av frivillig aktivitet og kursvirksomhet.

Uansett er det sannsynligvis et dilemma at man på den ene siden ikke vil sentralstyres (med f.eks felles mal for dokumentasjon), men samtidig er avhengig av dette for å bli tatt på alvor fra andre aktører i arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner.

(b) Verdier tilknyttet frivillig engasjement vs systemer som strider mot disse verdiene

I studier av frivillige i Norge viser det seg at verdibaserte motiv eller begrunnelser er svært sentrale. Både i studier av frivillighetssentralene og av frivillige i Norges Røde Kors viste at verdibaserte begrunnelser (her: ønske om å hjelpe andre) var den mest viktige begrunnelsen for å være frivillig (Lorentzen & Rogstad, 1994; Andersen, 1996). Verdibaserte begrunnelser kan være ideelle motiver av ulike slag. Eksempel er religiøs overbevisning, humanitære idealer, og etiske forpliktelser. Det som viktig å merke seg når vi diskuterer verdier er at verdier er noe som er viktige for folk, og som kan skape store konflikter dersom man så å si "trækker på" verdiene til en person.

Ser vi historisk på de frivillige organisasjonene, er folkeopplysning en sterk fellesnevner. Mange av organisasjonene ble dannet nettopp med bakgrunn i ønske om å opplyse de store massene, enten dette var fundert på religiøs, politisk, eller annen ideologisk overbevisning. Hvis vi ser litt nærmere på folkeopplysningens vesen, så har den noen kjennetegn som skiller den fra annen type opplæring slik vi i stor grad kjenner det i det offentlige utdanningssystemet.ⁱⁱⁱ For å sette det på spissen så kan vi si at mens det offentlige utdanningssystemet i stor grad er basert på opptakskrav, fastlagt pensum, karakterer og eksamen, er de frivillige organisasjonene i stor grad tuftet på å ikke ha opptakskrav, selvvalgt pensum, ikke karakterer, og ikke eksamen^{iv}. Spissformlert kan vi

si at der det offentlige systemet ofte har vært ekskluderende og utvelgende, har det frivillige tilbudet har vært inkluderende og åpent. Dette betyr at mange som ikke har funnet seg til rette eller ikke kommet inn på formell utdanning, har fått lov til å delta i opplegg i regi av de frivillige organisasjonene. Dette betyr også at mange av de som engasjerer seg i slik aktivitet, har en ideologisk basis i folkeopplysningstanken. Hva impliserer dette i forhold til realkompetansereformen?

En mulig konsekvens er at man ser på dokumentasjonsordninger for realkompetanse i tredjesektor som en del av det offentlige systemet, der mennesker skal vurderes og veies opp mot hverandre. Man er kanskje også redd for å bli tvunget til å tilpasse seg et system som innebærer utvelgelse, pensum, karakterer, og eksamen (for f.eks å kunne utstede et kursbevis). Dermed vil dette stå i strid med sentrale verdier, og dermed vekke motstand eller til og med aktiv motarbeiding.

(c) Fritid vs arbeid

Det siste dilemmaet jeg vil diskutere er forholdet mellom det engasjementet du deltar på i fritida og det engasjementet du har i jobb/utdanningssammenheng. Deltakelse i frivillig arbeid er noe de fleste forbinder med fritid, sågar for noen et fristed, der det skal gjelde noen andre regler enn i arbeids/utdanningssammenheng. Enkelt sagt ønsker mange å få lov til å være "en glad amatør" på fritida der man er mindre nytteorientert og der det ikke skal kunne stille de samme krav til deg som i din betalte jobb/ utdanning.

Nytteorienterte begrunnelser som arbeidmarkedsbegrunnelser og frynsegoder/materielle belønninger har også liten betydning for frivillige i de norske undersøkelsene nevnt tidligere. Derimot har forhold som sosialt samvær, det å dyrke hobby/interesser, ønsket om å hjelpe andre (verdibasert), samt læring stor betydning (Lorentzen & Rogstad, 1994); Andersen, 1996); Elstad, 1997).

Riktignok har man sett en økende grad av profesjonalisering blant de frivillige organisasjonene de siste åra (Wollebæk et al., 2000). Det har f.eks skjedd en fagliggjøring av drift og virksomhet, og det offentlige skjemaveldet (blant annet for å få driftsstøtte eller leie lokaler) stiller krav til de som skal administrere og lede frivillig aktivitet. Denne utviklingen har imidlertid vakt motstand og konflikter mellom tillitsvalgte ute på grasrotplan og de som sitter sentralt.

Dermed kan en kartlegging og dokumentasjon av kompetanse en opparbeider seg på fritida bli oppfattet som at arbeidslivssfæren spiser seg inn i fritidssfæren. Man ønsker ganske enkelt ikke å forholde seg til slike system på fritida si (CV, kompetansebevis osv.) som man eller må forholde seg til i sitt arbeid eller utdanning.

Jeg har nå nevnt tre viktige dilemmaer knyttet til dokumentasjon av realkompetanse i tredje sektor; (1) forholdet mellom grasrotbevegelse og sentralstyrte systemer, (2) forholdet mellom verdier knyttet til folkeopplysning og verdier knyttet til det offentlige utdanningssystemet, og (3) forholdet mellom fritidssfæren og arbeidslivssfæren. Jeg vil i det neste avsnittet diskutere hvordan man kan møte disse dilemmaene for å sikre en mest mulig effektiv implementering av et nasjonalt system i tredjesektor.

(5) Hva kan være fornuftige tiltak for å sikre en mest mulig effektiv implementering av et nasjonalt system i tredjesektor?

Jeg vil avslutningsvis diskutere momenter å ta hensyn til for å håndtere disse dilemmaene eller spenningene i forhold til effektiv implementering.

I forhold til det første dilemmaet knyttet til behovet for sentralstyring på den ene side og tredjesektor sitt ønske om autonomi og selvstyre på den annen side, er det viktig å avklare hva som må sentraliseres og hva som kan desentraliseres. En kan tenke seg at det er visse nasjonale standarder og rammer som må settes sentralt, men at man åpner for medbestemmelse i forhold til tilpasninger av systemet for den enkelte frivillige/frivillige organisasjon. I forslaget til 3.CV så er det f.eks lagt opp til at man selv kan gå inn i justere lengden på skjemaet, hva man vil ta med og hva man vil utelate, og også muligheter for å tilpasse veiledningsskjemaet etter lokale behov. Videre er det foreslått at man skal kunne benytte seg av eksisterende dokumentasjoner (diplomer, kursbevis, attester, sertifikater). En kan tenke seg at man sentralt kan sette noen nasjonale anbefalinger i forhold til hva slike dokumentasjoner bør inneholde for at de skal fungere best mulig i forhold til utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. Det er fortsatt viktig at man har representanter fra sektoren med i dette videre arbeidet for å sikre medbestemmelse og dermed forankring i implementeringen.

Den andre dilemmaet knytter seg til om det å dokumentere realkompetanse i tredjesektor bryter med viktige verdier man har blant annet med basis i folkeopplysningstanken (at opplæringen skal være åpen for alle, ikke felles fastlagt pensum, ikke karakterer osv.). Ut fra dette kan det være fornuftig at man legger mest mulig vekt på kartlegging av den aktivitet som en person faktisk har gjennomført, og at man i mest mulig grad unngår vurderinger i form av karakterer eller andre kvantitative mål.^v Så får det heller være opp til mottaker (utdanningsinstitusjon, arbeidsplass) å vurdere personen ut fra sine egne kriterier. På den måten unngår man en mulig motstand basert på brudd på viktige verdier.

Det siste dilemmaet knytter seg til forholdet mellom arbeid og fritid, og at man ikke ønsker at det man gjør på fritiden skal bli lik det man gjør i arbeidstiden. Dette innebærer at man bør satse på å utvikle opplegg som er minst mulig byråkratiske og som er enkelt å forstå og bruke. Det bør altså være lett å forstå og fylle ut et dokumentasjon fra tredjesektor. En har erfart at ”skjemaveldet” fra offentlig sektor i forhold til frivillige organisasjoner og sammenslutninger allerede vekker motstand. Dersom dette prosjektet blir oppfattet som nok et byråkratisk påbud, vil det sannsynligvis vekke motstand. Derfor bør det vektlegges i informasjonen til brukere av ordningen at det representerer et frivillig tilbud som man kan benytte seg av dersom man har det behovet.

Summarisk så man altså si at:

- (1) medbestemmelse og en viss lokal tilpasningsmulighet
- (2) mest fokus på kartlegging og mindre på vurdering
- (3) en ordning som er enkel å forstå og bruke og som blir profilert som et frivillig tilbud

er momenter som kan være viktige for å håndtere ovennevnte dilemmaer.

6. Oppsummering

Jeg har i dette notatet foretatt en rask begrepsavklaring i forhold til frivillighet og tredjesektor, samt vist at omfanget av kurs og aktiviteter i denne sektoren er betydelig. Jeg har videre argumentert for hvorfor vi kan anta at det skjer viktig kompetanseutvikling i tredjesektor som det er viktig å ha med i en dokumentasjonsordning av realkompetanse. Jeg har videre pekt på tre sentrale dilemmaer knyttet til dokumentasjon av realkompetanse i tredjesektor, og pekt på momenter i forhold til effektiv implementering av en ordning.

Jeg har forsøkt å avgrense diskusjonen, og håper dette kan være innspill til videre diskusjoner i forhold til verdsetting og dokumentasjon av den realkompetanse som utvikles utenfor det tradisjonelle utdanningssystemet og i arbeidslivet.

Litteratur

Andersen, R. (1996): *Motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors*. Rapport 96:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Clary, E. G., M. Snyder og R. Ridge (1992). "Volunteers' Motivations: A Functional Strategy for the Recruitment, Placement and Retention of Volunteers." *Nonprofit Management & Leadership* 2: 233-350.

Elstad, B. (1996): "Volunteer Perception of Learning and Satisfaction in a Mega-Event: The Case of the XVII Olympic Winter Games in Lillehammer." *Festival Management and Event Tourism*, 4:75-83.

Elstad, B. (1997): *Organisering og ledelse av frivillige*. Arbeidsnotat nr. 45/1997. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer.

Elstad, B. (2000): *Generation of Interpersonal Skills. A Study of Informal Learning among Volunteers*. Dr.grads-avhandling. Bergen: NHH.

Lorentzen, H. & Rogstad, J. (1994): *Hvorfor frivillig?* Rapport 94:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Lynn, P. & Smith, J.D. (1991): *Voluntary Action Research. The 1991 National Survey of Voluntary Activity in the UK*". Second Series-Paper No. 1: London: The Volunteer Centre.

NOU (1988:17): *Frivillige organisasjoner*. Norges Offentlige Utredninger.

Pearce, J.L. (1993): "Volunteers. The Organizational Behavior of Unpaid Workers." London: Routledge.

Wollebæk, D. & Sivesind, K.H: (2000): Er deltakelse i frivillig arbeid nyttig på arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Vol. 17: 131-138.

Wollebæk, D., Selle, P. og Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget

ⁱ At man har jobbet sammen i gruppe har likevel vært verdifullt, fordi man har hatt ideologiske likhetspunkter.

ⁱⁱ Jeg viser til tabell 1 i forhold til omfanget av frivillig arbeid i Norge.

ⁱⁱⁱ Et viktig unntak her er folkehøgskolene som er en del av det offentlige utdanningssystemet. De har videreføret folkeopplysningstanken til vår tid tuftet på blant annet Grundtvik og hans ideologi. Det finnes også utdanningsinstitusjoner innen f.eks voksenopplæring og spesialskoler som avviker fra resten av utdanningssystemet.

^{iv} Det er selvsagt i mer eller mindre grad dette gjør seg gjeldende, og unntakene finnes uten at jeg vil gå inn på det her.

^v En mulig form for vurdering som ikke bryter for mye med dette prinsippet vil være en egenvurdering der man heller beskriver det man selv mener å ha lært uten å tallfeste dette.