

NORDIC FIGURATIONS OF VOLUNTEERING focuses on the professionalisation of volunteerism. This publication provides a unique collection of articles by authors committed to exploring and improving our understanding of volunteering in the Nordic countries in areas such as sports, social work and cultural heritage. In addition, the authors expand our insights into how civil society, i.e. organisations and volunteers, engage in sectoral collaboration with the social and the cultural sectors in the Nordic countries.

In sports, social work, and cultural heritage, we tend to professionalise volunteering by mobilising and managing resources through both social and cultural volunteer work. Today, volunteering is highly influenced by moral imperatives. However, the moral imperatives have shifted shape and content from being embedded in an altruistic approach to volunteering framed by philanthropic movements in the 19th century to the contemporary neoliberal turn in societal governing.

When governing the social in neoliberal times, volunteerism echoes the grand narratives of modernisation, i.e. individualism, neoliberalism, utilitarianism and professionalism. Diversity, social justice, social inclusion and social coherence become embedded in the economic imperative, which centres on mobilising human resources through volunteering as the performance of active citizenship.

The articles document a widespread difference in the approaches to understanding the processes of professionalising volunteering through socially engaged practices in Nordic museums and social work volunteerism. With authors from Sweden, Norway and Denmark, the articles are written in Scandinavian and English.



FÖRLAG.



NORDIC FIGURATIONS OF VOLUNTEERING

edited by Tine Fristrup

Fornvårdaren 41



Nordic Figurations of Volunteering

edited by Tine Fristrup



Fornvårdaren 41

Nordic Figurations of Volunteering

edited by Tine Fristrup



FÖRLAG.

Fornvårdaren 41



(Foto: Jens Juul)

Dedicated to the memory of

Professor, Dr. Phil. **Lars-Henrik Schmidt** (1953-2021)
Danish School of Education, Aarhus University

[...] vi oplever en offentlig opfordring til at arbejde inden for det socialpædagogiske, samtidigt med at socialarbejdet mere og mere lægges ud *fra* en statsinstitution og en statsforsorg *til* at blive frivilligt arbejde, og vi er nu vidne til en offentlig – overstadig – heroisering af det frivillige arbejde, for man skal altid huske på, hvem det frivillige arbejde er til gavn for.

Det frivillige arbejde foregår i solidaritetens navn, men der er altid nogen, for hvem ingen har tænkt sig at udføre frivilligt arbejde. Aldrig har der været brugt så mange timer på såkaldt frivilligt arbejde som nu, hvilket peger på en stor velvilje og uegennyttighed, men indsatsen foregår netop i solidaritetens broderskabsånd. Den glade giver er solidarisk med sine egne, hvilket indebærer, at det er de samme, der er udelukket fra at nyde godt af det frivillige arbejde, som det altid har været.

Også på grund af denne ulige fordeling af det frivillige arbejdes ridderindsats vil socialpædagogikken have en fremtid for sig. Det bliver nødvendigt, at der er nogen, der påtager sig dette program, og at vi ikke forestiller os, at problemerne er løst ved at ansvarliggøre nogen, at de er løst ved at vi ansvarliggør hinanden for hinanden, da spørgsmålet om, hvem *hin anden* er forbliver teoretisk uløst, men praktisk indlysende. I sammenhængen er ansvarliggørelse ingen generel løsning på omsorgsproblemet.

Ansvarsstrategierne rækker fra det etiske til det politiske: Man kan give ansvar (liberalisme), man kan tage ansvar (socialisme), man kan give mulighed for at tage ansvar (socialliberalisme) og man kan tage ansvar for at give mulighed (liberalsocialisme); men det kræver en professionel indsats at håndtere andres afmagt og herigennem se sin egen afmagt i øjnene. Det frivillige arbejde kan – også – være 'vilje til magt', men det professionelle arbejde er født af *uviljen mod afmagt* (Schmidt, 1997b).

(Schmidt, 1998, s. 15)

Schmidt, L-H. (1998). Socialpædagogikkens genkomst. Foredrag ved årsmøde i Dansk Forening for Socialpædagogik den 27. april 1998. *Tidsskrift for Socialpædagogik* nr. 1: 12-23.



Fornvårdaren is the county museum of Jamtland's periodical for research-based texts

NORDIC FIGURATIONS OF VOLUNTEERING

Fornvårdaren no. 41

Published by Jamtli Förlag, Östersund, Sweden, 2022

© Jamtli Förlag and the authors

Editor: Tine Fristrup

Graphic Design: Aksel Fristrup

Cover Photo: Aaron Burden on Unsplash

Print: Daus Tryckeri, Östersund, Sweden, 2022

ISBN-13: 978-91-7948-267-1

ISSN: 0347-5131

Preface	ix
Tine Fristrup - editor	
Contributors	xi
Nordic Figurations of Volunteering.	1
Social divisions, dividing practices and diversity in volunteering	
<i>(PEER-REVIEWED)</i>	
Tine Fristrup	
Processes of Inclusion and Exclusion in Volunteerism.	35
Introducing the Concept of Learning Volunteerism	
<i>(PEER-REVIEWED)</i>	
Tine Fristrup, Elsa Kristiansen & Lasse Sonne	
Frivillighetsledelse på museer.	57
Utvikling, test og evaluering av et undervisningsopplegg i Norge	
<i>(PEER-REVIEWED)</i>	
Lasse Sonne & Elsa Kristiansen	
Lærende frivillige på museer og en ny profession i frivillighetsledelse med fokus på utvikling af en samfundsrelevant kulturarvspædagogik.	85
Eksempler på et nyt paradigme i et europæisk perspektiv	
<i>(PEER-REVIEWED)</i>	
Lasse Sonne	

Mellem tradition og fornyelse.	113
Internship i historie med museet som kontaktpunkt mellem arbejds-, uddannelses- og samfundsliv (PEER-REVIEWED)	
Lasse Sonne	
Frivillige og uformelle samtaler med forsoningspotensial.	141
Om brobygging gjennom «relationality» og kritisk autoetnografi, begrepsskifte i akademia, og frivillig arbeid som blir aktivisme (PEER-REVIEWED)	
Bente E. Aster	
Profesjonalisert frivillighet blant norske museer. (PEER-REVIEWED)	187
Ann Siri Hegseth Garberg	
Professionalising volunteer management in museums and archives.	215
Reflections from NCK	
Helena Kuhlefeldt & Gustav Wollentz	
Museums as agents in the New Age of Volunteering	229
Henrik Zipsane	
Museiledningars syn på volontärer på svenska museer	245
Anna Hansen	

Reflektioner om volontärverksamhet utifrån erfarenhetsutbyte i en grupp volontärsamordnare och chefer vid Sveriges museer Lowissa Wallgren Frånberg	257
Moralisering og professionalisering af det frivillige sociale arbejde i Danmark Kenneth Schou Jørgensen	265
Pas på jer selv og hinanden. Om roller og belastninger i frivilligt socialt arbejde Jesper Holst	315
Kan socialpædagogikken rumme deltagelse af frivillige? Søren Hegstrup	331

TINE FRISTRUP — EDITOR

PREFACE

This publication provides a unique collection of articles by authors committed to exploring and improving our understanding of volunteering in the Nordic countries in areas such as sports, social work and cultural heritage. Within Nordic figurations of volunteering, this publication focus on the professionalisation of volunteerism. The authors expand our insights into how civil society, i.e. organisations and volunteers, engage in sectoral collaboration with the social and the cultural sectors in the Nordic countries.

In sports, social work, and cultural heritage, i.e. Nordic museums, we tend to professionalise volunteering by mobilising and managing resources through both social and cultural volunteer work. Today, volunteering is highly influenced by moral imperatives. However, the moral imperatives have shifted shape and content from being embedded in an altruistic approach to volunteering framed by philanthropic movements in the 19th century to the contemporary neoliberal turn in societal governing.

When governing the social in neoliberal times, volunteerism echoes the grand narratives of modernisation, i.e. individualism, neoliberalism, utilitarianism and professionalism. Social divisions, social inclusion, social justice and social coherence become embedded in the economic imperatives, which centres on mobilising human resources through volunteering as the performance of active citizenship.

The way volunteer work is performed today follows the economically inspired approach to the study of volunteerism, which points towards the rational choice ideal-type of “homo economicus” as prevalent in many studies of volunteerism. This has led to a significant share of studies in motivations and the investigation of utilitarian approaches to volunteering, i.e., focusing on the individual gains: “What is in it for me – as a volunteer?”. The utilitarian discourse and the rational choice configuration of volunteerism are embedded in motivational approaches. When dealing with “volunteering” in contemporary neoliberal times, the notion of “volunteerism” emphasises that “volunteering” is shaped by contemporary and modern “-isms”. The turn towards professionalism in sports, social work and cultural heritage volunteerism is made possible by the neoliberalisation of western societies.

The articles document a widespread difference in the approaches to understanding the processes of professionalising volunteering through socially engaged practices in Nordic museums and social work volunteerism. With authors from Sweden, Norway and Denmark, the articles are written in Scandinavian and English.

We encourage the readers to engage critically in this crucial issue on the professionalisation of volunteerism in sports, social work, and cultural heritage.

The editor also takes the opportunity to thank a whole host of people who, in casual conversation and in more earnest dialogue, have influenced the direction and content of this publication, as well as the contributors of articles, all of whom respected deadlines and embraced various positive criticisms.

Special gratitude goes to my son, Aksel Fristrup. He has again demonstrated unwavering support for the graphic design of his third publication from “Fornvårdaren” at Jamtli Förlag, Östersund, Sweden.

CONTRIBUTORS

Tine Fristrup, PhD in Educational Studies and MSc in Sociology. She holds a position as Associate Professor at the Danish School of Education, Aarhus University, Denmark. She has research expertise in education, disability, ageing and cultural heritage. For ten years, she has been a Researcher in Residence at the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) based in Östersund, Sweden. As a Researcher in Residence, she has been narrowing the gap between academia and practice in mobilising a knowledge exchange between established research evidence and practice in her fields of expertise. Fristrup has been appointed Eminent Expert in the research field of education and learning on behalf of the JPI Assembly. She has contributed to developing a strategic research agenda concerning the European Joint Programming Initiative: More Years, Better Lives: The Potential and Challenges of Demographic Change.

Elsa Kristiansen holds a position as Professor in Management at the School of Business, University of South-Eastern Norway. She has published in the areas of management (e.g., event management, leadership education, volunteerism, Youth Olympic Games, stakeholders involved in talent development, crisis management and gender studies) and sports psychology (e.g. motivation, coping with organisational issues and media stress, coping with youth competitions). Kristiansen has a Cand. Philol in Scandinavian languages and Literature from the University in Oslo (1995), and an M.Sc (2005) and PhD in Sports Science from the Norwegian School of Sports Sciences (2011).

Lasse Sonne, Pol.dr. in Social Science History. He holds a position as an Associate Professor at the University of South-Eastern Norway. He was for four years coordinator for a 5-year master's program, which trains teachers in history and Norwegian for primary and secondary school. Sonne teaches applied cultural heritage, history didactics and transnational culture and education policies. In addition, he conducts research, innovation and development in the same areas.

Bente E. Aster, MA in Social Anthropology from the University of Oslo, Norway. She conducted her fieldwork among urban musicians and bands in Abidjan, the Ivory Coast. She currently works as a senior advisor on cultural heritage for Kulturtanken – Arts for Young Audiences Norway. She has focused on artistic and ethnic diversity, project management, and process leadership in her career. She is also involved in cultural heritage projects exploring the possibilities and limitations between the virtual and tangible worlds. In January 2021, Bente was admitted to the European Diploma of Cultural Project Management with the Marcel Hicter Association in Brussels. Her international project is entitled «Cultural collaboration, sustainability and indigenous issues in the Nordic and Canadian Regions».

Ann Siri Hegseth Garberg, MA in History, works as a senior advisor in Museene i Sør-Trøndelag (MiST), Norway. She has been involved in several European projects focusing on learning and museum development. She has been a former educator, curator and head of learning, exhibition and

public relations and head of the cultural heritage department at Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum for more than 25 years. In addition, she has been a volunteer coordinator as part of her position at Sverresborg.

Helena Kuhlefelt is a project manager at the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) based in Östersund, Sweden, where she is currently leading the Nordic cooperation project Leading and Learning - Connecting Museums and Archives in Volunteer Leadership. She holds a BA in Cultural Analysis and a MA in European Studies. She has a background in project evaluation in museums and other heritage organisations, focusing on inclusion and intersectoral cooperation. She has experience from both the civil society and the public sector, and her areas of interest concern power, representation and identity, as well as work processes and inter-organisational collaboration.

Gustav Wollentz, PhD, holds a position as researcher and project leader at the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) based in Östersund, Sweden. At NCK, he is currently project leader of the Erasmus+ project “Digital Solutions for Applied Heritage – Exploring Transnational Learning Opportunities”. He is involved in several other projects, focusing on youth participation and future awareness within the heritage sector and how museums can contribute to social cohesion. He was previously project leader of the NordPlus funded “The Nordic Academy for Volunteer Management”. He is currently hired as a consultant for ICCROM, where he is involved in strategic foresight for the heritage sector. He defended his PhD at Kiel University on “difficult heritage”, where he conducted fieldwork in Bosnia and Herzegovina, Kosovo, and Sweden. He has a broad interest in what heritage can do in society.

Henrik Zipsane, PhD in Educational Studies. Since 2019, he has been director at the European Museum Academy, an appointed expert at the Swedish National Council of Higher Education, and guest professor in Heritage Learning at Linköping University. He is former CEO at the Jamtli Foundation, and Co-Founder of and Senior Researcher at the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity based in Östersund, Sweden.

In addition, Zipsane has been appointed Associate Expert of Pascal Observatory at the University of Glasgow and the European Expert Network on Culture.

Anna Hansen holds a PhD in History and has vast experience in the cultural heritage field. For many years, she has managed many international projects in the field of regional development, social inclusion, lifelong learning and the use of cultural heritage for health, wellbeing, tourism, and learning. In addition, she has worked as director of the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) based in Östersund, Sweden, and the Regional Museum of Skåne, Sweden. Furthermore, she is often consulted as a lecturer on cultural heritage and works as an expert for the Erasmus+ programme.

Lowissa Wallgren Frånberg works as head of volunteer management at Jamtli. She is educated as an ethnologist, historian and museum scholar interested in practical museum work with historic techniques and textiles. She worked as a manager at Teknikland and Härjedalens Fjälluseum in Jamtland, Sweden. In addition, she has extensive experience in volunteering at museums. She is also one of the founders of the Volunteer Coordinator Network in the Swedish Museums Association.

Kenneth Schou Jørgensen, MA in Educational Sociology from the School of Education, Aarhus University, Denmark. The contribution to this publication is based upon his thesis from 2020, where he examined how political programs construct how citizens understand and perceive voluntary commitment concerning the third sector. This included the ways political programs influence the opportunities of voluntary social organisations to operate in the third sector field. Professionally, he has a particular interest in how societal structures create the ways in which people experience their position as disadvantaged, vulnerable or marginalised.

Jesper Holst, retired, works voluntarily as chairperson of Frivilligcenter Langeland in Denmark, and with refugee integration activities facilitated by the Red Cross on Langeland. He has previously worked as an Associate Professor with special qualifications at the Danish University of Education and Aarhus University, Denmark. Furthermore, he has worked as an EU consultant in Romania, as a Danida consultant in Mongolia and Nepal and as a team leader for a Finnish project in Kosovo.

Søren Hegstrup, PhD and holds a position as Senior Researcher at Centre for Social Entrepreneurship, Roskilde University, Denmark. His research covers the development of citizens' engagement in voluntary social work. He is board member of Kirkens Korshær (www.kk.dk) and FriSe (www.frise.dk). In 1997, he took the initiative to form the association: Dansk Forening for Socialpædagogik (www.socialpaedagogik.dk) which publishes the journal: Tidsskrift for Socialpædagogik. He has published many articles and more than 14 books on social pedagogic.

TINE FRISTRUP

NORDIC FIGURATIONS OF VOLUNTEERING

SOCIAL DIVISIONS, DIVIDING PRACTICES
AND DIVERSITY IN VOLUNTEERING

(PEER-REVIEWED)

MAKING ROOM FOR ALL SORTS OF VOLUNTEERING

"The Nordic Summit for Civil Society has just been held. The event focused on social sustainability and was attended by representatives and decision-makers from civil society organisations, two ministers for Nordic co-operation, Flemming Møller Mortensen (DK) and Thomas Blomqvist (FI), as well as Danish Minister for Social Affairs and Senior Citizens Astrid Krag, President of the Nordic Council Bertel Haarder, and Secretary General of the Nordic Council of Ministers Paula Lehtomäki. The agenda included a discussion of how best civil society organisations can devise solutions that will help to realise the vision of a socially sustainable Nordic Region by 2030."

1 <https://www.norden.org/en/news/high-hopes-civil-society>

On November 19, 2021, the Nordic Council of Ministers hosted the Nordic Summit for Civil Society. The Nordic Council of Ministers is the official body for inter-governmental co-operation in the Nordic Region².

*"The summit focused on socially disadvantaged adults and vulnerable 15–18-year-olds. The idea behind it was to share knowledge, encourage debate and put forward a joint vision for civil society's commitment to the development and strengthening of the Nordic welfare model in order to realise the strategic priority of a socially sustainable Nordic Region. The Summit for Civil Society was organised by the Danish Institute for Voluntary Effort and the think tank Monday Morning and funded by the Nordic Council of Ministers. In January 2022, the new Nordic Civil Society Network will present recommendations to the Nordic Council of Ministers and the Nordic Council for greater efforts by civil society."*³

The recommendations presented by the new Nordic Society Network in January 2022 with the title: "Road Maps 2022+: Veje mod stærkere nordiske civilsamfund på socialområdet"⁴, has a focus on eleven different recommendations. Recommendation number eight with the title: "Giv plads til alle typer af frivillighed [Make room for all sorts of volunteering] is elaborated here in Danish:

"Det anbefales derfor, at civilsamfundets organisationer i Norden skærper sin opmærksomhed på den stigende episodiske frivillighed og innoverer i sin tilrettelæggelse af aktiviteter og tilhørende frivilligformer. På topmødets højniveausamtale beskrev Anders Ladekarl, generalsekretær for Røde Kors i Danmark det således: "Vi skal blive bedre til at omfavne folks måde at være frivillig på. De nye ad hoc-frivillige står til rådighed for at løse en konkret

2 <https://www.norden.org/en/nordic-council-ministers>

3 <https://www.norden.org/en/news/high-hopes-civil-society>

4 <https://taenketanken.mm.dk/wp-content/uploads/2022/01/Road-Maps-2022.pdf>

Road Maps 2022+ er udarbejdet af Tænketanken Mandag Morgen inden for rammerne af partnerskabet bag Nordisk Topmøde for Civilsamfund 2021. Topmødeforløbet er gennemført af Tænketanken Mandag Morgen og Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) på baggrund af en bevilling fra Nordisk Ministerråd. I projektets styregruppe har desuden deltaget Social- og Ældreministeriet (DK) og Frivilligrådet (DK).

opgave. Vi skal tilrettelægge vores indsats, så det er muligt. Pilen peger ikke på de frivillige, men på os." Problemstillingen er ikke ny for Røde Kors i Danmark. Under pandemien aktiverede man på kort tid over 10.000 hovedsageligt nye frivillige, som hjalp ældre, syge og sårbare med indkøb, afhentning af pakker og medicin samt andre praktiske gøremål. For at forløse det potentiale og engagere endnu flere borgere i et frivilligt virke kræver det, at organisationerne bevidst arbejder med en differentieret tilbuds-vifte for frivilligt engagement – en vifte, som også rummer muligheden for et kortvarigt, indsatsspecifikt og digitalt frivilligt engagement."⁵

The need to approach volunteering differently as a differentiated range of offers for voluntary engagement, including the possibility of a short-term, effort-specific and voluntary digital engagement, is part of the future challenges voluntary organisations and organisations involved in volunteering efforts face. According to the General Secretary of The Danish Red Cross, Anders Ladekarl, the arrow points towards the organisations and not the volunteers when handling the challenges. Organisations involved in volunteering are involved with volunteers, who engage themselves differently in their volunteering efforts. Instead of having just one approach to organising volunteering, organisations have to embrace and make room for all sorts of volunteering and new forms of participation in civil society:

*"A final aspect of potential highlighted in several of the Nordic countries was the **new forms of participation** in civil society. There is a general tendency for voluntary involvement to be highly episodic, more ad hoc and spontaneous – and this is also a challenge because the links to voluntary organisations are changing. However, in Norway, Finland and Denmark, the interviewees identified positive elements in the new forms of participation because they facilitate greater spontaneity and more and different types of activity. They also stressed that, in Greenland and Åland, this type of commitment also means it is possible to act here-and-now and that there is a short distance from a need arising and an intervention. It is a matter of deploying this commitment constructively in local communities, and in Denmark it was stressed that the local councils should be better at identifying and making use of local creativity and*

5 <https://taenketanken.mm.dk/wp-content/uploads/2022/01/Road-Maps-2022.pdf> (pp. 12-13)

solidarity. In Finland, attempts have been made to accommodate and enhance spontaneous engagement by simplifying association structures. For example, the changes are designed to make it possible and easier for activists to set up bank accounts without first having to go through the formalities surrounding the establishment of an association and the administration and obligations that come with association status.”⁶

THE NORDIC WELFARE STATE AND CIVIL SOCIETY

“One of the common denominators between the [Nordic] countries is the close interaction between civil society and the welfare state. It is a relatively common phenomenon in many countries for the welfare state to have evolved out of civil society, and for the two to have worked closely together on welfare provision. In parts of the social sector, civil society has passed on the responsibility to the public sector over time; in others, it continues to do the work. Although the Nordic welfare states are all based on the principle of universalism and, in general, the public sector provides and pays for welfare, there are relatively major differences in service delivery and the role played in it by civil society.”⁷

The civil societies in the Nordic countries collaborate directly or indirectly with the public sectors in the different Nordic countries. When civil societies engage in the social sector, they have much in common:

“The public sector and its institutions provide most of the welfare services in the Nordic Region, but there are national differences in the welfare mix. In Finland, welfare services are put out to tender. Civil society organisations compete with private companies for the contracts, and the interviewees characterised welfare in the country as “big business”. This trend is the same in Sweden, where much of the welfare provision is by private companies. Denmark has a large number of ‘self-governing institutions’ active in the social sector. They have contracts to provide certain services, e.g.

6 <https://www.mm.dk/misc/Civil%20societies%20in%20the%20Nordic%20Region.pdf> (p. 5)

7 <https://www.mm.dk/misc/Civil%20societies%20in%20the%20Nordic%20Region.pdf> (p. 2)

housing for vulnerable people and refugees. The situation is the same in Iceland, where many of the welfare services have traditionally been provided by non-profit organisations funded by the state. The Icelandic organisations may not be self-governing in the same sense as the Danish ones, but the common denominators between Danish self-governing institutions and Icelandic non-profit organisations are that they are run by professionals and make little or no use of volunteers. Greenland has no tradition of civil society involvement in welfare. However, a new “cross-over” trend indicates that some initiatives (e.g. emergency shelters) previously provided by the public sector are now provided by civil society. Large foundations have also launched social projects, but the idea behind them is often that the public sector will take over and keep running them when the project funding runs out. In Norway, civil society plays little role in welfare provision either. Traditionally, the public sector both finances and delivers welfare benefits and services. This is also mainly the case in the Faroe Islands, with the exception of drug abuse and rehabilitation services, which are provided by civil society organisations. In Åland, there has been a recent trend towards more intersectoral forms of co-operation between civil society, private companies and public-sector organisations. These include both formalised partnerships and informal collaborations, in which the parties share everything from offices to knowledge, experience and know-how. However, the trend is towards greater formalisation and away from more informal relationships dependent on individuals from the three sectors.”⁸

PROFESSIONALISATION

Another challenge faced by civil society and its organisations is presented as “a fourth challenge” in the *knowledge base* produced for the Nordic Summit for Civil Society:

“A fourth challenge in several of the countries is the professionalisation of civil society organisations. In Denmark, it is seen as an advantage if the purpose of it is to help and support the volunteers. Conversely, it is a major challenge if the professionalisation of the organisations

8 <https://www.mm.dk/misc/Civil%20societies%20in%20the%20Nordic%20Region.pdf> (p. 3)

*creates barriers and adds layers of control that limit the volunteers' room for manoeuvre. In Iceland, professionalisation is reflected in the fact that voluntary engagement is shifting from user-oriented services to working on the organisations' board and other, similar administrative tasks. In Sweden, professionalisation is particularly evident in the large organisations, where a gulf has emerged between local departments and the national/central level. In Finland, professionalisation is associated with the risk of the civil society organisations making their advocacy role less of a priority and being suppliers to the welfare state and, therefore, subject to it, which would constrict their capacity to act as a critical voice."*⁹

It is stated that it is a significant challenge if the organisations' professionalisation creates barriers and adds layers of control that limit the volunteers' room for manoeuvre. Barriers to volunteering by adding layers of control to the "management" of volunteering contributes to a limitation in the manoeuvrings of volunteers – including a possible limitation in making room for all sorts of volunteering. Different ways of participating in volunteering become limited by the need to steer or manage volunteering in a specific direction to control the organisation of volunteering instead of setting it free, and steer the organisational efforts toward being able to embrace diversity in volunteering.

In order for the diversity in volunteering to unfold, we need not professionalise the volunteers but the organisations that engage the volunteers, thereby enrolling volunteering as part of their practices. For example, socially engaged practices in sports, social work and cultural heritage, i.e. museums and archives (Frstrup 2019), unfolds through volunteering. Some forms of volunteering might be approached as a civic enrolment in different settings, which emphasise an active engagement as a form of social activism:

"According to Schultz (2011, p. 2), the active engagement is a form of social activism "reflecting their belief that its relevance extends beyond those immediately participating in the process. Such a belief, however, implies the need for the visiting public to be a part of the process, a group that is frequently overlooked in discussions of collaboration. Yet, only where there is public

9 <https://www.mm.dk/misc/Civil%20societies%20in%20the%20Nordic%20Region.pdf> (p. 4)

recognition of community involvement at the museum can the full benefits of collaboration be realized". *The uncomfortable reflexivity is needed in order to combat exclusion, and according to Schultz (2011, p. 1), the museum (and the archive) "must be an agent of empowerment for marginalized communities by providing them access to resources and it must serve as intermediary between local groups and mainstream society by acting as a point of contact and by disseminating information. Individually, both of these tasks provide important services. However, it is only when the two work in concert – when the knowledge disseminated by museums includes information regarding their direct involvement with local communities – that museums can fully realize their potential in combating social exclusion. Museum collaboration – the practice of working with communities in the production of knowledge through research and displays – is meant to bridge these two tasks, enabling communities to utilize collections for their own purposes while producing something of benefit for the museum to share with others". The growing emphasis on collaboration, which is demonstrated in this publications' contributions from museums and archives, represents, according to Schultz (2011), "a change in the self-awareness of museums as they assess their social relevance in relation to their ability to respond to the needs of diverse communities. In particular, discussions of the practice focus on its ability to reach marginalized peoples, providing services to frequently underserved populations" (p. 1).*" (Fristrup, 2019:10-11)

Like "the visiting public" in museums, the volunteers in sports, social work and cultural heritage, i.e. museums and archives, can collaborate by becoming a part of different processes in the organisation, which is tuned by the different ways of participating in volunteering, i.e. the diversity in volunteering. This requires a change in the self-awareness of the volunteer organisations and the organisations who occupies volunteers, i.e. museums and archives. The organisations have to assess the volunteers' relevance concerning their ability to respond to the needs of diverse communities, i.e. civil societies.

How does volunteering become a part of the socially engaging practices performed in both social and cultural sectors in the Nordic welfare states? How is it possible to approach the professionalisation of volunteering as a

collaborative effort which embraces the diversity in volunteering? How do we avoid a professionalisation of volunteerism that discards the emphasis on becoming a part of the process, understood as becoming a part of the relationships that unfolds in the figurations of volunteering – which is already a part of the partnership constellations between the welfare state and civil society in the Nordic countries?

How can we approach an understanding of volunteering in the Nordic countries without understanding how volunteering can become enrolled in organisational activities in diverse ways without controlling becoming a barrier to volunteering?

TWO DIFFERENT APPROACHES AND TWO MODELS

We usually approach understandings of “society” through several terms to describe the positions of different groups and individuals, i.e. normalisation, deviation, marginalisation, segregation, integration, inclusion and exclusion. When the terminology aids us in giving the “dividing practices” of everyday life a manageable structure and meaning, the terms or concepts work to provide social divisions in society. We depart from an *a priori* assumption embedded in an understanding of society as socially structured through “divisions” (structures) and not through “dividing practices” (practices).

In this case, the social structuring of society is an *a priori* ordering of divisions between groups and individuals in societal arenas such as institutions, i.e. family, school, industry, state. In using the terminology as structuring devices and analytical categories to describe and understand processes of division as social structure and not as social practice that structures the particular practices, we add, although not always purposely, to the formulation of the boundaries of in- and exclusion, i.e. people being *separated*. The separation of people in the society can be articulated as a fundamental division between “the individual and society” – as a separation of “the individual and society”.

In understanding the social processes in society, it is necessary to begin with “us” as ourselves and not with “them” – those we expose to a particular gaze that objectifies “them” as the division between “us and them”. By viewing our position and behaviour, it will soon be evident that the construction of “them” depends on the construction of “us” and vice versa. Constructions of societal divisions are presented as dualisms because “the

egocentric model” forms them, as a basic pattern of the egocentric view of society (Elias, 1978:14):

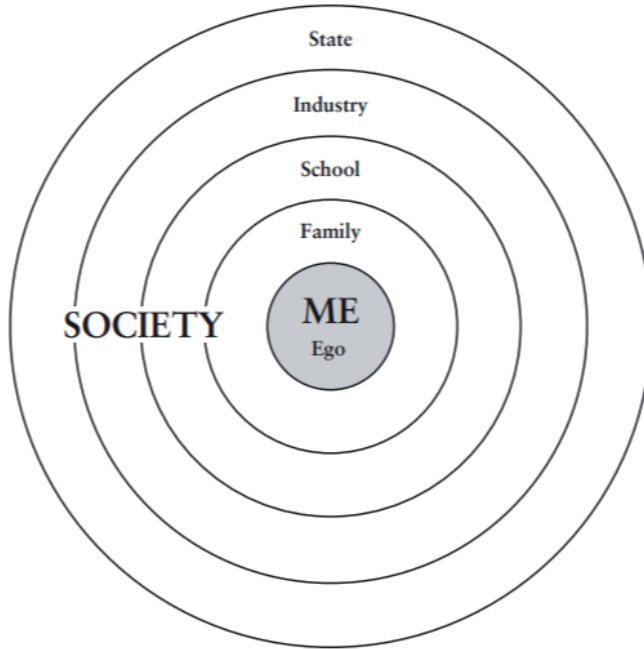


Fig 1 Basic pattern of the egocentric view of society

In this model, the individual or person, the particular ego, is surrounded by social structures, i.e. family, school, industry, state, which outline the notions of “a society” as a social structure separated from the individual. When the individual is being separated from society, we end up in a dualism. Instead of a dualistic approach to understandings of the social orderings of society, Elias presents another model of a figuration of interdependent individuals, where family, state, group, society etc. are figurations of interdependent people (Elias, 1978:15):

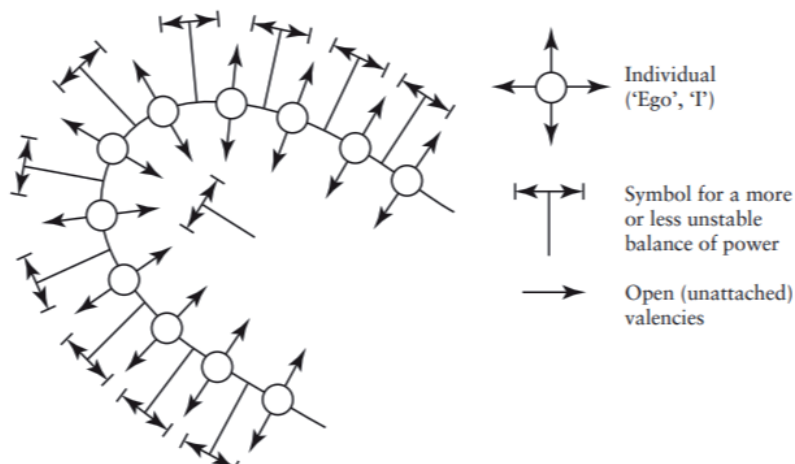


Fig 2 A figuration of interdependent individuals ('family', 'state', 'group', 'society', etc.)

"This diagram should help the reader to break through the brittle façade of reifying concepts which obscure and distort our understanding of our own life in society. Time and time again they encourage the impression that society is made up of structures external to oneself, the individual, and that the individual is at one and the same time surrounded by society yet cut off from it by some invisible barrier. As we shall see, these traditional ideas have to be replaced by a different, more realistic picture of people who, through their basic dispositions and inclinations, are directed towards and linked with each other in the most diverse ways. These people make up webs of interdependence or figurations of many kinds, characterized by power balances of many sorts, such as families, schools, towns, social strata, or states. Every one of these people is, as it is often put in a reifying manner, an ego or self. Among these people belongs also oneself." (Elias, 1978:15)

THE ESTABLISHED AND THE OUTSIDERS

In a very illustrative way, Norbert Elias and John L. Scotson have described how it works in their study on the Established and the Outsiders from 1965. Elias and Scotson (1994) studied at the beginning of the 1960s a suburban area in the outskirts of a large and wealthy industrial town in central England, and they named it Winston Parva. Elias and Scotson (1994) categorised Winston Parva into three areas: Zone 1: a middle-class area; Zone 2: a working-class area; and Zone 3: a working-class area. An "us and them" relationship was realised between the established in zone 1 and 2 through divisions of "class", and between the established in zone 2 in their relationship with the newcomers in zone 3. The division between zone 2 and 3 was not based on a class division, and Elias and Scotson (1994) searched for answers to why this segregation had occurred and what function it had.

Initially, they studied demographic and social factors such as class, income, work and origin of the population. However, they did only find minor differences between zone 2 and 3. The significant differences were between zone 1 and 2. The analysis of quantitative data did not explain why zone 2 and 3 appeared so different. As the quantitative analysis clarified, they had a similar social structure seen through socioeconomic and class factors. According to Elias and Scotson (1994), an answer could not be found in an approach favouring social structures seen through socioeconomic and class factors as an *a priori* approach to the social divisions between zone 2 and 3 in Winston Parva. Their approach was embedded in a focus on the necessity of studying how the groups had contact and confronted each other and a focus on what barriers and conflicts arose when the two earlier independent groups became dependent on each other and antagonisms appeared.

Elias and Scotson's (1994) conclusion were that it was possible to analyse and compare areas such as these by using historical, economic, cultural, political, religious and administrative variables. However, such analyses would not provide an accurate explanation of the processes of inclusion and exclusion since there were no significant differences between zone 2 and 3. Their explanation looked at the *relationships* between the inhabitants in the areas, i.e. how people established relations in their everyday lives, when they played, went to school, worked, did business, and shared enjoyable times. They argued that in the most elementary forms of social life, the

people developed a mutual dependency and constituted the basis for the existence and formation of society (a societal contract), which could be understood as a social structuring and ordering of the social formations (figurations):

"What matters is the recognition that the types of interdependencies, of structures and functions, to be found in residential groups of home-making families with a degree of permanence raise certain problems of their own and that the clarification of these problems is central for the understanding of the specific character of a community qua community." (Elias & Scotson, 1994:147)

Elias and Scotson (1994) described how differing attached values of the families and their members unfolded in networks of the kind, through expressions as better, worse, nice, weird, which connected to their capabilities of adapting and following existing values and norms, i.e. the rank of families and status in the society, or what in this case could be called "seniority" in the community:

"At the top of the hierarchy they found those with a long history in the community. The conflict was one mainly between old and new groups. Old must not be understood as biological age, but as "a unique social position and superiority." This power structure can only survive if it is transferred from generation to generation and if the sources of power are monopolized, ie. kept out of other groups' reach. Elias & Scotson called it "monopolized transfer of specific abilities", as connected to common taboos and norms of conduct that separates better groups/individuals from worse. In their analysis Elias & Scotson found three patterns that strengthened segregation and maintained the societal structure. First what they called "the old mother centred family" in which the village elite was reproduced. Second that local clubs and family networks played an important role. And third that gossip had an important function in establishing and supporting social order. They mentioned gossip centres and how cliché-based judgements, condemnation and discrimination of "them", while praising and promoting "us", continuously fed the existing order. The gossip had both an integrating and a segregating effect and contributed to the development of group charisma and collective shame. The situation created a configuration that none

longer could control, it was shaped collectively by superiority – subordination, collective shame – group charisma, or in other words internalised behaviour. Elias & Scotson’s conclusion was that the image the established, the powerful and ruling segments of the community, had about themselves and mediated to others had a tendency to be based on the most excellent part of an idealised group. On the other hand, the image of the others, the outsiders, with relatively less power, had a tendency to be based on those worse off, whose characters were negatively enhanced. Members of the established partition that fell outside the frame, “black sheep”, had a tendency of being expelled or excluded. However, this figuration was not a static situation, but a continuous dynamic process.” (Ohlsson, 2003:32-33)

VOLUNTEERING AS A DYNAMIC PROCESS

In the following, I will argue that Elias and Scotson’s (1994) examination of the relationships between the established and the outsiders in Winston Parva could be applied as a point of reference for examining volunteering in different kinds of organisations, which enrol volunteers into their organisational activities. Furthermore, volunteer organisations or organisations of volunteering, can be approached more dynamically through an understanding of how the figurations of volunteering are organised. The relationship between “the established volunteers” (i.e. long-time membership of the friends association in the museum) and “the outsider volunteers” (i.e. newcomers to the friends association in the museum), which share the same class, race, and even gender, end up gossiping and slandering “the others” as “them” versus “us”. Just like Lars B. Ohlsson (2003) presented it: “The gossip had both an integrating and a segregating effect and contributed to the development of group charisma and collective shame. The situation created a configuration that none longer could control, it was shaped collectively by superiority – subordination, collective shame – group charisma, or in other words internalised behaviour” (p. 32).

The “us and them divide” can be seen as a separation or a social division between the two groups. However, when approaching it through Elias and Scotson (1994) lenses, the two groups are not *separated* but works *separately* through social or figural dividing practices. The figural

interdependencies between people, i.e. volunteers, change in time, place and situation, as the power balances (i.e. power ratios) changes between the two groups.

When approaching volunteering as different figurations, which is not static but unfolds in continuously dynamic processes, we can engender volunteering through Elias and Scotson's (1994) work on the established and the outsiders in the microcosm of Winston Parva. The microcosm of volunteering unfolds in specific settings like sports, social work and cultural heritage, i.e. museums and archives, and elaborate the dynamics in what we could call "practices of volunteering", concerning the actual processes where volunteers engage in volunteering. Volunteering becomes a social process, a practice that unfolds in specific settings or arenas where people work voluntarily with more or less involvement or detachment.

When reading the different contributions in this publication on Nordic figurations of volunteering, it becomes clear that we can embrace volunteering as a social process shaping networks of individuals in sports, social works and cultural heritage. Networks, we all belong to in different ways, whether we talk about: *my* museum, *my* village, *my* friends, *my* sports, *my* neighbours. Instead of speaking of such structures as 'mine', 'his', 'ours', 'yours', and 'theirs', we often refer to all social structures as if they exist above and beyond ourselves and any actual people. The social structures are not present a priori the figurations but emerge as dynamic social orderings of the relationships between people, i.e. the figurational interdependencies between people.

According to Elias (1987), "one is referring to human beings, including their movements, their gestures and their actions no less than their thoughts, their feelings, their drives and their drive control. One is referring, in short, to their self-regulation, including that which is regulated. The two concepts refer to different ways in which human beings regulate themselves. In their self-regulation, people can be more detached or more involved. Social standards of individual self-regulation can represent a higher detachment or a higher involvement. So can their knowledge or, for that matter, their art. All statements about involvement and detachment are comparative" (Elias, 1987:xxxii).

When following Elias (1987), we can understand detachment and involvement as belonging to the fairly diminutive group of specialised concepts referring to the *whole* human person:

"Human beings as such, as whole people, not their actions, their ideas, their experiences or feelings alone, stand at the centre of sociological research. Their relations with each other, those of people in the round, form the subject matter of the social – or human – science generally and thus the frame of reference for any specific investigation in these fields. [] One can speak of more involved or more detached forms of knowledge or of action. But it is understood that those to whom such statements refer as knowers, as actors, or in whatever capacity, are human beings as such, that is, people in time and space. If one speaks of social levels of involvement and detachment, one is referring to characteristics as well as to the situation of the human beings who form the societies concerned." (Elias, 1987:xxxii)

AFFECTIVE BONDS IN VOLUNTEERING

Volunteering then becomes formed by people's ways of engaging and dis-engaging in volunteer work through processes of involvement and detachment. This leads us towards the problems of social bonds, whether that be the affective bonds or the political and economic bonds (Elias, 1978):

"The concept of figuration puts the problem of human interdependencies into the very heart of sociological theory. What makes people bonded to and dependent on each other? [] People's dependencies on each other are obviously not always the same in all societies at different stages of development. We can, however, try to focus on one or two universal forms of dependence, and show briefly how people's interdependencies change as societies become increasingly differentiated and stratified." (Elias, 1978:134)

Elias does not separate the human personality structure from the social structure, like Talcott Parsons, who think of society as a system divided from the individual, which constructs the human being as a lone individual or, as Elias call it; "Homo clausus" (Elias, 1987: 135). "The concept of open valencies which are directed towards other people helps towards replacing the image of man as 'Homo clausus' with that of 'open people'" (Elias, 1987:135). We can then talk about attached and unattached valencies concerning the 'I-and-WE' images as we form our understandings of ourselves through our relationships with others and the attached and

unattached valencies. “So it would be true to say that when a much-loved person dies, the total figuration of the survivor’s valencies and the whole balance of his web of relationships will be changed” (Elias, 1978:136).

Everyone is fundamentally directed to other people, and what binds people to each other forms the foundation of their interdependence, which shapes the figurations in society as all affective bonds between people knit society together. People are bound together in groups, but as the groups grow more extensive and more stratified, new forms of emotional bonds will be found:

“As well as interpersonal bonds there will be bonds connecting people to the symbols of larger units, to coats of arms, to flags and to emotionally-charged concepts. In this way, people are emotionally bound together through the medium of symbols. This kind of bond is no less significant for human interdependence than the bonds created, as mentioned above, by growing specialization. The emotional valencies which bind people together, whether directly by face-to-face relationships or indirectly by their attachment to common symbols, form a separate level of bonds. Blended with other more impersonal types of bond, they underlie the extended ‘I-and-we’ consciousness, which hitherto has always seemed indispensable in binding together not only small tribes but large social units like nation-states encompassing many millions of people. People’s attachment to such large social units is often as intense as their attachment to a person they love. The individual who has formed such a bond will be as deeply affected when the social unit to which he is devoted is conquered or destroyed, debased or humiliated, as when a beloved person dies.” (Elias, 1978:137)

When we return to the one individual’s web of personal relationships when it comes to volunteering, it becomes relevant to approach volunteering from that particular person’s point of view – from how it *feels* from the ‘I’ perspective. From this personal perspective, we can better understand how the figural interdependencies are based on personal emotional bonds. When Jenna Ward and Anne-marie Greene (2018), in their article with the title: “Too Much of a Good Thing? The Emotional Challenges of Managing Affectively Committed Volunteers”, point towards both the staff’s emotional challenges in managing affectively committed volunteers

and the affectively committed volunteers. They point towards the affective bonds in volunteering that shape the figuration between staff and volunteers as relationships of interdependence. In this case, we need to approach the “bonding” in volunteering through affective bonds’ perspectives of the different persons involved in volunteering. Ward and Green (2018) refer to some of the volunteer’s strong emotional commitment to the “symbol” of the nonprofit organisation, the National Trust, which engages the volunteers through their affective bonds, that binds the volunteers together in this specific organisation through the medium of its symbol.

It is possible to read more about the management of affect in this publication, and the peer-reviewed article by **Tine Fristrup, Elsa Kristiansen** and **Lasse Sonne** with the title: “Processes of Inclusion and Exclusion in Volunteerism – Introducing the Concept of Learning Volunteerism”.

POLITICAL AND ECONOMIC BONDS

Why do affective bonds to state-societies as nation-states take priority over bonds to other figurations? The question is raised by Elias (1978), and he continues: “What are the common features of the various figurations which at different stages of development have bound individuals to them by this type of predominating emotional bond?” (Elias, 1978:138). According to Elias (1978), the nation-states becomes “attack-and-defence units or survival units” (p. 138), dominated by controlling the use of physical violence: “At the same time, they have allowed, and often encouraged, their members to use physical violence against non-members. [] It knits people together for common purposes – the common defence of their lives, the survival of their group in the face of attacks by other groups and, for a variety of reasons, attacks in common on other groups” (Elias, 1978:138).

When Marx studied the division of labour in production, the interdependencies arose from an unequal distribution of power in the industry and the 19th century’s national-states, resulting in people starving to death. Marx observed a particular stage in the development of industrial society. He believed that the functions and power resources of the state could be explained as deriving from the functions and power resources of the bourgeois entrepreneurial groups. Following Elias (1978), we owe the meaning of the concepts of ‘the economy’ and ‘economics’ to the class interests of the bourgeois entrepreneurial groups.

"This survival function, involving the use of physical force against others, creates interdependencies of a particular kind. It plays a part in the figurations people form, perhaps no greater but also no more negligible than 'occupational' bonds. Though it cannot be reduced to a function of 'economics', neither is it separable from it. (Elias, 1978:139)

The functional differentiation of society becomes "a period during which the functional differentiation of chains of interdependence outpaced the corresponding process of integration" (Elias, 1978:141). The distribution of 'economic' chances is a function of power balances in society and the distribution of power chances between these groups. In capitalist societies, the distribution between capitalists and workers points towards both power balances, not just the one Marx paid attention to, i.e. the distribution of economic chances.

Marx's concept of "class" was applied by Elias (1978) to one level of interdependence:

"As he saw it, the only point of contact between working and capitalist classes was in the places of production; their contact was solely the result of the nature of their positions in the production process. In his day, workers and employers never met on any other level, since neither group had any effective unifying organizations on higher levels of integration in society, let alone any national or party organizations. So it was understandable that his conception of class referred only to specific groups of positions in the production process. [] It is therefore necessary to correct the traditional one-level conception of class seemingly based entirely on the distribution of economic chances. A conception of class is needed which takes into account the fact that functionally and organizationally interdependent disputes between workers and employers are enacted on many levels of integration other than that of the factory. They are acted out especially at the highest level of integration of a state-society. This new conception must take into account that in all the more developed societies the two organized classes are nowadays far more integrated into these state organizations than they were in Marx's day. [] The distribution of power between the two classes is still very unequal, especially at factory level, but not

as unequal as in Marx's day. [] These new tensions occur between the rulers and the ruled, and do not preclude tensions between people who represent the same class at different levels of integration. The often neglected relationship of processes of integration and differentiation is very useful in studying long-term social change." (Elias, 1978:143-144)

The processes of industrialisation enrol functional differentiation, which "makes people on many levels interdependent, they simultaneously become more dependent on the centre for their coordination and integration. [] The main problem in highly differentiated societies is how to maintain effective institutional control over them. How can it be socially guaranteed that the occupants of such positions do not to any great extent subordinate their 'it' and 'they' functions to their own purposes?" (Elias, 1978:145).

When we approach societies as figurations of interdependent people, the functional differentiation leads to fragmentation and individualisation of the figurational interdependencies between people. In the late 1970s and at the beginning of the 1980s, we witnessed a shift in the political-economic thinking favouring "neoliberalism":

"Neoliberalism is a popular label for the doctrine of political and economic liberalism and set of policies, originating in the 1970s, that wielded together classical liberal political theory as exemplified by the Mont Pelerin Society following World War II (WWII) and neoclassical economic theories that became identified with the so-called Chicago school under Milton Friedman, in the 1960s. It is not a unified and coherent doctrine and it has taken on different manifestations at different times and places – sometimes with contradictory results. For an ultimately moral doctrine based on a classical account of political and economic freedom – a marriage of the free market and the open society – paradoxically, beginning with Chile in 1973, administrations and policy regimes based on the minimal state and open global market were brutally established with force and coercion, against the rule of law, and in an antidemocratic way. This imposition became commonplace, during the 1980s, with structural adjustment policies of the International Monetary Fund (IMF) and the World Bank (WB) that forced the transitional economies of Latin America and elsewhere to liberalize trade and

monetary systems, to open up their economies, and to privatize state assets and cut-back state welfare.” (Peters, 2010: 12)

What happens to volunteering when it becomes embedded in the culture of performance that has become so important for neoliberal capitalism? In the age of performativity, performance becomes a tool for analysing human capital, and the dominant social evaluation model in knowledge capitalism. This domination of performativity in understanding the social in neoliberal times points directly towards a governing of volunteering. Chong (2011) points to volunteers as the ‘new’ model citizens, governed through soft power. When volunteering becomes the solution to the problems that follow the neoliberalisation of society, it is because the distribution of state activities through the market and the implementation of New Public Management in regulating the public sector during the 1980s in Western societies had failed (Hood & Dixon 2015).

WHEN CO-PRODUCTION BECOMES THE ANSWER

The collapse of “the Great Moderation from the mid-1980s to 2007 was a welcome period of relative calm after the volatility of the Great Inflation. [] Looking back, economists may differ on what roles were played by the different factors in contributing to the Great Moderation, but one thing is sure: Better monetary policy was key. Unfortunately, the financial crisis of 2007-08 and the ensuing Great Recession broke the calm of the Great Moderation”¹⁰.

In July 2010, Prime Minister David Cameron from the UK government delivered his famous “Big Society Speech”¹¹. After the Great Recession, David Cameron turned towards mobilisation of the civil society and a shift from government to governance, which replaced New Public Management with the terms New Public Governance (Osborn 2006). There have been tons of reports from the OECD on how to modernise the public sector in order to **optimise resources**. After the collapse of the Great Moderation, we see a gentle stream of new publications from the OECD on New Public Governance to **mobilise resources** through the engagement of the civil sector. In 2009, the OECD launched a new biennial publication that provided indicators on over 30 elements underlying government performance: “The Government at a Glance 2009 identifies several key governance

10 <https://www.federalreservehistory.org/essays/great-moderation>

11 <https://www.gov.uk/government/speeches/big-society-speech>

challenges and raises fundamental questions facing governments as they reassess their roles, capabilities and vulnerabilities in light of the recent financial and economic crises.”¹²

In 2011, the report “Together for better public services - partnering with citizens and civil society” initiated partnerships that governments form with citizens, users and civil society organisations (CSOs). In 2005, the OECD published a report with the title: “Modernising Government – The Way Forward”:

“Public sector modernisation is no longer an option, but a necessity. It will help governments respond to changing societal needs and maintain competitiveness in an uncertain international environment. Based on a project initiated in 2002 by the OECD Public Governance Committee, this book takes stock of the past two decades of public sector modernisation in OECD countries. It identifies levers for reform to modernise the public sector and defines different policy paths with the common objectives of making the public sector more responsive, transparent, and efficient. And it includes extensive comparable statistical data and tables comparing systems across countries. The past twenty years have witnessed an influx of new ideas and initiatives. Have these new ideas worked in practice? This report assesses failures and successes and identifies the challenges ahead.”¹³

In the foreword, it is stated that:

“In 2002, the OECD Public Governance Committee launched a review of the initiatives in member countries designed to modernise government. Two Symposia were held: “The New Public Executive” (November 2003) and “Adaptive Government: New Challenges, Different Contexts, Common Values” (October 2004). The two-year review aimed to acquire a deeper understanding of the impact of reform initiatives, with a view to helping those involved with public governance policy to equip themselves for the future. This book identifies levers for reform to modernise the public sector, and presents an overview of public sector modernisation in OECD countries over the last 20 years. It defines different policy paths with

12 <https://www.oecd.org/gov/43926778.pdf>

13 <http://www.oecd.org/gov/modernisinggovernmentthewayforward.htm>

the common objectives of making the public sector more responsive, transparent and efficient.”¹⁴

In the past two decades, new forms of public sector management, privatisation and new technologies have changed the way the public sector operates and have created a need for new ways of making both agencies and governments accountable for what they do. Moreover, with an increasingly devolved public sector, ensuring conformity with government policy objectives, controlling expenditure, and monitoring actual agency performance has become increasingly complex. At the same time, the changing relationship between government and the public sector has profoundly affected the traditional accountability of ministers to the legislature. As a result, the public sector modernisation is no longer an option, but a necessity, as it is stated in the 2005 OECD publication.

In 2011, the OECD published the famous report, with the title: “Together for better public services - partnering with citizens and civil society”, which installs the notion of “co-production” as the turn towards “New Public Governance” (my emphasis added in bold)¹⁵:

*“At the 2010 OECD Ministerial Meeting on Innovative and Open Government, ministers recognised the importance of drawing on the expertise and creativity of citizens and civil society to foster a more efficient, effective and innovative public sector delivering better public services without increasing costs. In 2009, the Public Governance Committee launched a two-year project on innovation in public service delivery which identified and mapped cutting-edge practices in public service delivery – as well as the drivers, obstacles and success factors behind their implementation. This report focuses on innovative approaches to service delivery based on partnerships that governments form with citizens, users and civil society organisations (CSOs). These approaches – referred to as **co-production** – can offer creative policy responses that enable governments to provide better public services in times of fiscal constraints. Although co-production and citizen involvement are still in the developmental stage in many countries, early efforts*

14 <http://www.oecd.org/gov/modernisinggovernmentthewayforward.htm>

15 https://www.oecd-ilibrary.org/governance/together-for-better-public-services-partnering-with-citizens-and-civil-society/foreword_9789264118843-1-en (p. 1)

appear to lead to cost reductions, better service quality and improved user satisfaction. This report identifies the risks of citizen and user involvement in service delivery, and the barriers that must be overcome to make these models work.”¹⁶

PARTNERSHIPS WITH CITIZENS, USERS AND CIVIL SOCIETY ORGANISATIONS

Co-production transforms the relationship between service users and providers, which forms new kinds of interdependencies in the neoliberal ordering of societal figurations:

“Governments are looking to citizen input as a source of innovation and change. The importance of innovative approaches to build a more efficient and effective public sector is at the core of today’s Ministerial agendas. Compared with existing solutions of private sector involvement, the emerging focus on in-depth and systematic association of citizens transforms the relationship between service users and providers – also known as co-production – ensuring user control and ownership.”¹⁷

The transformations of the relationships into “partnerships” that governments form with citizens, users and civil society organisations (CSOs) can be exemplified in the case of Nordic museums:

“National museums in the Nordics retain an important role in the creation and maintenance of a particular view of a country, its people and often its place within the Nordics. This view is presented to both outsiders and the people themselves. In 1800s, Nordic thinkers and museums influenced the inception of national museums elsewhere at a time when ‘nationing’ narratives was at its height. Whilst perhaps no less important today, these narratives of particular nations are not static and are interpreted dynamically and in various ways and exhibitions. Importantly, museums generally have developed

16 https://www.oecd-ilibrary.org/governance/together-for-better-public-services-partnering-with-citizens-and-civil-society/foreword_9789264118843-1-en (p. 3)

17 https://www.oecd-ilibrary.org/governance/together-for-better-public-services-partnering-with-citizens-and-civil-society/foreword_9789264118843-1-en (p. 11)

a greater emphasis on and engagement with minority groups, didactics and community outreach (the Nordics being pioneers of the open air folk museum), and issues relevant to a post-industrial society."¹⁸

With the turn towards co-production, the emphasis on engaging citizens, users and civil society organisations (CSOs) in partnerships with the museums can be approached as a diligent effort in post-industrial societies. According to Kershaw et al. (2018), the collaborative efforts in museums correspond to "lower-order forms" of co-production as the traditional and accepted forms of museum co-production, which require minimal change to the work of public sector organisations and professionals. In contrast, you will seldom find "higher-order forms" of co-production, also known as co-creation, in museums because it requires that the socially engaged practices be conducted jointly with the participants. Co-creation is a full co-production, co-construction or co-innovation (Kershaw et al. 2018). The 'outsiders' as participants from the local community become involved in the design of services at the museum.

When the relationship between providers as museums and citizens, users and civil society organisations (CSOs) are transformed into arenas of co-production, the power balances change to increase the citizens, users and civil society organisations (CSOs) involvement and strength by ensuring control and ownership. However, this does not necessarily decrease the provider's strength in control and ownership. The co-productive efforts align participants from the local community in the museum's "production", i.e. the design of services. The museum becomes dependent on the users, and the function of the users change from the museum's focus on the collections to a focus on the visitors.

Museums and archives have rarely institutionalised the practices that emphasise social engagement in terms of co-creation; as long as museums and archives practice "lower-order forms" of co-production, it becomes an "active" engagement and not an "activist" engagement. The gap in the processes of institutionalising "higher-order forms" of co-production as co-creation provides a space in museums and archives, where established practices are maintained, and the worst-case scenario, according to Simon (2016), becomes a reality: "an outsider comes in, and an insider is completely unequipped to welcome that person on their own terms" (p. 74).

18 <https://nordics.info/show/artikel/museums-and-their-history/>

According to Kershaw et al. (2018), “lower forms of co-production can be argued as ‘tokenism’” (p. 20), understood as the practice of making only a symbolic effort from the viewpoint of the professional bodies to socially engage in outsiders’ experiences and their embeddedness in cultural heritage.

At the same time, Newman (2013) argues, “that the complex nature of engagement cannot be accommodated by policy in its present form and cannot be captured by existing audit and evaluation tools” (p. 120), and suggests “that new approaches that acknowledge the roles visitors play in the construction of meanings need to be developed” (p. 120). According to Newman (2013), the new approaches must depart from the visitors’ perspectives and their struggles to understand the rules of the field concerning their absence of cultural capital.

The ‘I’ perspective of the visitor has to be taken into account in the new relationship between the visitor and the museum. When following the changing power balances in the figural interdependencies, the ‘I-and-WE’ balance changes in the new figuration in favour of the visitors’ ‘I’ perspective due to an imbalance in the previous relationship between user and provider. The problem is that the balance has tipped towards the users’ experiences and affective bonding within museums, setting aside the perspectives of the paid staff, as if they just had to adjust to the visitors’ needs and “neglect” their own. This kind of power balance is quite the opposite of the roots of national museums in, for example, Denmark:

“The primary roots of national museums in Denmark – meaning creating collections intended to reflect national history for the public and by that creating a sense of national collective memory – is found in Det kongelige kunstkammer (The Royal Chamber of Art, hereafter DKK) established during the 17th century. This royal collection of both natural, cultural and art objects was a result of both collecting on behalf of, and donations to, the king and even absorbing different private collections from noble men and academics. Even noble collections from defeated princes were merged into DKK as was the case in 1751 when the vast collections from Gottorp Castle in Slesvig was made a part of the Danish royal collections.

During the last decades of the 18th century and the first decades of the 19th century, parts of DKK were removed to form their

own collections. That was the case for the collection of coins, the collection of natural history and even most of the art collection. The latter seems to have primarily consisted of portraits at that time. None of these collections were museums in the modern sense as they were primarily intended for scientific use and as memorabilia by royal decision. The collections had no popular educative purpose before the end of the Napoleonic wars. The collections were considered private and were status symbols for the princes who had created them or conquered them.

With the loss of Norway in 1814, the need to shape 'Danishness' grew and this tendency became even stronger after the loss of the German speaking provinces of Sleswig, Holstein and Lauenburg in 1864. During the 19th century, a system was established with four museums in Denmark who could all claim to be national museums as their collections reflected national history and they had a public educative purpose. They all claimed to exhibit the history of Denmark and/or the Danish people. Their more or less official task would be to contribute to national pride and to foster nationalism in citizens (Feldbæk 1991-1992).” (Zipsane, 2011:215)¹⁹

The past function of the National museums was to contribute to the production of “nationalism”. In exhibiting the history of the Danish people, the current power balance between museums and the people is turned upside down. After the millennium, the power balance reversed in favour of “the people” as the visitors, dramatically changing the power balance. One could say that the involvement of “the people” and the making of exhibitions *with* people are ways to engage people in producing their history. People’s perspectives are being engaged to transgress previous disengagement or exclusions of some peoples “representation” in history.

Bente Aster presents in this publication a peer-reviewed article with an exciting perspective on this emphasis regarding the representation of the history of the Sami people in Norwegian cultural heritage. The Sami culture is the oldest in large areas of Northern Norway and is currently experiencing a vital renaissance²⁰.

19 <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:450373/FULLTEXT01.pdf>

20 <https://nordnorge.com/en/tema/the-sami-are-the-indigenous-people-of-the-north/>

WHEN PARTNERSHIPS TURN THE RELATIONSHIPS AROUND

The need for *leadership* in the new relationships initiated by the co-production efforts becomes evident as the power balances between providers and citizens, users and civil society organisations (CSOs), i.e. museums and “the people” seems to reproduce the egocentric model, where the museum becomes a social structure that is separated from “people”, i.e. the person, the ego, the individual. Instead of approaching the museum as a specific setting or figuration of “people”, and understand the museum as a place where people form a web of relationships as interdependent people, interweaving through different bonds and bonding. What is at stake in the partnership approach is the shifting of the power balances in the museums, which needs to be stabilised by establishing “volunteer management” not as leadership in the first place but as management. The staff wants to be able to control the volunteers, and in order to do this, they need to separate the volunteers as a group.

In this publication, the article by **Ann Siri Hegseth Garberg**, demonstrates that the friends association in a Norwegian museum is separated from the understandings of “volunteering” and “voluntary work” in the professionalisation of volunteerism. Before the professionalisation efforts, the friends association took care of the formal organising of volunteering at the museum.

The article in this publication by **Henrik Zipsane**, presents a hierarchy in the professionalisation efforts, which inherits the hierarchic structure in formal, non-formal and informal learning. This leaves no doubt that the individualisation of volunteering is an institutional restructuring of the power balances between the museum and its surroundings in alignment with the egocentric model. The museum becomes separated from its surroundings, i.e. the citizens, users and civil society organisations (CSOs) – or the people.

Museums reproduce the social ordering of the nationalistic efforts in organising the institution as separated from the people they could involve and engage in the historical representations. It seems as if the people become a threat to the *a priori* social structuring of the museums, which makes them static and not dynamic in the figurations they form with the people, whether that be citizens, users or civil society organisations (CSOs). I have no doubt that “museums” think of themselves as being *for* the people,

but I wonder if that is the practice case? It seems that “museums” are more *about* people – not *all* people but *some* people. The social structuring of “museums” is historically based on the separation of “people” as a struggle for control over identities (Zipsane, 2020).

GOVERNING VOLUNTEERING

In this publication, the article by **Kenneth Schou Jørgensen** with the title: “Moralisering og professionalisering af det frivillige sociale arbejde i Danmark”, is introducing the professionalisation of volunteerism in social work as a way to reconfigure the moral imperatives in volunteering through the idea of the “Big Society” and the conservative ideals of “mercifulness”. In this case, the professionalisation of social work volunteerism in Denmark is embedded in the “Big Society” idea. It becomes the answer and the solution to problems of austerity caused by the neoliberalisation of the public sector. Professionalising becomes a formalising of neoliberal self-responsibilisation. Kenneth Schou Jørgensen is applying the Foucauldian concept of “governmentality” in his approach to volunteering, which has been influential in analysing how neoliberal governance transfers responsibility to individual agents through an “appeal of freedom” mechanism.

When formalising volunteering becomes the effort of volunteer management, we tend to fragment the groupings of volunteers in, i.e. sports, social work and cultural heritage, emphasising an individualisation of volunteering.

Through Elias’ “game models” (1978), we can understand the processes of professionalisation as a change in functional interdependence, which causes a separation into two or more inseparable dimensions as a way to manage volunteering, as if it was not part of or related to the same process. According to Elias (1978), “they can be considered separately, but not as *being* separate” (p. 85), and when the number of players grows, “it becomes harder for each individual – and therefore for all the players – to make suitable or correct moves, judged from his own position in the totality of the game. The game will become increasingly disorganized; its functioning will deteriorate. As functioning deteriorates, a growing pressure is exerted on the group of players to reorganize themselves” (Elias, 1978:85).

We might be witnessing ways to overcome the disorganisations of public institutions due to ongoing reforms in the public sector as a means of the neoliberal turn in the political economy since the 1980s. The shift in

steering systems from Old Public Administration (OPA) to New Public Management (NPM) and now New Public Governance (NPG) (Osborn, 2006) establishes shifting power balances (power ratios) in people's relationships. To put it shortly, the relationships turn into partnerships, which requires leadership. Nevertheless, leadership is practised as if it was management, and in the case of volunteering, we see the difference in the following quotes:

Volunteer Management: "I get so much energy from being with the volunteers, ... however, I want this course to give me tools to control them."

Volunteer Leadership: "I get so much energy from being with the volunteers, ... and I want this course to give me the capacity to lead them."

We picked up the quotes in the pedagogical group I was participating in during a NordPlus project on Volunteer Management. **Helena Kuhlefeldt** and **Gustav Wollentz** present the project in the article in this publication with the title: "Professionalising the volunteer management in museums and archives. Reflections from NCK". They describe their efforts at NCK in this way:

"The Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) has been working with the subject of volunteers and volunteer management for over a decade in close collaboration with other partners, of which many are contributors to this volume. But why does a research and development centre for heritage learning interest itself in volunteer management and leadership? In this essay, we will reflect on the question through a historical overview of some of the ways in which NCK has engaged in the professionalization of the Nordic heritage sector, and through looking ahead. As we have seen that dialogue is a powerful tool for engaging in the heterogeneous subject of volunteer management and leadership in the heritage sector, this essay will focus on some of the intricate questions that are guiding our work on the topic, rather than providing clear-cut answers." (see Kuhlefeldt & Wollentz in this publication)

Volunteering is a complex, complicated, convoluted matter, and in other words, "entangled" or, with the words of Elias (1978), "interweaving" and shapes the relationships between interdependent people in figurations of volunteering. It seems as if the professionalisation of volunteerism becomes a way to reduce the complexity through a specific ordering or structuring

of the social arrangements in the figurations. It becomes a way to establish a static ordering of the social practices in sports, social work and cultural heritage.

When volunteering becomes the solution to the neoliberal efforts of transforming societies in general, we tend to draw on existing modes in organising volunteering through an a priori structuring based on the “Learning Regime” (Ehlers, 2019). In this publication, the peer-reviewed articles by **Lasse Sonne** with the titles: ”Lærende frivillige på museer og en ny profession i frivillighedsledelse med fokus på udvikling af en samfundsrelevant kulturarvspædagogik. Eksempler på et nyt paradigme i et europæisk perspektiv” and ”Mellem tradition og fornyelse. Internship i historie med museet som kontaktpunkt mellem arbejds-, uddannelses-, og samfundsliv”, demonstrates how the learning regime has almost occupied volunteering as a new social structuring of volunteering, which intends to resolve the statically elements by establishing a more dynamic volunteer practice, but *in* practice produces a “separation” of staff and volunteers leaving us with the questioning of whether they can be considered separately, and not as *being* separate?

When volunteering becomes necessary in mobilising resources due to austerity in the public sector, it becomes challenging to criticise what is happening or taking place in volunteering. In general, it becomes problematic to intervene in the volunteering efforts, and instead, the organising of volunteer work becomes targeted. This problem is also elaborated in this publication in the peer-reviewed article by **Lasse Sonne** and **Elsa Kristiansen** with the title: ”Frivillighetsledelse på museer: udvikling, test og evaluering av et undervisningsopplegg i Norge”, and in the article in this publication by **Anna Hansen** with the title: “Museiledningars syn på volontärer på svenska museer”. The same goes for the article in this publication by **Lowissa Wallgren Frånberg** with the title: “Reflektioner om volontärverksamhet utifrån erfarenhetsutbyte i en grupp volontärsamordnare och chefer vid Sveriges museer”.

Organising volunteering through a professionalisation of volunteerism becomes a way to discipline the affective bonds and the emotional bonding in volunteering. Controlling becomes self-controlling, and in order to create dynamic figurations of volunteering, everybody needs to perform some form of self-control. However, the question of control and self-control in volunteering seems to reproduce the egocentric model and the separation of the individual and society. In paraphrasing Elias (1978:13): To understand

what volunteering is all about, one has to look at oneself from a distance, to see oneself as one human being among others. Volunteering is something formed by oneself and other people together. It is difficult to escape the feeling that one is facing other human beings as if they were mere objects, separated from oneself by an unbridgeable gulf. This sense of separation is expressed, reproduced, and reinforced through many current concepts and idioms, making this modern self-experience seem self-evident and incontestable. We speak of subject and object without clearly reminding ourselves that the individual forms part of his/hers environment, whether that be in sports, social work or cultural heritage. The environment consists of other people, sports consists of other people, social work consists of other people, and cultural heritage consists of other people. These people form social bonds with each other, which is what figurations are made of. We have to remind ourselves that this is also the case for the Nordic figurations of volunteering.

The article in this publication by **Jesper Holst** with the title: “Pas på jer selv og hinanden. Om roller og belastninger i frivilligt socialt arbejde”, and the article by **Søren Hegstrup** with the title: “Kan socialpædagogikken rumme deltagelse af frivillige?”, are both essential articles because they demonstrate what happens when you become involved in the figurations of volunteering as a volunteer. They try to consider volunteering *separately* from their involvement in volunteer social work by establishing a distance to themselves in order to be able to see themselves as volunteers among other volunteers. However, they do not see themselves as *separated* from the other volunteers. Instead, they try to get a hold of their situation as volunteers by looking at themselves from a distance and thereby enabling themselves to see themselves as volunteers among other volunteers.

They produce fascinating thoughts about how volunteering is organised and how it might be organised differently. The question of education and learning becomes a central element in shaping the Nordic figurations of volunteering. We need more research on this subject – especially from a figurational point of view.

REFERENCES

- Chong, G. P. L. (2011). Volunteers as the 'new' model citizens: Governing citizens through soft power. *China Information* 25(1), 33–59.
- Ehlers, S. (2019). The rise of a learning regime in Europe. Transnational policy terms mapped and discussed. In: T. Fristrup (ed.) *Socially Engaged Practices in Museums and Archives*. Fornvårdaren no. 38, Jamtli Förlag. Pp. 17-68.
- Elias, N. (1978) [1970]. *What is Sociology?* Columbia University Press.
- Elias, N. (1987) [1983]. *Involvement and Detachment*. Basil Blackwell.
- Elias, N. and Scotson, J. L. (1994) [1965]. *The Established and the Outsiders. A Sociological Enquiry into Community Problems*. Second edition. SAGE Publications.
- Fristrup, T. (ed.) (2019). *Socially Engaged Practices in Museums and Archives*. Fornvårdaren no. 38, Jamtli Förlag. Link: https://pure.au.dk/portal/files/180124635/Full_Cover_Fornv_rdaren_38_Socially_Engaged_Practices_in_Museums_and_Archives_2019.pdf
- Fristrup, T. (2019). Introduction. In: T. Fristrup (ed.) *Socially Engaged Practices in Museums and Archives*. Fornvårdaren no. 38, Jamtli Förlag. Pp. 5-16. Link: https://pure.au.dk/portal/files/180124635/Full_Cover_Fornv_rdaren_38_Socially_Engaged_Practices_in_Museums_and_Archives_2019.pdf
- Hood, C. and Dixon, R. (2015). What We Have to Show for 30 Years of New Public Management: Higher Costs, More Complaints. Commentary. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Vol. 28, No. 3, 265–267. Link: https://www.oao.dk/fileadmin/user_upload/aktuelle_temaer/TILLID/Hood_NPM_i_30_aar.pdf
- Kershaw, A., Bridson, K. and Parris, M. A. (2018). Encouraging Writing on the White Walls: Co-production in Museums and the Influence of Professional Bodies. *Australian Journal of Public Administration*, vol. 77, no. 1, Research and Evaluation, 19–34.
- Newman, A. (2013). Imagining the social impact of museums and galleries: interrogating cultural policy through an empirical study. *International Journal of Cultural Policy*, 19:1, 120-137.

- Ohlsson, L. B. (2003). The established and the outsiders: aspects of inclusion and exclusion. In: L. Harrysson (ed.) *Social consequences of changing labour market conditions and undeserved personal virtues: lectures on age, class, ethnicity and gender*. Research Reports in Social Work; Vol. 2003, No. 4. Socialhögskolan, Lunds Universitet. Link: <http://www.soch.lu.se/Mserien/Fulltext/2003-4.pdf>
- Osborn, S. P. (2006). The New Public Governance? *Public Management Review*, 8:3, 377-387.
- Peters, M. A. (2010). Neoliberalism, the Market and Performativity. *International Encyclopedia of Education* (Third Edition). 11-16. Link: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00543-1>
- Simon, N. (2016). *The Art of Relevance*. Santa Cruz, California: Museum 2.0.
- Ward, J. and Greene, A-m. (2018). Too Much of a Good Thing? The Emotional Challenges of Managing Affectively Committed Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 47(6), 1155–1177.
- Zipsane, H. (2020). The Struggle for Control over Identities – Education, History and Local Communities in Scandinavia. In: T. Fristrup (ed.) *Museums and Education in the North*. Fornvårdaren no. 39, Jamtli Förlag. Link: [https://pure.au.dk/portal/en/persons/tine-fristrup\(87109a17-6e8c-43fd-ba53-32f520d40928\)/publications/museums-and-education-in-the-north\(e07a2017-cc3e-4aad-ac47-f8a7ea93d30e\).html](https://pure.au.dk/portal/en/persons/tine-fristrup(87109a17-6e8c-43fd-ba53-32f520d40928)/publications/museums-and-education-in-the-north(e07a2017-cc3e-4aad-ac47-f8a7ea93d30e).html)

All links are retrieved in December 2021 and January 2022.

TINE FRISTRUP, ELSA KRISTIANSEN & LASSE SONNE

PROCESSES OF INCLUSION AND EXCLUSION IN VOLUNTEERISM

INTRODUCING THE CONCEPT OF LEARNING VOLUNTEERISM

(PEER-REVIEWED)

BARRIERS TO CIVIC PARTICIPATION AND INEQUALITY IN VOLUNTEERISM

Many studies have tried to identify the personal motives for volunteering (e.g., Downward et al., 2005), also ‘successful’ volunteer management programs and the management of relationships between paid staff and volunteers have been examined (e.g., Chanavat & Ferrand, 2010). Retention remains a problem despite constantly gaining more information about volunteers’ motives (Parent & Smith-Swan, 2012). Furthermore, there appears to be little academic literature on long-term volunteers (Skirstad & Kristiansen, 2017). Volunteer programs have also been used as a political tool to enhance social cohesion and social inclusion and develop commu-

nity engagement (Hustinx & Meijs, 2011). In her PhD dissertation from 2020, Lærke Bonnesen studied social inequalities in active citizenship and volunteering in Denmark:

“Volunteerism is plagued by many of the social inequalities found in other parts of society as well, in part mirroring the social cleavages that divide labourers (and non-labourers) on the conventional labour market. The fact that not everyone participates equally well or much in formal volunteer work is perhaps one of the most well-established facts in the academic field of volunteerism studies (Hustinx et al. 2010). And while there are certainly substantive differences as to the degree of inequality across the voluntary sectors of different countries, there is a surprising degree of international homogeneity in the selection of predictors that seem to impact individuals’ odds of inclusion (Musick & Wilson, 2008: 365): people of minority ethnicity or race, non-homeowners, the unskilled, citizens from lower income brackets, the very young, the very old, and people suffering from disability or poor health are among the social groups less likely to contribute unpaid in voluntary associations (Rotolo et al., 2010; Wilson, 2012).” (Bonnesen, 2020: 48)

According to Bonnesen (2020), volunteerism is a class-based activity that sustains the reproduction of social inequality in society. The way volunteer work is performed follows the economically inspired approach to the study of volunteerism. Bonnesen (2020) points towards the rational choice ideal-type of “homo economicus” as prevalent in many studies of volunteerism. This has led to a significant share of studies in motivations and the investigation of utilitarian approaches to volunteering, i.e., focusing on the individual gains: “What’s in it for me – as a volunteer?”. The altruistic approach to volunteering following the philanthropic movements in the 19th century is challenged in today’s neoliberal turn in societal governing, which is based on the utilitarian discourse and the rational choice configuration of volunteerism embedded in motivational approaches. Hustinx and Lammertyn (2004) are sceptical about having a too strong focus on the grand narratives of modernisation, i.e. individualism, neoliberalism, utilitarianism and professionalism when dealing with “volunteering”. However, this is precisely the point in using “-ism” when it comes to volunteering. The notion of “volunteerism” emphasises that “volunteering” is shaped by

contemporary “-isms”. The turn towards utilitarianism is made possible by a neoliberalisation of western societies, which includes a strong focus on individualisation and professionalisation.

The inequality that we are experiencing in society, in general, is reproduced in contemporary notions of volunteering, which unfolds a “volunteerism” embedded in social practices of division. Social divisions in volunteering form the agenda for processes of inclusion and exclusion in volunteerism.

LIMITS TO INCLUSION IN SOCIAL WORK VOLUNTEERISM?

This fall, I (Tine Fristrup) participated in a course on motivation, which a professional coach delivered at a volunteer centre in Denmark. Unfortunately, there was a waiting list, and they had to reject interested participants. The participants that got through to the course on a Monday afternoon at four o'clock had to spend the next four hours in a room with both working and retired people. However, they all shared a common interest in a social work setting, like with different users, i.e. vulnerable citizens of all ages. Since the course provider was the volunteer centre, the agenda focused on recruiting volunteers to the centre's activities, primarily the recruiting of “senior guides”. A senior guide should be the first contact with the volunteer centre to guide potential volunteers and participants in volunteer activities. Therefore, the senior guide should be “dressed” to “motivate” those who called the volunteer centre to participate in volunteering one way or the other, i.e. to become volunteers themselves or participate in volunteer activities.

I sat at a table with five retired older women, i.e. two were working as social work professionals, and two were already volunteers at the centre. However, the last and oldest woman was at the centre for the first time since her daughter died. She needed to engage in social settings and break her isolation by participating in the course and possibly becoming a senior guide at the centre.

The meeting begins with a round of presentations. Everybody has a lot to tell about their efforts, whether as a professional social worker or social work volunteer. Almost halfway through the presentation, an older adult introduced himself as a previous addict who has been on social security almost his entire life. He talked a lot, the words floated from his mouth, and it was difficult to get a meaning out of it. You had to make an effort

to listen to his sayings, and it was a bit exhausting. I sensed an angry tone underneath the words. The women at my table got irritated, and they did not like this man. At first, they rolled their eyes in irritation, and one of the women whispered to the five of us at the table: "He is just too much. I hope he will leave soon!".

When the presentation round finished, and the coach began to introduce us to theory on motivation, the man from before interrupted several times. The women at my table shifted from irritated to anxious, and they did not like his tone because it changed the atmosphere at the meeting from joyful to tense and anxious. No one confronted him, everybody just let him talk, and some tried to engage in a conversation with him. It was as if he could not listen and engage in a conversation. He filled the room with a sense of holding one's breath, and the air was thick and heavy – frankly, no one could breathe in the room. I had an urge to leave the room, and so did the women at my table.

After the break, we began again, hoping that he would back off and keep a more low profile during the rest of the course. However, ten minutes into the second half of the course, he suddenly stood up. He began to yell: "This is not for me, I do not feel that I can benefit from this course, at all, you are... and then many words came out of his mouth, and he was very aggressive in his tone and his words – he was swearing quite a bit when going to the door.

He went out, and the centre leader went out with him trying to calm him down, but she failed in that; he was furious. Two minutes after, he came into the room again, and the women at my table jumped in their chairs and held their breath. Was he coming back? No, he had lost his mobile and interrupted by asking very harshly: "Have you seen my telephone?" A woman from the centre gave him his mobile, and he went off – again. However, this time, he was not coming back.

The atmosphere in the room changed in a split second when he went out, but I could not help thinking about the limits to inclusion when it comes to volunteering. How could he possibly engage in volunteering both as a volunteer or in volunteer activities? What would it take to include him in volunteering? Professionals or volunteers who have worked as professionals with people like him? Was this episode an indicator of the limits to inclusion in volunteering?

Social work volunteerism focuses on including vulnerable people in volunteering, and often this includes people with a life history like the

man at the course. Of course, it would take an amount of effort from both volunteers and professionals to include a person like him in volunteering, but is it not the value of volunteering that it is inclusive?

Who do we include and exclude in volunteering in general and in social work volunteerism in specific? Is it possible to talk about these processes of inclusion and exclusion in volunteerism, or is it something that we cannot talk about, given that volunteering is the solution to problems of exclusion in other parts of society?

WHY DO PEOPLE VOLUNTEER IN SPORTS VOLUNTEERISM?

Being a volunteer, i.e., people working without payment has historical roots from the Old Norse concept of *dugnad*, which means help. This tradition has existed since the 12th century (Lorentzen & Dugstad, 2011). From helping out a neighbour for a free meal, voluntary work is one way to work together for a common goal (Skirstad & Kristiansen, 2017). We are constantly gaining more knowledge on why people volunteer at sports events.

When I (Elsa Kristiansen) was visiting GöteborgsVarvet in Gothenburg, Sweden, a traditional half-marathon, I interviewed one of the volunteers at the end of the race (Kristiansen et al., 2014). Her task, as a volunteer, was to provide a banana to every participant after crossing the finishing line. When asked how important she found this relatively 'simple' task, she gave a ten-minute answer starting with the importance of food for a quick and better recovery and ending up with the social value of her actually 'seeing' everyone who finished the half marathon. She was an experienced volunteer, and she had had this task and enjoyed it for several years. Her passion was convincing – and is an excellent example of why people come back year after year as volunteers.

Collective and individualistic oriented volunteers

The (banana) volunteer fits what Hustinx and Lammertyn (2003, 2004) refer to as a collective and traditional volunteer. For two decades, they have argued that there is a distinction between collective and individualistic oriented volunteers. The latter refers to a type of volunteer changing with late modern individualisation processes (Hustinx & Lammertyn, 2004). Similar distinctions between traditional versus reflexive volunteers have been made by Wollebæk and colleagues (2012).

In this latter group, reflexive volunteers are often young people who volunteer for personal reasons, and their career as a volunteer is something to include on their resume. Wollebæk et al. (2012) also found this in the Scandinavian context when investigating the volunteers working at one test event before Norway hosted the World Championship in 2011. They identified two distinct groups of volunteers. The traditional group of volunteers consisted of middle-aged and older adults with event experience and membership in a sports organisation, and their motivation was primarily linked to an intrinsic interest in sports. On the other hand, younger women dominated the volunteers in the reflexive group without event experience or sports affiliation. Many were volunteers for the first time, and they were motivated by extrinsic elements (Wollebæk et al., 2012).

Research in sports volunteerism has been related to the phenomenon of “event volunteers”. Event volunteerism is a typical ad hoc form of participation, where the event is the central point. With annual events, the volunteers are often involved for years.

THE EDUCATIONALISATION AND PROFESSIONALISATION OF CULTURAL VOLUNTEERISM

Results from two NordPlus projects on volunteering carried out in the years 2012-2014 (Pride, Joy and Surplus Value) and 2016-2018 (Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers) at NCK in Östersund, Sweden,¹ provide insight into two crucial prerequisites for discussing whom the volunteers are and, partly, the type of teaching and learning they are offered as volunteers in museums.

In connection with the NordPlus project Pride, Joy and Surplus Value, 481 museums in Denmark, Norway and Sweden were interviewed about their volunteers. The responses showed that most of the volunteers were a person who had retired from working life. The majority of the volunteers were between 66 and 75 years old, followed by volunteers aged 51-65 years. None of the 481 museums answered that they had volunteers aged 17-30 years (Christidou & Hansen, 2015: 7-9). In connection with a subsequent NordPlus project, Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers, 211 people from 199 museums were interviewed in Denmark, Finland, Norway,

1 <http://nckultur.org/pride-joy-and-surplus-value/>
<http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/>
Retrieved 21.09.2021

Sweden and in the Faroe Islands, Greenland and the Åland Islands. The study showed that few volunteers are included in some form of learning or competence development at the museum where they are affiliated as volunteers. Only 11 per cent reported that they had attended meetings about their personal development in relation to the museums where they volunteered (Hildebrandt, undated, p. 24).

The two studies indicate that older adults typically work as volunteers in museums, and due to their retirement, they no longer participate in a systematised competence development process. Therefore, it can be said that the results of the studies demonstrate that volunteers to a large extent, are socialised into the museums and their organisation. On the other hand, they are not part of a larger plan concerning the development of the museum in the sense that there is no focus on providing a “professionalisation” of the volunteers in museums in a systematised development of their competencies, but even though the volunteers at the museums see themselves as “learners”: “Learn new things – However, it is interesting to see that volunteering is clearly about learning and practising skills and competencies, which is an important contribution to lifelong learning” (Christidou & Hansen, 2015: 21).

From an organisational point of view, and thus, from a professional point of view, volunteers in museums are not enrolled in the paradigm related to lifelong learning through their engagement in cultural volunteerism. Even though cultural volunteerism is lacking behind the professionalisation of social work volunteerism, “social work is highly influenced by moral imperatives, such as diversity and social justice (e.g. enabling the highest possible degree of participation for vulnerable groups (Husted, 2009)). Social work not only has to be performed in the right way, but also for the right reasons (ibid.). The same can be said of volunteer-based social work, which perhaps to an even greater extent must also be motivated by altruistic imperatives, in addition to adhering to ethical standards for social justice, confidentiality, etc., and professional norms for specific knowledge, methods, and approaches” (Bonnesen, 2020: 46–47). Museums are equally embedded in the moral imperatives, and museums’ performance as engaged in societal challenges follows the neoliberal turn in museums (Fristrup, 2019), where museums become the solution to societal problems, not explicitly cultural volunteerism.

The performance of volunteer-based work in cultural heritage settings is mainly motivated by altruistic imperatives and embedded in discourses on

social inclusion, social justice, and social cohesion (Frstrup, 2019). However, the societal and collective efforts have been individualised through the learning regime (Ehlers, 2019). The professionalisation of cultural volunteerism could become an arena for “higher-order-forms” of co-production as co-creation:

“According to Kershaw et al. (2018), the collaborative efforts in museums correspond to “lower-order forms” of co-production as the traditional and accepted forms of museums co-production, which require minimal change to the work of public sector organisations and professionals. In contrast, you will seldom find “higher-order forms” of co-production also known as co-creation in museums, because it requires that the socially engaged practices can be conducted jointly with the participants. Co-creation is a full co-production, co-construction or co-innovation (Kershaw et al. 2018, p. 22), where the ‘outsiders’ as participants or the community as a whole becomes involved in the design of services at the museum or archive.” (Frstrup, 2019: 7)

The museums would be able to provide for the development of ‘volunteer programs as a means to transgress the key obstacle to co-production and co-creation in museums today. This emphasises the ability to provide for a capacity building in cultural volunteerism that enables the co-creation of museums and volunteers:

“Therefore, the programs, which is offered in museums and archives, do often not challenge the hegemonic or dominating practices, but instead maintain the resistance to both co-production and co-creation at an individual, organisational, and sectoral level keeping ‘the new museology’ (Kershaw et al. 2018, p. 26) or “a collaborative museology” (Schultz 2011) at an arm’s length in their detached practices. According to Bovaird (2007), the key obstacle to co-production and co-creation is the lack of skills required to work with users and communities among professionals in the public sector in general and in ‘the art of relevance’ in particular.” (Frstrup, 2019: 9)

The lack of professionalisation as co-creation in museums regarding cultural volunteerism enrolls volunteering at museums in another kind of learning regime: “the anti-learning regime”. This is a regime where teaching is seen

as top-down and input-oriented instead of bottom-up and output-oriented. In other words, it is a regime embedded in the old education system as we know it in schools, churches and the army, where the teachers, the priests and the officers always were right, and where the pupils, churchgoers and soldiers were told what was right and what was wrong (Ehlers, 2007: 84). According to Sefton-Green and Erstad (2018):

"A number of different scholars have explored the persistence and resilience of the school around the world, arguing that schooling is the key determining institution shaping modern societies (Baker 2014; Meyer et al. 1997). From this perspective, schooling determines social order, employment, class and labour stratification, authority, culture, compliance and indeed all the ways in which modern societies cohere and are organised. A key facet of the dominance of schooling is how its way of organising the transmission of knowledge, the hierarchy and dominance of some kinds of knowledge and performance above others, as well as its control over forms of accreditation and evaluation, its way of organising power relations between teachers and taught and the compliance of large groups of people in learning activities, all as modes of social practice have spread beyond the school walls into other hitherto more private domains. This process of "educationalisation" (Davies & Mehta 2013) suggests that schooling as a recognised institutional form that legitimates some values while proscribing others, has found ways to extend its power by colonising other social institutions such as family life, and even shopping malls or doctors' waiting rooms (Nixon 1998): David Buckingham has spoken of the "curricularisation of leisure" as part of this process (Buckingham & Scanlon 2002)." (Sefton-Green & Erstad, 2018: 3)

The risk is that volunteers in such a "schooling" approach or process of "educationalisation" develop attitudes as "anti-learners", meaning that they are opposing or countering learning. You could say that this kind of attitude is related to an understanding of oneself as a "learned" – a typical retired older adult who has gained knowledge throughout the entire life span and now participate in cultural volunteerism in a museum as a way to demonstrate the enrollment in traditional crafting methods, which has been modernised and outdated. In this situation, the volunteer demon-

strates skills from an ancient century that belongs to the historical settings represented at the museum, and the museum learns from the volunteers, not vice versa. The “learned” can be conceptualised as an “anti-learner” in this setting.

ANTI-LEARNERS IN A NORWEGIAN VIKING AGE STUDY

The heritage area probably attracts strong-willed volunteers, often passionate for their local, regional or national identity. In a Norwegian Viking Age study, I (Lasse Sonne) and a colleague (Burki & Sonne, 2020) evaluate why the Norwegian Vestfold County failed in their application to have their sites from the Viking Age sites acknowledged as world heritage status by UNESCO. Volunteers were invited to several meetings before the application was submitted. An impression was that the volunteers were not interested in learning about the application process. The volunteers seemed more interested in their storytelling and pushing their interests forward. The impression was that volunteers, at least, in this case, could be characterised to have a top-down approach to learning. They were interested in teaching others because they were the “learned”. They showed no more considerable interest in learning from others.

In this case, the cultural heritage sector appeals to volunteers with an “anti-learning attitude” – they attract the “learned” and not the “learners”. In many ways, you could say that the “learned” or the “anti-learner” fulfil the idea of “The Big Society” as a shift in the societal culture – from government action to local action. In the case of the cultural heritage sector, it is not about encouraging volunteering for the sake of it. Rather cultural volunteerism can be seen as a way to equip people and organisations with the power and resources they need to make a real difference in their communities. In this case, cultural volunteerism distributes resources to the museum, which is the fundamental idea behind understanding “The Big Society”.

Since the millennium, there has been a political interest in the professionalisation of volunteerism in general and social work volunteerism in specific (Bonnesen, 2020). Social work volunteerism has been the solution to the problem of social inequality and the threat to social and societal cohesion. Since the prime minister of the United Kingdom, David Cameron, in 2010 released the political idea of “The Big Society”, which proposed the integration of the free market with a theory of social solidarity based

on hierarchy and voluntarism, based on a mix of conservative communitarianism and libertarian paternalism.

The “learned” as an “anti-learner” embrace the notion of social solidarity without being enrolled in the learning regime as a lifelong learner. In this case, both the “learned” and the “learner” can realise the political idea of “The Big Society”. However, this does not incentivise the cultural heritage sector to professionalise their cultural volunteerism favouring the learning regime and our idea of learning volunteerism.

LEARNING VOLUNTEERISM AND PEDAGOGICISED VOLUNTEERS

It is necessary to address the need to approach volunteering and volunteerism in general as a place for “learners” and not only for “the learned”, meaning that you do not just become a volunteer because you can offer your knowledge in a specific setting, but because you want to learn new things. For example, you participate in the course on motivation because you are motivated to learn new things as a lifelong learner, whether as a professional or a retiree. In this case, volunteerism in sports, cultural and social work settings is embedded in the lifelong learning regime and adds learning to volunteering as a kind of professionalisation of volunteerism. These transgressive processes are embedded in the rise of a learning regime in Europe (Ehlers 2019):

“Lifelong Learning is labelled as a policy tool, designed by the EU, which changed the rules of the game in the formulation of education policy. A systematic mapping of transnational policy terms 1965-1995 shows how the term Learning appeared implicit or explicit in policy documents. Governments, intergovernmental bodies, and multi-national corporations were promoting new policy terms before the EU took the lead and promoted Lifelong Learning.” (Ehlers 2019, p. 17)

According to Sefton-Green and Erstad (2018), individuals have become pedagogicised subjects due to the learning regime:

“The growth of lifelong learning, a particular policy imperative across the European Union, exemplifies the third trend of educationalisation: responsibilising individuals as active learners carrying the burden for

their life trajectory (Edwards 1997; Field 2006; Field, Gallacher & Ingram 2009; Glastra, Hake & Schedler 2004). In the context of the social and economic restructuring brought about by the “knowledge society” (Baldwin 2016), learning has become uncoupled from schooling and individual learners have to manage their continuous education as part of their capacity to remain fit and competitive workers in an ever-changing labour marketplace. Yet in effect, the lifelong learning agenda is not a return to a philosophical tradition that values wisdom through age but far more the internalisation of the imperative to sustain an edge in increasingly precarious workplaces. Individuals have become pedagogicised subjects (see Chapter 2) constantly and continuously subject to forms of scrutiny, self-improvement, always on the treadmill of further accreditation where failure to learn how to learn has dramatic negative economic, personal and social consequences.” (Sefton-Green & Erstad, 2018: 4)

Emphasising that volunteerism is embedded in the lifelong learning regime, which subjectifies individuals as “pedagogicised subjects”, we can approach volunteerism as the staging of pedagogicised volunteers.

You could say that the division between inclusion and exclusion points towards volunteers who can identify as pedagogicised volunteers, which have internalised the learning imperative and the curricularisation of leisure and see themselves as learning volunteers.

National Trust in the United Kingdom defines “learning volunteers” as follows:

What is a Learning Volunteer? At Oxburgh Hall, a magnificent Tudor moated manor house, we run an excellent, fun, creative and inspiring educational programme. As a Learning volunteer you will be part of the team delivering this programme. Activities for educational groups include examining replica artifacts, dressing as a Tudor and guided House tours. Learning volunteers help with and/or lead guided school visits in the Hall and/or grounds. The team also help with family events in the school holidays, occasional weekends, Easter and Christmas.²

2 <https://nt.global.ssl.fastly.net/oxburgh-hall/documents/volunteer-role-profile--learning-team.pdf> Retrieved 25.05.2019

And they continue:

What's in it for you?

- *Enjoying new experiences and learning something new every day*
- *Learning about history*
- *Becoming part of a friendly and dedicated team*
- *Meeting people from all walks of life and making new friends*
- *Improving your communication skills.*
- *Gaining valuable experience*
- *Working with children and families to share Oxburgh Hall*

What's involved?

- *Working as part of a team to lead Explorer activities for school groups (full induction and training given)*
- *Learning about Oxburgh and specific knowledge of Explorer activities.*
- *Sense of humour!*
- *Using and maintaining educational resources and equipment appropriately.*
- *Team work and maintaining good working relationships with property staff and other volunteers.*

- Occasional training of other volunteers
- Providing a warm, friendly welcome to visiting school groups and all other visitors.
- Occasional costumed events (optional)
- Some cash handling (events only)
- Taking due care of the welfare needs of education groups whilst they are at Oxburgh
- Becoming familiar with and then following the National Trust's Working with Children and Young People Policy and Health and Safety Policy at all times
- Provision of relevant references and a clear Criminal Records Bureau check for working with young people.
- To assist with children focused family events, during school holidays and weekends.

And they end the document in this way:

This role will suit people who... like and enjoy working with children and families, experience of working with children and young people is not a requirement but may be an advantage. Have an interest in how our past has shaped our future, an eye for detail with lots of enthusiasm. Good communication and strong organisational skills, being able to rise to any challenge with exceptional visitor service skills and good humour. Work well as part of a team and individually using initiative under varying pressure. Likes to have fun!

At the bottom of the document, it is stated:

This is a voluntary role and this arrangement is not legally binding or an employment contract.

The emphasis at the bottom of the document underlines that volunteering is difficult to put into contractual arrangements, even though there seems to be an interest in trying to put down in words what it implies to be or become a learning volunteer. This outline of what it means to be a learning volunteer in an organisation like the National Trust demonstrates the paradox in volunteer management as both the need to manage volunteers seen from the organisation's perspective and the problems concerning this kind of management according to the lack of contracting efforts.

Trying to act in managerial ways, and at the same time try to demonstrate the volunteering efforts, underlines the general problems concerning management in volunteerism; you can only govern other people if you control their freedom regarding, for example, economic sanctions, meaning that you can threaten people or manipulate them into doing things your way. Management involves a power relation that is missing in volunteering because to volunteer is to do it freely and beyond the contractual setting embedded in power relations. Does this then mean that volunteers cannot be managed?

YES! - must be the answer in the first place, and then we have to begin to talk about how to manage through freedom. Management is related to the market, and in this sense, to Adam Smith's invisible hand. The mechanisms of the market concern amongst others competition and the ability to move around to establish the best conditions for the production. If we translate this into the volunteering setting, it means that the organisation has to be attractive to volunteers, and there has to be competition in joining the organisation, meaning that you have to be or stay attractive in favour of the organisation, since they can replace you with another. So, like in the market, it becomes a question of demand and supply. However, if the organisation finds recruiting difficult, they might have to keep up with difficulties and even problematic volunteers.

The main point here is that volunteering became an asset in the political agenda because volunteering has become the answer to economic cuts in public spendings in times of austerity since the late 1970s. In order to mobilise new resources, the state has turned its eyes on the civil society or the third sector (the state being the first sector and the market being the second sector). Since the 1980s, the public sectors in most welfare states have decentralised their services to the market. However, in the 2010s, we begin to see an actual turn towards the third sector to mobilise resources and not just optimise resources through the market. Both optimisation

and the mobilisation become tools in the state government named New Public Management (NPM) and New Public Governance (NPG) (Fristrup, 2019). The NPG approach and the shift from government to governance involve governing through freedom, which points in the direction of volunteering and volunteerism.

This concerns a focus on capacity building in becoming a “learner”, which transgress being a “learned” in the learning society, the learning organisation, and the learning individual elaborated in the transgression of volunteers directed towards learning as learning volunteerism.

EMOTIONAL COMMITMENT AND MANAGEMENT

According to the National Trust in the United Kingdom, you can engage differently as a volunteer and approach the volunteer role as a Learning Volunteer³ or even as a Learning Assistant⁴. The learning volunteer is engaged in the educational programme, and the learning assistant is engaged in the varied programme on offer to schools and education groups.

The learning programmes, activities, and events are all guided by the organisation’s overall aims following their strategies and policies. The learning volunteers contribute to the teamwork in the learning organisation by offering their committed engagement in the common cause of the organisation. Even though the learning volunteers’ role is not legally binding or embedded in an employment contract, the volunteers’ commitment is highly centred on an emotional commitment that volunteer managers in the nonprofit organisation, the National Trust, find rather challenging:

“This article presents the emotional challenges of managing affectively committed volunteers and the associated impacts on the managerial task. Through a qualitative arts-based study at a U.K. nonprofit organization, the National Trust, dominant rhetoric positioning volunteering as positive is problematized. Paid managers find managing affectively committed volunteers emotionally

3 <https://www.nationaltrust.org.uk/oxburgh-hall/documents/volunteer-role-profile---learning-team.pdf>

Retrieved 15.01.2019

4 <https://www.nationaltrust.org.uk/cragside/documents/download-our-learning-volunteer-profile.pdf>

Retrieved 15.01.2019

demanding and are often reluctant to address what they perceive to be difficult volunteer behavior. This study conceptualizes the emotionally challenging behaviors of volunteers and the reluctance of their paid managers to address them, as a consequence of a variation in adherence to the organizational display and feeling rules that define their shared emotional arena. This is influenced by the existence or lack of an employment contract within the context of their affective commitment. Suggestions are made for further research and practice regarding the management of volunteers.” (Ward & Greene, 2018: 1155)

It is challenging to problematise the dominant rhetoric and positioning of volunteering as exclusively positive. The elements of class-based volunteering point towards inequality in volunteering due to processes of participatory exclusion in the different areas of volunteerism. Following Ward and Greene (2018), we want to emphasise the need to elaborate both the emotional commitment and management in volunteerism:

“Our findings indicate that specific attention should be given within volunteer management training courses to the emotional challenges of managing affectively committed volunteers, specifically around the support that organizations provide for their volunteer managers and the specific skills, practices, and processes involved in managing volunteers. For example, we have been working with the National Trust to refine existing and develop new foundation training for new starters who manage volunteers, which specifically includes recognition of and support for emotional challenges identified in our research. Specific initiatives involve the development of a “Managing Emotions” toolkit for managers with specific training around the managerial performance of affective commitment. This includes supporting managers to feel more confident in challenging volunteers when necessary. In recognition of the localized nature of affective commitment and its effects, we have also been working on single-property interventions, offering support around difficult situations and managing emotions.” (Ward & Greene, 2018: 1174)

One of the specific objectives in learning volunteerism will focus on dealing with the affectively committed volunteers and managing emotions because “volunteers are passionate people determined to make an impact

on causes they love. And as volunteer managers we are passionate about volunteers, doing everything we can to support them to feel they are making a difference. As that vital link between organisations and volunteers it often falls to us to have those difficult conversations. And for a group of self-confessed people pleasers it's really, really tough "(Elson, 2018)⁵. According to Cox and Patrick (2012):

"Working with people invariably involves managing emotions. This qualitative study examines a coaching intervention designed to help a group of retail support workers in one mobile communications organisation in the UK to articulate and manage their emotions more effectively in order to improve workplace relations and motivation. The paper discusses the concepts of emotion work, emotional contagion and emotion regulation in order to frame an action research study of a coaching intervention. Findings from the study suggest that following the intervention employees dealt with emotional situations in a calmer more measured way and that this impacted both individual motivation and working performance in the organisation." (Cox & Patrick, 2012: 34)

Learning volunteerism involves the management of emotions and the control of affect. Looking back on the three experiences we each have had in the different settings of volunteerism: sports, cultural and social work volunteerism, we are now able to understand and approach volunteering through the lens of learning and affect. This directs learning volunteerism towards a perspective on learning engagements as both the "learned" and the "learner" and the emotional commitment and management.

Just like in paid work, the ability to control affects is part of the professional attitude, but at the same time, the affective commitment in volunteering is the driving force in the engagement. The management of affect in volunteering cannot inherit the logic in the professionalisation of paid work as a rationalisation of labour in neoliberal efforts to pedagogicise subjects and curricularise leisure.

Volunteers' affective commitment engages them as both "learned" and "learners", and the division between inclusion and exclusion does not only

5 <https://volunteermanagers.org.uk/2018/07/19/emotional-resilience-for-volunteer-managers-event/>
Retrieved 16.01.2019

point towards volunteers who can identify as pedagogicised volunteers. The identification as an affectively committed volunteer is exactly what is elaborated in our concept of Learning Volunteerism.

REFERENCER

- Bonnesen, L. (2020). The Unlikely Altruists. A study of social inequalities in active citizenship and volunteering in Denmark. A PhD dissertation from The Department of Social Sciences and Business, Roskilde University, Denmark.
- Burki, U. & Sonne, L. (2020). Management or Mismanagement of Cultural Heritage as a Driver for Sustainable Development and Regional Resilience: A Viking Case Study from Norway. Unpublished research paper.
- Chanavat, N., & Ferrand, A. (2010). Volunteer programme in mega sport events: The case of the Olympic Winter Games, Torino 2006. *International Journal of Sport Management & Marketing*, 7(3/4), 241–266.
- Christidou, D. & Hansen, A. (2015). Pride, Joy and Surplus Value. Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway: A Comparative Report. http://nckultur.org/wp-content/uploads/2014/10/Survey-rapport_final.pdf. Retrieved 21.09.2021.
- Cox, E. and Patrick, C. (2012). Managing Emotions at Work: How Coaching Affects Retail Support Workers' Performance and Motivation. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Vol. 10, No. 2, pp. 34-51.
- Downward, P., Lumsdon, L., & Ralston, R. (2005). Gender differences in sports event volunteering: Insights from Crew 2000 at the XVII Commonwealth Games. *Managing Leisure*, 10, 219–236.
- Ehlers, S. (2007). En kulturarvspædagogik må rumme mere end det nationale. In *Friluftsmuseer, kulturarv og lärande. Fornvårdaren*, no. 29. Jamtli Förlag.
- Ehlers, S. (2019). The rise of a learning regime in Europe. Transnational policy terms mapped and discussed. In: Tine Fristrup (ed.) *Socially Engaged Practices in Museums and Archives. Fornvårdaren* no. 38. Östersund: Jamtli Förlag, pp. 17-68.
- Fristrup, T. (2019). Introduction. In: Tine Fristrup (ed.) *Socially Engaged Practices in Museums and Archives. Fornvårdaren* no. 38. Östersund: Jamtli Förlag, pp. 5-16.

- Hildebrandt, B (no date). Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers Results from a survey and qualitative interviews with museum professionals in Sweden, Denmark, Norway and Finland Berit Hildebrandt, Nordic Centre for Heritage Learning and Creativity / Sweden with Lowissa Wallgren Frånberg, Jamtli Foundation / Sweden – Ann Siri Hegseth Garberg, Museums in Sør-Trøndelag / Norway – Per Lunde Lauridsen, Ringkøbing-Skjern Museum / Denmark – Anni Rissanen, Ulla Rohunen and Kalle Kallio, Werstas Museum – Finland Link: <http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/> Retrieved 21.09.2021.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernisation perspective. *Voluntas*, 14, 167–187.
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2004). The cultural bases of volunteering: Understanding and predicting attitudinal differences between Flemish Red Cross volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33, 548–584.
- Hustinx, L., & Meijs, C. P. M. (2011). Re-embedding volunteering: In search of a new collective ground. *Voluntary Sector Review*, 2(1), 5–21.
- Kershaw, A.; Bridson, K. and Parris, M.A. (2018). Encouraging Writing on the White Walls: Co-production in Museums and the Influence of Professional Bodies. In: *Australian Journal of Public Administration*, vol. 77, no. 1, Research and Evaluation, pp. 19–34.
- Kristiansen, E., Skille, E. A., & Hanstad, D. V. (2014). From community based identities to individual benefits for volunteers: Comparison of three sporting events. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 5, 47–68.
- Lorentzen, H., & Dugstad, L. (2011). Den norske dugnaden: Historie, kultur og fellesskap. Høyskoleforlaget.
- Parent, M. M., & Smith-Swan, S. (2012). *Managing Major Sports Events: Theory and Practice*. Routledge.
- Sefton-Green, J. and Erstad, O. (eds.) (2018). *Learning Beyond the School. International Perspectives on the Schooled Society*. London: Routledge. eBook Published 6 August 2018.

- Skirstad, B., & Kristiansen, E. (2017). Defining indirect volunteers and applying the volunteer cube framework. In A. Benson & N. Wise (Eds.), *International Sport Volunteering* (pp. 122–141). Routledge.
- Ward, J. and Greene, A-m. (2018). Too Much of a Good Thing? The Emotional Challenges of Managing Affectively Committed Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 47(6), pp. 1155-1177.
- Wollebæk, D., Skirstad, B., & Hanstad, D. V. (2012). Between two volunteer cultures: Social composition and motivation among volunteers at the 2010 test event for the FIS Nordic World Ski Championships. *International Review for the Sociology of Sport*. <https://doi.org/10.12690212453355>

LASSE SONNE & ELSA KRISTIANSEN

FRIVILLIGHETSLEDELSE PÅ MUSEER

UTVIKLING, TEST OG EVALUERING AV ET
UNDERVISNINGSSOPPLEGG I NORGE

(PEER-REVIEWED)

INTRODUKSJON

Mange museer bruker frivillige til å løse mange forskjellige oppgaver, typisk av praktisk karakter. Frivillighet ansees som en viktig verdi for de fleste museer. Samtidig har mange museer ikke utviklet en strategi for denne frivillighetsvirksomhet. De fleste museer har heller ikke utviklet ledelsesverktøyer for frivillighetsområdet. En annen tydelig tendens er at det ikke finnes en profesjonalisering av området som eksempel kursvirksomhet for å profesjonalisere området for frivillighetsledelse relatert til museer og kulturarvsområdet generelt. Frivillighetsledelse på museer er dermed upløyd mark. Det kan også relateres til politiske målsetninger om hva et samfunn vil med frivillighet, og om det bør utvikles en særlig nordisk modell for

området. I dette kapittel vil vi adressere følgende spørsmål:

1. Hvordan kan vi utvikle frivillighetsledelse på museer?
2. Trenger vi en profesjonalisering av området?

Vår tilnærming er praksisnær, men vi relaterer i tillegg vår undersøkelse til relevante policy-målsetninger og til området for profesjonsutvikling. Vi beskriver og analyserer utviklingen av et konkret undervisningsopplegg med test og evaluering inkludert. Vår case er en del av Nordplus-voksenprosjektet The Nordic Academy for Volunteer Management ledet av Nordisk Senter for Kulturarvspedagogikk i Sverige. Et mål med prosjektet var å utvikle, teste og evaluere en kurs for ledelse av frivillighet på museer samt et digitalt undervisningsverktøy til å støtte opp om dette. Den 17. september 2020 testet vi det nye undervisningsopplegg for frivillighetskoordinatorer ved Museene i Sør-Trøndelag (MIST) i Norge. 10 personer deltok i testkurset. MIST var ikke et tilfeldig valg. Museet var særlig egnet derved at MIST allerede hadde en stor frivillighetsvirksomhet og at museet tidligere har deltatt i flere Nordplus-voksenprosjekter om frivillighet som Pride, Joy and Surplus Value (Christidou & Hansen 2015) og prosjektet Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers (Hildebrandt, uten dato).¹

Museer er avhengig av frivillig arbeidskraft. Frivillige jobber uten lønn, nettopp derfor blir hvordan lede disse slik at de motiveres til å komme tilbake viktig. For det første, hvem er de frivillige? Ofte har frivillige blitt behandlet som en homogen gruppe, selv om de ikke er det. Videre er frivillige tradisjoner også farget av konteksten de oppstår i. I de skandinaviske landene er det å være frivillig en tradisjon. Også i Norge har frivillig arbeid, kalt dugnad, en lang tradisjon (Lorentzen & Dugstad, 2011). Dugnad er et gammelnorsk ord som betyr hjelp, spesielt fra folk som jobber uten betaling (Bokmålsordboka, 2019). Denne tradisjonen har eksistert siden 1100-tallet, og fra 1500-tallet av var bøndene avhengig av hverandre for å få avlingen i hus. Historisk kommer dugnad fra det å hjelpe en nabo mot et gratis måltid, til å bli ensbetydende med en kollektiv innsats for mange formål. Et av disse formålene er å tilby arbeidskraft og kompetanse til museene.

Det finnes en god del forskning på det komplekse fenomenet frivillighet,

1 Beskrivelser og rapporter om disse prosjekter kan leses her: <http://nckultur.org/pride-joy-and-surplus-value/> og <http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/>. Nordplus-prosjektet Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers ble gjennomført 2016-2018.

men ofte er det vanskelig å sammenfatte og konkludere hva det er siden det omfatter så mange forskjellige aktiviteter hvor frivillige jobber for en annen person, gruppe eller organisasjon (Wilson, 2000). Disse som de frivillige jobber for, ønsker ofte at de skal komme tilbake og fortsette som frivillige. Nettopp derfor er spørsmålet om hvordan lede frivillige slik at de opprettholder motivasjonen viktig for museene.

Moderne ledelsesteori -og forskning legger stor vekt på den type ledelse som kalles for transformasjonsledelse (Bass, 1998). Transformasjonsledelse inneholder fire elementer: Idealisert innflytelse (eller karismatisk ledelse), inspirerende motivasjon, intellektuell stimulering og individuell omtanke (Bass, 1998; Li, 2013). Selv om museumsfrivillige ofte har en høy grad av indre motivasjon for å bidra, vil det likevel være viktig å fortsette å fokusere på de fire elementene fra transformasjonsledelse for å bygge tillit mellom leder og de som skal ledes i museene. Nettopp tillit har vist seg å ha en sterk korrelasjon med utøvelsen av transformasjonsledelse (Bass, 1998).

Motivasjon kan defineres som en psykologisk prosess som påvirker energi, retning og styrke på atferd. Dermed er motivasjon motoren i alt man gjør (Kristiansen & Berntsen, 2021). 'Det som får oss til å handle' er da også den etymologiske betydning både av motivasjon og intellektuell stimulering. Målorienteringsteorien (Achievement Goal Theory, AGT, Roberts, 2012), ser på målet med all aktivitet som å utvikle og demonstrere kompetanse (eller ferdigheter) og unngå å demonstrere inkompetanse. Hvordan en frivillig ser på egen innsats og evner blir viktig, han /hun har både et behov for å vise og utvikle eksisterende kompetanse gjennom bidrag i museet. Som museumsleder kan en dermed anta at mange av de frivillige, i tillegg til å ha et sosialt behov av å være sammen med andre frivillige, også har et behov for å utvikle det en kan som er viktig i den rollen han/hun har i museet. Kunsten å sette seg gode mål, målsetting, er en viktig strategi for å øke eller holde på motivasjonen. For å kunne sette gode mål, er det viktig at en leder vet hva en frivillig ønsker å oppnå med arbeidet sitt. Hvorfor stiller han/hun opp som frivillig i utgangspunktet? Et mål kan defineres som "what an individual is trying to accomplish; it is the object or aim of an action" (Locke et al., 1981, s. 126). Innen ledelse og organisasjonslitteratur har målsetting konstant vist seg å være et godt hjelpemiddel (Kyllo & Landers, 1995), det er også en nær sammenheng til transformasjonsledelsens (Bass, 1998; Li, 2013).

Ved å se på at de frivillige holdes motivert gjennom utvikling og individuell stimulering, kobles frivillighet sammen med begrepet livslang læring. Dette begrepet har noen innebygde implikasjoner. Livslang læring defineres ofte som et policy-redskap med hensikten å bidra til å fremme en samfunnsmessig målsetning (Ehlers, 2019, s.18). Eksempelvis mål med hensyn til bærekraft, økonomisk vekst, sosial inkludering etc. (European Commission, 2019, s. 22). Kobles frivillighet til livslang læring, vil også frivillighet bli et slags policy-redskap som bygges inn i samfunnets målsetning om å oppnå strategiske utviklingsmål.

Det samme gjelder for begreper som profesjonalisering og voksenopplæring. Knytter vi disse begrepene til frivillighet og livslang læring, og aksepterer premissen om at livslang læring er et policy-begrep, blir også begreper som profesjonalisering og voksenopplæring dimensjoner i en policy-strategi på nasjonalt, nordisk, europeisk eller globalt nivå. I vårt eksempel var prosjektet The Nordic Academy for Volunteer Management et nordisk prosjekt delfinansiert av Nordplus-voksenprogrammet under Nordisk Ministerråd. Nordisk Ministerråd har utviklet «Visjonen 2030» bestående av 12 politikk-områder. Forskning og utdanning er ett av de 12 politikk-områder som består av ti innsatsområder, hvor livslang læring er ett av de 10 innsatsområder (Nordisk Ministerråd, 2020). Dermed kan vi argumentere for at også vårt prosjekt med hensikten å arbeide med profesjonalisering og voksenopplæring relatert til frivillighet er en dimensjon i en policy-strategi, i dette tilfelle relatert til det nordiske samarbeid.

En del av visjonen til Nordisk Ministerråd peker dessuten på sivilsamfunnets inkludering i det nordiske samarbeid. Dette ved eksempelvis «involvering i relevanta delar av Nordiska ministerrådets verksamhet, t. ex. i projekt» (Nordisk Ministeråd, 2020). Begrepet sivilsamfunn blir ofte anvendt synonymt med den frivillige sektor. Den frivillige sektor er dog ett mer snevert begrep enn sivilsamfunnet, den er en del av det vi typisk definerer som sivilsamfunnet. Frivillighet vil ofte bli definert som organisasjoner eller organiseringer, der er institusjonaliserte (formelle eller uformelle), ikke-profittskapende, selvstyrende, ikke-obligatoriske og private. Dermed kan den frivillige sektor betraktes som en del av sivilsamfunnet – altså som en samlebetegnelse for en rekke sammenslutninger og organiseringer som ikke er definert ved en lov (Socialstyrelsen, 2019). Dermed blir også frivillighet en del av Nordisk Ministerråds politiske visjon for fremtidens nordiske sivilsamfunn, og en inkludert del av Nordisk Ministerråds visjon for hvordan de nordiske samfunn bør utvikle seg. Dette henger så igjen

direkte sammen med Nordplus-voksenprosjektet The Nordic Academy for Volunteer Management.

Den danske utdanningsvitenskapsforsker Søren Ehlers har utviklet en analytisk modell for fire tilganger til utdanning som er en viktig del av den nevnte utviklingen. Ifølge Ehlers kan man se på utdanning utfra fire tilganger: praksis, forskning, profesjon og politikk (Ehlers, 2019, s. 23). De fire tilganger til utdanning vil typisk bære preg av interaksjon. Det gjelder eksempelvis at praksis og en profesjon typisk vil være preget av en politikk og eksisterende vitenskapelig kunnskap på området. I vår undersøkelse tar vi derfor også utgangspunkt i samspillet mellom disse fire tilganger når vi har utviklet, testet og evaluert i vårt undervisningsopplegg om frivillighetsledelse på museer.

DELTAKERSTYRT UNDERVISNING / SELVSTYRT LÆRING

I forbindelse med utviklingen av testkurset, ble det i prosjektet utviklet en guide med informasjon om hvilken undervisningsform som kan brukes innenfor frivillighetsledelse i museer for voksne.² I forlengelse herav ble det utviklet en verktøykasse med konkrete forslag til oppbygging av undervisningen.³ Målet med dette var å utvikle et konsept for undervisningen av frivillighetsledere og fremtidige frivillighetsledere. I tillegg ble det utviklet en mal til å anvende i selve planleggingen av den konkrete undervisning.⁴ Guide, Toolbox og Template ble sammenstilt av Tine Fristrup ved Aarhus Universitet etter forutgående samarbeid i en pedagogisk utviklingsgruppe bestående av Tine Fristrup, Lennart Rolandsson ved Uppsalas universitet samt Elsa Kristiansen og Lasse Sonne, begge ved Universitetet i Sørøst-Norge.

Målet med læringen og undervisningen ble definert til å utvikle museet via frivillige/frivillighet, og utvikle ledelsesverktøyer til å lede ressursen frivillige. Rammen for denne utvikling var modellen til Ehlers. En utvikling

2 *A Guide to Approach Volunteer Management and Volunteer Leadership in Nordic Museums* (2020). The Nordic Academy for Volunteer Management and Leadership. Sammenstilt av Tine Fristrup.

3 *A Toolbox to Approach Volunteer Management and Volunteer Leadership in Nordic Museums* (2020). The Nordic Academy for Volunteer Management and Leadership. Sammenstilt av Tine Fristrup.

4 *A Template to Approach Volunteer Management and Volunteer Leadership in Nordic Museums* (2020). The Nordic Academy for Volunteer Management and Leadership. Sammenstilt av Tine Fristrup.

av et konsept ville da innebære et fokus på utvikling innenfor fire områder: en utvikling av frivillighet og frivilligledelse via ny policy, via ny forskning, via ny profesjonsutvikling og via ny praksis (Ehlers, 2019, s. 23).

Det er mange undervisningsformer å velge mellom. Et naturlig utgangspunkt er å bruke en modell for Visible Learning (VL) i relasjon til undervisning utviklet av den New Zealandske professor i utdanningsvitenskap, John Hattie (2015). Modellen handler om evidens i forhold til hvilken undervisning som har den største effekten på læring. Hattie undersøker hvilke undervisningsmetoder, som fungerer best. Han sammenliknet forskjellige metoder som påvirker læring, for å finne den eller de metoder som er mest effektiv. Hattie (2015, s. 81) oppsummerer VL i seks nøkkelfunn i forhold til læringseffekter: Det første og viktigste område kaller Hattie for undervisernes evne til å tro på at deres rolle er å evaluere den effekt de som undervisere har på innlæring. Punkt to karakteriserer Hattie som undervisernes evne til å arbeide sammen med hensyn til å kjenne til og evaluere deres effekter på innlæring. Ifølge Hattie er dette de to viktigste områdene. Det tredje viktigste område er, når underviserne baserer deres undervisning på tidligere læring, altså det de medbringer til undervisningen. Det fjerde viktigste er at underviserne eksplisitt ved undervisningens begynnelse, informerer om hva som er et suksessfullt resultat av innlærings situasjonen. Som det femte viktigste påpeker Hattie innlæringsprogrammer som er optimalt proporsjonert mellom overflatelæring og dybdelæring. Det sjette viktigste er å fastsette et passende nivå for utfordringer i forbindelse med undervisningen. Dermed oppnås mulighet for å måle om et felles mål for undervisningen er oppnådd eller ikke.

En annen tilnærming har den australske utdanningspsykolog John B. Biggs (2011, s. 3-6) som mener underviser bør fokusere på tre nivåer ved tilrettelegging av undervisning. Nivå 1 fokuserer på hvem den som skal lære noe er. Nivå 2 fokuserer på hva underviseren gjør. Nivå 3 har fokus på hva den som skal lære noe gjør. Nivå 3 er med andre ord en undervisningsmodell sentrert omkring den som skal lære seg noe – altså på hva den som skal lære seg noe gjør. Nivå 3 er dermed fokusert på, hvor effektivt de intenderte læringsutbytter (outcomes) blir nådd. For Biggs handler læring ikke bare om å sette søkelys på faktisk kunnskap, konsepter eller prinsipper som skal dekkes og bli forstått i en undervisning. Ifølge Biggs bør underviseren i høyere grad fokusere på tre ting: For det første på hva det rent faktisk er den som skal lære seg noe er tiltenkt å skulle lære. Altså fokusere på det som er det intenderte eller tilfredsstillende læringsutbytte

(outcomes) av læringen. For det andre bør det være klart hva det betyr for den som skal lære seg noe å forstå selve innholdet i forhold til hva som er det intenderte læringsutbytte (learning outcomes). For det tredje bør det være klart hvilken slags undervisning/læringsaktiviteter som er påkrevd i forhold til å nå de fastsatte nivåer i forhold til forståelse.

Ifølge Biggs (2011, s. 6) adresserer nivå 1 og 2 ikke disse spørsmålene. Det viktige er ifølge Biggs hva den som skal lære seg noe gjør og ikke så mye hva underviserne gjør. Underviserne bør dermed undervise deltakersentrert og ha fokus på å klargjøre de intenderte læringsutbytter i forbindelse med undervisningen. Det handler således om å forstå de forskjellige nivåer av læringsutbyttedeklarasjoner, og det handler om å forstå hvordan deltakere i undervisningen når de nivåer i innlæringen som er deklart i læringsutbyttedeklarasjonene. Og så handler det om å ha metoder til å kunne avdekke om de deklarte læringsutbytter har blitt nådd i tilstrekkelig grad eller i forhold til et tilfredsstillende nivå, eller å kunne avdekke at de ikke ble nådd.

Hattie og Biggs er enige om, at de mest effektive læringsutbytter oppnås når undervisningen flyttes fra å være sentrert omkring underviseren til å bli sentrert omkring den som skal lære seg noe og dermed til det som deltakeren i undervisningen gjør. Dermed maksimeres mulighetene til å nå de høyeste nivåer i forhold til læringsutbytter (learning outcomes).

Som fortsettelse av dette kan man i diskusjonen inkludere en motstilling mellom den amerikanske utdanningspsykolog Robert M. Gagné på den ene siden som argumenterer for læring som noe målbart, forhåndsdefinert og atferdsorientert. Dette kan også beskrives som et lukket system, hvor mål og læringsutbyttet brytes ned i kunnskaper og ferdigheter. På den andre siden argumenterer den amerikanske professor i utdanningsvitenskap Elliot Eisner for læring som noe begrenset målbart, prosessorientert og personlig erfart (Prøitz, 2016, s. 37-47). Dette kan i motsetning til Gagné beskrives som et åpent system, hvor mål og læringsutbyttet brytes ned i atferdsmål, problemløsningsmål og ekspressive læringsutbytter. Eisner mener at man også lærer seg nyttige ting i forbindelse med ekspressive læringsutbytter. Det vil si læringsutbytter som et resultat av møtet mellom den som skal lære noe og situasjoner der det kan læres. I dette veivalget tok vi i den pedagogiske utviklingsgruppe, som ble nedsatt i forbindelse med Nordplus-voksenprosjektet The Nordic Academy for Volunteer Management, beslutningen å satse på en prosessorienterte og personlig erfart undervisningsform. Det førte til at vi utviklet vårt undervisningskonsept i retning av såkalt selvstyrt læring. Formålet med dette var både å oppnå

individuell utvikling som resultat av læringen, men i høy grad å også oppnå en utvikling av organisasjonen (i dette tilfelle et museum) som resultat av læringen.

Et kurs i frivillighetsledelse ble ikke bare et spørsmål om å utvikle den frivillige eller den som skal lede den frivillige. En kurs i frivillighetsledelse ble også et spørsmål om å utvikle museet som organisasjon i retning av å best mulig anvende den ressurs som frivillige representerer ved et hvilket som helst museum. Men ved å anvende nettopp denne undervisningsmetoden, så oppnådde vi at læringen ble så relevant som mulig for nettopp det museum som kursdeltakerne kom fra.

Etter vi hadde utviklet konseptet til vår undervisningsmetode kunne vi gå videre og se på mulighetene relatert til selve evalueringen. Som utgangspunkt er hovedformålet med undervisning og utdanning at de som skal lære seg noe faktisk lærer. Læringsutbyttet er derfor en viktig suksessparameter for evaluering av utdanning og læring. Evaluering av læring kan i visse tilfeller måles, men må ofte vurderes etter et skjønn, særlig når læringen er personlig erfart og prosessorientert (Andersen, Wahlgren & Wandall, 2017, s. 27-74). En måte å måle om de som skal lære faktisk har lært noe er å måle eller evaluere selve kompetanseutviklingen, som typisk handler om å kunne anvende kunnskap og ferdigheter (Andersen, Wahlgren & Wandall, 2017, s. 75-94). På samme måte kan man evaluere selve undervisningen, som typisk vil omhandle det faglig innhold i undervisningen samt form og rammer for undervisningen (Andersen, Wahlgren & Wandall, 2017). I vårt tilfelle var selve prosessen sentral for læringen. Evaluering av prosesser vil typisk handle om hva som setter noe i gang, hva som skjer underveis og hva som kommer ut av en prosess. Eksempler på hvordan man kan få innsikt i dette kan være via logger, intervjuer, elektroniske spørreskjemaer og fokusgruppeintervjuer.

I tillegg til det som allerede er gjennomgått, kan man peke på flere nyttige didaktiske og pedagogiske planleggingsverktøyer med hensyn til å tilrettelegg undervisning som også ble tatt inn i overveielse i vår tilrettelegging av testkursen, men som vi valgte å ikke anvende instrumentelt. Eksempler på disse er den didaktiske relasjonsmodellen, som ofte blir anvendt ved tilrettelegging av formell undervisning. Den har et fokus på mål for læringen, rammer for læringen, arbeidsmåter, innhold i læringen, vurdering av læringen samt naturligvis på den, som skal lære seg noe. Et annet didaktisk og pedagogisk planleggingsverktøy er den såkalte MAKVIS-modellen, som står for Motivasjon, Aktivisering, Variasjon, Individualisering og Samar-

beid, som alle bør være dimensjoner ved tilrettelegging av undervisning (IKTPEDMOOC_OPEN, 2021). MAKVIS-modellen ble senere utvidet til MAKVISE-modellen der E står for Evaluering av undervisningen (MAKVISE, 2018).

BESKRIVELSE AV DILEMMAER

For å gjøre kurset så selvstyrt og deltakersentrert som mulig, ble det utviklet fire videoer som beskrev dilemmaer relatert til arbeidet med frivillige ved museer i Finland, Norge og Sverige. Videoene ble brukt i undervisningen som cases som fungerte som utgangspunkt for en diskusjon. Målet med casene var å forstå forskjellige dilemmaer relatert til frivillighet, men målet var også å flytte undervisningen over til å handle om kursdeltakernes egen organisasjon samt diskutere dilemmaer som i større eller mindre grad kunne minne om de dilemmaer som deltakerne så på videoene. Undervisernes rolle ble i den forbindelse mer et spørsmål om å legge til rette for en samtale og en diskusjon, fremfor å opptre som tradisjonelle undervisere. Dermed kunne den selvstyre læringen trenge igjennom ved at det i høy grad ble deltakerne selv som produserte kunnskapen i kurset i stedet for underviserstyrt formidling. I det følgende gjennomgår vi de fire cases som ble produsert til testkurset.

CASE 1: 'VOLUNTEERING AS AN ADDED VALUE'

Videoen ble produsert av Museene i Sør-Trøndelag (MIST) i Norge. Videoen poengterer at de frivillige skal være en tilleggsverdi ved museet, de skal ikke gjøre jobben til ansatte og dermed erstatte de ansatte. Det er viktig at de frivillige ikke erstatter en stilling ved museet, som leder skal de ikke brukes for å spare penger. Denne casen er direkte rettet til frivillighetskoordinatorer, og dette er noe de må tenke på når de gir oppgaver til de frivillige. Kan de vedlikeholde en urtehage, kan de registrere objekter? I videoen ble det i tillegg stilt spørsmålet om man som museum trenger en frivillighetspolitikk.

Å se filmen sammen, satte i gang en diskusjon blant deltakerne om gråsonene hvor frivillige kan brukes. Ulike perspektiver ble også brukt og gav en nyansert diskusjon. Det finnes ingen policy for dette, ofte er dette noe som skjer litt tilfeldig etter interne retningslinjer i museene. For flere museer er det nå kommuner som eier bygninger og gjenstander, og

ved det har de frivillige fått større rolle – eller tatt seg en større rolle. De frivillige er entusiastiske og motiveres av mer komplekse oppgaver hvor de virkelig kan vise hva de kan. Men mange museer opplever det nesten som et problem at husvarme frivillige ikke slutter før de dør. I tillegg utvikler de et eierforhold til det meste som skjer i museet. En policy som gir rammer for hva frivillige kan gjøre er etterlengtet. Og også hva de ikke bør gjøre. Hvis de frivillige fyller et museumsbehov, bør det også inn i budsjettet.

Kursdeltakerne fremhevet at det bør finnes regler for hva frivillige gjør og ikke gjør. Oftest blir det oppfattet som gråsoner når det gjelder frivillig arbeid. Oppgaver blir løst av frivillige som museet egentlig burde ha fremskaffet midler til å få gjort.

Kommunikasjon kom frem som et viktig punkt med henblikk på å ha et godt forhold til de frivillige. Ved noen museer innehar venneforeningen en viktig rolle, og kanskje kan venneforeningen ta en mentorrolle når det gjelder opplæring av nye frivillige. Diskusjonen endte ikke i noen konklusjon, i stedet ble det påpekt at det i rapporter finnes en sammenblanding mellom ledelse, museer og frivillige – og det er et område hvor kommunikasjon og koordinasjon må styrkes.

Volunteering as an added value?

Which tasks should volunteers do in a museum?

What are the questions to be reflected upon by volunteer coordinators and museum leaders?



Bilde 1

Fra videoen om case 1 "Volunteering as an added value". Produsert av Museene i Sør-Trøndelag (MIST).

CASE 2: 'FRIVILLIG PRØVER KLÆR'

Videoen til case 2 var produsert av Skansen i Stockholm og omhandlet historiske drakter og autentisk framstilling av historiske perioder. Mer presist hvordan de bør bæres og hvordan de frivillige bør ha dem på. Hvis en person har på klær fra 1920-tallet, er det da i orden at de har moderne smykker sammen med dette? Filmen viser en museumsansatt som prøver å forklare dette til en frivillig – og hvor oppgitt den ansatte blir siden meldingen ikke når inn. Gruppen ble bedt om å diskutere denne casen fra ulike perspektiver og diskutere hvordan den kan løses ved å beskrive problemet sett fra den frivilliges perspektiv, og ved å diskutere hvordan dilemmaet kunne være unngått.

Diskusjonen tok utgangspunkt i de samme spørsmål som i den første casen, og viste at denne problemstilling er noe alle kunne kjenne seg igjen i. Det ble framhevet at en innledende forventningsavklaring kan være løsningen på problemet. Hvem som har ansvaret for en sånn forventningsavklaring var mer uklart, også hva man gjør når en uoverensstemmelse først er begynt å utvikles var også vanskelig å enes om. Det er en balansegang mellom hvor streng man kan være mot frivillig arbeidskraft siden man gjerne ønsker at de skal komme tilbake og fortsette som frivillige. Det er museet som har den faglige kompetansen, men det er viktig at museet også klarer å formidle denne til de ansatte og frivillige. En grundig forklaring om hvorfor klær skal være så autentiske som mulig for å bidra til å øke den autentiske opplevelsen til de besøkende ved museet, så eksempelvis forskjellige historiske stilarter ikke blir sammenblandet, må gjentas. De frivillige må gis tilstrekkelig informasjon innledningsvis så dette ikke blir noe problem.

En mulighet er at gi frivillighetskoordinatoren ansvaret for å utvikle en velkomstpakke hvor den frivillige for et brev med statuetter, men også en skjorte med museets logo for å fremheve den frivilliges tilhørighet til museet. I velkomstpakken kan også inngå et velkomsthfte med viktig informasjon med henblikk på å være frivillig. Begrepet forventningsavklaring er sentralt, da det er viktig for museet å gi de frivillige informasjon om hvordan man oppfører seg og klær seg ved det pågjeldende museum. Den frivillige må forstå at hun/han er en representant for museet, og ikke en privatperson som tilfeldigvis oppholder seg ved et museum.



Bilde 2 Fra videoen om case 2 «Volontär provar kläder». Produsert av Skansen i Stockholm.

CASE 3: 'BAKSTUGAN'

Videoen til case 3 var produsert av Jamtli i Østersund og viste en frivillighetsforening hvor kvinner i filmen baker og selger med fortjeneste. Det har gitt de dyktigste kvinnene mye makt i museet. På et tidspunkt kommer det et forslag fra museet om at barn må få komme noen dager og være med å bake, dette er de frivillige bakekonene i filmen uenige i for baking var ikke noe barn bidro med historisk sett. Spørsmålet er da, hvem har ansvaret her, hvorfor svarer de frivillige som de gjør – og kunne dette problemet vært unngått?

Spørsmålet fra denne videoen berører også hva som er viktigst: å rekonstruere fortiden eller følge museets strategi? At det tidligere bare var kvinner som bakte, er ikke det samme som at barn ikke baker i dag. Dette er et dilemma som museene må forholde seg til. Barn er en viktig besøksgruppe for de fleste museer å formidle til, barn skal lære, og de må få lov til å prøve på ting som eksempelvis å bake. Det er derfor viktig med tidlige forventningsavklaring her. En frivillig som ikke bruker e-post, hører dårlig – men som eksempelvis kan sjømannsfaget – kan være en berikelse for et museum. Men den frivillige kan også være en utfordring.

Å kunne rekonstruere en historisk periode, er viktig for å kunne gi

de besøkende en god og autentisk opplevelse, men de frivillige bør ikke bestemme hvordan en historisk rekonstruksjon skal gjøres. Dette er et område hvor museumsansatte må bruke sin utdannelse og kompetanse – og være den som beslutter. Museene bør legge retningslinjer for forvaltning av frivillighet. Dialog med de frivillige er naturligvis viktig med hensyn til å diskutere hvordan et område som å presentere en historisk periode så autentisk som mulig kan løses, samtidig med at museet lever opp til å være en organisasjon i samtiden.

Avslutningsvis ble det også diskutert hva et museum gjør når frivillige blir demente, noe flere av kursdeltakerne hadde opplevd. En kunne fortelle at den frivillige ble satt til å gjøre enklere oppgaver, og at de andre frivillige ble informert og holdt et øye med den demente. Diskusjonen viste at det bør utvikles et regelverk som kan gjøre slike ledelsesavgjørelser enklere. I det hele tatt finnes det mye uavklart i forbindelse med frivilliges arbeid ved museer. Som med alt annet i samfunnet og i livet finnes det en tendens til at noen tar seg mere makt og eierskap til ting enn andre, også i uformelle strukturer. Det er viktig å unngå dette via klare regelverk og rollefordelinger mellom eksempelvis frivillige og ansatte. Men også ved at det finnes klare regler for de frivillige å forholde seg til internt blant de frivillige. Også disse regler bør være forankret i museumsledelsen.



Bilde 3 Fra videoen om case 3 «Bakstugan». Produsert av Jamtli i Østersund.

CASE 4: 'FØLGE REGLENE'

Den siste videoen til case 4 var produsert av Werstas Arbetarmuseum i Tammerfors. Werstas har hatt et frivillighetsprogram i sosial historie siden 2013. Her må de frivillige signere på et regelverk når de begynner. Men hva gjør museet når de frivillige ikke følger reglene? Hva skal et museum gjøre når en frivillig eksempelvis har publisert museets bilder som de ikke har rettigheter til? Dette kan skje ved at den frivillige ønsker å hjelpe eller promotere museet, men det er fortsatt et problem at det ikke finnes regler for denne type hendelser. Spørsmålet var da hvordan museer kan sikre seg mot at slike hendelser ikke skjer?

Gruppediskusjonen viste at deltakerne opplevde casen som et klart brudd på regler og at fundamentale retningslinjer for museene ikke blir fulgt. Spørsmålet ble da om man kan sparke folk fra venneforeninger eller hva man ellers har av muligheter? Ingen hadde erfaringer med å sparke frivillige. Det nærmeste var noen som hadde opplevde at en frivillige kom beruset på jobb. Denne personen ble sendt hjem. Deltakerne uttrykte en vegring mot å sparke frivillige siden det kan medføre at person sprer rykter og snakker negativt om museet. I stedet ble det fremhevet at for å unngå slike tilfeller, er det naturlig å innføre opplæring.

Problemstillingen i videoen rørte også ved om de frivillige er en ressurs for museene eller om de også kan fortolkes som et problem. I diskusjonen kom det frem at museene verken skal være en institusjon bestående av sosialarbeidere eller psykologer. Det kan bli for mye press på kontaktpersonene. Samtidig er det mye velvilje til stede som gjør det vanskelig for mange, både ansatte og frivillige, ved et museum å sette foten ned og dra klare grenser.

I diskusjonen ble det fremhevet at museene må tenke nøye igjennom hva det er naturlig at de frivillige gjør. De er og skal ikke være en del av det faste arbeidet ved museet. Dels av hensyn til å skape en klar avgrensning mellom frivillige og ansatte, men også av andre grunner. Frivillige er ikke forsikret på samme måte som de ansatte, og kan dermed ikke utføre de samme oppgavene.

Avslutningsvis ble det diskutert hvordan museet kan rekruttere flere unge frivillige. Det ble fremhevet at det bør være en enighet i ledelsen om at unge frivillige er noe som det bør satses på. Da bør frivillighetsvirksomheten tilrettelegges på en måte så den blir attraktiv for yngre mennesker å delta i. Her har de fleste museer en god del strategitutvikling å arbeide med.



Bilde 4 Fra videoen om case 4 «Følge reglene». Produsert av Werstas Arbetarmuseum i Tammerfors.

OBSERVASJONER FRA UNDERVISNINGEN

I begynnelsen av testkurset ble kursdeltakerne introdusert til undervisningsmetoden basert på selvstyrt læring, som testkurset bygget på. Det ble dermed gjort klart at det i høy grad var kursdeltakerne som gjennom deres bidrag til undervisningen var med til å skape undervisningssituasjonene i undervisningslokalet. Dermed ble det ved kursets begynnelse kommunisert en tydelig forventningsavklaring til rollefordelingen mellom undervisere og kursdeltakerne.

Observasjoner fra undervisningen viste at undervisningsmetoden basert på selvstyrt læring fungerte etter hensikten. Diskusjonene tok typisk utgangspunkt i de konkrete dilemmaer presentert i videoene. Men diskusjonen utviklet seg også videre til å typisk handle om kursdeltakernes egen organisasjon, deres egne opplevelser og deres egne erfaringer.⁵

Kursdeltakerne ble i forbindelse med introduksjonen til kurset bedt om å forholde seg til modellen til Ehlers (se figur 1).

5 Observasjon 1, 2020. Nordplus-testkurs i frivillighetsledelse. 17. september 2020. Museene i Sør-Trøndelag (MIST) i Trondheim. Observatør: Lasse Sonne og Elsa Kristiansen.

Policy	Forskning
Profesjon	Praksis

Figur 1 Fire tilganger til utdanning.
Tilpasset etter Ehlers, 2019, s. 23.

Formålet med at kursdeltakerne skulle forholde seg til modellen til Ehlers, var å strukturere diskusjonen innenfor fire områder: policy, forskning, profesjon og praksis. I observasjonen av testkurset fremgikk det, at deltakerne forstod dette og tok inndelingen til seg. Eksempelvis ble en tilbakevendende diskusjon spørsmålet om museene trenger en politikk for området frivillighet. Et spørsmål i diskusjonen ble også forholdet til forskning. Hvilken kunnskap eksisterer innenfor området frivillighet, hva vi kan lære fra den eksisterende forskning og trenger vi ny forskning på området. Praksis med hensyn til å tilrettelegge arbeidet med frivillige, ble et spørsmål som også ofte ble berørt i diskusjonene.

Det mest omfattende spørsmål som kursdeltakerne diskuterte var selve profesjonsspørsmålet. Dels handlet diskusjonene i den forbindelse, om vi trenger en profesjon som frivillighetsleder, men også om hva en sårn profesjon og profesjonsutvikling bør inneholde. Det ble også diskutert hvordan en sårn profesjon vil kunne bidra til å utvikle hele organisasjonen. I diskusjonen om profesjonen som frivillighetsleder ble det tydelig at modellen til Ehlers er nyttig å anvende – ikke minst ved profesjonsutvikling. En profesjons utvikling er avhengig av den politikken som eksisterer på et område, både eksternt fra samfunnet, men også internt i organisasjonen selv – i dette tilfelle et museum. Selve forskningen relatert til et område som en profesjonsutvikling, er også viktig. Det handler om å vite hvilken kunnskap som finnes på et område samt hva man trenger av økt kunnskap

for å eksempelvis kunne utvikle en profesjon så relevant og effektivt som mulig. På samme måte er praksis viktig. Man bør vite om hvilken praksis frivillighet egentlig handler om samt hvilken praksis frivillighetslederen er tenkt å skulle kunne håndtere.

Dermed finnes der en klar interaksjon mellom de fire områder: policy, forskning, profesjon og praksis, som kursdeltakerne hadde et godt grep om. Vår observasjon gav inntrykket at kursdeltakerne, gjennom deres selvstyrte læring, gjennom samtale begynte å forholde seg til sentrale problemstillinger relatert til å utvikle egen frivillighetsvirksomhet som en del av et større utviklingsarbeid, relatert til nettopp deres organisasjon.

Det var tankevekkende hvor godt denne undervisningsform fungerte. Årsaken til dette kan sannsynligvis handle om to ting: for det første var kursdeltakerne voksne, modne mennesker. For det andre var kursdeltakerne ansatte i museet med særlig interesse for dels frivillighet og dels interesse i å være med på å utvikle deres egen organisasjon. Dermed ble undervisningen enkel å gjennomføre med mange konstruktive innspill fra kursdeltakerne. Begge observerte vi at atmosfæren i kurslokalet var veldig positiv og alle deltok interessert deltakende gjennom hele testkurset. Deltakerne ville uten tvil være med på dette, og var positivt innstillet på å bidra og ønsket å lære.

EVALUERING RELATERT TIL TEST AV KURS I TRONDHEIM

Ved avslutningen av kurset fikk deltakerne en rekke muntlige spørsmål som ble besvart i gruppen, altså ikke enkeltvis. Svarene ble skrevet ned som et referat av evalueringen.⁶ Et første spørsmål handlet om å utvikle en frivillighetspolicy og om hvordan museet profesjonaliserer arbeidet med frivillige.

Deltakerne framhevet at det er viktig å skjelne mellom venneforeninger og frivillige. Venner av et museum eller venneforeninger er typisk medlemmer som gir gaver til museet. En frivillig, derimot, er typisk en person som bidrar med gratis arbeidskraft til museet. En policy for frivillighet bør ta hensyn til dette.

Det ble også påpekt at frivillige bør kunne sees som representanter for museet. Hjemmesidene bør ha en egen og synlig ressurs for frivillige ved museet.

6 Referat av muntlig evaluering, 2020. Nordplus-testkurs i frivillighetsledelse. 17. september 2020. Museene i Sør-Trøndelag (MIST) i Trondheim. Referent: Elsa Kristiansen

Deltakerne ble bedt om å liste opp hva et policy-dokument om frivillighet burde inneholde med hensyn til forventningsavklaring mellom museet og de frivillige. Ifølge kursdeltakerne bør en policy og et velkomsthfte inneholde informasjon om følgende områder:

- Skriftlige avtaler
- Konfidensialitet, eksempelvis relatert til bildemateriale
- Helsevern, miljøvern, arbeidsmiljø, sikkerhet og trygghet for frivillige og ansatte
- Mangfold og likhet
- Rekruttering
- Ledelse
- Opplæring
- Logistikk
- Økonomiske kostnader, muligheter for å få dekket kostnader
- Dress-kode
- Vandelsattest (politiattest)
- Etikk
- Konfliktløsning
- Policy for hvordan museet forholder seg når en frivillig stopper som frivillig

Deltakerne kom også frem til at om de skal lage en gruppe for frivillighet ved museet og jobbe fram et forslag til ledergruppa, bør det skje med forankring i både ledelsen og museets organisasjon:

1. Mandat fra ledelsen til å arbeide med utvikling av en frivillighets-policy
2. Nedsettelse av en komite
3. Utarbeidelse av utkast til frivillighets-policy og organisering av frivillighet ved museet
4. Høringsrunde for alle museets ansatte

Kursdeltakerne i testkurset understreket at dette var første gang de hadde vært med på et kurs som diskuterte frivillighet. De ønsket derfor at de hadde fått mer informasjon om status for frivillighet ved museet – altså om hvordan frivillighet generelt fungerer på nåværende tidspunkt. Flere påpekte at det mangler en statusrapport. En statusrapport ville være et naturlig første steg med hensyn til å utvikle dels en policy og dels en profesjon for frivillighet.

Deltakerne var fornøyd med en undervisningsmetode basert på selvstyrt læring var deltakerne fornøyd. De syntes det var nyttig å treffes og diskutere og i fellesskap utvikle ideer med kolleger innenfor et område hvor mange ofte arbeider alene med forskjellige problemstillinger, blant annet relatert til frivillighet.

Samtidig framhevet flere av deltakerne at metoden hadde fungert fordi alle deltakerne var rutinerte ansatte ved museet. Flere tvilte på om metoden ville fungere for nyansatte. De forventet at nyansatte og urutinerte ansatte innenfor frivillighetsområdet ville ha behov for en mer undervisersentrert undervisning.

Det avsluttende spørsmål til kursdeltakerne var, hvordan vi kunne gjøre kurset bedre basert på erfaringene fra testkurset. Deltakerne pekte på at det kan være vanskelig å komme frem til noe håndfast ved å anvende metoden for selvstyrt læring og foreslo å oppdele kurset i 2 deler:

1. Del 1 til nyansatte. Dette kurset vil forklare hva en frivillig er, hvor det blir undervist på frivillighet og frivillighetsledelse generelt.
2. Del 2 til mer erfarne ansatte. Dette kurset er mer stedsavhengig og rettet direkte til målgruppen frivillighetskoordinatorer/frivillighetsledere

Avslutningsvis ble det tatt opp at mange museer er små og derfor ikke har en frivillighetskoordinator eller frivillighetsledere. Ved mindre museer er ofte koordinatoren av frivillighet selv frivillig. Et kurs eller en utdanning innenfor for frivillighet bør tilpasses også til dette.

RESULTAT AV EN FELLES NORSK-SVENSK ELEKTRONISK EVALUERING

Etter testkurset i Trondheim 17. september 2020, ble en tilsvarende test utført ved Jamtli i Østersund 13. oktober 2020. Det er interessant å sammenlikne de to testene, ettersom kursdeltakerne fikk mulighet for svare på

en felles evaluering som ble produsert av Nordisk Senter for Kulturarvs-pedagogikk (NCK) i Sverige. I denne del vil vi gjennomgå resultatene fra evalueringen, samtidig som det er mulig å sammenlikne testen i Trondheim med den tilsvarende test i Østersund. Evalueringen er produsert av NCK, og den bestod av to undersøkelser som ble fylt ut av deltakerne før og etter testkursene. Undersøkelsesverktøyet Crowdsignal ble brukt i evalueringen. Svarene ble sammenstilt av Gustav Wollentz ved NCK.⁷

Evalueringen var oppdelt i 3 hovedområder: for det første ble det stilt spørsmål til kursdeltakernes forventninger innen testkurset. For det andre ble det stilt spørsmål etter testkurset til om forventningene hadde blitt møtt. For det tredje ble det stilt spørsmål til refleksjoner relatert til testmaterialet presentert på de to testkurser.

Forventningsavklaring innen testkurset: fire deltakere fra testkurset i Norge og ni deltakere fra testkurset i Sverige svarte på de elektroniske evalueringsspørsmål om forventninger til testkurset innen deres deltakelse i kurset.

Tidligere erfaring: blant respondentene i Sverige hadde fire tidligere erfaring med frivillig ledelse, fire hadde liten tidligere erfaring, mens en person ikke hadde noen tidligere erfaring. Blant respondenten i Norge hadde tre lite tidligere erfaring, mens en person hadde mye tidligere erfaring. I sum var blandingen mellom liten og stor erfaring ganske jevn. En person hadde ingen tidligere erfaring. Mange av deltakerne deltok i prosjekter som arrangementer, der også involverte frivillige. En deltaker hadde vært med på å starte en venneforening som var vokset til 120 medlemmer. En deltaker nevnte at vedkommen ikke bare jobbet med ledelse av frivillige, men også hadde vært involvert som frivillig i ulike foreninger.

Årsaker til å delta i testkurset: innen kurset ble deltakerne spurt hvorfor de ønsket å delta i testkurset. Svarene viste en stor spesifikk interesse med hensyn til både det konkrete arbeid med frivillige, men også relatert til policy, organisering, rettigheter og ansvar. Her sees noen eksempler på svar fra kursdeltakerne innen testkurset:

för att volontärer är engagerade och förstå vad som behövs för att ta till vara engagemanget i den riktning som verksamheten kräver.
(EP, 2020, s. 2)

7 Evaluation of piloting (EP) the material produced within the Nordic Academy of Volunteer Management (2020). Compiled by Gustav Wollentz at the Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity.

För att få verktyg att hantera situationer som kan uppstå när man jobbar med frivilliga/volontärer. (EP, 2020, s. 2)

Jeg trenger å strukturere frivilligarbeidet på en bedre måte. (EP, 2020, s. 2)

Få erfaringsutveksling, nye ideer og tips for rutiner og regelverk som bør være på plass i forhold til venneforeningen. (EP, 2020, s. 2)

Lära mig om rättigheter och skyldigheter. (EP, 2020, s. 2).

Kursdeltakerne ble også spurt til hva de ønsket å lære på kurset. Det området som oftest ble fremhevet av kursdeltakerne var spørsmålet om frivillig-policy. Dette var særlig viktig for de norske kursdeltakerne. I Sverige var det større ønske om å lære om å håndtere utfordrende praktiske situasjoner som kan oppstå når man arbeider med frivillige. Her sees eksempler på svar fra kursdeltakerne angående hva de ønsket å lære seg:

Jag vill känna att volontärerna finns för "vår" skull och inte enbart det omvända som det kan kännas ibland. Jag vill lära mig att ställa krav/villkor på volontärerna eller vara tydligare med vad som förväntas i motprestation. (EP, 2020, s. 2)

hur volontärerna kan arbeta och bidra till att förmera verksamheten tillsammans med anställda. (EP, 2020, s. 3)

Jag är framförallt intresserad av policys runt volontärer. (EP, 2020, s. 3)

Å sette opp regler, rutiner for venneforeningen. Være mer tydelig på hvem har hvilke roller. (EP, 2020, s. 3)

Å skape delaktighet og inkludering. Fordi dette er ett av museenes formål, som gjør at frivillig arbeid ikke blir utnyttelse av gratis arbeidskraft men en varig forbindelse mellom museum og samfunn. (EP, 2020, s. 4)

Del to av evalueringen stilte spørsmålet til kursdeltakerne om forventningene til testkurset hadde blitt innfridd, og om deltakerne opplevde at de hadde lært noe nytt ved å delta i kurset. Den generelle responsen indikerer at deltakerne via kurset oppnådde dypere kunnskap om emnet enn den de hadde før kurset. To personer sa at de ikke hadde lært noe nytt, men at de satte pris på muligheten til å diskutere disse problemstillinger relatert til frivillighet med andre. Dette tyder på at de mangler tid til å reflektere over hvordan frivillig ledelse kan håndteres. Deltakerne fremhevet også at kurset gav et mer mangfoldig perspektiv på hva frivillige gjør. Dessuten ble mer spesifikke spørsmål trukket frem, for eksempel viktigheten av å skille mellom frivillige og frivilligforeningen, samt viktigheten av kommunikasjon.

Den største effekt av kurset så ut til å være de fire casene med de påfølgende diskusjonene. Én deltaker svarte at den sterkeste virkningen var de forskjellige formene for konflikt som kan oppstå når man er en leder for frivillige. En annen deltaker fremhevet hvordan frivillige kan ha et hierarki mellom seg selv, og at makten blant visse individer til og med kan utfordre museets mål. Det faktum at kurset gjorde kompleksitet og forskjellige perspektiver synlige, ble identifisert som en styrke. Å diskutere denne kompleksiteten med andre som arbeider med frivillige, hjalp dem å se løsninger på gamle rutiner og finne nye måter å lede frivillige på. Det er viktig å ha klare regler og forskrifter for frivillige i institusjonen, og disse må kommuniseres på samme måte til alle. Dette var noen av de spørsmål som ble tatt opp i de fire casene.

På spørsmålet om det element i undervisningen som kursdeltakerne anså for å være spesielt interessant, vurderte deltakerne de scenariobaserte diskusjonene og diskusjonene om policy som mest interessante. Policy var spesielt relevant for de norske kursdeltakere, noe de også allerede tidligere hadde gitt uttrykk for.

På spørsmålet om noe manglet i kurset, mente de fleste deltakerne at kurset tok for seg de viktigste aktuelle temaene og at ingenting manglet. En deltaker ville dog ha likt at mer vekt hadde blitt lagt på vellykkede eksempler i stedet for bare eksempler som omhandlet konflikter eller dilemmaer. Videre ønsket en deltaker fra Sverige at vedkommende hadde lært mer om verdien av frivillige for museene.

Kursdeltakerne ble bedt om å gi anbefalinger for neste gang kurset skulle gjennomføres. En av deltakerne i Norge fremhevet at det burde være mer fokus på samordning mellom frivillige og ansatte ved museet:

Men det viktigste emnet for meg er hvordan arbeidsplassen kan bli bedre på å samordne arbeidet med de faste ansatte og de frivillige, men det var ikke det jeg lærte mest om, men det kunne jeg tenke meg at det er mer fokus på i neste kurs. (EP, 2020, s. 5)

En av deltakerne fra Sverige ønsket at kurset burde utvikles ved at deltakerne fikk som oppdrag å forberede seg innen kurset med eksempler fra deres egen organisasjon:

Skulle man kunna som kursdeltagare få förbereda sig med ett fall från sin egen verksamhet? På så vis skulle man kunna undersöka om det teoretiska ramverket kan användas på operativt nivå. (EP, 2020, s. 5)

Ingen av kursdeltakerne i Norge og Sverige nevnte at nivået for kurset var for komplekst, noe som antyder at rammeverket var egnet for både de med liten og de med stor erfaring. Imidlertid, da vi testet kurset, la vi merke til at de med mer erfaring var mer aktive under samtalene mens de med mindre erfaring var mer stille. Dette endret seg dog gradvis i noen tilfeller, jo lengre kurset fortsatte.

Deltakere i begge land oppfattet diskusjonene som inspirerende. Det var i tillegg tydelig at de scenariene som de fire museer hadde utviklet i prosjektet, var gode verktøy for å skape dialog og fremme refleksjon på kurset. Det kom også frem at det er nettopp dette som trengs siden det å være frivillig leder ofte kan føles som et ensomt arbeid. Med hensyn til de overordnede refleksjoner svarte de svenske kursdeltakere dette:

Dialogforum är kul, man lär sig något. Inser att man inte är ensam. Många tankar som väcks. (EP, 2020, s. 6)

Jag kanske inte direkt fick ut något specifikt, men jag fick tid att reflektera över ett ämne på ett nytt sätt. Nya idéer. Göra saker annorlunda. Bra att få tid till att tänka. (EP, 2020, s. 6)

Tid för dialog och reflektion ska läggas in i verksamhetsplaneringen. Behövs mer tid för att samverka. Vi måste få tid att göra detta, och det måste komma in i verksamhetsplanen för att forma teamet och komma vidare i det vi startat idag. (EP, 2020, s.6)

Vi måste tillsammans formulera dilemman och lösa dem. Finns inga enkla lösningar. Situationsplaneringar. (EP, 2020, s. 6).

Resultatet av den felles norsk-svenske evalueringen viste at deltakerne var fornøyde med testkurset basert på selvstyrt læring, og deltakerne verdsatte muligheten det gav for refleksjon og diskusjon om viktige spørsmål som sjelden diskuteres grundig med medansatte ved museet. Kursdeltakerne verdsatte spesielt kursets fokus på å håndtere kompliserte saker gjennom selvstyrt læring, og kursets fokus på policy. Deltakerne ønsket ikke desto mindre en bedre introduksjon, både om forventningene til kurset, samt en bedre introduksjon om frivillighet generelt, og om verdien av frivillig arbeid for museet, særlig for kursdeltakere uten tidligere erfaring. Et viktig forslag til forbedringer var forslaget om at kursdeltakerne forbereder eksempler fra deres egen organisasjon innen kurset. Kursets varighet med hensyn til tid ble også diskutert. Særlig i Østersund ble det bemerket at tiden var for kort og at moderatoren måtte avbryte diskusjoner på grunn av tidsmangel. Dette reduserte muligheten for selvstyrt læring. En erfaring er at arbeid med cases og selvstyrt læring tar tid, og at det er viktig å ikke avbryte fruktbare læringsprosesser på grunn av tidsmangel. Da er det bedre å droppe en case.

KONKLUSJON

Ulike museer leder og organiserer frivillige på ulikt vis. Den ledelsesform som fungerer ved et museum, er ikke nødvendigvis den formen som fungerer best ved et annet museum. Ledelsesbegrepet vårt er knyttet til transformasjonsledelse for å ivareta den frivilliges behov, og fordi denne ledelsesformen fokuserer på å bygge tillit mellom leder og de som skal ledes i museene (Bass, 1998). Med bakgrunn i dette utviklet vi et undervisningsopplegg, som vi testet og evaluerte ved et museum i Norge. Opplegget ble sammenliknet med en test og evaluering av et tilsvarende opplegg i Sverige.

Som resultat av at organisasjoner, og dermed også museer, er forskjellige, anvendte vi en undervisningsmetode med utgangspunkt i begrepet «selvstyrt læring». Dermed ble utviklingen av frivillighetsledelse flyttet over til de som skal drive en utvikling av området – nemlig de ansatte ved museer med særlige roller eller interesser relatert til frivillige. Vår erfaring med testkurset var at det fungerte etter hensikten. Ikke desto mindre kan et kursopplegg selvfølgelig alltid gjøres bedre, det kan videreutvikles og

det kan spisses. Ikke desto mindre viste evalueringen av testkurset at det kan bidra til utvikling av frivillighetsledelse på museer.

En kursdel som kan utvides, er temaet en frivillighets-policy. Det kan forberedes komitearbeid eller arbeidsgrupper ved museet, det kan skrives utkast til en frivillighets-policy og det kan organiseres frivillighet ved museet. Som resultat av et kurs, kan det også organiseres en høringsrunde for alle ansatte ved de enkelte museum. Et kurs som analysert i dette kapitlet, kan dermed komme til å spille en sentral rolle i utviklingen av frivillighetsledelse på museer.

Testkurset spesifikt, men også Nordplus-voksenprosjektet The Nordic Academy for Volunteer Management generelt, viste at det trengs en profesjonalisering av området. Deltakerne i testkurset etterspurte dette. Behovet for økt profesjonalisering er også noe to tidligere Nordplus-prosjekter har pekt på. Frivillighet er ofte et område som overlates til særlig interesserte ved et museum. Noen ganger er det til og med en frivillig selv som er leder for de frivillige. Dermed risikerer området for frivillighet å bli løsrevet fra museets øvrige virksomhet samt ikke minst fra museets visjon, strategi og retningslinjer som gjelder for de ansatte ved museet. Risikoen blir at det oppstår en slags parallell-organisasjon med egne strukturere og normer ved siden av selve den museumsinstitusjon som de frivillige er engasjert i. Status viste at museene er langt unna en mer profesjonalisering og en profesjonsutvikling innenfor området.

Frivillige kan representere en viktig merverdi for et museum. Men for å gi mening og retning av hensyn til museets utvikling, bør frivillighet ved et museum inkluderes og forankres i museets virksomhet og museets ledelse i øvrig. På den måte vil de frivillige representere den størst mulige merverdi for et museum. Det krever profesjonalisering. Nettopp derfor trenger vi en profesjonalisering av området frivillighetsledelse.

REFERANSER

- Andersen, M, Wahlgren, B. & Wandall, J. (2017). Evaluering af læring, undervisning og uddannelse. Hans Reitzels Forlag.
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership. Industrial, military and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates.
- Biggs, J. B. (2011). Teaching for quality learning at university: what the student does. SRHE and Open University Press.
- Bokmålsordboka. (2019). Universitetet i Bergen i samarbeid med Språkrådet. Hentet 25. november 2021 fra https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=+dugnad&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge
- Christidou, D. & Hansen, A. (2015). Pride, Joy and Surplus Value. Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway: A Comparative Report. Hentet 25. november 2021 fra http://nckultur.org/wp-content/uploads/2014/10/Survey-rapport_final.pdf
- Ehlers, S. (2019). The Rise of a Learning Regime in Europe. Transnational Policy Terms Mapped and Discussed. In: Tine Fristrup (ed.) Socially Engaged Practices in Museums and Archives. Fornvårdaren 38, Östersund. Jamtli Publishing, 17-68.
- European Commission (2019). Reflection paper. Towards a sustainable Europe by 2030.
- Hildebrandt, B. (uten dato). LevelUp: Securing Quality in Managing Volunteers Results from a survey and qualitative interviews with museum professionals in Sweden, Denmark, Norway and Finland Berit Hildebrandt, Nordic Centre for Heritage Learning and Creativity / Sweden with Lowissa Wallgren Frånberg, Jamtli Foundation / Sweden – Ann Siri Hegseth Garberg, Museums in Sør-Trøndelag / Norway – Per Lunde Lauridsen, Ringkøbing-Skjern Museum / Denmark – Anni Rissanen, Ulla Rohunen and Kalle Kallio, Werstas Museum – Finland. Hentet 25. november 2021 fra <http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/>
- Hattie, J. (2015). The applicability of Visible Learning to higher education. Scholarship of Teaching and Learning in Psychology, 1(1), s. 79–91.

- IKTPEDMOOC_OPEN (2021). Hentet 25. november 2021 fra https://hiof.instructure.com/courses/549/pages/6-dot-6-makvis-og-didaktisk-relasjonsmodell?module_item_id=3324
- Kristiansen, E., & Berntsen, H. (2021). Idrettspsykologi. Motivasjon, ledelse, prestasjon. Universitetsforlaget.
- Kyllo, L. B., & Landers, D. M. (1995). Goal setting in sport and exercise: A research synthesis to resolve the controversy. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17(2), s. 117–137.
- Li, J. Z. (2013). Transaksjonsledelse og transformasjonsledelse (Transactional leadership and transformational leadership). In I. L. Glasø & G. Thompson (Eds.), *Transformasjonsledelse (Transformational leadership)*. Gyldendal.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, s. 125–152.
- Lorentzen, H., & Dugstad, L. (2011). Den norske dugnaden: Historie, kultur og fellesskap. Høyskoleforlaget.
- MAKVISE (2018). Hentet 25. november 2021 fra <https://judomania.no/makvise-planlegging-av-undervisning/>
- Nordisk Ministerråd (2020). Hentet 25. november 2021 fra https://www.norden.org/da/vores-vision-2030?gclid=CjwKCAjwjdOIBhAEiwAHz8xm3r882MTpuJAjfi-GcXYAkaIHls_g-fpW_gJ_NcczLBe-ItcI9Iz_xoCkz4QAvD_BwE
- Prøitz, T. S. (2016). Læringsutbytte. Universitetsforlaget.
- Roberts, G. C. (2012). Motivation in sport and exercise for an achievement goal theory perspective: After 30 years, where are we? In G. C. Roberts & D. C. Treasure (Eds.), *Advances in motivation in sport and exercise*, Vol. 3, s. 5–58. Human Kinetics.
- Socialstyrelsen (2019). Vidensportalen på det sociale område. Hentet 25. november 2021 fra <https://vidensportal.dk/voksne/civilsamfund/definition>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, s. 215–240. Hentet 25. november 2021 fra <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>.

LASSE SONNE

LÆRENDE FRIVILLIGE PÅ MUSEER OG EN NY PROFESSION I FRIVILLIGHEDSLEDELSE MED FOKUS PÅ UDVIKLING AF EN SAMFUNDSRELEVANT KULTURARVSPÆDAGOGIK

EKSEMPLER PÅ ET NYT PARADIGME
I ET EUROPÆISK PERSPEKTIV
(PEER-REVIEWED)

INTRODUKTION

I dette kapitel analyseres det, hvordan en fremtidig frivilligs opgaver ved et museum kan se ud, og hvilke krav det konkret stiller, dels til den frivillige og dels til lederen af frivillighedsvirksomheden ved et museum. Det analyseres, hvordan museet via internationale udviklingsprojekter kan arbejde med

at forny og videreudvikle sin virksomhed og dermed sin organisation. De konkrete eksempler, som anvendes, består af to Erasmus+ projekter, som blev gennemført i perioderne 2015-2018 og 2016-2019. Det ene projekt handlede om at inkludere unge voksne i uddannelses- og arbejdsliv via brug af kulturarv og museer. Det andet projekt handlede om at inkludere flygtninge via kulturarvslæring og ved brug af museumsinstitutioner. Målet med begge projekter var at udvikle en ny kulturarvspædagogik for nye målgrupper. De to projekter vil blive brugt som eksempler på, i hvilken retning fremtidens museumsinstitution ser ud til at bevæge sig. De to projekter danner dermed også baggrund for at vurdere, hvad, som kan blive fokusområder for fremtidens frivillige og frivillighedsledere ved museer og andre kulturarvsinstitutioner. Målet er at opnå indsigt i, hvilken profil og hvilke kompetencer en fremtidig frivillig på et museum må forventes at have med henblik på at kunne støtte en museumsinstitution i dens virksomhed. Kapitlet giver svar på følgende spørgsmål:

1. Er der behov for lærende frivillige og ikke bare frivillige på museer?
2. Er der behov for en ny profession i frivillighedsledelse med fokus på udvikling af en samfundsrelevant kulturarvspædagogik?
3. Hvordan kan vi inkludere flygtninge og unge voksne udenfor arbejds- og uddannelsesliv via en ny kulturarvspædagogik?

DE FRIVILLIGE UDENFOR PARADIGMET FOR LIVSLANG LÆRING

Resultater fra to Nordplus-projekter om frivillighed gennemført i årene 2014-2014 (Pride, Joy and Surplus Value) og 2016-2018 (Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers) giver indblik i to vigtige forudsætninger for at diskutere dels, hvem de frivillige er, dels hvilken type undervisning og læring de bliver tilbudt som frivillige ved et museum.¹ I forbindelse med Nordplus-projektet Pride, Joy and Surplus Value blev 481 museer i Danmark, Norge og Sverige interviewet om deres frivillige. Svarene viste, at hovedparten af de frivillige var en person, som havde trukket sig tilbage fra arbejdslivet. Størstedelen af de frivillige var mellem 66 og 75 år fulgt

1 Beskrivelser og rapporter om disse projekter kan leses her: <http://nckultur.org/pride-joy-and-surplus-value/> og <http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/>.

af frivillige i aldersgruppen 51-65 år. Ingen af de 481 museer svarede, at de havde frivillige i aldersgruppen 17-30 år. Majoriteten i Norge og Sverige var kvinder, mens der var lidt flere mænd end kvinder, som var frivillige i Danmark (118 mænd og 94 kvinder). Det fleste frivillige havde en universitets- eller anden type højere uddannelse (Christidou & Hansen, 2015, s. 7-9).

I forbindelse med et efterfølgende Nordplus-projekt Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers blev 211 personer fra 199 museer interviewet i Danmark, Finland, Norge, Sverige samt på Færøerne, Grønland og Ålandsøerne. Det fremgik af undersøgelsen, at få frivillige indgår i en eller anden form for læring eller kompetenceudvikling ved det museum, hvor de er tilknyttet som frivillige. De fleste får en introduktion til museumsorganisationen, hvor de skal være frivillige (75 procent). Typisk bliver over 50 procent af de frivillige også introduceret til praktiske opgaver og sikkerhedsspørgsmål ved museet. 46 procent får oplæring af en anden frivillig ved museet. Værre ser det ud med hensyn til mere almen kompetenceudvikling tilrettelagt for de frivillige. 28 procent deltager i forskellige former for specialiserede kurser, mens 22 procent deltager i individuel udvikling tilpasset deres specialiserede opgaver. Kun 11 procent meldte, at de havde deltaget i møder om deres egen personlige udvikling (Hildebrandt, uten dato, s. 24).

Resultatet af undersøgelserne i de to projekter peger i retning af, at arbejdet som frivillig ved museer typisk udføres af ældre, pensionerede personer, som i tillæg ikke befinder sig i et systematiseret kompetenceudviklingsforløb. Man kan sige, at resultatet af undersøgelserne viser, at de frivillige i ganske stor grad bliver socialiseret og dermed tilpasset til museumsorganisationen, men at de på den anden side ikke indgår i en større plan med hensyn til at udvikle organisation i den forstand, at der ikke sættes på en udvikling af deres kompetencer, som kunne være til nytte, både for dem selv og for museumsorganisationen. Dermed er de frivillige på nuværende tidspunkt ikke en inkluderet del af paradigmet relateret til livslang læring via deres virke som frivillige ved museer. Man kan da spørge sig, om de trænger at være det, og hvad formålet med det skulle være? I det følgende forklares det, hvordan paradigmet for livslang læring kan forstås, og hvilken rolle museet som institution befinder sig i relateret til dette paradigme. Målet er at tydeliggøre, hvilket paradigme de frivillige befinder sig udenfor. Dette for at forstå hvilke konsekvenser dette får for den frivillige selv, for museet som institution, men også for samfundet generelt.

MUSEET SOM LÆRENDE OG SOCIALT ENGAGERET ORGANISATION

Som genre er museet traditionelt set ikke en uddannelses- eller læringsinstitution. Museet har i stedet været præget af opgaverne indsamling, bevarelse, forskning og formidling (Eriksen, 2009, s. 15). At tænke på en institution som et museum i en kontekst af formel, uformel og ikke-formel læring repræsenterer et brud med museets tidligere genre (Sonne & Kieding Banik, 2021). En verden i forandring betyder imidlertid, at også institutioner ændrer sig. Det medfører, at der opstår nye åbninger eller muligheder. Et vigtigt vendepunkt for museerne var i 1996, da den nye strategi for livslang læring blev introduceret af OECD, og begreber som formel læring, uformel læring og ikke-formel læring blev introduceret (OECD, 2021). Det var med andre ord introduktionen til et nyt læringsparadigme (Ehlers, 2019). Tidligere var læring blevet opfattet som noget, der først og fremmest fandt sted på formelle uddannelsesinstitutioner, som skoler, gymnasier og universiteter samt i andre organiserede sammenhænge som folkehøjskoler og voksenoplæring. Nu blev læring noget, som også kulturarvsinstitutioner som arkiver, biblioteker og museer for alvor kunne definere sig selv ind i med henblik på at nå forskellige målgrupper som børn, unge og voksne (Zipsane, 2008, 2011).

Frem til omkring årtusindskiftet blev kulturområdet typisk set på som dyrt, omkostningstungt eller i bedste fald som et lavproduktivt område af økonomien. Få så kultur som et område med et potentiale til at spille en vigtig rolle i eksempelvis en konkurrencestrategi (Sacco, 2011, s. 1). For eksempel blev museer betragtet som institutioner baseret på ICOMs definition af museer, hvis primære opgave var at indsamle, bevare, udforske og formidle materielle vidnesbyrd om mennesker og miljø (Eriksen, 2009, s. 13). Den italienske kulturøkonom Pier Luigi Sacco giver denne fase eller generation udtrykket kultur 1.0. Fasen eller paradigmet kan defineres som den fase, hvor kultur fortolkes som noget, der ikke er en del af den økonomiske sektor, som noget uproduktivt eller irrelevant for den sociale økonomi (Sacco, 2011, s. 2). Sacco beskriver generation 2.0 som det stadium, hvor kulturen begynder at få økonomisk værdi, hvor et marked skabes og kommunikeres gennem populærmusik, biografer, radio eller på tryk (Sacco, 2011, s. 3). Med andre ord begynder kulturen i generation 2.0 at blive tilgængelig for masserne. Kultur 3.0 er den følgende fase, hvor både antallet af brugere og producenter stiger massivt som følge af

digital udvikling. I kultur 3.0-paradigmet er det blevet enkelt at samtidig forbruge og producere kultur (Ibid.).

Sacco definerer det 3 paradigmer på følgende måde:

- 1.0 Omkostningsdreven kultur
- 2.0 Investeringsdreven kultur
- 3.0 Innovationsdreven kultur

Dermed er også sagt, at skal et museum være en del af kulturparadigmet 3.0, da er det en forudsætning, at museet knytter sin virksomhed til innovative tiltag. Det kan være tiltag af alle mulige slags. Eksempelvis knyttet til bærekraft som social innovation, innovation knyttet til miljø og klima, demokrati, økonomi og meget andet.

En vigtig forudsætning for denne udvikling formede sig fra 2006 med KEAs (European Affairs) rapport til Europakommissionen om kulturens økonomiske, politiske og sociale dimensioner (KEA, 2006). På baggrund af Lissabon-strategiens vækstmål og Europakommissionens dagsorden for en digital dagsorden for Europa (Europakommissionen, 2010) blev det argumenteret for, at de kulturelle og kreative sektorer skulle indgå i Lissabon-strategiens udviklingsmål om økonomisk vækst og jobskabelse. Denne udvikling fortsattes med en ny rapport i 2017 med argumenter om, at blandt andet kulturarven skulle integreres i den kreative værdikæde i kulturøkonomien med fokus på den digitale tidsalder (Europakommissionen, 2017). Det digitale område kom således til at spille en vigtig rolle i forhold til innovation og værdiskabelse. Med rapporten fra 2017 blev det for alvor anerkendt, at dette udover de kreative industrier også skulle gælde kultur, kulturarv og museer.

Den nye udvikling fik i stor grad konsekvenser for kulturarvens og museets position relateret til en generel social udvikling med anbefalingen fra Europaparlamentet og Rådet for Den Europæiske Union 2006 om udvikling af de europæiske nøglekompetencer og inkludering af alle Europæere i livslang læring (Europaparlamentet, 2006). Anbefalingen om livslang læring understregede blandt andet, at læring ikke kun skulle handle om den læring, der finder sted på skoler, gymnasier eller universiteter. Det burde også omfatte såkaldt ikke-formel og uformel læring - altså den læring, som finder sted uden for etablerede formelle uddannelsesinstitu-

tioner som skoler og universiteter. Derudover skulle livslang læring omfatte udvikling af en række nøglekompetencer, herunder i forhold til det digitale felt, iværksætteri, medborgerskab/aktivt medborgerskab og med hensyn til evnen at kunne udtrykke sig kulturelt. At inkludere kultur, kulturarv og museumsområdet inden for kompetenceudvikling blev fortolket som en naturlig forlængelse af at have fokus på livslang læring.

Ideen med at bruge museer og andre kulturinstitutioner i Norden som en arena for livslang læring og social inklusion er relativt ny. I løbet af de sidste 10-15 år er der taget flere initiativer for at udvikle et koncept. I Norden er dette ikke mindst sket i Sverige med inspiration fra England. En udfordring har været at finde muligheder for at producere læringseffekter eller såkaldte læringsresultater ved kulturinstitutioner, der svarer til eller leverer til de færdighedsudviklingsbehov, som samfundet ønsker skal produceres (Zipsane, 2008, s. 178). Kulturarvsinstitutioner som arkiver, biblioteker, kulturarvsmiljøer og museer er i første omgang ikke formelle uddannelsesinstitutioner. De kan i højere grad fortolkes som en delvis uformel læringsarena. Dette giver udfordringer, men også muligheder i forhold til læring og uddannelse. En udfordring er for eksempel, at det kan være vanskeligt at måle de læringsresultater, der produceres på en kulturarvsinstitution sammenlignet med for eksempel en skole eller et universitet. Omvendt er museer og andre kulturarvsmiljøer typisk mere åbne og frie sammenlignet med en skole med dens traditionelle klasseværelser. Det giver flere muligheder for interaktion, end det er tilfældet ved en formel uddannelsesinstitution. Ud over de udfordringer, der findes på en uformel læringsinstitution i forhold til at demonstrere læringsresultater, er det også en udfordring at direkte demonstrere, hvem der har gavn af læringsaktiviteterne i en uformel læringsinstitution. At udpege en målgruppe i forbindelse med uddannelse og undervisning på en skole eller et universitet kan være mere enkelt end at udpege de målgrupper, som eksempelvis har interesse i de læringsmuligheder og læringsprocesser, som findes på et museum.

Udviklingen er gået stærkt de sidste 20-25 år. Det medfører omstillinger for museerne og museernes ansatte. Nye kompetenceområder må udvikles. Paradigmeskiftet er igang, men meget er fortsat ikke udviklet i relation til kulturparadigmet 3.0. Hvor står de frivillige i denne sammenhæng, og hvad der findes i krystalkuglen for de frivillige, hvis vi tænker lidt frem i tid? De frivillige befinder sig sandsynligvis nederst i fødekæden, når det gælder den omstilling, som mange museumsansatte fortsat ikke hænger

med i. Med hensyn til fremtiden kan man forestille sig mange mulige scenarier med hensyn til udvikling. I dette kapitel skal vi se på to eksempler, som kunne blive relevante områder for frivillige at arbejde med i et nyt kulturparadigme.

KULTURARVSLÆRING FOR UNGE VOKSNE UDEN FOR UDDANNELSE OG ARBEJDSLIV

I perioden 2007-2009 gennemførtes EU-projektet “Unge voksnes læring gennem kulturelt engagement i Europa”. På engelsk hed projektet Young Adults Learning through Cultural Engagement in Europe med forkortelsen YALTCEE. Projektet var pladseret under det daværende Grundtvig-programområde for voksnes læring under programmet for livslang læring. Projektet var ledet af Jamtli og var det første forsknings- og innovation-sprojekt, som systematisk kobledes spørgsmålet om unge voksne uden job og uddannelse til mulighederne for at blive kompetenceudviklet via kultur- og naturarvsinstitutioner. YALTCEE var baseret på to svenske projekter om unge voksne og tilbud om kompetenceudvikling ved Jamtli og det daværende landsarkiv i Östersund. Disse to projekter havde titlerne “Xpress on Track” og “Back on Track” (NCK, 2011). Projekterne blev igangsat i samarbejde med den svenske arbejdsformidling og kommunen i Östersund. EU-projektet undersøgte kultur- og naturarvsinstitutioner i Italien, Skotland, Sverige og Tyskland med henblik på at identificere muligheder for kompetenceudvikling. Målet med projektet var også at identificere interesserne hos relevante stakeholders relateret til kultur- og naturarvsinstitutioner, som udviklede deres aktiviteter og virksomheder i denne retning (Benefit Architecture, 2009). EU-projektet, som tog udgangspunkt i et fokus på nøglekompetencen “Learning to Learn” - altså evnen til at lære nye ting, konkluderede, at der eksisterede fordele med at arbejde med unge voksne af mindst tre grunde:

- For det første var det en fordel for de unge voksne at blive inkluderet i et kompetenceudviklingsforløb ved en kultur- eller naturarvsinstitution, fordi de fik mulighed for at udvikle deres færdigheder i at lære nyt, men der var også mange andre fordele. For eksempel muligheder i forhold til at udforske beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, udforske deres egne potentialer og forbedre deres CV (Benefit Architecture, 2009).

- For det andet viste projektet, at kultur- og naturarvsinstitutionerne havde store interesser i området. For eksempel blev der argumenteret for, at institutionerne ville have fordel af at udvikle deres institutioner med det formål at blive læringsinstitutioner og ikke bare kultur- eller naturarvsinstitutioner. Det handlede blandt andet om at komme i kontakt med nye nye brugere og om at udvikle nye markeder for undervisnings- og/eller læringsaktiviteter (Benefit Architecture, 2009).
- For det tredje viste undersøgelsen, at samfundet generelt også havde betydelige interesser i denne type innovation og inddragelse af en ny målgruppe. På samfundsniveau - det være sig lokalt, regionalt, nationalt eller nordisk/europæisk - var interesserne at mere effektivt kunne bruge det offentlige uddannelsessystem og kunne udnytte eksisterende ressourcer og håndtere unge voksne i socialt udsatte positioner. Der var også en interesse i at så effektivt som muligt udnytte den eksisterende kapacitet i kultur- og naturarvsinstitutioner med henblik på at tilbyde kompetenceudviklende aktiviteter (Benefit Architecture, 2009).

På trods af de muligheder for udvikling og innovation, der blev identificeret i YALTCEE-projektet, afviste Europakommissionen yderligere foranstaltninger med det formål at udvikle nye løsninger med hensyn til at udnytte kulturarvsinstitutionernes kapacitet i Europa. I årene 2009, 2010 og 2011 blev tre ansøgninger afvist af Europakommissionen. Dermed måtte planerne om at fortsætte med at udvikle nye muligheder for at unge voksne via kulturarvspædagogik skrinlægges i resten af EUs programperiode for livslang læring (2007-2013).

Det var først med introduktionen af et nyt program for livslang læring, Erasmus+ (2014-2020), at ideen bag YALTCEE-projektet fik mulighed for at blive videreudviklet. En ansøgningen om et nyt EU-projekt med titlen Heritage Training for Young Adults (HETYA) blev sendt ind i foråret 2015. Projektet blev tildelt midler samme år. I september 2015 blev HETYA-projektet som efterfølger til YALTCEE igangsat med en projektperiode fra 2015 til 2018.

HETYA-projektet forholdt sig til målene for de europæiske strategidokumenter på mange områder og på forskellige niveauer, som også YALTCEE-projektet havde gjort. Baseret på Europa 2020-strategien for inkluderende vækst var et mål for kulturarven og museumssektoren i Europa for

eksempel at skabe innovation for at hjælpe med at opbygge en forbindelse mellem unge voksne, arbejdslivet og uddannelse. Et mål var også at hjælpe med at forhindre unge voksne i overhovedet at komme i en situation, hvor de var arbejdsløse og/eller ikke var under uddannelse (Europarådet, 2010).

En analyse gennemført i forbindelse med HETYA-projektet viste, at målgruppen unge voksne udenfor arbejdsliv og uddannelse i Europa var karakteriseret ved, at den mest typiske profil ser ud på følgende måde: det er en kvinde, hun er mindst 25 år gammel, hun har et dårligt helbred, hun har en lav eller ingen uddannelse. Hun har en immigrant- eller minoritetsbaggrund. Hun bor i et afsides område væk fra et økonomisk center i hendes land. Derudover gør det risikofaktoren endnu større, hvis hun har skilsmisseforældre, ledige forældre og/eller, hvis hun kommer fra en husstand med en lav indkomst. At være en mand med samme profil vil dog også bidrage stærkt til at havne udenfor arbejds- og uddannelseslivet (Elamson, Sonne & Stenersen, 2016).

Profilen viste også, at den unge voksne, som ikke er inkluderet i arbejds- og uddannelsesliv typisk vil være en person, som ikke besøger et museum eller en anden kulturarvsinstitution. Der er derfor tale om en helt anden målgruppe, end den målgruppe, vi typisk møder på et museum.² At arbejde med nye målgrupper er en udfordring for museerne med deres ansatte, men det er naturligvis også en stor udfordring for de frivillige ved museet. Det handler om at stå i en situation, hvor de kompetencer, man tidligere har erhvervet, ikke slår til. Hverken for de ansatte eller for de frivillige (Elamson, Sonne & Stenersen, 2016).

I øvrigt viste undersøgelsen i HETYA-projektet, at målgruppen unge voksne savner det, man kan kalde bløde færdigheder. Med dette menes færdigheder til at kunne mestre livet i form af at kunne håndtere en karriere, at kunne håndtere forandringer og at kunne mestre at være progressiv med hensyn til at kunne skabe nye muligheder for én selv. En rapport udviklet i forbindelse med HETYA-projektet foreslog derfor, at man ved at opbygge en ny læringsstil ved museer for målgruppen unge voksne burde fokusere på at kombinere evnen til at tage initiativ – det vil sige færdigheder indenfor iværksætteri - med digital kompetenceudvikling, som mange unge voksne faktisk har udfordringer med på trods af, at vi befinder os i en digital alder

2 Ifølge en dansk national undersøgelse er den typisk bruger af museer en ”trænet” museumsbesøger, som ofte besøger forskellige museer. Det er også karakteristisk at den typiske museumsbesøger er fra det land, hvor museet er lokaliseret (Kulturministeriet, 2019).

(Elamson, Sonne & Stenersen, 2016, s. 58).

I løbet af projektperioden blev der udviklet en fordelsarkitektur i Norge med analyser af interessenters interesser på både regionalt og europæisk plan (Fevang, 2017, s. 50-74). Analyserne viste, at interessenter på individuelt, museumsmæssigt institutionelt og samfundsmæssigt plan alle har vigtige interesser på spil. Med andre ord er det et spørgsmål om win-win-win. For eksempel hvad angår arbejdsmarkedet, har de unge voksne, der ikke er under uddannelse, beskæftigelse eller uddannelse, interesser i lavere arbejdsløshed. Museumsinstitutionen vil typisk være interesseret i at udvikle deres virksomhed og dermed dens institution. Samtidig er samfundet generelt på både nationalt og europæisk plan interesseret i social inkludering, styrkelse af medborgerskab, men naturligvis også i den stærkere konkurrenceevne, som kan blive en følge af lavere arbejdsløshed eller af, at flere unge vælger at tage en uddannelse.

I forbindelse med HETYA-projektet blev der gennemført en undersøgelse om museernes parathed til at være en del af kulturparadigmet 3.0. De museer, der deltog i undersøgelsen, var Jamtli i Östersund, Vestfoldmuseene i Norge samt Museum of Natural History of the Mediterranean i Livorno, Italien (Hansen, 2016).

HETYA-undersøgelsen viste, at få medarbejdere, cirka 10 procent, er involveret i arbejdet med unge voksne. Hvad der er endnu mere interessant i denne sammenhæng om frivillige er, at ingen af de frivillige ved de tre museer var involveret i denne type aktiviteter, da HETYA-undersøgelsen blev gennemført. Et stort flertal på 69 procent svarede dog, at de gerne ville være involveret i aktiviteter for denne målgruppe. Undersøgelsen indikerede dermed, at der findes et ganske stort udviklingspotentiale inden for dette område. Der synes at eksistere en vilje til at ville engagere sig i målgruppen. Samtidig eksisterer der et stort behov for know-how som må udvikles, og det gælder for både museet, de ansatte samt ikke mindst de frivillige (Hansen, 2016).

Hvis vi sammenligner de ansatte og de frivillige i Sverige, så svarede 58 procent af de ansatte, at de gerne vil engagere sig i målgruppen unge voksne, mens det for de frivillige var helt oppe på 75 procent. Til sammenligning ville 75 procent af de ansatte i Norge gerne engagere sig i målgruppen, mens det i Italien var 100 procent. Undersøgelsen fik ikke frem tal på de frivilliges vilje til at engagere sig i unge voksne i Norge og Italien (Hansen, 2016). Dermed kan man sige, at der sandsynligvis eksisterer en væsentlig vilje til at ville arbejde med en ny målgruppe som unge voksne uden for

arbejds- og uddannelsesliv inden for museums- og kulturarvsområdet. Samtidig er der et stort behov for at udvikle know-how og kompetencer for faktisk at kunne gøre det.

KULTURARVSLÆRING FOR FLYGTNINGE

EU-projektet Re-inventing Europeans through History, Art and Cultural Learning med forkortelsen REHAC kan sammenlignes med HETYA. Baggrunden for projektet var den europæiske migrantkrise, også kendt som flygtningekrisen. Det var en periode præget af, at et stort antal mennesker ankom til Europa via Middelhavet eller over land via Sydøsteuropa. Migrantkrisen var en del af et mønster med øget immigration til Europa fra andre kontinenter, der begyndte i midten af det 20. århundrede. Mange flygtninge med behov for international beskyttelse, der ankom til Italien og Grækenland, kom fra lande, der var involveret i krig, eksempelvis fra Syrien, Afghanistan og Irak. Ifølge Eurostat modtog EUs medlemsstater 626.065 asylansøgninger i 2014, det højeste antal siden de 672.000 ansøgninger, som blev modtaget i 1992. I 2015 modtog EUs medlemsstater 1.255.640 asylansøgninger, altså mere end det dobbelte sammenlignet med året før. Dette tal var næsten det samme i 2016. I løbet af perioden 2015-2016 modtog EU- og EFTA-landene 2.614.306 flygtninge. Antallet faldt fra 2017, men forblev fortsat på et relativt højt niveau (Hildebrandt, 2017; Sonne & Naava, 2018).

Flygtningene kom ind i Europa efter at have været udsat for krig og forfølgelse. De var meget sårbare, mange med traumer, og med behov for at etablere et nyt liv. Uddannelses- og plejepersonalet i mange EU-lande fik brug for meget hurtigt at lære, hvordan de bedst kunne støtte flygtninge fra lande, som store dele af uddannelses- og plejepersonalet kun havde begrænset kendskab om. I mange tilfælde var flygtningenes sprogkundskaber og forståelse af dagligdagskultur og udsigter på det lokale arbejdsmarked i deres nye værtsland ikke-eksisterende (Sonne & Naava, 2018).

Det europæiske konsortium bag YALTCEE og HETYA valgte at anvende deres kendskab med hensyn til at overføre og videreudvikle metoderne fra kulturarvslæring til en ny målgruppe, nemlig flygtninge. REHAC-projektet, som var et projekt inden for Erasmus+ blev ansøgt i 2016. Det blev bevilget samme år og fik en projektperiode til 2019. Målet var at udvikle en ny kulturarvslæringsmetode for at give undervisere og andet supportpersonale, der arbejdede med flygtninge, et praktisk værktøj, som kunne tilbyde

en trinvis tilgang til kulturbaseret læring. Metoden skulle føre til bedre forståelse af sprog og kulturelle normer i et nyt værtsland med henblik på at komme ind på arbejdsmarkedet. Metoden var også tænkt at være en tilgang, der skulle sigte mod gensidighed, hvorved både flygtninge og deres undervisere skulle lære af hinanden. Dermed tog metoden udgangspunkt i, at flygtninge ikke skulle assimileres, men snarere indarbejdes i et værtsfællesskab (Sonne & Naava, 2018).

En udfordring med at arbejde med flygtninge er, at begivenhederne omkring tvungen migration er mange, men den indvirkning, de skaber på migranten, er typisk meget dyb. Voldtægt, tortur, tab af kære, sult for blot at nævne nogle, kan være hovedårsager til psykologiske problemer blandt flygtninge. Udover tidligt migrationsrelaterede problemer kan der også være problemer med ankomst til det nye værtsland. Disse kan omfatte arbejdsløshed, tab af social status, sprogbarriere, ny kultur og tab af social støtte. Psykologiske støtteforanstaltninger, der anerkender og engagerer flygtninge i deres genoprettelses- og modstandsdygtighedsproces, er dermed afgørende for en vellykket inkludering i et nyt samfund. En fremgangsmåde vil derfor typisk omfatte samarbejde med tjenesteudbydere inden for psykologisk støtte. Flygtninge blev tilskyndet til at søge sådanne tjenester, hvor der var behov. På den anden side blev undervisere, som underviste flygtninge, udstyret med grundlæggende færdigheder til at identificere symptomer på psykologiske problemer blandt flygtninge (Sonne & Naava, 2018).

At inkludere flygtninge er dermed en kompleks og gradvis process, som hænger tæt sammen med sociale og kulturelle faktorer. Det er dynamisk process, som kræver indsats fra alle berørte parter. Tanken med REHAC-projektet var, at pædagoger, supportpersonale og flygtninge skulle have en mulighed for at bruge forskellige kulturer til at fremme social inkludering. Det handlede om, at kulturelle forskelle kan ses som et aktiv i udviklingen af nye lærings- og undervisningstilgange, som kunne udfordre racemæssige og kulturelle stereotyper og fordomme. Flygtningepædagoger og andet supportpersonale skulle blive i stand til at kunne bruge kulturel viden om etnisk forskellige kulturer med formålet at lette inkluderingssprocessen. Idéen med RAHAC-projektet var desuden, at flygtninge også kunne blive støttet i at forstå deres nye miljø og dets interaktion med deres kultur og historie og dermed skabe en sammenhæng mellem de to (Sonne & Naava, 2018).

Gennem billedkunst, kreativ skrivning og historiefortælling blev spørgsmål som kulturelt chok, identitet og tilhørsforhold behandlet. Kunst og

kultur blev anvendt til at bidrage til at fremme ikke-verbal kommunikation mellem forskellige grupper og dermed fremme interkulturel dialog og støtte flygtningene i at tilegne sig nye sprog i deres værtslande. REHAC-projektet valgte at fokusere på en metode, der fokuserede på historie, kultur, kulturarv og kunst for at lette læring og inkludering. Det er alment kendt, at kunst giver et kreativt rum til udforskning og udtryk for identiteter til fremme af interkulturel dialog. Det er derfor gennem kunsten, at flygtninge kan tilbydes midler til at udforske, udtrykke og rekonstruere deres følelser og oplevelser i forbindelse med deres traumer, vanskeligheder i kommunikation og pludselig tvungen introduktion til nye omgivelser. Som et centralt fokus blev historiefortælling valgt som en metode. En sådan tilgang kunne tydeligt frembringe de fælles og forskellige punkter mellem kulturer, samtidig med at man kunne forstå hinandens kultur og åbne op for læring og inkludering for flygtninge (Sonne & Naava, 2018).

Andre elementer i læringsmetodikken omfattede en vedtagelse om, at REHAC skulle have en elevbaseret tilgang, interaktive læringsmetoder, bruge kunst som en måde at illustrere historiefortællinger på samt, at der skulle introduceres historie som en kontekst for historiefortællinger gennem museumsbesøg.

I forbindelse med REHAC-projektet blev flygtninges behov for læring kortlagt. Følgende tre punkter blev adresseret som særligt vigtige:

- Værtslandets kultur og måder at forstå et nyt miljø på
- Krav fra arbejdsmarkedet og kompetencer nødvendige for at få adgang til arbejdsmarkedet
- Udvikling af sociale netværk

Selvom det kan virke avanceret at arbejde med flygtninge, så viser de tre punkter i REHAC-kortlægningen, at dette burde være områder, som frivillige ved et museum burde kunne engagere sig i. Kendskab om deres eget lands kultur har de fleste mennesker sandsynligvis i større og mindre grad, og ikke mindst frivillige, som er engageret ved et museum. Kendskab til arbejdsmarkedet og nødvendige kompetencer for at få adgang til et arbejdsmarked kan være mere udfordrende. Samtidig har de fleste frivillige sandsynligvis erfaringer med at selv være på, eller have været på, et arbejdsmarked. Det tredje punkt burde være oplagt for frivillige at kunne hjælpe med, nemlig hvordan man udvikler sit sociale netværk i det land og

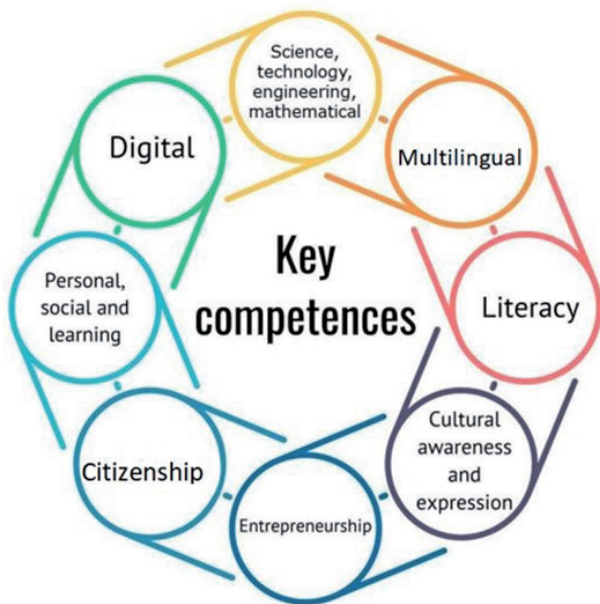
i den kultur, som den frivillige sandsynligvis har været en del af i mange år. Der burde derfor være mange mødepunkter under de tre områder, hvor frivillige og flygtninge kunne mødes, og hvor den frivillige kunne blive en vigtig ressource for flygtninge, for museet og for samfundet i en bredere kontekst.

For at kunne blive en god ressource kræves imidlertid en systematisk tilgang. Det gælder både i forhold til flygtninge og i forhold til målgruppen unge voksne, som ikke er i arbejde eller i uddannelse. I det følgende skal vi derfor se på nogle af de inkluderingsværktøjer, som er relevante at anvende, når vi udvikler en ny samfundsrelevant kulturarvspædagogik. I dette tilfælde fokuseres der på målgruppen flygtninge.

INKLUDERINGSVÆRKTØJER FOR KULTURARVSLÆRING MED FOKUS PÅ FLYGTNINGE

Inklusion opstår, når migranter og et værtsfællesskab arbejder sammen om at opbygge fredelige og sammenhængende fællesskaber. Det er en tovejsproces, hvor både immigranter og værtsfællesskaber fokuserer på forandringsprocessen. Den mest almindelige og traditionelle måde at inkludere immigranter på har været gennem beskæftigelse og uddannelse. I forbindelse med uddannelse er sprogtilegnelse central for at komme ind på et arbejdsmarked (Hildebrandt, 2017). Selvom sprog er vigtigt kræves der også andre færdigheder for at klare sig i moderne og dynamiske arbejdsmiljøer. Dette kan eksempelvis være såkaldte bløde og hårde færdigheder, som kan være nødvendige i forbindelse med skiftende kulturer, skiftende teknologi og skiftende beskæftigelseskrav (Elamson, Sonne & Stenersen, 2016). Hvad angår flygtninge er deres inklusion ofte blevet hæmmet af begrænsede færdigheder, blandt andet inden for kommunikation, beslutningstagning, problemløsning og stresshåndtering. REHAC-projektet valgte derfor at fokusere på fire inkluderingsværktøjer i udviklingen af en ny metode for kulturarvslæring for flygtninge. Disse var EUs nøglekompetencer til livslang læring, de amerikanske 21. århundredes færdigheder (21st century skills), bløde færdigheder (soft skills) samt de britiske værktøj for generisk læring (Generic Learning Outcomes – GLO). Dermed er ikke sagt, at hårde færdigheder ikke er vigtige. Det blev bare vurderet, at kultur- og kulturarvsområdet i første omgang havde mere at bidrage med i forhold til de såkaldte bløde færdigheder.

Nøglekompetencer i livslang læring



Figur 1 EUs otte nøglekompetencer for livslang læring.
Kilde: Rådet, 2018.

Nøglekompetencer er en kombination af viden, færdigheder og holdninger, der passer til konteksten. Nøglekompetencer involverer evnen til at opfylde en lang række krav. Flygtninge og deres pædagoger har behov for forskellige kompetencer for at kunne imødekomme de stadigt skiftende krav i en globaliseret og moderne verden. Efterhånden som flygtninge bosætter sig i nye miljøer, står de over for mange udfordringer, som kan omfatte traumatiske oplevelser, begrænset adgang til arbejdslivet, ineffektiv kommunikation og problemer med kulturelle forskelle. Disse forhold kræver udvikling af ethvert menneskes kompetencer gennem hele livet. Ikke kun for at få adgang til arbejdsmarkedet, men også for at kunne være fleksibel og tilpasningsdygtig i en moderne verden. De otte nøglekompetencer udviklet af EU omfatter blandt andet kommunikation på modersmålet, kommunikation på fremmedsprog, matematisk kompetence og grundlæggende kompetencer inden for videnskab og teknologi, digitale kompetencer, evne

til at lære, sociale kompetencer, medborgerkompetencer, evne til at tage initiativer og være iværksætterorienteret (entreprenørskabskompetence) samt evner til at være kulturelt bevidst og kunne udtrykke sig kulturelt (Rådet, 2018).

Ovenstående kompetencer er alle vigtige kombineret med viden, færdigheder og holdninger inden for de respektive områder. Kompetencerne er en drivkraft for innovation, produktivitet og evne til at kunne konkurrere på et arbejdsmarked i et nyt land. Livslang læring er centralt i den forbindelse, fordi behovet for kompetencer bliver ved med at udvikle og ændre sig i hele et menneskes levetid. Dette fordi samfundet har en tendens til at udvikle sig i en stadigt stigende takt, der stiller større og større krav til medborgernes tilpasning og kompetenceudvikling. I en sådan udvikling erhverves nye kompetencer, mens andre går tabt. Det sker blandt andet også, når mennesker bliver ældre eller skifter miljø. Transformationen inden for teknologi, sociale strukturer og arbejdsmarkedet stiller også nye krav til mennesker. Nøglekompetencerne kan opfattes som en facilitator, som tilbyder flygtninge muligheder for at udvikle nye kompetencer og opdatere gamle kompetencer for dermed at kunne finde en plads i et samfund i stadig forandring. Udvikling af nøglekompetencer er imidlertid ikke kun vigtige for flygtninge. De er vigtige for alle medborgere i et samfund. Dermed er det at arbejde med nøglekompetencer også vigtigt for frivillige ved et museum.

Det 21. århundredes færdigheder (21st Century Skills)

Det 21. århundredes færdigheder, også kendt som 21st Century Skills, er udviklet i USA og omfatter færdigheder, som er blevet identificeret som nødvendige for at kunne klare sig i det 21. århundredes samfund. Det er et værktøj, som kan anvendes af arbejdspladser, pædagoger, virksomhedsledere, akademikere og statslige agenturer. Det 21. århundredes færdigheder kan opfattes som en del af en voksende international bevægelse med fokus på færdigheder, som medborgerne må mestre som forberedelse til at blandt andet kunne være en del af et hurtigt skiftende digitalt samfund. Mange af disse færdigheder er også forbundet med dybere læring, som er baseret på mestring af færdigheder som analytisk ræsonnement, kompleks problemløsning og teamwork. Færdighederne adskiller sig fra traditionelle akademiske færdigheder, idet de ikke primært tager udgangspunkt i have fokus på kundskab (Sonne & Salvesen, 2020).

Den største forskel på det 20. århundrede og det 21. århundrede er fremkomsten af sofistikerede informations- og kommunikationsteknologier. Desuden lægges der i det 21. århundrede større og større fokus på behovet for selvaktualisering samtidig med at behovet for medborgerskab og at have et arbejde og en indkomst er centrale dimensioner i menneskers liv (Dede, 2009, s. 1). Det 21. århundredes færdigheder udtrykker, som EUs nøglekompetencer, forventninger til, på hvilken måde et individ må udvikle sig for at kunne klare sig selv, have et tilfredsstillende liv og kunne bidrage til samfundet. Dette gælder for alle mennesker, og dermed også for både flygtninge og frivillige.

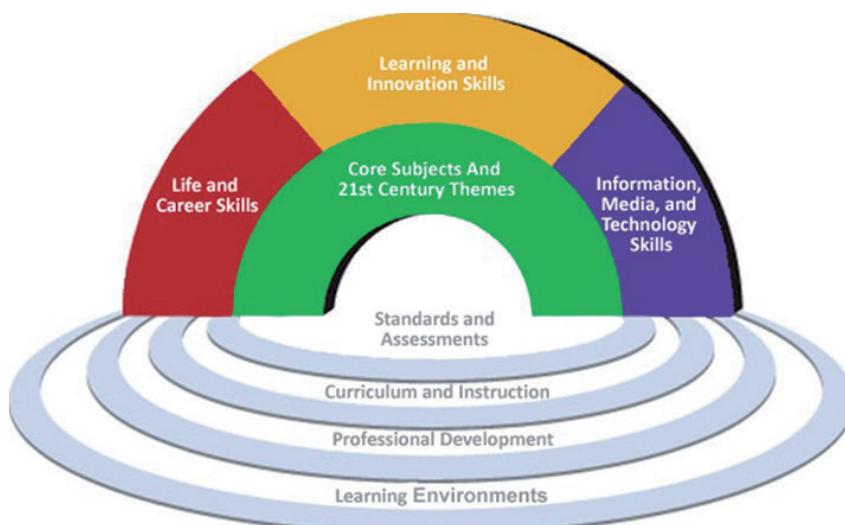


Figure 1 - P21 Framework for 21st Century Learning

Figur 2

The 21st Century Skills.

Kilde: Skabt af Charles Fadel på Wikipedia,
14. februar 2011.

Learning and Innovation "The 4 C's"	Digital Literacy	Career and Life
Critical thinking & problem solving	Information literacy	Flexibility & adaptability
Creativity and innovation	Media Literacy	Initiative & self-direction
Communication	ICT Literacy	Social & cross-cultural interaction
Collaboration		Productivity & Accountability
		Leadership & responsibility

Table 1 - P21 Skills

Figur 3 Underpunkter, 21st Century Skills-rammeværket.
Kilde: Skabt af Charles Fadel på Wikipedia,
14. februar 2011.

Individual soft skills	Soft skills related to the team dimension	Soft skills related to business/organisation
• Individual autonomy, optimism • Stress management • Motivational management • Emotional intelligence (recognise, analyse, manage, develop emotions) • Personal and professional life planning • Decision-making • Problem-solving • Failure management	• Individual in relation to others (peers, superiors, etc.) • Negotiation • People management • Communication • Assertiveness • Listening capacity • Conflict management/prevention	• Organisational culture and values • Leadership • Assessment • Performance management and evaluation • Economics, budgeting • Marketing (in relation to oneself, to the service/product) • Result-oriented attitude • Public speaking • Planning • Change management • Diversity management

Figur 4 Eksempler på bløde færdigheder.
Kilde: University of Florence, 2016; Elamson,
Sonne & Stenersen, 2016.

Bløde færdigheder (Soft Skills)

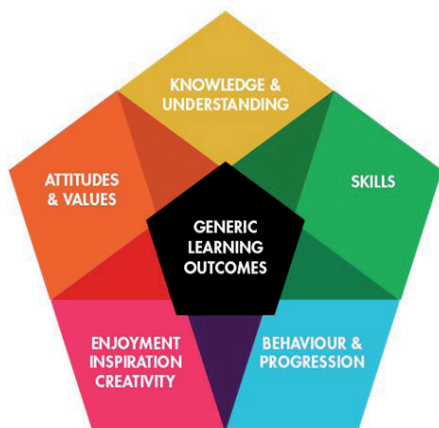
Ifølge Durowoju og Onuka (2014) er bløde færdigheder, også kendt som Soft Skills, personlige egenskaber eller kvaliteter, som et individ besidder, som gør det muligt at eksempelvis have et godt forhold til andre mennesker. Det kan være i relation til familie, venner, på arbejdspladsen, i religiøse omgivelser eller i andre dele af samfundet. Robles (2012) fremhæver endvidere, at bløde færdigheder er immaterielle, ikke-tekniske og personlighedsspecifikke færdigheder, som bestemmer ens styrker som leder, facilitator, formidler og forhandler. I forhold til arbejdsmarkedet kan bløde færdigheder være en åbning til at finde og opbygge sociale netværk og udvide et informationsgrundlag, hvorigennem man eksempelvis kan identificere nye eksisterende jobmuligheder. Med sådanne færdigheder øges mulighederne for succes på arbejdsmarkedet kraftigt. Bløde færdigheder kan dermed være vigtige med henblik på at fremme inkludering i arbejdsliv og samfund, ikke mindst for en flygtning, som ønsker at finde fodfæste på et nyt arbejdsmarked i et nyt land. Dermed kan de bløde færdigheder også bidrage til at inkluderingen bevæger sig hurtigt.

Selvom de fleste jobsøgende står over for udfordringer med hensyn til tilgængelighed på arbejdsmarkedet, har flygtninge en tendens til at være i en endnu mere udsat position. Dette kan tilskrives faktorer som kulturelle forskelle, fremmedsprogsproblemer, manglende kendskab til arbejdsmarkedsprocesser og mangel på konkrete jobrelaterede færdigheder. I tilfælde, hvor flygtninge har den nødvendige uddannelse og de forventede færdigheder, kan de desuden blive hindret af, at kulturel og human kapital ofte er landespecifikke, hvilket kan gøre det vanskeligt at overføre og tilpasse den uddannelsesmæssige og kulturelle kapital akkumuleret i oprindelseslandet. Lange perioder uden for arbejdslivet på grund af en tilværelse som flygtning, ofte i flere år, vanskeliggør desuden inkluderingen i et nyt arbejdsmarked (Sonne & Naava, 2018).

Som med EUs nøglekompetencer og det 21. århundredes færdigheder, så kan det at arbejde med bløde færdigheder som et redskab i en inkluderingsproces for flygtninge lette inkluderingen i både uddannelses- og arbejdsliv i det nye værtsland. Målet bør være at placere både flygtninge og statsborgere i værtslandet på samme niveau i en konkurrencepræget jobverden (Sonne & Naava, 2018). I forbindelse med REHAC-projektet blev det konstateret, at kultur- og kulturarvssektoren er godt rustet til at tilbyde udvikling relateret til bløde færdigheder. Kulturarvsområdet og

museerne gør det allerede i form af eksempelvis Svenska för innvandrare i Sverige og Norskopplæring for innvandrere i Norge (Komvux, 2021; Regjeringen, 2021). Om de frivillige inden for kulturarvsområdet med museerne er parate til at være en del af dette er mindre sandsynligt, men som vi tidligere har konstateret, så er viljen blandt mange frivillige til at være en del af dette absolut til stede.

Generiske læringsudbytter (Generic Learning Outcomes)



Figur 5 Generiske læringsudbytter.
Kilde: Arts Council England, 2021.

En holistisk tilgang til læring og inkludering, også kaldet Generic Learning Outcomes (GLO), er blevet udviklet i Storbritannien af The Council for Museums, Archives and Libraries med formålet at kunne planlægge, gennemføre og evaluere læringsaktiviteter og læringseffekter inden for kulturarvsområdet. GLO-værktøjet fokuserer på individets opfattelse af læring og individets oplevelse af læringseffekter. GLO er et nyttigt værktøj, som kan anvendes til at analysere kulturarvspædagogers arbejde, og som kan hjælpe med at forstå læringspåvirkning. GLO kan eksempelvis bruges til at udvikle samfundsengagement og engagement i interkulturel dialog (Arts Council England, 2021).

Dette er relevant for arbejdet med flygtninge, eftersom GLO-værktøjet kan anvendes i planlægning og evaluering af kulturbaseret læring. Dette med henblik på at forstå et nyt sprog og en ny kultur i et nyt miljø, som en

flygtning kommer i kontakt med. Kendskab til og forståelse af bånd mellem mennesker og kulturforskelle kan åbne op for flygtninges læringsenergi. Dette kan resultere i at udvikle og forbedre evnen til at kommunikere med andre og dermed finde fælles punkter. Det er også relevant for at forstå forskelle mellem kulturer. En sådan evne kan åbne nye døre for flygtninges opfattelse af en ny kultur, men det kan også åbne nye døre for forståelse af flygtninges situation blandt allerede etablerede medborgere i et værtsland. Dermed kan GLO-værktøjet være med til at bidrage til tolerance og motivere til at udforske et nyt miljø via interaktioner flygtninge imellem, men også via interaktioner mellem flygtninge og allerede etablerede medborgere i et hvilket som helst land (Sonne & Naava, 2018).

Kulturel læring er ofte forbundet med kreativitet og innovativ tænkning, som er færdigheder knyttet til udvikling af holdninger og værdier. Kulturel læring kan dog også vedrøre følelser. Positive følelser som nydelse og inspiration kan give motivation til at tilegne sig fakta og viden og dermed et ønske om at ville lære mere, eksempelvis om et nyt værtsland, en ny kultur eller et nyt arbejdsmarked. GLO kan dermed også anvendes som et suppleringsværktøj til de inkluderingsværktøjer, som vi allerede har set på.

KONKLUSION: OM BEHOVET FOR LÆRENDE FRIVILLIGE OG EN NY PROFESSION SOM FRIVILLIGHEDSLEDERE

Som vi har kunnet konstatere med udgangspunkt i to EU-projekter rettet mod kultur-, kulturarvsområdet og museer er der sket en ganske drastisk udvikling i områdets forudsætninger de sidste 20-25 år. Museet som institution, er, som resultat af bestillinger fra samfundet og politiske føringer og direktiver, blevet ført ind i et nyt paradigme med hensyn til at være samfundsrelevant og være en del af det læringsparadigme, som er vokset frem siden 1990'erne. Det stiller store krav om tilpasning og omstilling for blandt andet museerne. Frivillige og frivilligvirksomhed er en vigtig del af mange museers muligheder for at kunne drive med de aktiviteter, de gerne vil. Ofte inkluderer disse aktiviteter et stort behov for arbejdskraft, som kan være vanskeligt for de ansatte at løfte alene. Udfordringen for frivillighedsvirksomheden ved de fleste museer er, at den ikke har fulgt med i udviklingen de sidste 20-25 år. Frivillige bliver fortsat set på som en vigtig arbejdskraft, men de er i meget begrænset grad inkluderet i det nye paradigme, hvor eksempelvis museerne forventes at være samfundsrelevante og lærende organisationer. Derfor er der behov for en ny type frivillige.

Der er behov for frivillige, som indgår som en naturlig del af museets rolle i et nyt læringsparadigme med fokus på nye målgrupper. Der eksisterer med andre ord et stort behov for lærende frivillige – altså frivillige, som er indstillet på at være bidragsydere til en organisation, som er udfordret på at være samfundsrelevant, lærende og orienteret mod at arbejde med nye målgrupper. Som vi har set i dette kapitel kan eksempler på nye målgrupper være unge voksne uden for uddannelses- og arbejdsliv, som har behov for hjælp med henblik på at blive integreret i uddannelses- og arbejdsliv. Det kan også handle om flygtninge, som har behov for at blive inkluderet i et nyt land med en ny kultur og en ny type arbejds- og uddannelsesliv sammenlignet med deres oprindelsesland.

Behovet for en ny type frivillige – den lærende frivillige - rejser et naturligt efterfølgende spørgsmål: har vi brug for en ny profession i frivillighedsledelse med fokus på udvikling af en samfundsrelevant kulturarvspædagogik? Svaret må blive et klart ja. Hvis frivillighedsvirksomheden ved museerne skal omstilles til, at de frivillige bliver lærende frivillige med fokus på nye målgrupper, da må også ledelsen af de frivillige ændres og udvikles. Et naturligt skridt vil være at flytte begrebet frivillighedsledelse til at være lærende frivillighedsledelse. Det vil sige, at det bliver frivillighedslederens opgave at kunne inkludere frivillige i projekter af den type, som er blevet præsenteret i dette kapitel. Dette er ikke så enkelt for en frivillighedsleder, som det måske umiddelbart kunne virke som. Derfor er en forudsætning udvikling af en ny profession som lærende frivillighedsleder med ansvar for at kunne placere de frivillige ved et museum i den type aktiviteter, som blev præsenteret i dette kapitel. En anden vigtig funktion for den lærende frivillighedsleder bliver i tillæg at facilitere den kompetenceudvikling, som de frivillige har behov for med henblik på at kunne løse opgaven som frivillig i et nyt paradigme. I dette eksempel har vi set på målgrupperne unge voksne, vi har set på målgruppen flygtninge, og vi har set på forskellige inkluderingsværktøjer for kulturarvslæring. Frivillighedslederens opgave i fremtiden kunne da eksempelvis være at sikre, at de frivillige ved et museum mestrer disse aspekter i en museumsvirksomhed, eftersom det vil være centralt for den frivilliges arbejde inden for disse områder. Man kan faktisk tænke sig mange andre områder, som det vil være naturligt for en fremtidig frivillighedsleder at engagere sig i, når det gælder de frivilliges læring.

Hovedopgaven for frivillighedslederen må være at sikre den frivilliges inkludering i et nyt paradigme for læring og samfundsrelevans, eftersom det er centralt for fremtidens museum at finde sin rolle som organisation i dette paradigme.

Som vi har set går det at tænke museets virksomhed ind i et nyt paradigme. Ved at anvende to eksempler fra europæiske projekter blev det vist, at det faktisk er muligt at inkludere flygtninge og unge voksne udenfor arbejds- og uddannelsesliv via en ny kulturarvspædagogik med fokus på at udvikle kundskab, færdigheder, holdninger og værdier. Gennem arbejdet med kompetenceudvikling, som går fra at være traditionel og input-orienteret museumsformidling til at være output-orienteret med fokus på læringseffekter, så kan der skabes nye muligheder for nye målgrupper. For at lykkes med dette er der behov for at også nye kompetencer blandt de ansatte udvikles. Blandt andet kompetencer i at kunne håndtere avancerede læringsværktøjer, og kompetencer i at kunne se museet som en relevant organisation for samfundet uden for museet selv. Det er et stort skridt for mange museer med deres ledelse og ansatte at placere sig i det nye paradigme. Der er fortsat lang vej inden alle museer kan betegnes som lærende organisationer med lærende ansatte. På trods af dette må det næste skridt være de frivillige og ledelsen af de frivillige, eftersom også de frivillige er vigtige for, at museerne kan drive og udvikle deres virksomhed videre.

REFERENCER

- Arts Council England 2021. Generic Learning Outcomes. Hentet 28. november 2021 fra <https://www.artscouncil.org.uk/measuring-outcomes/generic-learning-outcomes#section-1>
- Benefit Architecture 2009. Heritage and Young Adults. YALTCEE - A Grundtvig Learning partnership on Young adults learning through cultural engagement in Europe. A product from a Grundtvig Learning partnership. Loch Lomond & The Trossachs National Park, Volkshochschule des Landkreises Diepholz, Provincia di Livorno Sviluppo, Nordiskt cen-trum för kulturavspedagogik. Balloch, Bassum, Livorno and Östersund June 2009.
- Christidou, D. & Hansen, A. 2015. Pride, Joy and Surplus Value. Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway: A Comparative Report. Hentet 28. november 2021 fra http://nckultur.org/wp-content/uploads/2014/10/Survey-rapport_final.pdf
- Dede, C. 2009. Comparing Frameworks for “21st Century Skills”. Unpublished research paper, Harvard Graduate School of Education July, 2009.
- Durowoju, E. & Onuka, A. 2014. Best Practices and Experiences in Soft Skills Assessment in Oyo Town, Oyo State Schools. Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS), 5(5), s. 607-613.
- Ehlers, S. 2019. The Rise of a Learning Regime in Europe. Transnational Policy Terms Mapped and Discussed. In Tine Frstrup (ed.). Socially Engaged Practices in Museums and Archives. Fornvårdaren 38, Östersund, Jamtli Publishing, s. 17-68.
- Elamson, S., Sonne, L & Stenersen, C. 2017. Youth with a degree, but not yet an employee - challenges in the transition from education work. A comparative study of European young adults. HETYA - Heritage Training for Young Adults. Vestfold, 11 October 2016.
- Eriksen, A. (2009). Museum. En kulturhistorie, Oslo. Pax forlag A/S.

- Europakommissionen 2010. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Digital Agenda for Europe. Brussels, 19.5.2010. COM(2010)245 final. Hentet 28. november 2021 fra <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:EN:PDF>
- Europakommissionen 2017. Cultural Heritage: Digitisation, Online Accessibility and Digital Preservation. Consolidated Progress Report on the implementation of Commission Recommendation (2011/711/EU) 2015-2017.
- Europaparlamentet 2006. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC). Official Journal of the European Union 30.12.2006, L 394/10 – L 394/18.
- Europarådet 2010. European Council, Brussels, 17 June 2010, EUCO 13/10, CO EUR 9 CONCL 2. From: General Secretariat of the Council, to: Delegations. Subject: European Council, 17 JUNE 2010, Conclusions. Hentet 21. november 2021 fra https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/115346.pdf
- Fevang, L. B. 2017. Developing competences among young adults through cultural heritage and Viking Age museums. An analysis of why and how Viking Age museums can potentially improve competences for young people neither in employment nor in education or training, particularly their sense of initiative and entrepreneurship. Master's Thesis,. Study programme: SAMAS5000. Spring 2017. University College of Southeast Norway. School of Business.
- Hansen, A. 2016. NEETs and museums. Report on a survey made within the Heritage Training for Young Adults project. 4th of October 2016. Erasmus+.

- Hildebrandt, B. Uten dato. LevelUp: Securing Quality in Managing Volunteers Results from a survey and qualitative interviews with museum professionals in Sweden, Denmark, Norway and Finland Berit Hildebrandt, Nordic Centre for Heritage Learning and Creativity / Sweden with Lowissa Wallgren Frånberg, Jamtli Foundation / Sweden – Ann Siri Hegseth Garberg, Museums in Sør-Trøndelag / Norway – Per Lunde Lauridsen, Ringkøbing-Skjern Museum / Denmark – Anni Rissanen, Ulla Rohunen and Kalle Kallio, Werstas Museum – Finland. Hentet 21. november 2021 fra <http://nckultur.org/level-up-securing-quality-in-managing-volunteers/>
- Hildebrandt, B. 2017. Reinventing Europeans through History, Art and Cultural Learning (REHAC Learning). Synthesis Report on the Learning Needs of Refugees in Greece, Italy, Norway, Slovenia and Sweden, compiled by the Nordic Center of Heritage Learning and Creativity (SE) with Euracademy (GR), Provincia di Livorno Sviluppo (I), The Greek Forum for Refugees (GR), University College of Southeast Norway (NO), Izobrazevalni Center Geoss d.o.o. (SL), Jamtli Foundation (SE). Östersund, Sweden. Hentet 21. november 2021 fra http://www.rehac.eu/wp-content/uploads/2018/03/Publishable-version-REHAC-IO1_final.pdf
- KEA 2006. The Economy of Culture in Europe, Study prepared for the European Commission (Directorate-General for Education and Culture), October 2006.
- Komvux 2021. Komvux svenska för invandrare (sfi). Hentet 21. november 2021 fra <https://www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-svenska-for-invandrare-sfi>
- Kulturministeriet 2019. Den nationale brugerundersøgelse for museer. Årsrapport 2019. Kulturministeriet, Slots- og ejendomsstyrelsen. Hentet 21. november 2021 fra https://slks.dk/fileadmin/user_upload/SLKS/Omraader/Kulturinstitutioner/Museer/Statistik_om_museer/Den_nationale_brugerundersogelse/National_Brugerundersogelse_2019.pdf
- NCK 2011. Hentet 26. Oktober 2021 fra <https://nckultur.org/back-on-track/>

- OECD. 2010. Recognising Non-formal and Informal Learning Pointers for policy development, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, March 2010. Hentet 1. april 2021 fra <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45138863.pdf>
- Regjeringen 2021. Opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kunnskapsdepartementet. Hentet 22. september 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/kd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/opplaring-i-norsk/id2343471/>.
- Rådet 2018. Den Europæiske Unions Tidende. Rådets Henstilling af 22. maj 2018 om nøglekompetencer for livslang læring (EØS-relevant tekst). (2018/C 189/01). Hentet 21. september 2021 fra [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).
- Robles, M. M. 2012. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), s. 453-465.
- Sacco, P. L. 2011. Culture 3.0: A new perspective for the EU 2014-2020 structural funds programming, Produced for the OMC Working Group on Cultural and Creative Industries, April 2011.
- Sonne, L. & Banik, V. K. 2021. Livslang læring, sosial læring og museet som ramme for formell, uformell og ikke-formell læring. I Gustav Wollentz, Martin Brandt Djupdræt, Anna Hansen og Lasse Sonne (red.). Museet som et sosialt rum och en plats för lärande. For-nvårdaren 40, Östersund, Jamtli Publishing, s. 23-42.
- Sonne, L. & Naava, L. 2018. Reinventing Europeans through History, Art and Cultural Learning (REHAC Learning). REHAC Learning Methodology compiled by The University College of Southeast Norway (NO) with Euracademy (GR), Provincia di Livorno Sviluppo (I), The Greek Forum for Refugees (GR), The Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity AB (SE), Izobrazevalni Center Geoss d.o.o. (SL), Jamtli Foundation (SE). Vestfold, 2018. Hentet 21. september 2021 fra <http://www.rehac.eu/wp-content/uploads/2018/03/REHAC-Methodology-ENG.pdf>.

- Sonne, L. & Salvesen, G. S. 2020. Creating and Implementing Space between Museums and Schools. The New Core Curriculum in Norway and the Escape Box. I Tine Fristrup (red.). Museums and Education in the North. Fornvårdaren 39, Östersund, Jamtli Publishing, s. 179-201.
- University of Florence 2016. Methodological frame for Intellectual Outputs A.2 developed by the University of Florence, 2016.
- Zipsane, H. 2008. Lifelong learning through heritage and art. P. Jarvis (red). The Routledge International Handbook of Lifelong Learning. Routledge: London & New York, s. 173- 182.
- Zipsane, H. 2011. We are more! The overlooked potential of learning through cultural en-gagement . PASCAL International Observatory, 17. January 2011. pascalobservatory.

LASSE SONNE

MELLEM TRADITION OG FORNYELSE

INTERNSHIP I HISTORIE MED MUSEET SOM KONTAKTPUNKT
MELLEM ARBEJDS-, UDDANNELSES- OG SAMFUNDSLIV

(PEER-REVIEWED)

INTRODUKTION

Historiefaget har traditionelt set været et filosofisk dannelsesfag med fokus på kildekritik som en vigtig del af fagets metode. Karakteristisk har også været det nationale og nationalstatens rolle, som har dannet grundlag for både fagets videnskabelige udvikling samt for undervisningen og de uddannelser, som blev udviklet i relation til historie. Historiefagets akilleshæl har været manglende fokus på arbejdslivsrelevans. På grund af et overvejende fokus på det nationale har fagets også været præget af manglende fokus på det flerkulturelle, på mangfold og på den sociale inkludering, som er en vigtig del af nutidens demokratidebat. På flere måder minder historiefaget om museerne. Stærke kræfter indenfor begge områder hævdede i mange

år, at historiefaget med universiteterne og museerne havde tilstrækkelig værdi i sig selv og derfor ikke behøvede at forholde sig nævneværdigt til omverdenen udenfor universitets- eller museumsmurene.

Tiderne har det imidlertid med at ændres. Det får også konsekvenser for universiteter, højskoler, museer og dermed for etablerede videnskabelige områder og uddannelser, som historie er én af. Hvad skal vi med historie i dag, kan man spørge sig? Og er det i det hele taget relevant at tage en uddannelse til historiker ved et universitet? I dette kapitel analyseres historikerens udfordringer med nye krav om, at uddannelser skal være arbejdslevsrelevante, så de fører studenterne direkte ud i job efter afsluttet uddannelse. Med udgangspunkt i policy-dokumenter fra OECD og Europarådet analyseres det, i hvilken retning fremtidens uddannelse til historiker ser ud til at bevæge sig hen. I forlængelse af historiefagets udfordringer analyseres også museets udfordringer med de nyorienteringer, som museet som institution står overfor. Målet er at komme frem til en dybere forståelse af, hvor historie som fag og museet som institution bevæger sig hen. Målet er endvidere at nå frem til en konklusion med henblik på at vurdere, om historie som fag har en fremtid i et globalt samfund præget af mangfold og en opfattelse af, at uddannelse skal være noget nyttigt, som fører til en direkte inkludering i arbejdslivet.

Introduktionen af internship i de fleste uddannelser anvendes som udgangspunkt. I den forbindelse vurderes det, hvordan internship kan give mening for en historiestuderende med henblik på at udvikle arbejdslevsrelevans. Museernes rolle i dette som en mulig fremtidig arbejdsplads vurderes også.

HISTORIKERENS UDFORDRING MED ARBEJDSLIVSRELEVANS

Hvad arbejder en historiker med? Spørgsmålet er ikke enkelt at svare på. En del underviser i skolen. Mange arbejder på arkiver, biblioteker og museer. Nogle arbejder med massemedier som radio, tv og andre typer nyhedsmedier. En del er ansat på universiteter og højskoler i forsknings- og uddannelsesstillinger. Mange arbejder desuden med forskellige typer af projektarbejde. Men dette er muligvis bare toppen af et meget større isbjerg. For de flestes vedkommende ved vi sandsynligvis ikke, hvad de egentlig er beskæftiget med. Mange har sandsynligvis jobs, som ikke har noget med historiefaget og uddannelsen til historiker at gøre. Hvis vi accepterer denne

præmis som et udgangspunkt, da bliver det også udfordrende at gøre rede for, hvad en uddannelse til historiker egentlig burde indeholde. Hvordan den burde være opbygget for at møde arbejdslivets realiteter. Hvilke fag og hvilke dimensioner burde uddannelsen indeholde? Dette er store og grundlæggende spørgsmål, som dette kapitel vil forholde sig til. Udgangspunktet er internship i historie. Med internship menes en praktikperiode i kortere eller længere tid med formålet at føre studenten nærmere til det arbejdsliv, som venter efter uddannelsen til historiker er afsluttet.

Historiestudiet vælges typisk på grund af interesse eller passion, ikke fordi historiefaget i første omgang vil føre en student frem til et arbejdsliv med en høj grad af sikkerhed i form af fast ansættelse og solid indkomst. Og heldigvis for det - at mange stadig vælger at studere det, de synes er mest interessant – det, de kan lide, eller bare gerne vil arbejde med. Det er et vigtigt udgangspunkt med hensyn til at være motiveret til at komme igennem et studie uden at falde fra og uden at miste entusiasmen undervejs. Det er også et vigtigt udgangspunkt med hensyn til at udvikle det talent, man måske blev født med. Måske vil det, at vi vælger at studere præcis det, vi har mest lyst til, til og med komme til at føles som en vigtig del af meningen med vores liv.

Samtidig kender de flest nok til bekymringer og velmenende råd fra vores familier, venner og bekendte om, at vi ikke bør fokusere på at studere det eller det, da vi kan ende op som arbejdsløse eller i det mindste med en fattig økonomi og et fagområde, der ikke prioriteres af samfundet. De kan naturligvis have ret i dette. Se eksempelvis på statistikken over ledige med en humanistisk uddannelse fra et universitet. Vi ved også, at mange mennesker med en uddannelse inden for eksempelvis historie og kulturstudier ikke nødvendigvis lykkes med at få et relevant job relateret til deres uddannelse, efter at uddannelsen er afsluttet.

Er dette så grund nok til at vælge sit drømmestudie fra og i stedet vælge at fokusere på et såkaldt mere fornuftigt alternativ? Umiddelbart burde svaret være et nej. Det burde være selvklaart at anbefale, at man vælger at investere i sit drømmestudie. At gå på ens drømmestudie og til sidst få et job, man føler er meningsfuldt, er helt centralt for at udvikle og leve et godt liv. Derfor bør man altid følge sit hjerte og vælge at beskæftige sig med det, man er interesseret i. Samtidig er der grund til at være realist. Statistikkerne taler deres tydelige sprog. Det er også kendt fra interviews med tidligere studerende, at mange ikke fik det job, de drømte om, da de studerede. Nogle blev arbejdsløse. De fleste valgte at se efter alternative

muligheder. De fandt en karriere inden for et område, som de oprindeligt ikke var uddannet til.

Hvorfor gik det sådan? For det første har det højst sandsynligt at gøre med, at der findes en slags kløft mellem, det som sker på et universitet, og det, som sker i samfundet. Med andre ord kan det siges, at universiteter og de filosofiske fag har en tendens til at udstyre de studerende med kompetencer, som måske i første omgang ikke er anset som at være de mest nødvendige i arbejdslivet. Der har således eksisteret et misforhold mellem det, stuerne lærte, og det, deres fremtidige arbejdsgivere så som det, de havde brug for. For det andet har der sandsynligvis eksisteret en tendens til, at det har været svært at involvere studenternes fremtidige arbejdspladser i at tage ansvar og ejerskab. I mange tilfælde har der eksisteret en slags usynlig væg mellem dem, der producerer kompetencer (for eksempel universiteter) og dem, der skal anvende kompetencerne (de fremtidige arbejdsgivere). Dette har ikke mindst været et problem inden for humanistiske uddannelser som historie og kulturarv. Fænomenet kendes også fra andre uddannelser. Det er ikke ualmindeligt, at nyuddannede, der får et job lige efter studiet, bruger flere år på at blive videreuddannet for at passe ind på arbejdspladsen med hensyn til de færdigheder, som en arbejdsgiver har brug for.

Hvad kan man så gøre ved det? En mulighed er at udvikle et tættere forhold mellem universitetet og arbejdslivet. Hvis en historiestudenre eksempelvis drømmer om at arbejde på et museum efter endt uddannelse, så bør uddannelsen forberede den studerende til dette allerede under uddannelsen. Det, den studerende undervises i, og udvikler kompetencer i, må være relevant i forhold til den beskæftigelse, som den studerende ønsker efter studiet. Det handler om at bygge bro, om at integrere studie og arbejdsliv mere end det hidtil har været traditionen - ikke mindst inden for de humanistiske uddannelser. Det handler om at udvikle egnethed til arbejdslivet, hvad man kan kalde at bygge eller udvikle elevernes beskæftigelsesegnethed (på engelsk: employability). Det betyder at udvikle de studerendes kapacitet, så de kan bidrage til udviklingen af en organisation og dermed ikke i første omgang bliver en omkostning for den nyuddannedes arbejdsplads.

Der findes mange måder at arbejde med at udvikle ens egnethed til arbejdslivet allerede under studiet. Man kan arbejde som frivillig, man kan prøve at finde et relevant job i forhold til ens studier, mens man stadig studerer. Man kan også vælge at gå i praktik. En praktikplads kan defineres som en periode med erhvervs erfaring, der tilbydes af en organisation i en

begrænset periode. Praktikpladser bruges også til en lang række placeringer i virksomheder, almennyttige organisationer og offentlige myndigheder. En praktikplads udføres normalt af en studerende eller nyuddannet, der ønsker at få relevant kompetence og erfaring inden for et bestemt felt. Som studerende opnår man dermed at udvikle relevant kompetence i forhold til en fremtidig ansættelse. Arbejdsgivernes interesse er, at et praksisophold ofte resulterer i, at de studerende rekrutteres som ansatte. Arbejdsgivere sparer dermed tid og penge, da de allerede kender evnerne og personligheden hos en fremtidig medarbejder. Dette er en win-win-situation for både den studerende og en kommende arbejdsgiver.

Når det er klogt at tage et praksisophold som en del af sin uddannelse, er det fordi, vi ved, at det virker. Undersøgelser fra USA viser eksempelvis, at praktikpladser er effektive, når det gælder at sikre, at studerende får et job efter endt uddannelse. Tal fra USA viser, at op til 90 procent af de studerende, der har været i praktik, tilbydes fuldtidsstillinger efter deres studier. 53 procent oplyste i en undersøgelse i 2015, at deres job var direkte relevant i forhold til det, de havde studeret ved et universitet eller college. De fleste af de studerende, som fik et job som følge af en praktikplads, blev tilbudt beskæftigelse på den arbejdsplads, hvor de havde været i praktik (Saltikoff, 2017).

Spørgsmålet er da, hvordan vi maksimerer egnethed til arbejdslivet og organiserer en praktikplads i overensstemmelse hermed. Ifølge en undersøgelse i Italien (Boffo, 2015) skal tre områder være tæt forbundet. Først skal selve undervisningen, det vi også kan kalde det didaktiske område, udvikles effektivt. Det betyder, at der skal være en dybere mening med, og forbindelse til, den undervisning og læring, som praktik er en del af. Med andre ord skal undervisningen være samstemt. Det betyder, at undervisningsaktiviteter, læringsmål og vurderingsform skal kædes sammen. For det andet skal dette relateres til og tilpasses den erhvervserfaring, som den studerende får i praktik. For det tredje er det vigtigt, at der er et højt personligt og socialt ansvar i institutionerne og i det samfund, som anvender praktikpladser. Det er ikke ukendt, at praktikpladser kan føre til udnyttelse af studerende som billig arbejdskraft. Af flere grunde er dette ikke acceptabelt. De etiske grunde taler for sig selv, men bestemt også fordi en praktikplads er en del af en uddannelse og dermed et element i en uddannelses progression. Et praktikforløb skal derfor altid udvikles, så det fremmer den studerendes kompetenceudvikling i relation til både den studerendes uddannelse og den arbejdsplads, hvor den studerende

gennemfører sin praktik.

For at en praktikplads skal fungere optimalt, skal den integreres. Det betyder, at der skal være en klar sammenhæng og arbejdsdeling mellem universitetet og arbejdspladsen. Både universitetet og arbejdspladsen skal tage ansvar og se sig selv som uddannere – altså en uddannelsesinstitution. Det kræver først og fremmest, at der eksisterer et tæt og godt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og organisationer, der tilbyder praktikpladser. En undersøgelse tilbage fra 1990'erne, gennemført i forbindelse med et Leonardo da Vinci-projekt inden for EUs program for livslang læring, antydede, at der ikke eksisterer integration mellem historie- og kulturfagene på den ene side og museumsinstitutioner på den anden side. Undersøgelsen viste dermed, at der eksisterede en kløft mellem uddannelses- og praksisområder. Det betyder, at den fagorienterede viden, der udvikles på et universitet, ikke nødvendigvis spejler behovet for de kompetencer, som eksempelvis en institution som et museum har brug for (Europäisches Kommission, 1999).

Hvad skal der så til for at ændre den manglende integration mellem en uddannelsesinstitution og en fremtidig arbejdsplads? Hvad skal der til for at øge en studerendes egnethed og maksimere mulighederne for en senere ansættelse? Ifølge en amerikansk lærebog i internship (Sweitzer & King, 2019) er der tre dimensioner, som der må fokuseres på:

1. Personlig udvikling
2. Faglig udvikling
3. Udvikling af en forståelse af, hvordan et samfund hænger sammen og evnen til at placere sig selv og sin organisation i en sådan kontekst

I forhold til disse tre dimensioner bør tre kompetenceområder knyttes til læringsområderne:

1. Viden
2. Færdigheder
3. Holdninger og værdier

Dette giver følgende figur 1, hvor vi kan indpasse de læringsdimensioner, vi ønsker at udvikle i forbindelse med internship:

	Læringsdimensioner		
Kompetencer	Personlig	Professionel	Samfundsrelateret
Viden			
Færdigheder			
Holdninger og værdier			

Figur 1 Læringsdimensioner og kompetencer at udvikle i forbindelse med internship.

Kilde: Sweitzer & King, 2019, s. 6

Som et eksempel kan viden, som er relateret til personlig udvikling, handle om indsigt i de studerendes evner i en bestemt retning. Færdigheder kan handle om, hvad sociale færdigheder er. Holdninger og værdier kan handle om evnen til proaktivt at igangsætte en bestemt udvikling. På samme måde kan faglig udvikling og viden relateres direkte til viden, der er nødvendig i en bestemt arbejdsituation eller for et bestemt erhverv. Professionelle færdigheder kan handle om at mestre et computerprogram. Faglige holdninger og værdier kan handle om at ville yde et positivt bidrag til en organisations udvikling. Samfundsrelateret viden kan handle om indsigt i en organisations position i samfundet. Samfundsrelaterede færdigheder kan handle om at kunne arbejde med organisationens plads i samfundet. Samfundsrelaterede holdninger og værdier kan handle om at ville være med til at ændre samfundet gennem organisationen.

For at understøtte udviklingen af relevante færdigheder kan man anvende forskellige værktøjer, der betragtes som centrale i forhold til arbejdslivet. Dette kan være det 21. århundredes færdigheder udviklet i USA, som kan opdeles i tre hovedområder:

- Lærings- og innovationsevner: kritisk tænkning og problemløsning, kreativitet og innovation, kommunikation, samarbejdsevner

- Digitale færdigheder: informationskompetencer, mediefærdigheder og IT-færdigheder
- Karriere- og livskvalifikationer: fleksibilitet og tilpasningsevne, initiativ og selvledelse, social og tværkulturel interaktion, produktivitet og forudsigelighed, lederegenskaber og ansvar (Sonne & Salvesen, 2020, s. 182-183).

Et andet værktøj, der kan være nyttigt at bruge, er kompetencerne for livslang læring, der blev påbegyndt af OECD og blev videreudviklet af EU. På samme måde som det 21. århundredes færdigheder betragtes EUs nøglekompetencer som centrale med henblik på at udvikle egnethed til arbejdslivet (Recommendation, 2006; Henstillinger, 2018).

EUs otte nøglekompetencer er defineret som følger:

1. Kommunikationskompetence på modersmålet
2. Kommunikationskompetence i fremmedsprog
3. Matematisk kompetence og grundlæggende videnskabelig og teknologisk kompetence
4. Digital kompetence
5. Læringskompetence
6. Interpersonel, interkulturel og social kompetence samt medborgerkompetence
7. Iværksætter
8. Kulturel udtryksfuldhed

Et tredje værktøj, der bliver brugt mere og mere, er at opdele færdigheder i hårde og bløde færdigheder (hard skills and soft skills). Hårde færdigheder kan for eksempel være konkret faglig viden som sprogkundskaber og viden om software, maskiner og værktøjer. Bløde færdigheder kan handle om stresshåndtering, motivation, evne til at planlægge livet, forholdet til andre mennesker i øvrigt, konflikthåndtering, forandringsledelse og evnen til at tale foran andre, for blot at nævne nogle eksempler (Elamson, Sonne & Stenersen, 2016, s. 56-59). Med dette har vi allerede mange læringsdimensioner og kompetenceudviklingsområder, vi kan begynde at udfylde i figur 1. Hvilke dimensioner og udviklingsområder, der skal vælges og fokuseres på, vil være en forhandling mellem 3 parter: uddannelsesinsti-

tutionen, arbejdspladsen og den studerende, der skal i internship.

Men hvad med selve den fagrelaterede læring? Hvor er den blevet af? Jo, den bør naturligvis også indgå i planlægning af praktikken. Det faglige kan komme i forbindelse med to dimensioner. For det første i forbindelse med de institutioner og miljøer, hvor der skal gennemføres et praktikophold relateret til historie og kulturarv. Det kan eksempelvis være ved følgende institutioner, eller relateret til følgende områder:

- Arkiver, biblioteker, kunstmuseer, kunstmuseer, kulturmiljøer, kultur- og kulturforvaltning (stat, amt, kommune), stedsudvikling, events, turisme og frivillige aktiviteter.

For det andet vil det være naturligt at tænke tematisk med henblik på de områder, uddannelsen generelt fokuserer på, og de områder, som den studerende tematisk er interesseret i. I forhold til historie og kulturarv kunne der eksempelvis være tale om tematiske områder som disse:

- Vikingetid/middelalder, tidlig moderne tid, økonomisk historie/industrihistorie, internationalisering, globalisering, velfærdsstaten, migrationshistorie

I tillæg kunne der være tale om specialiseringer som disse:

- Internships for lærer- og lektorstuderende med fokus på undervisning, formidling og kommunikation uden for skolen

HISTORIEFAGETS TRADITION

Historieskrivningens historie kan følges tilbage til antikken, mens professionaliseringen af historie som et fag kan følges tilbage til oplysningstiden i det 18. århundrede og grundlæggelsen af Humboldt Universität (oprindelig Universität zu Berlin) i det daværende Preussen. Kildekritik stod centralt ved etableringen af historiefagets metode. En foregangsperson var den tyske historiker Leopold von Ranke, som definerede historie som centreret omkring mennesket og menneskets skabende virksomhed med fokus på menneskets hensigter, tanker og følelser. Dermed blev professionaliseringen af historie som en videnskab tilknyttet de humanistiske videnskaber med fokus på politisk historie og motivanalyse. En grundlæggende indstilling med fokus på det enkelte menneske betød også, at historiefaget som udgangspunkt brød med tanker om generaliseringer. I stedet opfattedes historisk materiale og historiske hændelser som noget unikt eller historisk specifikt. Dermed kan man også sige, at historiefagets professionalisering

blev udviklet som et særområde, der stod i modsætning til andre videnskabsområder som natur- og samfundsvidenskab (Floto, 1985, s. 22-23). Et andet område, som kom til at præge historiefaget, var fagets rolle i nationsbygningsprojekter og dermed udvikling af nationalstaten fra det 19. århundrede og frem. Historie blev knyttet til udviklingen af dannelsesfaget historie skolen, som i høj grad handlede om at påvirke eleverne i retning af at blive gode velintegrerede medborgere i nationalstaten. Historiefagets nationalistiske karakter og tradition kan faktisk bevises. Den norske professor i historie, Jarle Simesen, undersøgte i 1989 fænomenet. Han kunne konstatere, at kun 12 procent af alle hovedfagsopgaver i historie, som blev indleveret i perioden 1972-1987, havde fokus på internationale temaer. Tallet var faktisk nede på 8 procent, hvis opgaver, som tog op norske holdninger til verden uden for Norge, blev holdt uden for. Når det gjaldt forskningsprojekter blandt norske fastansatte historikere, var tallet endnu mindre. Der var dermed tale om en ganske så ekstrem nationalisering af norsk historieforskning blandt norske forskere ansat ved norske universiteter og højskoler (Knutsen, 2002, s. 59-60).

I dette kapitel skal det ikke diskuteres videre, hvorfor historiefaget hovedsagelig blev udviklet som en national fagdisciplin. Det må bare konstateres, at selvom der her er henvist til en norsk undersøgelse, så var tendensen den samme i andre vestlige lande. Dette kan man eksempelvis konstatere i og med at de fleste nye faglige tidsskrifter indenfor historie blev etableret som nationale tidsskrifter (Floto, 1985, s. 33-35). Historiefaget blev desuden i fagets barndom udviklet som et filosofisk dannelsesfag med tæt tilknytning til det nationale projekt. Faget blev dermed både fagligt og nationalt indadskuen på mange måder. Dette på trods af, at faget efterhånden også tog inspiration til sig fra naturvidenskaben, positivismen og efterhånden bevægede sig i retning af at også blive en international videnskab (Floto, 1985, s. 27-31; s. 59-61). Men det gik langsomt. Og det oprindelige humanistisk-filosofiske og nationale udgangspunkt sidder fortsat dybt i faget. Det har ikke været enkelt at bryde med. Historiefaget er i høj grad påvirket af fagets egen historie.

Det er først langt senere, at områder som historiedidaktikk og historiebrug bliver udviklet. Historiedidaktisk forskning blev introduceret ved universiteter i USA og England i slutningen af 1970'erne samt ved enkelte universiteter og højskoler i Tyskland, Danmark, Norge og Sverige i den samme periode. Den skandinaviske historiedidaktikk blev påvirket af historiebevidsthedsbegrebet, som blev udviklet i Tyskland. Historiebevidsthed

stod i modsætning til den angloamerikanske forskning, som fokuserede på elevernes egen tænkning om fortiden knyttet til historiefagets nøglebegreber (Lund, 2013, s. 23). Endnu senere blev begreber som historiebrug eller historie i anvendelse introduceret. Begreberne handler om, hvad historie kan bruges til inden for forskellige kontekster som videnskabeligt, eksistentielt, moralsk, ideologisk, politisk og kommercielt historiebrug for blot at nævne nogle områder (Aronsson, 2004; Stugu, 2010; Bøe & Knutsen, 2013). Dermed begyndte også for alvor en ekspandering eller udvikling af historiefaget, som ikke var set siden historiefagets professionalisering i det 19. århundrede.

ET NYT PARADIGME

Historieuddannelserne ved universiteter og højskoler blev ikke som udgangspunkt udviklet med henblik på at være praksisnære og arbejdslivsorienterede uddannelser. I stedet har uddannelserne haft fokus på teoretiske og filosofiske problemstillinger samt kildekritisk teknik, som udgør en kerne i historiefagets metode. Historiedidaktikk og historiebrug er i dag integrerede dele af mange uddannelser i historie, men der er fortsat lang vej at gå før de fleste historieuddannelser kan beskrives som praksisnære og arbejdslivsintegrerede. En ændring er i særlig grad sket i Norge med de femårige integrerede lektoruddannelser i historie. Med integreret menes, at uddannelserne i løbet af de fem studieår integrerer to disciplinfag med fagdidaktikk, pædagogik og skolepraksis i uddannelsen. Dette er sandsynligvis så langt, vi totalt set er kommet på nuværende tidspunkt. En praksisnær og arbejdslivsorienteret historiker arbejder dermed i dag først og fremmest som historielærer eller historielektor på en skole eller som en fomidler/underviser/pædagogog indenfor kulturarvsområdet.

Historikerens rejse ind i det nye paradigme, som kan kaldes for historikeren og beskæftigelsesegnethed eller udvikling af beskæftigelsesegnethed (employability) er lang og ikke uden udfordringer. Udfordringerne handler i første omgang om, at historieuddannelserne som udgangspunkt ikke blev udviklet for netop at øge beskæftigelsesegnetheden blandt de studerende. Med andre ord var målet med historieuddannelserne ikke at i praksis forberede de studerende til et arbejdsliv udenfor universitetet eller højskolen. Målet var i stedet at danne studenterne og lære dem at tænke kritisk i en historiefaglig kontekst. Dette kan være udmærkede mål med henblik på at forberede en medborger til at være aktiv deltager i et demokrati. Men

hvad med resten? Hvor skal historikeren udvikle kompetencerne til det arbejdsliv, som også er nødvendigt at være en integreret del af, hvis man skal være en integreret del af samfundet?

Der er allerede peget på skolen, men andre områder som kulturarvsområdet med arkiver, museer, kunstmuseer, kulturmiljøer er også mulige institutioner, hvor fremtidens historikere kan udvikle deres kompetencer. Men der findes sikkert mange andre områder, som kan være relevante, lige fra medier til kreative industrier og entreprenørskab. Mulighederne som historiker for at tænke nyt og udvikle nye måder at være historiker på burde være ligeså grænseløse for historikere som for alle mulige andre uddannelsesområder.

Litteraturen om uddannelse til historiker og forholdet til kompetenceudvikling og udvikling af beskæftigelsesegnethed er yderst sparsom. Eller rettere sagt ikke-eksisterende, når det gælder selve fokuset på områdets historie. Det er med andre ord et felt, som er uudviklet. Der er skrevet en del om internship, men det meste, som findes, er bøger og andet materiale, som omhandler almene forhold relateret til internship og kompetenceudvikling af relevans for arbejdslivet. I tillæg findes der litteratur om blandt andet den socialisering, som anses som vigtig med hensyn til at kunne bestride et job (Daily, 2014; Boffo, Federighi & Torlone, 2015; Sweitzer & King, 2019).

Det er ikke nyt, at regeringer og transnationale organisationer som OECD og EU presser på for at skabe et tydeligere fokus på at udvikle beskæftigelsesegnethed via videregående og højere uddannelse samt voksenopklæring. En britisk rapport skrevet på opdrag af det britiske uddannelsesministerium foreslog eksempelvis i 2011, at der bør udvikles et tættere samarbejde mellem dels de bevilgende myndigheder, dels skoler, universiteter, højskoler og dels arbejdsgiverne. Rapporten slog i tillæg til lyd for, at der må udvikles nye former for vurderinger og krediteringer, som værdsætter kompetencer, som udvikles som beskæftiget i arbejdslivet (Wolf, 2011, s. 143-144).

Rapporten Enhancing employability fra OECD, Den internationale arbejdsorganisation ILO og Verdensbanken 2016 betoner også beskæftigelsesegnethed som centralt med hensyn til at mestre globaliseringen med sine teknologiske ændringer, innovation, ændringer i måden arbejde organiseres på, miljømæssige forandringer og demografiske udviklinger (OECD, 2016). Ifølge rapporten står udvikling af arbejdsstyrkens beskæftigelsesegnethed centralt med hensyn til at kunne håndtere strukturelle ændringer og stimulere innovation. Det handler om at kunne flytte arbejdskraft fra

mindre produktive aktiviteter til mere produktive af hensyn til at kunne forbedre produktiviteten og trivslen for de ansatte (OECD, 2016, s. 3).

OECD OG DET HUMANE SKIFT

Selvom det umiddelbart kan virke som om, at OECD, ILO og Verdensbanken fokuserer på fremstillingsindustrier og andre typer af virksomheder, når man læser deres policy-dokumenter, så blæser der også nye vinde inden for disse organisationer. Der tales eksempelvis om OECDs humane drejning. Med dette menes, at OECD i en periode fra cirka 1950 til i dag har bevæget sig fra agendaer præget af den kolde krig og neoliberal globalisering til bærekraftige udviklingsmål. Fra at udelukkende have fokus på de vestlige samfunds økonomiske interesser og industriens muligheder med hensyn til at masseproducere og eksportere er fokus flyttet i retning af det ikke-kognitive, når det gælder kompetencer med særligt fokus på såkaldte transformativ kompetencer og transformativ pædagogik (Xiaomin & Auld, 2020, s. 4). Dette hænger sammen med det læringskompas, som OECD har udviklet med henblik på at sætte kursen mod 2030 for fremtidens uddannelse og færdighedsudvikling. OECDs kompas-dokument er interessant, fordi det sætter fokus på FN's bærekraftsmål. Kompasset ser den industrielle revolution, hvor maskiner og forarbejdningsindustri stod centralt, som fortid (OECD, 2019, s. 7). Nu handler det ikke bare om at producere færdigheder, som industrien kan have nytte af. Nu handler det i mindst lige så stor grad om at se uddannelse som en del af et større økosystem, hvor beslutninger og ansvar er delt mellem interessenter. Det handler eksempelvis om at inkludere forældre, arbejdsgivere, lokalsamfund og studenter i en mere almen eller generisk kompetenceudvikling (OECD, 2019, s. 14).

OECD flytter med det nye kompas også fokus fra at være output- eller effektorienteret over til at have fokus på selve processerne i læring og kompetenceudvikling. I OECDs kompas nævnes eksempelvis, at ikke bare studenters ydeevne, men også deres holistiske trivsel er vigtig (OECD, 2019, s. 14). Der er hermed tale om en human ændring med hensyn til menneskesyn og med hensyn til de ressourcer, som mennesker repræsenterer. Det er en ny måde, som OECD her vælger at se på mennesker i en kontekst af økonomisk udvikling.

Det interessante med denne udvikling er, at det tilsyneladende ikke bare er historie som fagområde, som presses til ændring. Hele samfundet ændrer

sig, og det gør OECD også. Og måske medfører disse ændringer fra begge sider, at det bliver enklere at forene to sider, som ofte er blevet set som modsætninger til hinanden – et humanistisk-filosofisk dannelsesfag som historie og en økonomisk udviklingsmotor som OECD. Dette hænger også sammen med de strategier for inkluderende vækst, som både EU og OECD har udviklet (European Commission, 2020; OECD, 2021). Det, vi med andre ord har set, er, at en global norm for beskæftigelsesegnethed er blevet fusioneret med en norm for bærekraftig udvikling. Fusionen har bidraget til, at området beskæftigelsesegnethed, som OECD sammen med blandt andet ILO, Verdenbanken og FN i mange år har fremmet, er blevet til noget ganske andet end det var for blot få år siden (Singh & Ehlers, 2020). Det, som sker på EU- og OECD-niveau angående beskæftigelsesegnethed, kan måske umiddelbart virke uvæsentlig for et område som uddannelsen til historiker og internship i historie, men det er det ikke. EU presser ikke bare på med hensyn til at udvikle EUs konkurrenceevne og Europa som en bærekraftig enhed. Nye vinde blæser også, når det handler om at udvikle fremtidens historieuddannelse, som vi skal se nærmere på i det følgende.

EN NY HISTORIKERPROFESSION

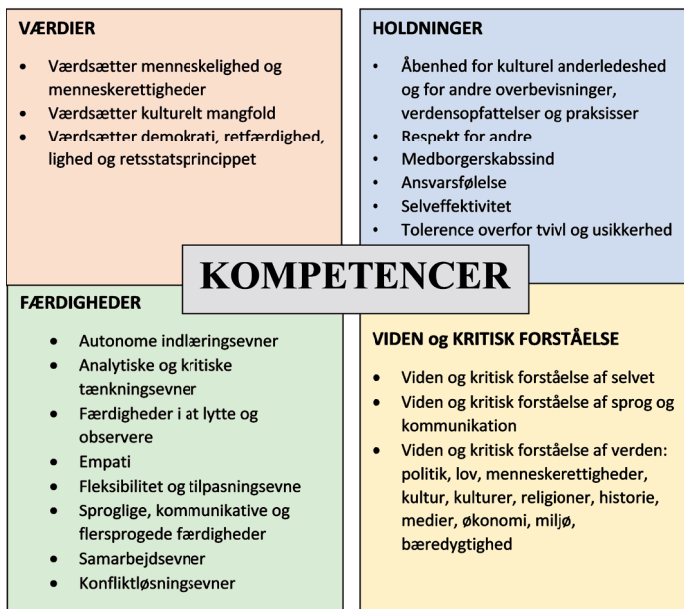
Europarådet har på basis af dels Europarådets egne henstillinger og henstillinger fra Europakommissionen og UNESCO foreslået, hvordan fremtidens historieuddannelse bør se ud frem mod 2030 (Council of Europe, 2018). Dokumentet om fremtidens historieuddannelse blev produceret af en gruppe bestående af embedsmænd og praktikere inden for historieundervisning fra alle Europarådets lande. Gruppen tog udgangspunkt i FNs bærekraftsmål nummer 4. Den såkaldte Incheon-deklaration fra 2015 omhandler bærekraftsmål nummer 4 om uddannelse og betoner, at målet med god uddannelse skal forstås på den måde, at det fremmer inkluderende og lighedsskabende uddannelse og skaber muligheder for at deltage i livslang læring for alle (Education 2030, 2015, s. 29).

I forlængelse af dette valgte Europarådsgruppen at fokusere på historieuddannelsernes rolle med henblik på at implementere FNs bærekraftsmål nummer 4. Ifølge Europarådsgruppen er historiefaget rolle i første omgang at sikre demokratiet og hindre angreb på demokratiske værdier. Gruppen mente, at målet med historieundervisning bør være, at undervise med henblik på at få mangfoldssamfundet til at fungere og sikre og udvikle demokratiet i samtidens Europa i den sammenhæng. Målet bør

altså ifølge Europarådsgruppen være at bygge mangfoldige, inkluderende og demokratiske samfund. En vigtig udfordring for historieundervisningen var ifølge gruppen ligeledes at sikre udvikling af kritisk historisk tænkning i en digital tidsalder (Council of Europe, 2018, s. 5).

Gruppen nedsat under Europarådet udviklede forslag til en række kompetencer, som gruppen mente var vigtige med hensyn til at udvikle fremtidens historieuddannelse i Europa. Kompetencerne blev inddelt på samme måde som EUs nøglekompetencer – altså i værdier, holdninger og færdigheder. Det sidste punkt i EUs nøglekompetencer er viden og forståelse. Gruppen under Europarådet valgte imidlertid at kalde dette punkt for viden og kritisk forståelse. Her ses en linje, som trækkes tilbage til historiefagets udvikling i det 19. århundrede, hvor kildekritik stod centralt.

Det interessante med gruppens anbefalinger til Europarådet er, at kompetencerne, som ifølge gruppen bør udvikles via historieuddannelserne i



Figur 2 Historieuddannelse og kompetencer for en demokratisk kultur.

Kilde: Council of Europe, 2018, s. 4.

Europa, bryder med en af historiefaget dybe og gamle traditioner, nemlig at være nationalt orienteret. Nu er det demokrati i mangfoldige samfund, som det gælder om at udvikle. Og ifølge Europarådsgruppen har historiefaget en vigtig rolle at spille her som et fremtidigt dannelsesfag i et flerkulturelt og demokratisk samfund. Dette gælder i forhold til at udvikle fremtidige værdier, holdninger og færdigheder, som understøtter en sådan udvikling, men det gælder også i forhold til at styrke evnen til at forholde sig kritisk. Fremtidens historieuddannelse skal dermed ikke være baseret på en ukritisk opremsning historiske fakta (Council of Europe, 2018, s. 5).

Som en konsekvens af en ny historieuddannelse forudså Europarådsgruppen også, at dette vil få konsekvenser på flere niveauer. For det første forudså gruppen, at nye læreplaner må udvikles i Europarådets medlemslande. Ifølge gruppen burde disse være læreplaner baseret på såkaldte fleksible principper og støttes af interaktive pædagogikker, som anerkender samfund bygget på kulturelle forskelle. I den forbindelse mente gruppen, at historiske fortællinger i konflikt med hinanden burde anerkendes som en naturlig del af undervisningen i historie. Dette kræver ikke bare gode historikere, det kræver også undervisere med solide pædagogiske kompetencer til at håndtere dette (Council of Europe, 2018, s. 10).

Derfor var det ikke overraskende, at Europarådsgruppen også satte et særligt lys historielærernes uddannelse og historielærernes efter- og videreuddannelse. Ifølge gruppen forudsætter en ny historieuddannelse, at historielærerne får mulighed for at udvikle deres værdier, holdninger, færdigheder, kundskab og kritiske forståelse på samme måde, som det er tænkt, at eleverne skal udvikle deres værdier, holdninger, færdigheder, kundskab og kritiske forståelse. At flytte historielærerne i retning af at have fokus på demokratisk udvikling og mangfold kræver kapacitetsopbygning af både historielærerne og dem, som uddanner historielærere ved universiteter og højskoler. Det vil kræve nye investeringer i skoler, højskoler og universiteter økonomisk, men det vil også kræve betydelige investeringer i udviklingen af historielærerne rent intellektuelt, didaktisk og pædagogisk (Council of Europe, 2018, s. 8).

Det samme gælder ikke mindst i forhold til at placere historieuddannelserne i den digitale tidsalder. I forbindelse med teknologisk understøttet historieuddannelse forudså Europarådsgruppen, at dette ville kræve betydelig støtte fra både det politiske niveau og fra det niveau, som tilbyder professionsudvikling for lærere relateret til at undervise i digitale kilder (Council of Europe, 2018, s. 8).

Sidst, men ikke mindst, vil en ny historieuddannelse med fokus på nye kompetencer (se figur 2) også få konsekvenser for måden, som elevers deltagelse i historieundervisning bliver vurderet. Eksempelvis vil det kræve nye metoder og evalueringsværktøjer at måle elevernes progression – eksempelvis med hensyn til kompetenceområder som udvikling af ønskede værdier og holdning, som ikke nødvendigvis er så enkle at måle ved hjælp af nuværende testmetoder (Council of Europe 2018, s. 7).

MUSEETS NYORIENTERING

Tager man udgangspunkt i den internationale museumsorganisation ICOM, så definerer den et museum på følgende måde:

A museum is a non-profit, permanent institution in the service of society and its development, open to the public, which acquires, conserves, re-searches, communicates and exhibits the tangible and intangible heritage of humanity and its environment for the purposes of education, study and enjoyment (ICOM museum definition, 2007).

ICOMs definition af museer er udgangspunktet for museumsdrift i Norden, men der sker samtidig en fornyelse af forståelsen af museer. Ideen om at kultur, og dermed museer, var et gode i sig selv, når det gjaldt indhold, er blevet erstattet af resultatorienterede krav på mange områder. I 2000'erne skal museerne ikke længere bare forvalte, forske, bevare og formidle. De skal også kende deres publikum ved at være en helt anden type ressource i samfundet ved at være relevante, tilgængelige og ved at bidrage til social inklusion og læring (Hooper-Greenhill, 2004, s. 152).

Mere specifikt viser én af de seneste kulturrapporter fra Norge, at museer bør bidrage som en modvægt til en fragmentering af den offentlige diskurs. Ved at tilbyde mødesteder, er kulturlivet, med museer inkluderet,

avgjerande for å bringe menneske med ulik bakgrunn og ulike meninger saman i ei felles offentlegheit, der meninger står mot kvarandre og blir delte på tvers av interesse motsetningar (Stortingsmelding 8, 2018-19, s. 39).

I Sverige skal museerne blandt andet være

mötesplatser för olika besökargrupper och bör kunna fungera som forum för öppna diskussioner om komplexa samhällsfrågor. (SOU 2015:89, s. 241).

Dermed forventes det, at museet lægger til rette for meningsudvekslinger, for en mangfoldighed af ytringer, og for demografisk mangfoldighed blandt både besøgende og aktører (Brenna, 2016, s. 36). Museet ses også som et fleksibelt læringsmiljø, hvor besøgende selv skal spille en aktiv rolle. Et udtrykt mål er, at nå ud til grupper, som kun i begrænset grad gør brug af museumstilbuddene. Kulturlivet defineres således som vigtigt for at bringe mennesker sammen i en fælles offentlighed, uanset om det er fysisk eller digitalt.

I Danmark fremgik følgende af en rapport fra Kulturministeriet i 2011 med hensyn til åbning for dialog på museer og brug af museerne som sociale rum:

Missionen og visionen skal tage udgangspunkt i, at museerne skal fungere som sociale rum og platforme, hvor relevant viden og aktuelle samfundsdebatter formidles og perspektiveres som grundlag for medborgerskab lokalt og globalt (Udredning, 2011, s. 24).

I de sidste tre tiår har der altså fundet en ændring sted med hensyn til, hvordan museer og museumsaktiviteter bliver forstået. I den nye museumsmelding i Norge bliver museerne nu omtalt på følgende måde:

Slik er dei (museumsinstitusjonane) ein del av den berande infrastrukturen for demokrati og frie ytringar i samfunnet og bidreg til ei sosialt berekraftig samfunnsutvikling (Stortingsmelding 23, 2020-21).

Museerne kan i princippet relateres til alle områder for livslang læring. Det område, der er mest udviklet i de skandinaviske lande i forhold til museernes læringsstilbud, er samarbejdet med skolerne (Sonne, 2020, s. 22-23; Risan, 2020, s. 31; Olesen, 2020, s. 45). Museets muligheder med hensyn til voksenuddannelse og livslang læring er langt mindre udviklet. Derfor findes måske også de største udviklingspotentialer for museerne i skæringspunktet mellem formel, uformel og ikke-formel læring. Eksempler

kan være kurser eller læringsforløb for nye borgere med fokus på at lære et nyt sprog og blive introduceret til en ny kultur i et nyt værtsland.

En fælleseuropæisk kulturpolitik har længe haft fokus på kulturel mangfoldighed og interkulturel dialog. Samtidig påpegede et europæisk strategidokument fra 2007 at et mål for en europæisk kulturpolitik, burde være at bidrage til at fremme kulturen som en katalysator for kreativitet som en del af Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse (Europakommissionen, 2007, s. 8). I denne sammenhæng blev der lagt særlig vægt på at fremme og styrke tværkulturelle kompetencer og tværkulturel dialog, især gennem udvikling af kulturel bevidsthed, kulturelle ydtrykseverner og ved udvikling af sociale færdigheder, medborgerskabsfærdigheder og kommunikative færdigheder på fremmedsprog.

I den nyeste europæiske dagsorden for kultur har området fået en helt anden vægt i europæisk kulturpolitik. Nu tales der direkte om, at kultur skal være en motor i økonomisk udvikling. Dette vil blive realiseret blandt andet ved at fremme kultur og kreativitet i formel, uformel og ikke-formel uddannelse og læring på alle niveauer i samfundet. Der er også fokus på at fremme færdighedsudvikling, som den kulturelle og kreative sektor har særlig brug for, herunder med særlig henblik på digitale færdigheder og iværksætterfærdigheder. Et mål er at udvikle nye såkaldte økosystemer til kulturelle og kreative industrier med fokus på innovationskapacitet og tværsektorielt samarbejde - altså samarbejde mellem kulturområdet og andre områder i samfundet (Europakommissionen, 2018, s. 4).

En ny europæisk kulturpolitik afviser ikke at tage ind dimensioner, som kan henføres til kulturens og kulturarvens rolle i nationalstaternes nationsbygningsprojekter gennem brug af kultur, kulturarv, historie og identitetsudvikling. EU ønsker på mange måder at anvende de samme målsætninger med hensyn til at bruge den europæiske kulturarv til at skabe opmærksomhed på en fælles europæisk historie, at sætte fokus på fælleseuropæiske værdier og fremme udviklingen af europæisk identitet (Europakommissionen, 2018, s. 2).

Ikke desto mindre er der sket noget væsentlig nyt siden nationalstaternes opbygning i det 19. og 20. århundrede, og som måske afspejler sig stærkest i europæisk kulturpolitik. Kultur og kulturarv ses i en europæisk kulturpolitisk kontekst som noget, der kan være med til at maksimere både økonomiske og sociale fordele udover at blot være et grundlag for identitetsudvikling. Kulturområdet er således flyttet ind i et nyt område, der i høj grad handler om at maksimere fordele for individer, organisationer

og samfund via innovation og udvikling. På denne måde bevæger kultur sig uden for det, som kulturområdet traditionelt har beskæftiget sig med. Kultur og kulturarv handler nu i stadig stigende grad om at skabe merværdi gennem innovation. (Sacco, 2011, s. 3-4).

Ifølge ICOM har museer desuden en social mission. De er institutioner, som skal tjene samfundet. Denne målsætning afspejles f.eks. i Norge og museumsudredningen fra 1996 (Eriksen, 2009, s. 14). I den norske regerings handlingsplan mod racisme og diskrimination på grund af etnicitet og religion (2020-2023) fremgår det, at

Det er en demokratisk udfordring at det offentlig finansierte kulturlivet ikke spejler hele befolkningen, og at ikke alle grupper oplever tilbudet som relevant. (Handlingsplan, 2019, s. 34).

Det understreges yderligere, at

Representasjonen må økes i alle ledd for å skape rom for flere historier basert på mangfoldet i befolkningen (Handlingsplan, 2019, s. 34).

Eksemplet fra Norge er et eksempel på, at kulturområdet, kulturarvsområdet, og med det museerne, ifølge den norske regering, ikke i tilstrækkelig grad følger med tiden og lever op til museernes samfundsopdrag. De tjener med andre ord ikke samfundet i tilstrækkelig grad med hensyn til at bidrage til mangfold, inkludering og demokratisk udvikling.

INTERNSHIP I HISTORIE SOM DEL AF NYE SOCIALE PARTNERSKABER

En nyere tendens i uddannelse og voksenuddannelse er, at det foregår i sociale partnerskaber, som kan bestå af forskellige typer offentlige eller private aktører. En undersøgelse fra Danmark 2019 viste, at dette ikke mindst er tilfældet i forbindelse med voksenoplysning, hvor arbejdslivsrelevans, eller uddannelsens tilknytning til arbejdslivet, stod centralt (Rasmussen, Larson & Cort, 2019, s. 11). Ifølge denne undersøgelse bliver interesser og interessenters interesser vævet mere og mere sammen, når nye uddannelser og læringstilbud for voksne bliver udviklet. Det vil sige, at der bliver taget hensyn til mange interesser, når eksempelvis et nyt læringstilbud skal udvikles. Dette kan handle om statens interesser, om virksomheders inter-

esser, om uddannelsesinstitutioner, private foreninger og om andre niveauer i det offentlige som kommuner og regionskommuner/fylkeskommuner. I forhold til undersøgelsen i dette kapitel vil det være naturligt at inkludere kulturarvsområdets interesser med fokus på museerne.

Et internship er ikke kun af interesse for et museum eller for studenten, som gennemfører et internship. Der findes mange flere interessenter med interesser end disse to. Naturligvis er uddannelsesinstitutionen, hvor studenten er indskrevet, særlig vigtig med kerneinteresser knyttet students internship. Den pågældende uddannelsesinstitution, det være sig en høgskole eller et universitet, har stor interesse i, at studenten har et så effektivt internship som muligt, eftersom det er uddannelsesinstitutionen, som udeksaminer studenteren. Men mange andre interessenter kan også have interesser på spil. Studentens fremtidige arbejdsgivere vil naturligvis være interessert i de kompetencer, som den studerende udvikler i et internship. En fremtidig arbejdsgiver kunne eventuelt være det pågældende museum, hvor studenten gennemfører et internship. Andre interessenter kunne eksempelvis være samfundet i form af staten, regionen eller kommunen. For disse offentlige aktører kan interesser handle om den studerendes fremtidige beskæftigelsesmuligheder og dermed bidrag til samfundet i form af skatteindtægter med hensyn til at bidrage til samfundets udvikling, eksempelvis ved at bidrage til tryk i samfundet via medborgerskab og demokratisk udvikling. Interesserne kan i princippet være uendelige, og det kan sammensætningen af sociale partnere, som har interesser på spil, også.

Ifølge Rasmussen, Larson og Cort (2019) bliver disse partnerskaber vigtigere og vigtigere, men de har også en tendens til at blive mere og mere usynlige dimensioner af uddannelsesområdet. Man kan sige, at desto mere internship og andre typer af arbejdslivspraksis, som bliver introduceret, desto flere partnere bliver der involveret med interesser på spil. Og desto mere uoverskueligt bliver området også. Ikke mindst med hensyn til hvem, som faktisk er interessenterne.

Et museum, som tilbyder studerende internship, er et eksempel på en social partner. Men hvad er egentlig museets interesser i dette? Også museer er jo forskellige. Museumsinstitutionerne har forskellige satsningsområder og forskellige interesser som alle andre institutioner og aktører. Ved tilrettelæggelse af et internship er det derfor vigtigt at have fokus, dels på den kompetenceudvikling et museum vil kunne tilbyde i form af værdier, holdninger, færdigheder, viden og kritisk forståelse, samt på hvilke niveauer en sådan kompetenceudvikling vil kunne relateres: til det personlige niveau,

det organisatoriske/institutionelle niveau eller/og til det samfundsmæssige niveau. Dermed er der nok at tage fat på, når en plan for progression i forbindelse med et internship skal planlægges - både for et museum og for den uddannelsesinstitution, som uddanner historikere.

KONKLUSION: DET NYE INTERNSHIP FOR HISTORIESTUDENTER

Historiefaget har traditionelt set været et filosofisk dannelsesfag med fokus på praksis i form af kildekritik som en central del af historieuddannelsens metode. At være historiker var som udgangspunkt ikke en arbejdslivsorienteret profession med mindre der var tale om, at historikeren sigtede mod at undervise i historie i skolen. Dermed udsprang historiefaget fra en tradition, som var meget langt fra den opfattelse, som senere blev gældende med hensyn til, at uddannelser bør være arbejdslivsrelevante, og at universiteter og højskoler bør uddanne til arbejde og ikke til arbejdsløshed. Historiefaget er desuden på mange måder et barn af nationalstatens oprindelse og udvikling. Det har været naturligt, at historie først og fremmest beskrev og analyserede nationalstatens udvikling. Historiefortællingerne blev i høj grad nationens eller nationalstatens historiefortællinger. Som udgangspunkt var historiefaget ikke synderligt optaget af inkludering af mennesker med forskellig baggrund og dermed heller ikke optaget af et begreb som mangfold. Selvom det, som kan kaldes den første globalisering, kan spores tilbage til nationalstatens udvikling, så blev historiefagets indhold ikke præget af globalisering i en moderne forstand. Det var nationalstatens rolle i den første globalisering, som forblev stående centralt i historiefortællingerne, som blev udviklet.

Dermed har historiefaget budt sig selv på en stor udfordring med hensyn til at spille en rolle i nutidens og fremtidens samfund. Dette af to væsentlige årsager: for det første er begrebet arbejdslivsrelevans og nutidens forventninger til, at en uddannelse skal være arbejdslivsrelevant og dermed føre til, at en udeksamineret historiker kommer i arbejde og får en indkomst, en udfordring for historiefaget. Historiefaget blev som udgangspunkt ikke udviklet med henblik på dette. For det andet har historiefaget været yderst nationalt i sit indhold. Komparative undersøgelser har traditionelt set stået svagt inden for historiefaget. Det samme har temaer og udvikling af fortællinger, som ikke nødvendigvis var knyttet til en særlig nationalstat. At arbejde for mangfold og inkludering har ikke som udgangspunkt været

historiefagets stærkeste side. Det forholder sig muligvis anderledes med hensyn til spørgsmål om demokratiets udvikling på trods af, at konger, dronninger, monarkier og diktatorer har fyldt meget i historieskrivningen.

Historiefaget er dog ikke alene om at være traditionelt i sit udspring. Det samme gælder kulturarvsområdet med dets institutioner som arkiver, kunstinstitutioner, kulturarvsmiljøer og museer. Disse institutioner har som historiefaget haft en tradition for at have ondt i arbejdslivsrelevansen. Det har også, traditionelt set, knebet med inkludering, mangfold og demokrati.

At udvikle et internship for historiestuderenter med henblik på at blive gennemført på et museum med formålet at bidrage til, at studenterne udvikler deres beskæftigelsesegnethed kan umiddelbart virke som en håbløs opgave. I dette kapitel er der ikke desto mindre blevet adresseret nogle muligheder eller opskrifter på, hvordan et sådan internship kan udvikles.

Det burde på nuværende tidspunkt stå klart, at både historiefaget og kulturarvsinstitutionerne er i ændring, men at begge områder også har meget at bidrage med, når det handler om at udvikle beskæftigelsesegnethed, samt når det gælder om at bidrage til nye solide samfund. Samtidig er der brug for at tænke nyt, når internship planlægges. Et internship handler ikke om at få gjort nogle arbejdsopgaver af en traditionel frivillig, som kommer fra universitetet eller højskolen for at være gratis arbejdskraft på et museum i 3-5 måneder. Et internship er typisk en integreret del af en formel uddannelse. Ofte vil et internship resultere i, at den studerende får tildelt akademiske studiepoint. Et internship bør derfor have en progression, som alle andre akademiske kurser, med fokus på konkrete kompetenceudviklingsområder, hvor resultatet af udviklingen/progressionen kan både testes og måles.

I dette kapitel er der blevet taget udgangspunkt i kompetenceudviklingsområder, som kan være relevante baseret på et europæisk forslag. Dette kan udvikles videre til at også have fokus på andre udviklingsområder som både hårde og bløde færdigheder. Det vigtigste med et internship er, at det forbereder den studerende til arbejdslivet på en måde, som det ikke er muligt via traditionel undervisning på et universitet eller en højskole. Det kvalificerende internship bidrager desuden til, at det er af fordel for studenten selv, for organisationen, hvor studenten er i internship, og for den organisation, som senere ansætter studenten. Sidst, men ikke mindst, bør studentens internship være af interesse for samfundet og ikke bare for studenten selv. Partnerskaber og udvikling af nye partnerskaber mellem individer og institutioner står dermed centralt med hensyn til at udvikle

gode internship.

Som vi har set er der meget nyt på gang. Vi står muligvis overfor de største forandringer indenfor både historiefaget og kulturarvsinstitutionerne siden begge blev etableret. Det er spændende og udfordrende tider, men det er også nødvendige ændringer, hvis både historiefaget og kulturarvsinstitutionerne skal have en relevant rolle at spille i fremtidens globale samfund.

REFERENCER

- Aronsson, P. 2004. Historiebruk – att använda det förflutna. Studentlitteratur. Malmö.
- Boffo, V. 2015. Employability for the Social Economy: The Role of Higher Education. In V. Boffo, P. Federighi & F. Torlone (eds). Educational Jobs: Youth and Employability in the Social Economy. Investigations in Italy, Malta, Portugal, Spain, The United Kingdom. Firenze University Press. Firenze: 147-168.
- Boffo, V., Federighi P. & Torlone, F. (eds). Educational Jobs: Youth and Employability in the Social Economy. Investigations in Italy, Malta, Portugal, Spain, The United Kingdom. Firenze University Press. Firenze.
- Brenna, B. 2016. Kvalitet og deltagelse i museer, i K. O. Eliassen og Ø. Prytz (red.), Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur. Oslo 2016: 36-52.
- Bøe, J. B. & Knutsen K. 2013. Innføring i historiebruk. Cappelen Damm Høyskoleforlaget. 1. utgave, 2. opplag. Kristiansand.
- Clausen, H. P. 1986. Hvad er historie? Den historiske videnskabs metodiske grundspørgsmål og nyere synspunkter på historieforskningens teoretiske problemer. Jørgen Paludans Forlag. 2. udgave.
- Council of Europe 2018. Quality History Education in the 21st Century. Principles and Guidelines. Council of Europe.
- Dailey, S. L. 2014. What Happens Before Full-Time Employment? Internships as a Mechanism of Anticipatory Socialization. Dissertation. Presented to the Faculty of Graduate School of the University of Texas at Austin in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. The University of Texas at Austin. May 2014.
- Education 2030. Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4. Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNDP, UNFPA, UNHCR – The UN Refugee Agency, UNICEF, UN Women, World Bank Group, International Labour Organization. Incheon. Republic of Korea. 21 May 2015.

- Elamson, S., Sonne, L. & Stenersen, C. (2017). Youth with a degree, but not yet an em-ployee - challenges in the transition from education work. A comparative study of Euro-pean young adults. HETYA - Heritage Training for Young Adults. Vestfold, 11 October 2016.
- Eriksen, A. 2009. Museum. En kulturhistorie. Pax forlag A/S. Oslo.
- Erslev, K. 1987. Historisk Teknik. Den Historiske Undersøgelse Fremstillet i sine Grundlinier. 2. udgave, 10. oplag. B. Stougaard Jensen. Den Danske Historiske Forening. København.
- Europakommissionen 2018. European Commission. Proposal for a Regulation of the Eu-ropean Parliament and of the Council establishing the Creative Europe programme (2021 to 2027) and repealing Regulation, (EU) No 1295/2013. Brussels, 30.5.2018. COM(2018) 366 final. 2018/0190 (COD).
- European Commission 2020. Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.3.2010. COM(2010) 2020.
- Europäisches Kommission 1999. Museum professionals - a gap between education and profession. Hentet 26. november 2021 fra <https://cordis.europa.eu/project/id/9503854/de>
- Floto, I. 1985. Videnskabernes historie i det 20. århundrede. Historie. Nyere og nyeste tid. Gyldendals Boghandel, Nordisk Forlag A.S. København.
- Handlingsplan 2019. [Regjeringen.no](https://www.regjeringen.no). Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023. Hentet 28. november 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regjeringens-handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-pa-grunn-av-etnisitet-og-religion-2020--2023/id2681929/>
- Henstillinger, Rådet, Rådets henstilling af 22. maj 2018 om nøglekompetencer for livslang læring (EØS-relevant tekst), (2018/C 189/01), Den Europæiske Unions Tidende C 189/1, 4.6.2018.
- Hooper-Greenhill, Eilean, "Measuring Learning Outcomes in Museums, Archives and Libraries: The Learning Impact Research Project (LIRP)". I International Journal of Her-itage Studies, no. 2 (2004): 151-174. Hentet 28. november 2021 fra <https://doi.org/10.1080/13527250410001692877>

- ICOM museum definition 2007. Hentet 28. november 2021 fra <https://icom.museum/en/news/the-challenge-of-revising-the-museum-definition/>
- Kommissionen 2007. Kommissionen for de europæiske fællesskaber. Meddelelse fra Kommissionen til Europa-parlamentet. Rådet for det europæiske økonomiske og sociale udvalg og regionsudvalget. Meddelelse om en europæisk kulturdagsorden i en stadig mere globaliseret verden. Bruxelles, den 10.5.2007. KOM(2007) 242 endelig.
- Knutsen, P. 2002. Analytisk narrasjon. En innføring i historiefagets vitenskapsfilosofi. Fakkbokforlaget. Bergen.
- Lund, E. 2011. Historiedidaktikk. En håndbok for studenter og lærere. Universitetsforlaget. 4. utgave. Oslo.
- OECD 2016. Enhancing employability. Report prepared for the G20 Employment Work-ing Group with inputs from The International Monetary Fund. OECD, ILO & The World Bank.
- OECD 2019. OECD Future of Education and Skills 2030. Conceptual learning frame-work. Concept note: Student Agency for 2030.
- OECD 2021. Inclusive Growth. Hentet 28. november 2021 fra <https://www.oecd.org/inclusive-growth/>
- Olesen, M. B. 2020. Museums and Education in Denmark. I T. Fristrup (red.). Museums and Education and in the North. Fornvårdaren 39, Jamtli Förlag, Östersund: 37-49.
- Rasmussen, P., Larson, A. & Cort, P. 2019. The vocational turn of adult education in Denmark – an analysis of adult education policy from the late 1990s. In International Journal of Lifelong Education. Published online: 18 Mar 2019.
- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC), Official Journal of the Europe-an Union 30.12.2006, L 394/10 – L 394/18.
- Risan, T. 2020. Museums and Education in Sweden. I T. Fristrup (red.). Museums and Education and in the North. Fornvårdaren 39. Jamtli Förlag, Östersund: 29-35.
- Sacco, P. L. 2011. Culture 3.0: A new perspective for the EU 2014-2020 structural funds programming. Produced for the OMC Working Group on Cultural and Creative Indus-tries. April 2011. Maqueta_Sacco (interarts.net).

- Saltikoff, N. 2017 The Positive Implications of Internships on Early Career Outcomes. NACE 2017. National Association of Colleges and Employers. May 01, 2017. Hentet 28. november 2021 fra <https://www.naceweb.org/job-market/internships/the-positive-implications-of-internships-on-early-career-outcomes/>
- Singh S. and Ehlers S. 2020. Employability as a Global Norm: Comparative Study of Transnational Employability Policies from OECD, World Bank Group, UNESCO and ILO. In Egetenmeyer, R. and Boffo, V. (Eds.) International and Comparative Studies in Adult and Continuing Education, Firenze University Press. Florence: 131-147.
- Sonne, L. 2020. Museums and Education in Norway. I T. Fristrup (red.). Museums and Education and in the North. Fornvårdaren 39. Jamtli Förlag. Östersund: 17-27.
- Sonne, L. & Salvesen, G. F. 2020. Creating and Implementing Space between Museums and Schools. The New Core Curriculum in Norway and the Escape Box. In T. Fristrup (ed.). Museums and Education of the North. Fornvårdaren 39. Jamtli Förlag. Östersund: 179-201.
- SOU 2015: 89. Svensk offentlig utredning. 2015: 89. Ny museipolitik, Stockholm 2015.
- Stortingsmelding nr. 8 (2018-2019). Kulturens kraft — Kulturpolitikk for framtida. Oslo. Kulturdepartementet.
- Stortingsmelding nr. 23 (2020-2021). Musea i samfunnet. Tillit, ting og tid, Oslo. Kulturdepartementet.
- Stugu, O. S. 2010. Historie i bruk. Det Norske Samlaget. 2. opplaget. Valdres Trykk AS. Fagernes.
- Sweitzer, H. F. & King, F. 2019. The Successful Internship. Fifth Edition. Personal, Professional and Civic Development in Experiential Learning. Cengage. Boston.
- Udredning 2011. Udredning om fremtidens museumslandskab. April 2011. Kulturministeriet. København.
- Wolf, A. 2011. Review of Vocational Education. The Wolf Report. March 2011.
- Xiaomin, L. & Auld, E. 2020. A historical perspective on the OECD's 'humanitarian turn': PISA for Development and the Learning Framework 2030. In Comparative Education. Published online 18 June 2020.

BENTE ASTER

FRIVILLIGE OG UFORMELLE SAMTALER MED FORSONINGS- POTENSIAL

OM BROBYGGING GJENNOM «RELATIONALITY»
OG KRITISK AUTOETNOGRAFI, BEGREPSSKIFTE I AKADEMIA,
OG FRIVILLIG ARBEID SOM BLIR AKTIVISME
(PEER-REVIEWED)

INNLEDNING

Frivillighet og frivillighetsarbeid bidrar betydelig til samfunnsøkonomien og -utviklingen i Norge. I 2018 bidro frivillig arbeid med en verdiskaping tilsvarende 78 milliarder kroner (SSB, 2020). Halvparten av dette er innen kultur og fritid. Den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer 142 000 årsverk (ibid.). Så viktig er dette arbeidet, at den tidligere regjeringen Solberg vedtok at 2022 skal markeres som Frivillighetens år (Frivillighet Norge, 2021).

I denne artikkelen skal jeg se på begrepet frivillighet, i betydningen dugnad-sinnsats, og hvordan en har oppfattet begrepet gjennom vår nære historie. Videre ser jeg dette både i en samisk kontekst og en majoritetskontekst. Jeg kobler frivillighetsbegrepet til det som omtales som *relationality* i engelsk-språklig forskningslitteratur (Wilson, 2008). Dermed forstår jeg frivillighet som en form for relasjonalitet, og brobyggersiden og det potensielle forsoningsarbeidet ved folks frivillige engasjement, er aspekter jeg legger stor vekt på. Forsoning kan først skje hvis begge parter gjør en innsats; dette har en kostnad på både individuelt plan og gruppe- og samfunnsplan. I en (post)kolonial kontekst, kan *kritisk autoetnografi* være et sted å starte (Stanley, 2020), siden det åpner opp for en kritisk gjennomgang av egen posisjonering, bidrar til transparens og inviterer til et perspektivmangfold. Dette kan bidra til mer *relational accountability*, som vil si ansvarlig relasjonalitet (Wilson, 2008).

Dette leder frem til spørsmålet jeg ønsker å besvare i denne artikkelen: Hva er de kvalitative forutsetningene for relasjonalitet? Kvaliteten i møtet handler om så mye mer enn representasjon, der en i noen tilfeller kan komme til å krysse av for at møtet eller samtalen har funnet sted. I et forsoningsperspektiv må det reell utveksling til; en må investere i relasjonen og etablere tillit over tid. Det sosiale og kulturelle fenomenet *káfestallan* i en samisk kontekst har de kvalitative forutsetningene som skal til for å legge til rette for samisk relasjonalitet, noe som vi snart skal se.

I utforskningen av forskningsspørsmålet og skrive- og forsoningsarbeidet som det utgjør, drar jeg veksler på min egen forskning, feltopphold i Sápmi og egne erfaringer, både faglige og personlige. Relasjonaliteten, forståelsen og forforståelsen, i tillegg til det teoretiske fundamentet, danner grunnlaget for metodologien i arbeidet mitt. Hver relasjon jeg har inngått i en samisk kontekst, har gitt meg ny kunnskap, erfaringer og forståelse. Jeg har etablert relasjonene i en multimedial sfære: ansikt-til-ansikt, digitale møter, telefonsamtaler, e-poster, faglitteratur, seminarer, og ikke minst uformell dialog og samvær. Dette er en kumulativ prosess, og jeg regner det som *brobyggende møter* mellom urfolk og meg selv, som kommer fra majoritetssamfunnet. Innsikten og kunnskapen jeg får, er et resultat av samhandling og medskapning – og er dermed også ansvarlig relasjonalitet (Horst og Erdal, 2018).

I arbeidet med artikkelen drar jeg også veksler på erfaringene jeg gjorde som prosjektleder for Samisk i Den kulturelle skolesekken i perioden 2018-2020, og arbeidet jeg fortsatt gjør som seniorrådgiver og fagansvarlig

for kulturarv i Kulturtanken. I forbindelse med stillingen min tar jeg et studium i europeisk kulturprosjektledelse ved Association Marcel Hicter i Brussel, noe som også skaper nye erfaringer.

I del én av artikkelen ser jeg på hva frivillig arbeid har bestått av gjennom en 70-årsperiode, der jeg har valgt ut seks ulike organisasjoner.

I del to ser jeg på relasjonalitet i en urfolkssammenheng i forbindelse med begreper som gave, sirkularitet og personlig investering. Jeg undersøker blant annet om det å investere i relasjonen kan sees på som frivillighet.

I del tre ser jeg på den tillitsbaserte relasjonen som forskeren er avhengig av å ha med «intermediaries», eller brobyggere. Forsoning mellom stor-samfunnet og urfolk er bare mulig gjennom tillit, og begreper vi bruker om hverandre er viktige i tillitsbasert arbeid. I del fire ser jeg på hvilke begreper som kan være mest relevante for samfunnsforskning framover.

I del fem retter jeg oppmerksomheten mot den kritiske autoetnografiske tilnærmingen forskeren kan innta. Transparens rundt konteksten en skriver ut fra, og åpenheten om at forskeren selv påvirker og endrer forsknings-situasjonen, bidrar til et perspektivmangfold. Denne tilnærmingen skaper rom for ærlige samtaler, både med en selv og andre. I del seks undersøker jeg hvilke forutsetninger som skal til for å åpne opp for slike samtaler – både i en urfolkssammenheng og en norsk sammenheng.

Egeninvesteringen og arbeidet med det relasjonelle og forsonende har en kostnad. Dette kan gi seg utslag i form av frivillighet, men også «frivillighet» i hermetegn, noe jeg problematiserer i del syv. I del åtte og ni tar jeg opp noen dilemmaer der det er utfordrende å benytte «relationality»-begrepet; for eksempel når aktører blir aktivister fordi forsoning synes fjernt eller umulig (se Korum, 2020: 235–249 om forsoning og bruk av begrepet «harmony» på Sri Lanka).

Men først ønsker jeg å reflektere over hva begrepet frivillighet har blitt fylt med av ulikt innhold til ulike tider. Det er ikke nytt at en engasjerer seg i samfunnet og nærmiljøet en lever i; det er snarere den profesjonelle siden ved frivilligheten som er ny.

1. FRIVILLIG ARBEID TIL ULIKE TIDER – MER OG MINDRE RELASJONELT

I denne delen skal jeg først kort og ikke-utfyllende gjennomgå ulike tid-sepoker. Fellesnevneren for organisasjonene jeg har valgt å skrive om, er at enten besteforeldrene mine, jeg selv eller barna mine har vært engasjert

i dem, enten som medlemmer, organisatorer eller brukere av tilbudene. Det kontekstualiserer meg overfor deg som leser; dette er min form for relasjonalitet. Jeg selv har ikke urfolksbakgrunn, så mine erfaringer springer ut fra storsamfunnet.

En organisasjon med helse i fokus

Samfunnet har utviklet seg noe voldsomt siden besteforeldrene mine var aktive i Cerebral Parese-foreningen i 1950-årene. Da mormor fødte tanten min i 1955, oppsto det problemer under fødselen, og babyens hjerne fikk ikke nok oksygen. Resultatet ble katastrofalt for familien: Tantens min fikk noe senere påvist cerebral parese (CP) og fikk aldri et normalt livsløp. Denne ulykken førte til at besteforeldrene mine engasjerte seg i CP-foreningen, som var relativt nyetablert på den tiden. Frivilligheten i foreningen ga seg utslag i flere aktiviteter, og noen av dem genererte inntekter til foreningen. For eksempel var hele familien på seks i sving hjemme i Tønsberg ved juletider; de forberedte halm til å lage og selge julebukker av. De måtte bløtlegge halmen i store vannkar og bøye og tilpasse stråene slik at de kunne forme og binde materialet til bukker. Det var et sølete arbeid, og stuen ble gjort om til verksted, med voksduk på bordet. Til slutt bandt de røde bånd på bukkene, og så var de klare til salg. Fra ståstedet mitt nå i 2022 tenker jeg at dette arbeidet må ha vært en del av familiens relasjonelle prosess der det å akseptere skjebnen sin var en stor driver. Å arbeide frivillig og kanskje «ufrivillig» fikk tankene over på noe annet en stund, i tillegg til at det skapte verdi for organisasjonen – og tanten min. Den kroniske sykdommen CP har satt spor i familien vår i tre generasjoner, og er en del av «minneboken» vår med både gode og vonde hendelser.

Internasjonale organisasjoner: Rotary og Inner Wheel

Jeg vet ikke om det hadde noen sammenheng med engasjementet i CP-foreningen, som sprang ut av helt personlige behov, men noen år senere meldte besteforeldrene mine seg inn i *Rotary* og *Inner Wheel*. De var aktive der i de tre tiårene 1960–1980. Begge organisasjonene er NGO-er (ikke-statlige organisasjoner) og søker å utgjøre en forskjell i nærmiljøer. De ulike klubbene foreningene er inndelt i, har kampanjer for å bekjempe fattigdom og sykdommer som polio. Rotary ble etablert i Chicago i 1905 og var bare for menn, mens *Inner Wheel* ble startet av rotarianerkoner i

Manchester i England i 1924. Bestefar var derfor rotarianer og mormor var «Inner Wheel'er». Jeg tenker at de ble medlemmer ut fra et godt hjerte og et reelt ønske om å bidra til samfunnet. De snakket om vennskapene de etablerte, og at medlemsfamiliene besøkte hverandre. Likevel får jeg en liten bismak i munnen når jeg tenker på at disse foreningene ikke er langt unna «the country / social club», der medlemsmassen kom fra borgerskapet eller overklassen, og drev med veldedig arbeid overfor *trengende*. Det er noe gammeldags over denne formen for frivillig arbeid, selv om det antagelig var tvingende nødvendig for hundre år siden i samfunn uten et sosialt og økonomisk sikkerhetsnett.

Hvis vi ser på hvordan nettsidene til disse to organisasjonene kommuniserer utad i dag, fremstår *Rotary* som en mer profesjonell og oppdatert samfunnsaktør. Foreningen tilbyr ulike aktiviteter og programmer som er relevante for blant annet ungdom («Rotary Youth Exchange» og «Interact Clubs»). *Inner Wheel* (IW) fremstår også mer moderne i dag, og på nettsidene viser foreningen ansikter som speiler verdens befolkning. De har imidlertid en president som uttaler følgende i 2021: «(...) Since that inaugural date, IW has been tirelessly working in favour of needy human beings, mainly girls, young and old women» (jf. nettsidene deres 02.07.21). Videre har IW-foreningen i Italia tilbud de kaller «AID for weak people». Tilbudet kan være relevant for dem som har behov for hjelp, men jeg undres over ordbruken og lurar på hvordan det må være å motta bistand under en slik fane.

Internasjonale organisasjoner: Children's International Summer Villages

Etter den andre verdenskrigen var det flere frivillige organisasjoner som ble opprettet, og det viktigste formålet med disse var å hindre at det brøt ut krig igjen. Ved å møtes til felles aktiviteter og bli kjent med hverandre på tvers av landegrenser, gjerne ved å være på utveksling over tid - ville en forhindre krig. En hadde nemlig tro på at det ville bidra til fred og rettferdighet ved at barn og unge bygget vennskap og fikk dannelses/utdannelse (på engelsk bruker en gjerne begrepet «education» i bred forstand).

Et relevant eksempel på en slik organisasjon, er organisasjonen Children's International Summer Villages, CISV. Den ble opprettet på slutten av 1940-årene, og har i dag tilbud for barn fra elleveårsalderen og helt opp til unge voksne. Gjennomføringen av sommerleirene er i stor grad basert

på frivillig arbeid som gjøres av foreldre og unge ledere. Det interessante med akkurat denne organisasjonen er at den er grunnlagt av en amerikansk barnepsykiater, Doris Allen. Hennes kongstanke var at barn på elleve år er så "modne" at de klarer å dra på leir og være hjemmefra i flere uker, samtidig som de fremdeles er så åpne og lite fordomsfulle som yngre barn er. De fleste av dem har ennå ikke kommet i puberteten, og ettersom de ikke er lammet av tenåringsens kritikk, kan de konsentrere seg om menneskemøtene og aktivitetene og bli kjent med både seg selv og andre måter å leve på.

Denne organisasjonen har også gjennomgått store endringer og utviklet seg til det bedre. I dag medvirker barn og unge i større grad selv, og mens CISV tidligere først og fremst var en leirorganisator, har de nå utviklet lederprogrammer for ungdom og unge voksne. En 25-åring har for eksempel mulighet til å være både leirleder og selv deltager i andre sammenhenger. Denne gjensidigheten skaper tilhørighet blant medlemmene. Medlemmene må riktignok betale en medlemsavgift, noe som igjen betyr at familien må ha visse økonomiske ressurser til å betale for et medlemskap og ikke minst delta på aktiviteter. Medlemsavgiften kan dermed føre til noe ikke-intendert, nemlig at det bare er barn som kommer fra sterke sosioøkonomiske kår, som kan delta. I verste fall kan en slik organisasjon bekrefte hvilket samfunnslag en tilhører, og hvilke muligheter det gir eller ikke gir. Jeg kommer tilbake til lavterskeltilbud og bred involvering om litt.

Internasjonale organisasjoner: Association Marcel Hicter

Studiet jeg tar i Brussel, European Diploma in Cultural Project Management, tilbys av organisasjonen Association Marcel Hicter (AMH), som ble etablert i 1980. Dette studiet er en av grunnene til at jeg skriver denne artikkelen om frivillighet sett i sammenheng med relasjonalitet og i lys av en urfolkskontekst. AMH er en organisasjon som ønsker å øke bevisstheten om kulturelt demokrati i og utenfor Europa. De gjør det ved å legge vekt på nettverksdeling og refleksjonsformidling; de har for eksempel en rekke tilbud til enkeltpersoner som vil utvikle sin egen kapasitet og mestring. Et av AMHs viktigste bidrag i så måte er European Diploma in Cultural Project Management, et studium der profesjonelle kulturarbeidere kan søke seg inn med et eget internasjonalt prosjekt. Her mottar de veiledning og kunnskap og blir dyttet videre. Det er samtidig forventet at alle studentene bidrar til hverandres utvikling. Dermed er prosjekt og prosess, innhold og relasjoner og det å gi og få likeverdige størrelser. Det frivillige arbeidet som

gjøres på dette studiet, er også preget av økonomiske ressurser, faglighet, profesjonalitet og internasjonal kapasitet. Kanskje vi kan tolke det dithen at denne frivilligheten handler om i hvilken grad studentene har evne og vilje til å bidra til de andre deltagernes prosjekter og personlige utvikling – eller sagt på en annen måte: de andres suksess?

Ny vri på organisasjonslivet

Som en kontrast til de foregående eksemplene på organisasjoner tar jeg for meg Forandringshuset i det følgende. Forandringshuset eies og drives av KFUK-KFUM, en av Norges største barne- og ungdomsorganisasjoner. I Forandringshuset brukes ungdom gjennomgående som en ressurs, og som vi skal se, er grunnpilaren relasjonalt. Det finnes flere «forandringshus» ulike steder i Norge; de ble etablert på 2000-tallet, og har ulike eierstrukturer ut fra nærmiljøet de ligger i. Selve ideen til Forandringshuset er hentet fra det svenske Fryshuset. Felles for de to organisasjonene er at de har en blanding av fast ansatte og frivillige, og at den viktigste oppgaven er medvirkningen fra ungdommer og inkludering av alle typer ungdommer.



Foto 1 Fotograf: Brian Cliff.

Forandringshuset er et lavterskeltilbud der ungdommene kan oppholde seg i kafeen, gjøre lekser eller sette i gang aktiviteter de ser mangler i nærområdet. Slik sett er dette tilbudet det som engelsktalende NGO-er ville ha kalt *education*. Premisset er imidlertid at få aktiviteter settes i gang uten at ungdommer selv har meldt om behovet, og det er ungdommene selv som planlegger og gjennomfører dem – til tross for at de voksne er juridisk og økonomisk ansvarlige. Hvis en ungdom uttrykker et ønske om å lage en volleyballkonkurranse, svarer den ansatte eller frivillige: «Ja, det var en fin idé. Hvordan har du tenkt å få til det?»

En annen faktor som skiller Forandringshuset fra de fleste andre organisasjonene jeg har fortalt om, er at organisasjonen ikke er medlemsbasert. Det er et sted der ungdom kan prøve ulike aktiviteter, få ferdigheter, bryne seg på andres meninger og holdninger i en diskusjon, og kanskje få sin første jobberfaring. De må også etterleve en del forventninger fra Forandringshuset. Det er noe vakkert over at ungdom får disse mulighetene. Samtidig bidrar aktivitetene til at de får en tilhørighet til stedet der de bor. Forandringshuset er et eksempel på «safe spaces» der ungdommene kan være seg selv uten frykt for utestengelse, noe som er avgjørende i forsoningsarbeid. Jeg anser da også Forandringshusets arbeid som forsoningsarbeid – mellom majoritet og minoritet og minoriteter imellom.

Jeg har ikke til hensikt å sette de ulike NGO-ene opp mot hverandre. Det hadde vært urettferdig overfor de eldste organisasjonene med tanke på tiden de ble etablert i, og ikke minst behovene de sprang ut fra. Den historiske konteksten bidro til at de ulike organisasjonene ble opprettet, og i samtiden var de høyst relevante for medlemmene og samfunnet. Jeg synes det er spennende å se på konteksten rundt besteforeldrene mine i en småby i Vestfold etter krigen, og min egen nåtidige kontekst i en bydel sør i Oslo i 2020-årene. Det er nesten ikke sammenlignbart, og hvem er jeg til å dømme valgene som ble tatt i tidligere tider? Der er umulig for meg å vite hvordan det var å være hjemmeværende, mor og frivillig fra 1950-årene og utover. Det jeg vet noe om, er hvordan det kan være å jobbe som frivillig i bestemte kontekster i dagens samfunn.



Foto 2 Fotograf: Brian Cliff.

Jeg vil imidlertid fastslå at den største forskjellen mellom da og nå er hvilken form for relasjon du inngår med dem du jobber med som frivillig, nærmere bestemt nærheten du har til dem. Det *er* forskjell på det å selge lodd og samle inn bøker eller klær for deretter å selge dem eller gi dem til noen som trenger det langt unna i enten geografisk eller sosioøkonomisk forstand, og det å utvikle en aktivitet sammen med dem aktiviteten er ment for. Da sitter en i samme rom, ser hverandre i øyehøyde, og lytter til andres argumentasjon. Kunnskapen om og erfaringen med målgruppen som kreves av frivillige i dag, er en helt annen enn før. Jeg lurer på om det er dette som utgjør profesjonaliteten til en frivillig. Å sammenstille begrepene frivillig og profesjonell kan riktignok i utgangspunktet synes som en selvmotsigelse; det kan imidlertid tolkes som at en har visse kunnskaper og erfaringer som frivillig, som en benytter seg av også i en profesjonell kontekst, eller i en kontekst der en i større grad ønsker å profesjonalisere de som jobber frivillig. Noen ganger har jeg lurt på om jeg burde ha jobbet som barne- og

ungdomsarbeider i det profesjonelle arbeidslivet for å kunne jobbe som frivillig på Forandringshuset. Da ville jeg ha visst mer om hvordan jeg skal reagere på hendelser og hva det betyr å være i øyehøyde med ungdom fra nærmiljøet mitt. Det kan være utfordrende å være frivillig når en må gå på kurs først, høre power-point-foredrag og sette seg inn i organisasjonens «etos» på en måte som gjør at en kan omsette det i handlinger i det frivillige arbeidet etterpå. All kursingen gjør at frivilligheten i større grad blir profesjonalisert, noe som betyr at organisasjonene har større faglige forventninger til dugnadsinnsatsen i 2022 enn tidligere.

I den neste delen skal jeg fortsette å undersøke forutsetningene for relasjonalt og hva det betyr å være frivillig – også i andre sammenhenger og kontekster. Jeg undrer på om det er slik at en noen ganger driver med frivillig arbeid uten at en er bevisst på det i gjerningsøyeblikket. I noen tilfeller er det kanskje bare en del av livet?

2. GAVE, SIRKULARITET OG PERSONLIG INVESTERING

I forbindelse med prosjektet mitt på studiet ved Association Marcel Hicter, gjorde jeg et feltopphold i Sápmi i mai 2021. Sápmi er det geografiske området av Norge, Sverige, Finland og det nordvestre hjørnet av Russland (Kolahalvøya), som tradisjonelt og historisk har vært samenes bosetningsområde. Under oppholdet mitt gjorde jeg kortere eller lengre stopp i Máze (Masi), Guovdageaidnu (Kautokeino), Kárášjohka (Karasjok), Vuonnabahta (Varangerbotn) og Ceavccageadje (Mortensnes).

Om du som leser dette er nysgjerrig på begrepet urfolk, samer som urfolk og lover og ratifiserte internasjonale konvensjoner, anbefaler jeg deg å lese artikkelen til Wille (2017). Gjennomgående i artikkelen min bruker jeg begrepet urfolk om samer, ikke minoritet. Urfolk er beskyttet av særegne rettigheter til landområder og tradisjonelle ressurser; de har for eksempel rett til å praktisere og gjenopplive sine kulturelle skikker og tradisjoner. Minoriteter er ikke beskyttet i samme grad. Se også FNs erklæring om urfolks rettigheter, som ble vedtatt av FNs generalforsamling i 2007. Nå som denne kunnskapen er etablert, kan jeg fortsette å fortelle om forskningsarbeidet mitt.

Jeg visste at jeg trengte å snakke med folk hvis jeg skulle fortsette å jobbe med samisk kunst og kultur i et sirkumpolart perspektiv etter prosjektet Samisk i Den kulturelle skolesekken i perioden 2018 – 2020. Skrivebordsarbeidet fra hjemmekontoret under koronapandemien skapte

lite fremdrift og jeg ønsket å reise til Sápmi for å treffe førstehåndskilder og åpne opp nye relasjoner. Jeg ønsket kort og godt dypere kunnskap.

Tolkningen min av arbeidet til Shawn Wilson og det han skriver om «relationality» (Wilson, 2008) og hvilken betydning det har hatt for valgene jeg har tatt, er forklaringen på at jeg tok kontakt med de samiske fagpersonene og akademikerne og andre jeg hadde hatt en god dialog med i jobben min i Kulturtanken i en fireårs periode. I del tre går jeg mer i dybden på hva «relationality» har betydd for meg, og hva en kapasitet som professor emerita Asta Mitkijá Balto har tilført arbeidet. Det som Shawn Wilson kaller «relational accountability» har stor betydning i en urfolkssammenheng, for det handler ikke bare om relasjonalitet, eller relasjoner. De relasjonene skal også bære preg av en gjensidig ansvarlighet der en blir forvalter av delt felles kunnskap gjennom samtaler og samvær. I tilfellet mitt betyr det at jeg står ansvarlig overfor Balto og forvaltningen av den kunnskapen hun har delt med meg, hvilke elementer jeg velger å vektlegge, og ikke minst hvordan jeg velger å formidle dette tankegodset videre, blant annet i en artikkel som denne.

Balto står på sin side ansvarlig overfor dem som har delt med henne opp igjennom livet, både i familiesammenheng, under studier og gjennom erfaringer hun har gjort. I forlengelsen av dette kan vi tenke at du som leser denne artikkelen, også er en del av denne ansvarligheten; det vil si hvordan du velger å omtale dette tankegodset eller ta det videre i arbeidet ditt.

Eldre mennesker – «elders» på engelsk

La meg starte med noen eldre mennesker i Sápmi, og knytte deres form for frivillighet til et begrep som *gave*. Det fordrer at vi aller først stopper opp ved det internasjonale begrepet *elders*. I mange sammenhenger kan vi lese om «elders», og vi forstår intuitivt at i den norske oversettelsen, eldre, dreier seg om personer med en viss alder som kan se tilbake på et langt liv. I et urfolkssamfunn ser en gjerne natur og menneske i et holistisk perspektiv, og her benyttes begrepet «elders» i tillegg for å beskrive personer som er spesielt kunnskapsrike, som har spesifikke ferdigheter om naturforhold og -fenomener, tradisjonskultur og spiritualitet, som har en respektert posisjon i samfunnet (ofte referert til som *community* i engelskspråklig litteratur), og som folk kan søke råd og visdom hos. De eldre er tradisjonsbærere, og kunnskapen og ferdighetene de bærer med seg, har blitt overført gjennom en rekke av eldre gjennom tidene. Det er en historisk og kulturell kontekst



Foto 3 Fotograf: Stine Marje Vars, Arvu Design.

og tradisjon rundt «elders», og de kan *velge* å føre kunnskapen videre til personer de anser som verdige mottakere og ansvarlige forvaltere. Dette er tillitsbasert. Det er denne handlingen med videreføring jeg kobler til begrepene frivillighet og gave i denne artikkelen.

De forskningssamtalene jeg hadde med flere «eldre» samer i Guovda-geaidnu og Kárášjohka i mai 2021, tolker jeg som deres gave til meg. I

tillegg til Asta Mitkijá Balto ga Láilá Somby Sandvik, Karen Anne Buljo, Biret Ristin Sara, Heiken Ante Bongo og Inga Ravna Eira av sin tid, kunnskap og åpenhet, og de aksepterte å inngå i en form for relasjonalitet med meg. Yngre fagpersoner, som Marit Mikkelsdatter Eira Murud, gjorde noe tilsvarende. De delte oppveksthistoriene sine med meg og kommenterte hendelser som hadde skjedd med dem helt frem til i dag, slik at jeg lettere kunne forstå nåtiden. Samtalene fant sted enten hjemme hos dem eller på den hytta jeg hadde leid. I de fleste tilfellene hadde de tilberedt samisk mat; de ønsket med andre ord å snakke om samiske livsforhold og oppvekstvilkår samtidig som vi spiste samisk mat sammen. De hadde forberedt seg godt, og dette er samtaler jeg aldri kommer til å glemme. Hvordan kan jeg forstå dette som noe annet enn en gave? Jeg mener at tid er en gave en gir andre i dagens samfunn, der nettopp knapphet på tid er så prekært – selv for noen av de pensjonerte «elders». Vi kan videre tenke at gaver som består av tid, ikke bare er noe en gir til møter og samtaler med andre, men at det også er noe en gir seg selv. Dermed er denne gaven noe begge parter gir til seg selv og hverandre.

Jeg mener ikke å underkommunisere at samtalene også kan sees som en form for relasjonell aktivisme; det ville være å nedvurdere de «elders» jeg snakket med. De kan også ha hatt mål og intensjoner ved å inngå i forskningssamtaler av denne typen, for eksempel at jeg skal ta kunnskapen med meg og formidle den i ulike fora, noe som vil øke muligheten for at samiske spørsmål settes på dagsorden i stadig nye sammenhenger.

Det var interessant å legge merke til noe annet som skjedde underveis i disse samtalene: På et eller annet tidspunkt fikk jeg et behov til å dele noe tilbake fra mitt eget liv. Åpenheten deres fikk meg til å åpne opp. Denne oppriktigheten – og egeninvesteringen i tid og innsats som gikk begge veier, skapte spesielle møter som bar preg av gjensidighet til tross for at det var jeg som fikk mest, etter det jeg kan forstå.

Marcel Mauss og Gaven

Når en skriver om begrepene gave og relasjonalitet, er det vanskelig ikke å nevne den franske sosiologen Marcel Mauss. Han skrev essayet *Gaven. Utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn* (Mauss, 1925/1995). Dette er snart hundre år siden, og verden har gjennomgått voldsomme endringer siden den gang. I *Gaven* beskriver Mauss hvordan han i flere såkalte «arkaiske» samfunn observerte hvordan en utveksler gaver; en var nødt til å gi og

ikke minst forpliktet til å ta imot, og dette var et avgjørende organisatorisk prinsipp i samfunnet. I det samme essayet kritiserte han utilitaristiske og individualistiske trekk ved sitt samtidige samfunn. I forordet til den norske 1995-utgaven av boken skriver Thomas Hylland Eriksen:

De grunnleggende ideene i Gaven er enkle. En ytelse (gave, tjeneste) må møtes med en gjenytelse, med mindre mottakeren skal havne i en skamfull og uverdigg posisjon vis-à-vis giveren. Når han ikke gir gjenytelsen umiddelbart (og det er ofte obligatorisk å vente med gjenytelsen), stifter man en diffus gjeld til giveren, som før eller siden må innfris. Utveksling av gaver skaper på denne og andre måter sosiale forpliktelser og varige bånd mellom partene. Det finnes ingen gratis gaver. Det vet alle i vår type samfunn som har mottatt en litt for flott julegave fra en onkel de liker dårlig.

Gaveteorien utfordret

Gaver, gjensidighet og sirkularitet er svært viktige verdier når en skriver om relasjonalt i et urfolksperspektiv. Likevel er det ikke så sjablongmessig. Flere forskere har kommentert og til dels tilbakevist gaveteorien ved å understreke at en i mange tilfeller også gir gaver til folk som kommer utenfra den etniske gruppen, og at det å gi inkluderer alle relasjoner, både til mennesker, naturen og det åndelige. Slik sett ønsker de å se på gaveteorien ut fra et urfolksperspektiv, der blant annet forventningen om den økonomiske egenskapen ved «tilbakebetalingen» ikke er utgangspunktet (Kuokkanen, 2007, Kramvig, 2015 og Balto, 2020). Kramvig (2015) skriver:

The Sámi gift-exchange systems have a kind of openness that allows people to enter them without being seen as the same as others. Equality created by the gift tends to be seen as more important than the equality viewed as sameness. The gift makes it possible for strangers to be integrated and positioned in the local contexts, despite any differences the stranger might exhibit.

I denne sammenhengen må vi også inkludere den viktige *verddet*-institusjonen i Sápmi. Den er et eksempel på en livsform der samiske reindrifts-eiere og folk bosatt langs flyttruten og ute ved kysten sto i en nær relasjon til hverandre gjennom en årssyklus, nesten som slektskap. Her var det

snakk om gaver og en gjensidighet mellom nordmenn, samer og kvener, som gikk generasjoner tilbake i tid (Kramvig, 2015). Verddet-relasjonene praktiseres ennå i dag.

Når det gjelder feltoppholdet mitt i Sápmi, gir det følgende utslag: Når «elders» gir meg tid, kunnskap og åpenhet i gave og jeg tar det imot, forplikter jeg meg til å forvalte det på en respektfull måte. Videre må jeg gi noe tilbake en eller annen gang. Hva kan det være i vårt moderne og globaliserte samfunn? Jeg lurte på om denne artikkelen kan være et bidrag; jeg skriver om kunnskapen og tankegodset deres, og det kan bidra til å gjøre kunnskapen kjent i en større kontekst, men innenfor rammer som forhåpentlig viser respekt for den. Jeg tolker det slik at denne artikkelen kan sees i sammenheng med «relational accountability», som jeg skriver om i begynnelsen av del to. Jeg står i en takknemlighetsrelasjon; det jeg skylder kan ikke lett kvitteres ut, men inngår i en ansvarlig bygging og opprettholdelse av relasjoner.

3. INTERMEDIARIES, BROBYGGERE OG OVERSETTERE

Frivilligheten i prosjektet mitt må understrekes; «elders» ble ikke tvunget til å snakke med meg. Det var i alle fall ikke intensjonen min. I et urfolksperspektiv tar dessuten frivillig arbeid, dugnadsinnsats eller hva en velger å kalle det, en litt annen form. Innsatsen som «elders» gjorde for meg, ble gjort med godt hjerte; de ønsket å dele med meg, slik at jeg kan forstå samisk kulturhistorie og samiske samfunnsforhold bedre og formidle innholdet videre. Sett fra deres side tok de kanskje en risiko ved å møte meg; de kunne jo ikke vite hva jeg kom til å gjøre i etterkant. Jeg tror de hadde følt at risikoen var større hvis jeg ikke hadde gått via «mellommenn» (Wilson, 2008: 105 – 106). I alle tilfellene ble jeg enten introdusert via felles kjente – eller jeg kjente personen fra før – for eksempel Asta Mitkijá Balto. Jeg hadde kort og godt ikke fått tilgang til disse gode samtalerne hvis det ikke hadde vært for felles kjente. Ifølge Wilson kjennetegner det urfolksmetodikk å gå via personer som kan fungere som en brobygger mellom ulike mennesker og grupper. Det er en måte å oppnå tilgang til kunnskap på ved at en nøster opp navn på relevante personer og blir introdusert. Da kan samtalen få en sosial ramme. I tillegg kan en brobygger gjøre det litt lettere for ressurspersonene å takke nei, ettersom han eller hun slipper å gjøre det direkte overfor den som søker kunnskapen. Å si nei kan være vanskelig for mange, selv om det er en helt ærlig sak. En brobygger vil

samtidig gjøre det enklere for den som spør; det kan føles intimiderende og grenseoverskridende å spørre personen direkte om kunnskap og tid. Den visuelle kunstneren Carol Kane, som er basert i Nord-Irland, sa noe lignende i en samtale: «Who is guiding you in? Who will walk with you, introduce you? Make an entry via someone». Hun mente at inngangen via en brobygger er det tillitvekkende aspektet ved relasjonelt arbeid, og at det tar tid. Uten tillit kan en ikke forvente at det kan skje forsoning (Kane, 2021).

Brobyggerens motivasjon

Brobyggeren er særlig viktig sett i lys av Norges tidligere – og mange vil si pågående – kolonisering og fornorskning av det samiske folk. Jeg har vært bevisst på at mange forskere og studenter som har kommet før meg til Sápmi, har hentet ut det de trengte, og gått videre i sine akademiske karrierer helt andre steder – og i verste fall har forårsaket skade for dem som ble «forsket på». Begrepet «what's in it for them» (se Nina Simon, 2016 om «what's in it for everyone» og relevans) var ikke en del av vokabularet til disse forskerne i det hele tatt. Det er en av grunnene til at det var noen som takket nei til å delta i samtaler med meg i forbindelse med prosjektet mitt. Det var de selvsagt i sin fulle rett til. Jeg kunne føle og høre aversjonene deres gjennom epost eller på telefon, og jeg ble skamfull over i det hele tatt å sette dem i en situasjon der de måtte velge om de ville snakke med meg eller ikke. Det hele ble flaut.

«Elders» som aksepterte samtalene med meg, og som jeg står i en takknemlighetsrelasjon til, gjør at jeg tenker litt annerledes om frivillighet og frivillig arbeid enn for ett års tid siden. Nå ønsker jeg å utvide perspektivet og inkludere begreper som gave, tid, kunnskap og sirkularitet. Frivillighetspraksisen jeg belyser i prosjektet mitt, er nemlig en del av et viktig forsoningsarbeid mellom storsamfunnet og urfolkssamfunnet. Hvis mange nok fra urfolkssamfunnet orker å gå den ekstra mila enda en gang, og hvis mange nok fra storsamfunnet er villige til å aktivt lytte og ikke minst handle deretter – kan det bety noe for hvordan samfunnsutviklingen går i Norge og Sápmi. Alles små og store bidrag kan hjelpe til med å justere bildet og yte rettferdighet overfor historien ved å la flere stemmer komme til overflaten, noe som igjen kan utfordre egne overbevisninger. Dermed vil jeg påstå at denne formen for frivillighet er avgjørende for forsoningsarbeidet.

Karen O'Brien skriver om de små, men viktige skrittene i bokprosjektet *You Matter More Than You Think* (O'Brien, 2020). Hennes viktigste budskap er sosial endring og bærekraft i forbindelse med klimakriser og andre kriser vi ser i dagens samfunn, og at vi som individer har påvirkningskraft. Det særlig interessante ved prosjektet hennes, er at innholdet kan overføres også til andre sammenhenger. Hvis en har frivillighet, aktiv lytting, handling og forsoning i tankene når en leser følgende sitat, er det kanskje flere enn jeg som blir inspirert:

Quantum social change invites us to consider how each of us can and does influence both our individual and shared reality. This requires a continuous practice of conscious change, creative change, collaborative change, and courageous change, and a continuous inquiry into what [I/we] can do to generate a world where all life can thrive. Indeed, mattering in the moment is the essence of quantum social change (O'Brien, 2020).

Videre skriver hun følgende om begrepet «agency»:

Transformations to an equitable and thriving world will not happen through wishful thinking and hope. In fact, action and agency are essential to realizing desired outcomes and to manifest the quality and depth of changes called for in times of crisis. It is not just agency, but the quality of agency that is important when it comes to scaling transformative change (O'Brien, 2020).

O'Brien skriver altså at endringene koster oss alle sammen noe; forandring har en kostnad, både individuelt og kollektivt. Jeg vil hevde at O'Brien kan motivere storsamfunnet og urfolk til å bidra til perspektivmangfoldet vi trenger i samfunnet. Videre kan handlinger som er iverksatt av individer eller grupper for å skape sosial endring, bety at fastlåste oppfatninger blir forstyrret og utfordret. I en samtale med professor Britt Kramvig snakket hun om nettopp det å forstyrre det som er tatt for gitt: Hvordan forstyrrer en noe? Og hvordan forstyrrer en den norske fortellingen? (Kramvig, 03.07.21) Denne forstyrrelsen kan ta forskjellige former, der noen velger å bli mer aktivistiske i tilnærmingen sin til storsamfunnet. Begrepsparet frivillighet og aktivisme kommer jeg tilbake til i del åtte. Men først skal vi se at forskeren kan og bør endre seg. Hvis en ikke selv endrer seg i løpet

av forskningen, har en ikke gjort det riktig, hevder Shawn Wilson (2008). Blant andre Phiona Stanley (2020) nevner at forskningen skal benyttes til å endre noe til det bedre for flere.

4. BEGREPSENDRING – HVORDAN EN SOM STUDENT OG FORSKER OMTALER MEDMENNESKER

Det er flere grunner til at jeg har endret hvordan jeg snakker og skriver om arbeidsformen, eller metodologien, jeg bruker: både samtalerne jeg hadde med «elders» i Sápmi, teorigrunnlaget til Shawn Wilson og Karen O'Brien og NRK P2 programmet Tett på, spesielt en episode med Torjer Olsen, lederen for Senter for samiske studier ved UiT Norges arktiske universitet. Før jeg dro til Sápmi, snakket jeg om *intervjuer* – det å *intervjue* noen for å tilegne meg kunnskap. Jeg husker at jeg i en annen samtale i nord snakket om begrepet *informanter*, og hvem jeg anså for å være det, eller egentlig hvem som *ikke* var det. Jeg sammenlignet riktignok arbeidsmåten med hvordan jeg hadde utført et feltarbeid i Elfenbenskysten som en del av hovedfaget mitt i sosialantropologi tidlig på 2000-tallet (Aster, 2004), og viste til at jeg som student hadde utviklet meg voldsomt siden den gang, og at forskersituasjonen var helt annerledes.

I arbeidet mitt framover vil jeg endre måten jeg bruker begreper på. Jeg vil gå bort fra begrepet intervju, og bruke *forskningssamtale* isteden, slik Torjer Olsen er en sterk forkjemper for (Tett på, 19.06.21). Tilsvarende ønsker jeg å bytte ut begrepet informant med *forskningspartner* (ibid.). I dagens kontekst må en anerkjenne at kunnskap og erkjennelse ikke eies av noen, men skapes i relasjon til andre mennesker. En skaper mening sammen med andre, og en er likestilt. Da blir det feil å insistere på å kalle en samtaleform for intervju – som om intervjuobjektet tømmer seg for innhold, og at den som intervjuer er mottageren av innholdet og kan analyserer og formidle det uten å ta hensyn til andre. I en forskningssamtale anerkjenner begge at kunnskap bygges lag på lag, og at ingen kan kreve opphavsrett til den. Selv om det er jeg som skriver denne artikkelen, og står ansvarlig for den, står jeg på skuldrene til noen som har gått før meg, og jeg er ansvarlig overfor dem. Betrachtingene og meningene mine formes mens jeg snakker med forskningspartnerne og etterpå. Jeg anser begrepet forskningspartner som noe aktivt, positivt og likeverdig – en person som har agens. Det betyr at jeg som forsker eller student må gå frem med varsomhet, og sjekke med forskningspartnerne mine om oppfattelsen min av samtalen var riktig, og

om måten jeg formidler kunnskapen på, stemmer overens med intensjonen deres om å dele og utveksle informasjon med meg.

Meninger og kunnskap blir til i relasjon mellom forskningspartnere, blant annet gjennom forskningssamtaler, som er selve grunnlaget for urfolksmetodikk og relasjonaltet. Det betyr også at relasjonene har en egenverdi når en inngår i relasjoner og forsker sammen med andre. Dette kan studenten, jeg, bygge forskningen min på. Urfolksperspektivet bidrar til å anerkjenne at en må nedtone ideen om at forskeren er ekspert. En må med andre ord løfte frem verdien av kunnskapen til samforskeren, forskningspartneren (Wilson, 2008).

Dialog i øyehøyde

Hvis studenten og forskningspartneren har likeverdige roller eller befinner seg i øyehøyde overfor hverandre, noe som de snakker om i flere episoder av Tett på (05.06.21 og 19.06.21), betyr det at den objektive studenten ikke finnes. Det er lenge siden den objektive forskeren ble begravet, men jeg mener at det skal nevnes også i denne artikkelen. Det å bruke seg selv som en forskningspartner er ganske utbredt i en urfolkssammenheng (Wilson, 2008). Det ligger en anerkjennelse i at en er mer enn forskerrollen, for en har også andre roller – for eksempel er jeg min egen person, mor, kjæreste, nabo, kollega, venninne og styremedlem i en familiebedrift, og alle disse rollene skli en inn og ut av. Noen ganger er skillene veldig tydelige, mens de andre ganger er mer glidende. En tar i alle fall med seg tidligere erfaringer og levd liv inn i forskningen, og både valgene en foretar, og studieobjektet en tar for seg, henger sammen med hele en selv som person. Ens egen historie er med på å skape mening når en driver forskning; det har betydning for hvordan vi opplever ting, hva vi legger merke til, og hva vi tillegger *verdi*. Ideen om verdinøytralitet ble vel også begravd sammen med den objektive forskeren.

Selv om forskerens aktive rolle er blitt en forventet og selvsagt holdning til forskning i mange fagfelt, kanskje spesielt innenfor humaniora, er det ikke lenge siden det var helt annerledes. Tidligere skulle en ikke skrive seg selv inn i forskningslitteraturen en produserte. Jeg trenger ikke å gå lenger enn 20 år tilbake i tid, da jeg utførte feltarbeidet i Elfenbenskysten. Jeg ble selvsagt pålagt å skrive et utførlig metodekapittel, og forskningsetikk og etterrettelighet var kjente og brukte begreper – ikke bare på skrivebordet, men også i praksis. I tillegg arrangerte vi en Fagkritisk dag for sosialan-

tropologifaget med jevne mellomrom. Likevel er tidene og konteksten annerledes i 2022. Ved århundreskiftet ble vi lært opp til å anonymisere «informantene», som er et begrep jeg her velger å sette i hermetegn med referanse til Torjer Olsen (Tett på, 19.06.21). Anonymiseringen skulle beskytte personene det gjaldt, og i konteksten jeg skrev i den gang, ble det gjort i beste mening. Men det er faktisk det motsatte av det Shawn Wilson (2008: 115 – 116) hevder når han snakker om et urfolksparadigme og synet på forskning som råder innenfor dette. Han hevder at det å *ikke* nevne forskningspartnere/dialogpartnere ved navn blir etisk feil. Han diskuterer imidlertid at en bør gjøre andre valg ved private uttalelser, men er samtidig tydelig på at den kunnskapen en forsker tilegner seg gjennom samtaler, bør kunne spores tilbake til navngitte personer der det er mulig. I 2022 er det en større forventning om at en er bevisst sitt faglige og personlige utgangspunkt og hvilke tilbøyeligheter en har.

Et eksempel er Solveig Korum, som i disputasen sin ved Universitetet i Agder i juni 2021 fikk svært gode skussmål for å ha vært bevisst egen posisjonering (Korum, 2020). Studieobjektet hennes er det globale sør og utvalgte institusjoners og NGO-ers samarbeidsprosjekter med Rikskonsertene.

Doktorgradsarbeidet til Korum har krevd kritisk selv-analyse, som også kalles for kritisk autoetnografi (Stanley, 2020). Det å yte rettferdighet overfor organisasjoner, enkeltmennesker, andre forskere og konteksten var avgjørende i arbeidet og metodene til Korum. Hun hadde en aktiv relasjon til forskningspartnerne sine og forhørte seg med dem underveis. Noen av dem skrev hun også vitenskapelige artikler sammen med. Slik sett fremstår arbeidet som «relational accountability» i Shawn Wilsons språkdrakt, der meningsdannelsen og formidlingen av kunnskapen gjøres i fellesskap. Likevel står Korum ansvarlig for tekstene hun selv har skrevet og formidlet på seminarer og konferanser. Videre er det forventet at hun som er forsker ved et vestlig universitet som opererer innenfor et vestlig paradigme, bidrar med en kritisk analyse av studieobjektet, noe som krever helhetstenkning, en viss avstand og evnen til å sammenligne.

5. KRITISK AUTOETNOGRAFI

Begrepet kritisk autoetnografi skal vi se nærmere på. Phiona Stanley er redaktør for antologien *Critical Autoethnography and Intercultural Learning*, som ble utgitt i 2020. Der problematiserer hun og artikkelforfatterne vest-

lige forskningsparadigmer, maktubalanse og kunnskapshierarkier innenfor flere fagfelt. De argumenterer for at academia bør åpne opp og lytte til det de kaller «subaltern voices in the field» (Stanley, 2020: 6).

Spørsmål som handler om hva forskeren observerer, hva som farger observasjonene til vedkommende, hva hen tillegger verdi, og hvordan hen formidler dette videre, hører til urfolksmetodikken som Stanley forfekter. Antologien hennes legger vekt på *kritisk* autoetnografi; flere av artikkelforfatterne er både urfolk og forsker, og målbærer en kritikk av vestlig academia. Det vestlige, hvite blikket blir tilbakevist av blant andre Michelle Bishop, som er en kamilaroi/aboriginer-akademiker fra Australia. Hun kritiserer mest av alt utdanningssystemet og troen på at vestlig kunnskap er overlegen, universell og normal. Videre kritiserer hun at den koloniale diskursen fortsatt handler om at det ikke blir stilt spørsmål ved denne maktutøvelsen – selv på universitetsnivå i et fag som læringspsykologi (ibid.: 20). Her låner hun begrepene «colonial discourse» og «apparatus of power» fra Homi Babha (i Stanley, 2020: 20). Deretter plasserer hun seg selv i sin egen kontekst og tydeliggjør at hun ikke er nøytral eller objektiv, snarere proklamerer hun sin egen subjektivitet i arbeidet sitt. Hun vil tilføre både academia og praktikere et perspektivmangfold fordi – som hun sier om utdannere/lærere: «they don't know what they don't know» (Stanley, 2020). Michelle Bishop ønsker å endre samfunnet gjennom artikkelen sin, og det svarer på det som Phiona Stanley skriver i innledningen:

(...) autoethnography has an overt political agenda: it seeks to right ethical wrongs. This is what Ellis, Adams, and Bochner (2011) mean when they ask, «How useful is the story?» and, «To what uses might the story be put?» An autoethnography may be both compelling to read and contextualized, but if it doesn't work towards making the world a better place, it is not autoethnography as such (ibid.: 11).

Stanley og Bishop m. fl. taler for tydelige og utfordrende krav til forskeren og forskningsspørsmålet; en skal *ville* noe med forskningen sin, en skal *ville* noe *for* og *med* noen. En skal rett og slett bidra til å skape verden til et bedre sted for flere. De kritiserer det vestlige paradigmat, men de er også tydelige på at de kritiserer sitt eget utgangspunkt. Det er ikke slik at «anything goes»; kritisk autoetnografi er underlagt like strenge krav til teoretisk fundament og vitenskapelighet som annen forskning. Forskjellen er at individuelle erfaringer og konteksten også får søkelys på seg, og

det forventes at forskeren er åpen og bevisst rundt dette. Det innebærer ofte at en som artikkelforfatter er nødt til å gå utenfor komfortsonen, både faglig og personlig. Det gjelder både for forskere fra majoritets- og urfolkssamfunnet. Begge gruppene driver med kritisk autoetnografi, men i et postkolonialt perspektiv er det ekstra krav til forskere fra storsamfunnet om å være lyttende og ydmyke.

Undersøk privilegiet ditt

I 1989 skrev Peggy McIntosh det mye siterte og omtalte essayet «White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack» om fordeler et menneske får basert på blant annet kjønn, etnisk identitet og sosioøkonomiske kår. I et intervju med tidsskriftet *The Atlantic* 13.05.2014 hevder hun at det ikke har skjedd vesentlige endringer på 26 år. Vi kan lese frasen «check your privilege!» flere steder på internett fremdeles i 2022, og det er folk i begge leire; noen er for og andre er imot det å sjekke sine egne privilegier. Det betyr selvsagt at privilegier i stor grad er en del av oss mennesker fremdeles, og det debatteres høylytt rundt dette, ikke minst i lys av Black Lives Matter-bevegelsen. Jeg vil hevde at kritisk autoetnografi dermed er svært relevant, aktuelt og nødvendig i akademien, kanskje mer nå enn noen gang. I denne artikkelen henviser jeg til strømningene i samfunnet i de siste årtiene når det gjelder privilegier.

Eget blikk i speilet

Så langt har jeg allerede pekt på mine egne endringer når det gjelder begrepsbruk, metode, hvordan jeg tenker om brobyggere, og hva det betyr for meg å utforske ansvarlig relasjonalitet. Når det gjelder min egen kritiske autoetnografi, bør jeg også skrive noe om det. Hva består det av, og hvorfor gjør jeg dette skrivearbeidet? Jeg fikk en forespørsel fra Tine Fristrup, redaktøren av antologien denne artikkelen er en del av, om å skrive. Det var likevel mitt ønske å vende oppmerksomheten bort fra museumsbransjen som antologien ellers handler om, og over til frivillighet og relasjonalitet sett i en annen kontekst. For min egen del handler det om et sterkt ønske om å lære mer og hente opp og intensivere relasjoner som jeg følte hadde potensiale til ytterligere erfaringsutveksling. Det har like mye med fag å gjøre som med personlig interesse. Hva betyr det å bli *kjent med andre mennesker*? Jeg ønsket å jobbe videre med innholdet i det avsluttede pros-

jektet Samisk i Den kulturelle skolesekken i perioden 2018–2020, for jeg følte at jeg hadde mer å gi.

Videre savnet jeg feltarbeidsfølelsen; jeg liker å være ute i felten og oppnå kontakt – jeg føler at jeg mestrer det. Så ja, mestringsbehov er en dimensjon ved arbeidet mitt. Det er mulig at jeg er så opptatt av dette at det forklarer egeninvesteringen min, alle timene jeg bruker på det – inkludert fritiden min – og all tankevirkksomheten og energien jeg legger i det. I tillegg involverer jeg nærmiljøet mitt. Videre har jeg et behov for å se sammenhenger, bruke ting jeg lærer og formidle videre. Det er mulig at mine egne ønsker og ambisjoner gjør at jeg for eksempel blir utålmodig. Jeg lurer på om ønsket om å se sammenhenger handler om å ville aktivere hendelser i min egen historie for å skape tilknytning til andre, aktivere min egen empati, bedre forstå andre og se nyanser i andres historie. «De andre» er i utgangspunktet fjerne fra meg, og jeg er «den andre» for dem. Ved å aktivere min egen historie som inneholder hendelser som har endret retningen for meg, har jeg noen forutsetninger som muliggjør forståelse. Men er det ambisiøst å tro at en kan forstå, er det naivt å tro på dialog, er jeg for stormannsgal som tror at *jeg* kan bidra til å skape forsoning? Jeg har som utgangspunkt at det er mulig, men det koster, spesielt sett i lys av fornorskningshistorien. Forsoning er ikke komfortabelt. Risikoen for misforståelser er allestedsnærværende, kan det synes som, og når det oppstår gnisninger kan det være ekstra utfordrende å finne tilbake til den tillitsbaserte relasjonen igjen. Som en konfliktsky person vil jeg i noen tilfeller heller holde tilbake og være ekstra varsom, enn å risikere misforståelser og frustrasjon.

Vi lever i et globalt samfunn der motpoler står hardnakket overfor hverandre, og ikke ser ut til å lytte til hva den andre parten sier. Det skaper en parallell dialog, en ikke-dialog. Jeg som enkeltindivid – enten som student, praktiker eller ansatt i offentlig sektor – prøver å utgjøre en bitteliten forskjell ved å sjekke mitt eget utgangspunkt og lytte litt ekstra når jeg blir utfordret i en samtale. I den neste delen skal jeg undersøke hva som må til for å få til reelle samtaler, med vekt på «sam». Hvordan skaper vi gjensidig tillit og et klima hvor vi deler perspektiver uten å frykte å tape ansikt? Og hvem bryr seg? Det siste spørsmålet er snedig, og jeg bruker det til tider i prosessledelse. Det har flere tolkningsmuligheter. Det kan tolkes som «hvem bryr seg om noen eller noe på en kjærlig måte?» Det kan også være noe mer nøytralt i form av «hvem har interesse av dette, hvem er interessentene her?» Et tredje alternativ er at det tolkes mer negativt,

«er det noen som bryr seg i det hele tatt?» Med dette som bakteppe kan vi nå gå løs på selve samtalepotensialet, altså fortsette å undersøke de kvalitative forutsetningene for relasjonaltet.

6. HVA KJENNETEGNER DEN GODE SAMTALEN?

Helt umiddelbart tenker jeg at den gode samtalen handler om at en sitter behagelig, at en ser ansiktet til den eller de en snakker med, at en er akkurat passe varm, at en får mulighet til å konsentrere seg om den eller de andre uten forstyrrelser, at det er en forventning om at det er tillit begge veier, og at en inntar en ja-holdning. Men ikke minst: at en er villig til å lytte til hva som blir sagt, og bygge videre på det – forløse noe i den andre og en selv. Innenfor filosofi kalles denne formen for samtalsituasjon populært for den sokratiske metode, «der den ene parten (Sokrates) virker som en fødselshjelper til motpartens tanker» (Store norske leksikon om «maievtikk»). Det dreier seg altså ikke om at noen skal vinne samtalen, men at en skal være oppbyggende og anerkjennende overfor hverandre og stille de gode spørsmålene. Jeg jobbet i flere år i Rikskonsertene og da benyttet vi tidvis den sokratiske metode i forbindelse med prosjektevaluering. Vi hadde blitt inspirert av Radiodokumentaren i NRK, som gjennom en årrekke hadde jobbet etter noe utradisjonelle metoder, og som fortsatt lever gode dager både som podkast og direkte på P2 (Journalisten, 2005).

Denne formen for samtale krever at en starter med et åpent sinn, og at en er bevisst på sitt eget nærvær. For en *virker* alltid, en kan ikke slå av hverken egne følelser, tanker eller kroppsspråk. Hvis en er bevisst på at en alltid virker, kan en også gå med på at en dermed alltid virker på andre og påvirker andre. Det er et krevende stykke arbeid i en tid der vi ofte har forutinntatte holdninger eller meninger, og der vi ikke har tid til å virkelig lytte – lytte til argumenter eller perspektiver som enten er nye eller krevende for oss.

Hvis vi setter dette inn i en samisk sammenheng, blir det interessant. Den gode samtalen handler om språk, oppfattelse, tolkning og fortolkning. Det samiske språket er et verbspråk sammenlignet med for eksempel norsk. Hvordan en bygger opp språket rundt verbdannelse, gir et vell av muligheter på samisk. Som Harald Gaski og Sverre-Egil Knutsen Duolljá skriver:

Samisk er et verbalt språk i den betydningen at det som kommunikasjonsmiddel er opptatt av verbet, av bevegelse. Fordi man fra stammen av ordet kan avlede flere betydningsendrende og presiserende endelser, gir språket muligheter for nærmest uendelige variasjoner i for eksempel beskrivelsen av bevegelser» (Store norske leksikon om «samisk»).

For den som er interessert i hvordan dette kan gi seg utslag, gjennomgår forfatterne verbet *njuikut*, som betyr «å hoppe», der de viser variasjonsmangfoldet til akkurat dette ene verbet (ibid.).

Siden det samiske språket er satt sammen av ord som i så stor grad handler om å gjøre noe, er dette noe vi skal ta med oss videre. Det å skape en bevegelse eller utføre en handling kan i denne sammenhengen bety at den gode samtalen bærer preg av bevegelse i tillegg. Ikke at en nødvendigvis skal bevege kroppen, men at en kanskje skal bevege *noe*.

Kaffedrikking som sosial hendelse og relasjonalitet

Hvis du blir bedt på en *káfestallan*, betyr det at dere skal drikke kaffe sammen, og skape en kontekst for det. Begrepet er språklig satt sammen av to ord, *káfe* og *stallan*. *Stallan* er en verbendelse, som indikerer den aktiviteten dere skal gjøre sammen mens dere drikker kaffen, det er en bevegelse der. Det er noe mer enn «kaffepause» på norsk, som ville bli en noe fattig oversettelse uten den kulturelle konteksten. *Káfestallan* er en sosial hendelse og et kulturelt fenomen i en samisk kontekst (se Fredriksen, 2018 og 2021 og Kolbu og Wuolab, 2018 for mer om *káfestallan* i ulike samiske situasjoner).

Den sosiale hendelsen *káfestallan* kan kanskje dermed sees på som den samiske motparten til den sokratiske metode. Begge deler kan oppfattes som å tilrettelegge for den uformelle samtalen der en forløser den andres potensiale ved å lytte og stille gode spørsmål. Det å drikke kaffe i den kulturelle konteksten som *káfestallan* utgjør, muliggjør den uformelle samtalen fordi en tilbringer hyggelig tid sammen. Samtalen blir iscenesatt innenfor en samisk kontekst, og det gjør at deltagerne føler seg ivaretatt; en møter et medmenneske, ikke en rolle eller posisjon.

Det er ikke sikkert at det er kaffen i seg selv som er det viktigste. Målet er at en skal invitere til *ovttastallan*, «sosialt samvær», og bruke tid på hverandre. Igjen ser vi verbaliseringen i språket: *ovttas* betyr «sammen».

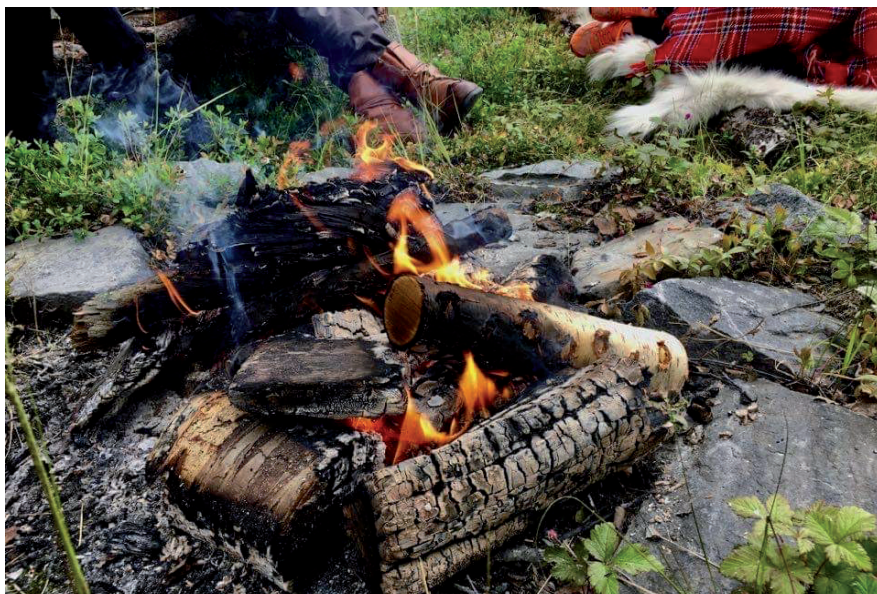


Foto 4 Fotograf: Asta Mitkijá Balto.

Et annet eksempel er *dolastallan*. *Dola* (nominativ *dolla*) betyr «ild», «bål» eller «gnist» på nordsamisk, og i en samisk kontekst er dette med og former *ovttastallan*, altså sosialt samvær. Nedenfor skal vi se om dette uformelle fenomenet i noen tilfeller kan være med og skape endringer i samfunnet i retning av forsoning.

Dette med kaffedrikking kjenner vi riktignok igjen fra det norske storsamfunnet, der det å stikke innom naboen for en kaffe er både uforpliktende og hyggelig. Kaffe kan være så mange ting: en hyggelig prat, en oppdatering på hvordan det går i livet vårt, en innledende samtale som kan åpne opp for en dypere utveksling eller også et faglig samarbeid. Det å ta en kaffe blir også brukt innenfor academia for å sonde terrenget for et mulig faglig partnerskap og for å teste ut uferdige ideer. Samtidig fungerer kaffepausen som et sosialt lim i samfunnet fordi den er mer enn småprat og trivialiteter. Kaffen kan med andre ord anvendes overalt og med høyst ulike formål.

Det er kanskje alle disse måtene å drikke kaffe på og grunnene til å gjøre det som gjorde at begrepet *káfestallan* fascinerte meg. I noen tilfeller vil

initiativtageren til sammenkomsten kanskje ha spesifikke ønsker for hva samtalen skal handle om, og hvilken retning den skal gå i. Som tittelen til denne artikkelen indikerer, kan den helt uformelle og ikke minst frivillige samtalen kanskje også få et element av forsoning mellom deltagerne. Asta Mitkijá Balto og hennes banebrytende arbeid sammen med Rauna Kuokkanen ved Lapplands Universitet i Rovaniemi i Finland, argumenterer for dette (Kuokkanen og Balto, publiseringsklar artikkel). De undersøker om det finnes muligheter for å etablere en dialog om temaer som oppfattes som kontroversielle, og som i utgangspunktet faktisk skiller deltagerne fra hverandre, sett i lys av at *káfestallan* er et kjent fenomen i en samisk kontekst og konnoterer trygghet og tillit.

I en samtale Balto og jeg hadde hjemme hos henne i Fárpenjárga i Kárášjohka understreket hun at det både med og via samtaler handler om å skape nye forståelser, kunnskap og en forsoning. Til tross for at en kanskje ikke blir helt enige, er samtaleformen i seg selv forsonende, og den bidrar til refleksjon. I beste fall ser en at en har felles mål, men at en må investere for å komme nærmere hverandre. Dette er *relationality* og samisk metodologi. Her bidrar deltagerne ved å gå den ekstra mila og tørre å stå i ubehaget. Balto understreker at slike samtaler skal være basert på frivillig deltagelse, og at temaet skal være kjent på forhånd. Dermed kan en velge å delta med dette som utgangspunkt.

Tradisjons- og kulturoverføring

Hvis det er *dolastallan* det er snakk om, vil deltagerne kanskje også helle litt kaffe rundt bålkanen for å vise at en takker for å få være der. En gjør det for å huske på at en ikke er i den fysiske verdenen alene, og for å ta vare på det spirituelle som finnes i området (Balto, publiseringsklar artikkel i 2021/22). Gjennom denne symbolske handlingen får eldre deltagere samtidig innviet de yngre og andre som eventuelt ikke har lært det ennå, i en kulturell og religiøs kunnskap som er viktig å videreføre. I samisk kosmologi er de kvinnelige hjelperne *Sáráhkká*, *Uksáhkká* og *Juksáhkká* forbundet med fruktbarhet, graviditet og fødsel, og de holder til på og under marka, ved bålet (*árran*), «ildsted», «arnested» i gammen (*goahti*) eller i lavoen (*lávvu*). Disse hjelperne våker over naturen og menneskene, og det er derfor avgjørende med deres velsignelse når mennesker samles på stedet og kanskje også setter seg fore å ta opp kontroversielle temaer i dialog rundt bålet. Det er også viktig at symbolske handlinger blir utført

på en respektfull måte. I vestlig, norsk språkdrakt kaller en gjerne disse hjelperne for gudinner, men hvis en ser nærmere på de tre navnene deres, har alle *-áhkká* som endelse. *Áhkká* betyr «hustru», «kone» eller «gemalinne» på nordsamisk, så *Sáráhkka*, *Uksáhkka* og *Juksáhkka* er *áhkkáer* som samer ber om beskyttelse fra når det gjelder barnas oppvekst, helse og trivsel; at de skal bli sterke og greie seg her i livet (Balto, 2017).

Selv om både kaffepausen og *káfestallan* er basert på frivillig deltagelse og forekommer i flere ulike kontekster, er det forskjeller mellom de to fenomenene når det gjelder bruken av disse sosiale hendelsene. Det er en forskjell mellom en kaffepause og det å invitere til *káfestallan*. Sistnevnte har en annen status og har et sterkere preg av å være både en rituell og en uformell samværsform. Hvis en tenker på *káfestallan* som en form for sosialt samvær og seremoni, kan en assosiere dette med hvordan (ur)folk i andre deler av verden praktiserer en noe tilsvarende kulturell sammenkomst. For eksempel er etiopisk kaffe verdenskjent, og den er forbundet med høy kvalitet også her i Norge. Men selv om vi enkelt kan kjøpe etiopisk kaffe både på Rema 1000 og Kaffebrenneriet, er det kanskje de færreste som er klar over kaffens posisjon og betydning i Etiopia og blant etiopisk diaspora. I forbindelse med arbeidet mitt med Rikskonsertenes barnefestival Barnas verdensdager tok jeg og mange andre festivaldeltagere del i etiopiske kaffeseremonier. Seremonien er ikke gjort i en håndvending; den krever tid, ferdigheter og oppmerksomhet fra den kvinnen som tilbereder og serverer kaffen. Det er visse regler som skal følges, utstyr som skal benyttes og ferske kaffebønner som skal forberedes, ristes og males. Noen ganger serveres det lyst brød – som en slags kake ved siden av – eller popkorn. Lindsey Goodwin skriver om dette på nettsiden thespruceeats.com:

Kaffeseremonien anses å være den viktigste sosiale anledningen i mange landsbyer, og det er et tegn på respekt og vennskap å bli invitert til en kaffeseremoni. Gjester i en seremoni kan diskutere emner som politikk, fellesskap og sladder. Det er også rikelig med ros til seremonienes utøver og bryggene hun produserer (Goodwin 04.11.19, min oversettelse).

Både kaffeseremonien i Etiopia og *káfestallan* i Sápmi er en investering i tid, mennesker og relasjoner. Fenomenene kan åpne opp for samtaler av høyst ulik karakter, alt fra sladder til politikk og samfunnsutvikling. Begge seremoniene foregår i en kulturell kontekst og er forbundet med

åndelighet og tradisjoner fra langt tilbake i tid. Begge er preget av frivillighet og invitasjon, og begge har potensiale til å bety noe mer enn det å konsumere kaffen.

I den neste delen skal jeg undersøke dette med frivillighet og «frivillighet». Jeg ønsker å undersøke aksene frivillighet – aktivisme fordi det i en samisk sammenheng er mange kunstnere og kulturarbeidere som navigerer langs denne aksene. Vi skal blant annet se at en musiker som Frode Fjellheim gjør ulike kunstneriske avveininger avhengig av hvilket publikum han har foran seg.

7. FRIVILLIG ELLER TVANGSMESSIG FRIVILLIGHET?

I 2018 holdt musiker Frode Fjellheim et innlegg under Nasjonens Stemmer, Kulturtankens og samarbeidspartneres konferanse om samisk innhold i Den kulturelle skolesekken (DKS). Konferansen ble avholdt på Sametinget i Kárášjohka, og Fjellheim snakket om det å turnere og presentere samisk innhold gjennom ulike kunstneriske produksjoner i DKS. Han snakket om det åpenbare forskjellige utgangspunktet han har som kunstner når han turnerer i samiske forvaltningsområder, sammenlignet med når han turnerer i områder som ikke har en like stor samisk bosetning, for eksempel sør i landet. De ulike utgangspunktene gjør at han tilpasser konsertene eller forestillingene til elevpublikummet. Formidlingen og det kunstneriske innholdet blir noe ulikt i de forskjellige geografiske områdene, fortalte han fra scenen (Fjellheim, 2018 og samtale 07.07.21).

Kunnskapsnivået blant elevene er så forskjellig, og det gir lite mening å starte på et nivå der elevene ikke klarer å følge med i konserten, eller ikke skjønner hva det blir snakket om – til tross for at det kommuniseres på norsk. Der kunstneren må starte med å fortelle hva en same er, blir opplevelsen annerledes enn der for forståelsen blant elevene er så stor at de nesten er «insidere». De sistnevnte kan gå rett inn i historiefortellingen og oppleve gjenkjennelse og fellesskap. Fjellheim understreker imidlertid at kunnskapen om samisk kunst, kultur og samfunnsforhold kan være mangelfull selv blant den samiske befolkningen. Dette skyldes fornorskningen, der samer i flere generasjoner har mistet historiene, fortellertradisjonen og ikke minst språket, i det hele tatt samisk *kultur*. Dermed kan en ikke gå ut fra et tydelig skille mellom nord og sør når det gjelder kunnskap; en må heller se an publikummet ved hver enkelt skole i forbindelse med turneer i regi av for eksempel DKS.



Foto 5 Fotograf: Eivind Stuevold, NRK

Det er verdt å merke seg at en kunstner som Frode Fjellheim skulle ønske at «samisk innhold» var en naturlig del innenfor flere ulike produksjoner, og at denne delen ikke hadde trengt å bli flagget som nettopp samisk. Han mener at det samiske ikke hadde trengt å bli kategorisert eller talt opp i en rapport på slutten av året, men at en kunne ha brukt elementer fra samisk kultur for å uttrykke noe annet. Han sammenligner dette med «blind casting» i teaterbransjen, der en melaninrik person kan spille hvilke en som helst rolle ut fra vedkommendes profesjonelle bakgrunn og evner. Noe av grunnen til at han har dette ønsket, er en opplevelse av at måten begrepene og retorikken rundt «samisk innhold» brukes på, ikke alltid er like inkluderende. Fjellheim mener at det kan bidra til å opprettholde en vi/dem-språkbruk. Videre påpeker han at kunnskapen om det samiske riktignok er så mangelfull – også innen Sápmi – at en likevel må forklare ting (Fjellheim, samtale 07.07.21).

Kunstnere som forsoningsarbeidere?

Jeg mener ikke å verdsette de ulike opplevelsene og forståelseshorizontene som noe mer og mindre bra, jeg peker på at dette er noe som Fjellheim og andre kunstnere må ta hensyn til og navigere innenfor. Da kan en videre betrakte det som at han gjør en «frivillig» innsats når han kommuniserer helt grunnleggende trekk ved samisk kultur, levesett og verdensbilde til storsamfunnets elever – og faktisk også samiske elever. Spørsmålet vi da må stille oss, er: Er dette oppgaven til samiske kunstnere på turné? De er først og fremst eksperter på kunsten sin, men blir satt i situasjoner hvor de kanskje først og fremst må være brobyggere og «kommunikatører» – altså forsoningsarbeidere? Solveig Korum skriver om begrepet «harmony» på Sri Lanka, der hun understreker at forsoning mellom folkegrupper med ulik maktposisjon i samfunnet ikke enkelt kan oppnås bare ved at de er representert gjennom band på festivaler og lignende kulturmønstringer. Snarere krever det at en bruker tid, at en møtes gjentatte ganger, og at en investerer seg selv i relasjonen (Korum, 2020: 235–249).

Denne tvangsmessige frivilligheten – eller kanskje det er bedre å forstå den som *dugnadsinnsatsen* – blant samiske kunstnere og kulturarbeidere i dagens Norge vil jeg hevde er et problem. Opplæringssektoren blir dermed en viktig arena både for å legge til rette for gode møter mellom elever og kunstnere, og for ordinær undervisning av samiske forhold. Harald Gaski, samisk professor og forfatter, nevner dette når han snakker om Nils-Aslak Valkeapääs forfatter- og kunstnerskap; siden det ikke undervises noe særlig i samisk på skolen – selv ikke for samiske barn – blir hjemmet så viktig som tradisjonsbærer (Tett på, 29.05.21). Gaski sier at det på grunn av fornorskningen er mange samer som ikke leser og skriver samisk. Derfor er det viktig ikke minst for dem at samiske lærebøker og litteratur oversettes til norsk, slik at de kan tilegne seg kunnskapen og tenkningen som ligger i poesien og kunsten til størrelser som Valkeapää og forfatter Johan Turi (ibid.).

Frøde Fjellheim er én av mange dyktige samiske utøvere som gjør nettopp dette: en ekstraordinær innsats for elever i norsk skole. I likhet med samtalen jeg hadde med «elders» i mai 2021, ser vi at det er mange samiske enkeltpersoner som får en oversetterfunksjon i det norske samfunnet – uten egentlig å ha bedt om det. Det er heller ikke sikkert at de har lyst til det, eller at de føler at de kan bære ansvaret. Slike situasjoner kan oppleves som kinkige av noen, mens andre tar et aktivt valg og drar ut på

turné med DKS og andre oppdragsgivere for å vise kunsten sin og bidra til samfunnsopplysning. Noen drar også for å drive aktivisme.

8. Aktivisme som eneste utvei i et presset Sápmi – hva skjer når relasjonalt og forsoning synes umulig?

Frivillig arbeid, eller dugnadsarbeid, kan for noen samiske kunstnere og kulturarbeidere være former for sosial interaksjon som virker for lite samfunnsbevegende. De mener at det ikke holder å gå en «vanlig» byråkratisk-politisk vei eller satse på en «vanlig» kunstnerisk karriere – når Sápmi fremdeles får mindre enn de har rett på i mange politiske, økologiske og kulturelle saker. Blant andre Maxida Mäarak har et tydelig aktivistisk preg. I tillegg til et sterkt låtmateriale har hun også et budskap til publikum, spesielt til ungdom (Marked for Musikk, 2020). Hun snakker om å ta avstand fra urett, ikke forbruke mer enn en trenger, og å ta vare på naturressursene (se Balto 2020 om deling av fisk som ressurs, og «det å oppføre seg som ansvarlige mennesker»).

Musikeren Sofia Jannok fra den svenske siden av Sápmi uttaler at motsetningen mellom det å være utøvende kunstner og det å være aktivist ikke finnes for en samisk utøver (Jannok, 24.04.21). Hun hevder videre at urfolk kan uttrykke seg i dagens samfunn og benytte ytringsfriheten sin og andre demokratiske rettigheter på lik linje med andre fra storsamfunnet, men at det krever at noen *lytter* i den andre enden (ibid.) (Se også Korum 2021: 210 om musikk som er tett knyttet til en pågående konflikt i en palestinsk case, der hun bruker begrepet «music as resistance»).

Videre analyserer Jannok at hun ikke har noe valg; som kunstner forholder hun seg til det omkringliggende samfunnet, politiske rammer og folkeopinionen, og hun ønsker å bidra til økt bevissthet i majoritetsbefolkningen rundt samiske forhold. Og mer enn det. Hun *krever* økt bevissthet og vil utfordre vedtatte sannheter og rette opp feil som har blitt begått av myndighetene.

Den samiske tilstedeværelsen har blitt skrevet ut av historiebøkene, kanskje spesielt på grunn av nasjonsbyggingen etter at Norge, Sverige og Finland fikk sin selvstendighet og nasjonalstatenes grenser etter hvert ble trukket. I Norge ble bondesamfunnet og dets interesser trukket frem som det foretrukne og «det norske» (Bjørklund, 2020).

Historieskrivingen

Her må jeg legge til en kort parentes og ta et steg innom historien om Norge og formidlingen av denne. Hvem som skriver historien, og hvem som velger ut hva elever skal lære om på skolen, er koblet til et maktperspektiv; den som har definisjonsmakt over utvalget, skaper store konsekvenser for ettertiden. I en norsk sammenheng har det medført en fornorskningshistorie. Som vi så tidligere i artikkelen, pekte Frode Fjellheim på at fornorskningen i mange samiske områder var så «vellykket» at samer tapte både språk og kultur (Fjellheim, 2018 og samtale 07.07.21). Til dags dato er det et mindretall av norske samer som faktisk behersker et samisk språk (Balto, 2017: 31).

Historien om makten til å definere hvem som kort og godt kom først – nomadiske samer eller fastboende bønder – startet blant andre med professor Yngvar Nielsen og hans «fremrykkingsteori». Ivar Bjørklund, professor emeritus ved UiT Norges arktiske universitet, skriver:

Det grelleste eksempelet på hvordan etablert definisjonsmakt og dermed rettsforståelse kunne få ødeleggende konsekvenser, er Høyesteretts adaptering av professor Yngvar Nielsens «fremrykkingsteori» i 1893. Som historiker, unionstilhenger og bestyrer ved Etnografisk museum, satte Nielsen dagsorden for mye av samfunnsdebatten på slutten av 1800-tallet. (...) Hans synspunkter, som i dag fremstår som klart rasistiske, ble umiddelbart omfavnet av myndigheter og rettsvesen (Bjørklund, 2020).

Mattis Danielsen, arkeolog og lærer på Røros, sier i et intervju (Tett på, 03.04.21) at han ser at historien som blir fortalt fra sørsamiske områder, er basert på manglende kunnskap, fordommer og til dels historiske misforståelser som har opphav i tidligere forskere. Han påpeker at dette har ført til konflikter helt frem til i dag, og i mange tilfeller har de endt i rettssaker (ibid.). Samiske kulturminner er vanskelige å oppdage for det utrente øyet, og han hevder at studenter selv på universitetsnivå til dags dato ikke lærer slike ferdigheter. Å lokalisere slike typer kulturminner krever en kulturell kompetanse, og han har selv har bidratt til å dokumentere sørsamisk bosetning som er datert godt over 1000 år tilbake i tid; fra 768 – 890 e. Kr. (begynnelsen av vikingtiden). Dette ble bevist med C14-datering av en tuft. Dette skaper en mer utfyllende historie, sier Danielsen (ibid.).

Mange forskere fra ulike fagkretser, med og uten urfolksbakgrunn, har i den senere tid bidratt til å endre denne seiglivede oppfatningen av his-

torien¹. Behovet for å rette opp historiske fremstillinger er stort blant urfolk verden over. Urfolk lever i utsatte områder med stort press fra de omkringliggende storsamfunnene, og historiske fakta om tradisjonell bruk av områder blir ofte ikke tatt hensyn til. Som vi så over, formulerer Phiona Stanley denne maktubalansen og viljen til å gjøre noe med det som «to right ethical wrongs» i forbindelse med autoetnografisk arbeid (Stanley, 2021: 11). Men sitatet ovenfor kan etter min mening vel så godt anvendes på arbeidet med historisk «oppretting».

Aktivism – «artivism»?

Den historiske maktubalansen og storsamfunnets bruk av definisjonsmakt ligger som et bakteppe når vi nå går tilbake til kunstnere og kulturarbeidere i dagens Sápmi, der skillet mellom kunstnerisk praksis, aktivisme og politisk arbeid vaskes ut. Den kautokeinobaserte kunstneren Máret Ánne Sara beskriver dette fenomenet godt når hun snakker om sin egen karrieremessige og personlige utvikling i Tett på (26.06.21). Der sier hun at hun som journalist følte at hun ikke nådde godt nok ut med budskapet sitt, og at hun som ansatt heller ikke var fri nok til å gjøre det. Derfor sa hun opp journalistjobben og startet som kunstner – eller *fortsatte* som kunstner. Hun ville benytte ytringsfriheten sin på andre arenaer, blant annet i nasjonale og internasjonale medier, folkevalgte organer og i rettsaler. Ikke minst har hun presentert kunsten sin på nasjonale og internasjonale visningsarenaer der hun har gjort bruk av tradisjonelle samiske materialer. Máret Ánne Sara uttaler:

Jeg har egentlig vært litt irritert for at jeg aldri har hatt luksusen med å bare kose meg med kreativitet. At det alltid har vært en kamp, at du må liksom jobbe med ting som er så akutte og store (ibid.).

Videre forklarer hun at kunsten for henne fungerer som en ventil; utfordringene med reindriftsnæringen blir mer overkommelige ved å kanalisere

1 Sverre Fjellheim, Astrid Dankertsen, Lars Ivar Hansen, Bjørnar Olsen, Håkon Hermanstrand, Harald Gaski, Astri Andresen, Bjørg Evjen, Teemu Ryymin, Steinar Pedersen, Jukka Nyysönen, Ketil Zachariassen, Mathias Danbolt m.fl. Det er åpenbart at ikke alle bidragsytere og samfunnsendrerere er nevnt her, så jeg oppfordrer deg som leser å søke kunnskap der det finnes viktig fagkompetanse, for eksempel UiT Norges arktiske universitet, Senter for samiske studier og Samisk Høgskole i Kautokeino.

energien og frustrasjonen ut i kunsten. Som Carol Kane uttrykker det fra sitt arbeidssted i Nord-Irland:

One can air out sorrow and grief in arts and crafts. Art can help, can breathe life into a situation. Keeping your hands busy prevents you from thinking in circles all the time (Kane, 2021).

Og Máret Ánne Sara når ut med denne metoden og gjør kampen kjent, for eksempel gjennom kunstinstallasjonen *Pile o'Sápmi* (Sara, 2016). Samtidig forbereder hun sin egen deltagelse på Veneziabiennalen i 2022, der den nordiske paviljongen i sin helhet blir omgjort til en samisk paviljong (KUNST, 2021). I dette arbeidet fortsetter hun med tradisjonelle samiske materialer, denne gangen med magesekker fra rein, som hun skal rense og presentere på helt nye måter. Hun kommenterer:

Et estetisk vakkert organ, men også en metafor på hvordan abstrakte opplevelser kan manifestere seg fysisk i kroppen. Hvordan alle prosessene og erfaringene setter spor (Tett på, 26.06.21).

En kunstner som Máret Ánne Sara er som vi ser, alltid aktiv og alltid aktivist – hun vil alltid endre noe. Også når målgruppen er ungdom – som hun vil nå og bevisstgjøre gjennom litteraturen – tar hun opp potensielt sett konfliktfylte temaer. I ungdomsromanen *Mellom verdener* bygges det en crossbane for motorsykler på et reinbeiteområde, og i tillegg skjuler det seg vesener, eahapáraš, fra ånde verdenen der. Ungdomsromanen er full av spenning og moderne vendinger og språk, men den er bygd på samiske fortellinger om fenomenet eahapáraš (Sara, 2013). Se også Anne Merete Gaups kortfilm, *Eahapáraš* (Gaup, 2011).

Begrepet «artivism» er et begrep som en del kunstnere selv velger å bruke om kunsten sin. Kunstnerne Jenni Laiti og Outi Pieski fra den finske siden av Sápmi står bak prosjektet Ovdavázzit / Forewalkers, og Laiti forklarer: «Noen vil se på dette som kunst, andre som aktivisme, atter andre som aktivisme, det er litt vanskelig å definere og plassere helt tydelig». Ifølge kunstnerne skyldes dette at det er en anarkistisk arbeidsform (Laiti og Pieski, 2016). Laiti definerer seg ikke først og fremst som en kunstner, men som aktivist. Pieski understreker materialvalget som de gjorde: både samiske tradisjonsmaterialer og nærområdets materialer. Med dette vil de vise at nord ikke bare er fylt med et tomt «wilderness», men er et kulturlandskap der folk bor og lever og har sin historie og sitt livsgrunnlag (ibid.). Sápmi

er et aktivt sted der det ikke bare er for storsamfunnet og komme og ta seg til rette. Jeg tolker Pieskis og Laitis utsagn som at sporene i naturen kanskje ikke er så synlige for det utrente øyet, som vi så over, men at det bare betyr at myndighetene må skaffe seg «trente» øyne.

En donquijotisk kamp mot vindmøllene

Siden 80-årene og Alta-saken med Folkeaksjonen mot utbyggingen av Alta-Kautokeinovassdraget i perioden 1978–1982 har samiske aktører vunnet en del rettigheter som er skrevet inn i nasjonalt og internasjonalt lovverk. Sametinget ble etablert i 1989, Norge ratifiserte FNs urfolkskonvensjon i 1990 (ILO nr. 169), og norske myndigheter sammen med Sametinget deltok aktivt i arbeidet med FNs erklæring om urfolks rettigheter i 2007. Den kulturelle infrastrukturen er dessuten mye større nå, noe de unge samiske kunstnerne benytter seg av. Dette bidrar til politikutforming. Den kollektive samfunnsbyggingen som Alta-saken førte med seg, har således skapt mange positive konsekvenser.

Likevel er det på mange måter opptil flere og samtidige Alta-saker når vi skriver 2022. Det er ikke kun vannkraft som norske myndigheter ønsker å hente ut fra Sápmi; flere typer naturressurser er under press (Naturvernforbundet, 2018 og 2021). Når livsgrunnlaget er i ferd med å forsvinne, fisken forsvinner fra lakseelva, dambygging står i fare for å drukne bygder, vindkraftanlegg og gruveselskaper lager veier på kryss og tvers i traseer for reinflytting, og livet til mange samer tilbringes i rettssaler, er det ikke til å undres over at frivillig arbeid, eller dugnad, går over til å ta en annen form.

Kunstneren Elle Márjá Eira og teatersjef Cecilia Persson ved Åarjelhsaemien Teatere / Sydsamisk teater beskriver noen av konsekvensene inngrepene i tradisjonelle samiske beite- og flyttområder har for livsgrunnlaget til rein-driftsutøvere og andre som lever av naturen (SPOR, 2021). De hevder at norske myndigheters iver etter å gjennomføre det grønne skiftet har ført til fortgang i utbyggingssaker og aksept for konsesjonstildelinger til tross for lokale og nasjonale protester. På Øyfjellet i Nordland har inngrepene startet for å etablere Norges største vindkraftanlegg, som består av over 70 vindmøller – Jillen-Njaarke reinbeitedistrikt – og området blir sterkt berørt. Lederen i reinbeitedistriktet, Torstein Appfjell, kaller vindkraftutbyggingen for «grønn kolonisering» (NRK, 2020).

Disse naturinngrepene har ført til at Cecilia Persson er i gang med å lage teater-trilogien *Biegke Biehteme*, «vindens svik», som utspiller seg i



Foto 6 Fotograf: privat.

et mytiske landskap med det grønne skiftet som bakteppe. Verket skal fremføres i åpningsperioden av Bodø2024 – Bodø er valgt til europeisk kulturhovedstad i 2024.

Elle Márjá Eira skapte dokumentarfilmen *Ealát*, som på norsk betyr «liv», «flokk» eller «beite» (Eira, 2021). Filmen står for seg selv rent filmteknisk og utmerker seg som et kunstnerisk, poetisk bidrag til mange av filmene som ellers blir produsert i Norge. Men innholdet og valget av tema gjør at filmen i tillegg kan sees på som aktivisme: Eira følger sin egen reindriftsfamilie gjennom forskjellige årstider og dokumenterer hvordan klimaendringer fører til «låste beiter» for reinen. Et ustabilt, endret klima der været veksler mellom store og små nedbørmengder og kalde og varme dager selv på vinteren fører til at beitene fryser til. Reineierne måtte for første gang i familiehistorien føre reinen med innkjøpt fôr i løpet av vinteren 2020/21. Dette er et hardtslående kunstnerisk arbeid som snakker både til hjertet og hjernen til publikum. Vi ser det samme i Eiras kortfilm *The Sámi Have Rights / Samene har rett* fra 2019. I omtalen av denne kan vi lese:

It's about our rights and survival of reindeer husbandry. Many reindeer herders have to go to court to defend their reindeer herding pastures and land. In order for us to discuss this, we must also look back at the Sámi history (Eira, 2019).

Sápmis naturressurser og ønsket om å få tilgang til dem skaper konflikter også i Tanavassdraget. I 2017 ble Ellos Deatnu-bevegelsen («leve Tanaelva») opprettet, en aksjonsgruppe som består av norske og finske samer. I samarbeid med kunstaktivistgruppen The Moratorium Office, som ble startet av Jenni Laiti, Niilas Holmberg og Beaska Niilas, erklærte de et moratorium på øya Čearretsuolu, som ligger på den norske siden av elva. Dette var en protest mot Norge og Finlands avtale om laksefiske i Tanaelva. Aktivistene etablerte en leir på øya sommeren 2017 for å øke bevisstheten om det de oppfattet som skjevheter i forbindelse med rettigheter til laksefisket. Installasjonen - Rájáacummá / Grensekyss - (2017–2018) besto av store skilt som ble satt opp flere steder langs Tanaelva, og inkluderer verselinjer som *gažaldat eana, vástádus eana* («spørsmålet er land, svaret er land») og *váldit dušše maid dárbbáša* («ta bare det som behøves») (Danbolt, 2020, mine oversettelser). Saken var fremdeles aktuell sommeren 2021, da norske og finske myndigheter satte ned et totalforbud mot fiske i hele sesongen. Konflikten har grupperinger på begge sider, der lokalbefolkningen står på den ene siden og nasjonale myndigheter på den andre. Historiker og laksefisker Steinar Pedersen mener at det er en klar sammenheng mellom hvordan norske myndigheter har forvaltet elva, og konsekvensene en ser i dag: «Lokalbefolkningen har jo forvaltet elva i tusenvis av år, og de har kunnskapen til det. De vet også hvordan predatorer påvirker laksebestanden», uttalte han til NRK (NRK, 2021).

9. GENERASJONSSKIFTE

I likhet med Alta-saken i 70- og 80-årene står samiske interesseorganisasjoner sammen med natur- og miljøvernorganisasjoner i mange tilfeller også i dag. Likevel er det et sprik i hvordan miljø- og klimaforkjempere prioriterer i de ulike konfliktene. Ett eksempel er sjødeponiet for gruveavfall i Repparfjord i Hammerfest kommune. Der har gruveselskapet Nussir ASA fått tillatelse til å kvitte seg med avfall i fjorden, og Miljøstiftelsen Bellona har tatt til orde for at dette er det beste alternativet. På den andre siden mener samiske og andre miljøaktivister at dette ikke er tilfellet. Musikeren

Ella Marie Hætta Isaksen har spesielt engasjert seg i denne saken sammen med Finnmark Natur og Ungdom (NRK, 2021b).

Dette viser altså at det igjen er en ny kampsak – en ny leir og en ny aksjonsisme og «artivisme». Sametinget har engasjert seg sterkt i denne saken gjennom en årrekke, noe den avtroppende sametingspresidenten uttrykte her:

Sametinget har ikke gitt sin tilslutning til dette vedtaket, og jeg ser det som et av de alvorligste angrepene på samisk kultur og næringsutøvelse siden vedtaket om utbygging av Altavassdraget, sier sametingspresident Aili Keskitalo (NSR) i en pressemelding (NRK, 2019).

Disse kampene og aksjonsformene er utmattende for de involverte, og de strekker seg ut i tid – ofte over flere år. For kunstnere og kulturarbeidere som opererer i dette feltet, fremstår det som en akse. På den ene siden kan en snakke om frivillig arbeid, og på den andre dreier det seg om en *kamp* der en er villig til å begå sivil ulydighet.

Disse «Alta-aksjonene» i flertall gjør at oppmerksomheten nødvendigvis er spredt utover på de ulike sakene; det er ikke én stor, samlende, samfunnsendrende mønstring en må sette seg inn i, ei heller én form for ressursutnyttelse med tilhørende teknologi en må kunne noe om. De ulike utbyggingene og planene er så mange at det skaper fragmenterte grupperinger; én enkelt person kan ikke stå i alle kampene samtidig, slik at en tvinges til å velge hvor engasjementet skal få utløp. Det skaper «klynger» av aktivistisk arbeid i ulike geografiske områder.

Til gjengjeld har for eksempel et begrep som *bærekraft* blitt viktigere og viktigere, og flere aktører bruker begrepet i de ulike konfliktene. Under denne fanen kan helt ulike aktører samles i dialogen om økonomisk, miljømessig og sosiokulturell bærekraft. Samtidig kan demokratiseringen av media og kommunikasjon gjennom sosiale medier gjøre at en lettere kan dele budskap og kunnskap med hverandre på tvers av samfunnslag og bakgrunn. Slik sett kan en tenke at dagens kamper likevel ikke er fullt så fragmentariske. I tiden som kommer, kunne det vært relevant å vie mer oppmerksomhet til bærekraftsdimensjonen og dens samlende potensiale i urfolks kamper, spesielt sett i lys av FNs klimarapport fra august 2021.

AVSLUTNING

I denne artikkelen har utgangspunktet mitt vært at jeg oppfatter frivillighet som noe relasjonelt. En er frivillig, eller dugnadsarbeider, *overfor* noe(n). Jeg har forsøkt å undersøke de kvalitative forutsetningene for relasjonalitet, der jeg har brukt eksempler fra både majoritets- og urfolkssamfunnet og møtet mellom dem. Jeg har pekt på ulike måter å forstå begrepet frivillighet på i et historisk perspektiv og har argumentert for at måten folk har engasjert seg på, har endret seg – fra mindre til mer relasjonelt og fra mindre til mer egeninvestering og sosial medskapning. Videre har jeg sett på det relasjonelle som en gave en gir andre og til *møtet*. I forlengelsen av dette har jeg undersøkt gaveteorien mer spesifikt i et urfolksperspektiv. Brobyggerrollen ble viktig i dette perspektivet, der den som blir introdusert, får et relasjonelt ansvar overfor brobyggeren.

Dette førte meg videre til begrepsendringer innenfor metodologi, særlig i akademisk forskning innenfor humaniora og samfunnsvitenskapelige fag. Vi så at forskningssamtaler, forskningsspartnere og kritisk autoetnografi blir viktige begreper i det videre arbeidet for min egen del, men at mange forskere har drevet med det i mange år allerede. Denne arbeidsmetoden fordrer at en legger til rette for at den gode samtalen kan finne sted, og at en er åpen om sitt eget ståsted. I beste fall bidrar det til å skape forsoning mellom storsamfunn og urfolk. I den andre halvdel av artikkelen utforsket jeg relasjonalitet og frivillighet med tanke på samiske kunstnere og kulturarbeidere. Jeg beskrev det som en akse. I den ene enden var det frivillig deling av informasjon, eventuelt «frivillig» opplysningsarbeid. Videre på aksene fant vi aktivisme, «artivism», og i den andre enden var det kamp og situasjoner der en er villig til å bryte loven. Da kan vi si at på den ene siden inngår en relasjonalitet og utveksling, mens en på den andre opplever at relasjonalitet og dermed forsoning kommer til kort eller synes umulig.

REFERANSER

- Association Marcel Hicter (2021). <http://fondation-hicter.org/en/> (sjekket 08.07.21).
- Aster, Bente (2004). The «terrible» child from Treichville. Musical lives in Abidjan, Côte d'Ivoire. Hovedfagsoppgave i sosialantropologi, Universitetet i Oslo.
- Balto, Asta Mitkijá (2017). Kulturveileder for arbeid med samiske pasienter og pårørende. I samarbeid med Utviklingssenter for sykehjemstjenester til den samiske befolkningen/Sámi álmoga buhcciidruokto ovddidanguovddáš.
- Balto, Asta Mitkijá (2020). «Basuhit, filosoferet ja láhttet olmmožin. Consecrating, Philosophizing and «Olmmožin eallit», behaving like a responsible human being.» I forbindelse med Synnøve Persens kunstutstilling «Bassibáikkat – Sacred Sites» på Sámi Dáiddaguovddáš /Samisk senter for samtidskunst, 21.11-2020-07.02.2021
- Balto, Asta Mitkijá (publiseringsklar artikkel i 2021/22). «A Giisá for Formation in the Sámi Community.» I Qummut Qukirial: Mobilizing Circumpolar Indigenous Cultural Heritage.
- Bishop, Michelle (2020). «Epistemological Violence and Indigenous Autoethnographies». I Critical Autoethnography and Intercultural Learning. Emerging Voices.
- Bjørklund, Ivar (2020). «Om historieforskning og den meningsbærende klasse.» Kronikk i dagsavisen Ságat, 24.11.2020.
- Cerebral Parese-foreningen (2021). <https://www.cp.no/> (sjekket 02.08.21).
- Children's International Summer Villages, CISV (2021). <https://cisv.org/> (sjekket 02.07.21).
- Danbolt, Mathias (2020, 15.05). «Ind i Friktionen». I det nordiske kunstidsskriftet Kunstkritikk.
- Eira, Elle Márja., Persson, Cecilia., Korum, Solveig., og Aster, Bente (2021). Podkasten SPOR – om kulturarv i DKS, episode 09.06.21, «FNs Bærekraftsmål – er alle hørt?» <https://www.podpage.com/spor-kulturarv-i-dks/>.
- Eira, Elle Márja (2021). Ealát. Sáhkkon AS og Davás Film AS. Artistens nettside: www.ellemarja.com.

- Eira, Elle Márja (2019). The Sami Have Rights/Samene har rett. Sáhkkon AS og Davás Film AS. Artistens nettside: www.ellemarja.com.
- Ellos Deatnu! Leve Tanaleva! (2021). <https://ellosdeatnu.wordpress.com/> (sjekket 05.08.21).
- Fjellheim, Frode. Innlegg under Nasjonens stemmer i april 2018 og samtale 07.07.21.
- FNs erklæring om urfolks rettigheter (selve erklæringen). <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/urfolkryddemappe/fns-erklaring-om-urfolks-rettigheter1/id629670/>.
- FNs erklæring om urfolks rettigheter; bakgrunn og informasjon på [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no). <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/samepolitikk/internasjonalt-urfolksarbeid/fns-erklaring-om-urfolks-rettigheter/id87024/>.
- Forandringshuset. <http://forandringshuset.no/>.
- Fredriksen, Lill Tove (2018). «Connecting siidaguoibmi». Manus til konferansen WIREC i august 2018 ved Sámi allaskuvla/Samisk Høygkole. WIREC: World Indigenous Research and Education Conferences nettside: <https://wirec2018.weebly.com/>.
- Fredriksen, Lill Tove (2021). «Over en hvetebackstkaffe», upublisert manus om káfestallan, særlig med referanse til Jovnna-Ánde Vests romantrilogi Árbbolaččat.
- Frivillighet Norge (2021). www.frivillighetnorge.no (sjekket 14.12.21).
- Gaup, Anne Merete (2011). Eahapáraš, Kautokeino Film AS.
- Goodwin, Lindsey (2019). www.thespruceeats.com (sjekket 12.12.21).
- Horst, Cindy og Erdal, Marta Bivand (2018). «Co-Creating Knowledge. Creative collaborations between researchers, artists, policymakers and practitioners». PRIO POLICY BRIEF.
- Inner Wheel (2021). <https://www.internationalinnerwheel.org> (sjekket 02.07.21).
- Jannok, Sofia (21.04.21). Livesending i regi av nettpublikasjonen om norsk musikkliv, Ballade og Riksscenen – den nasjonale scenen for folkemusikk og folkedans.
- Journalisten (2005, 04.03). «Radioens Rolls Royce». <https://journalisten.no/radioens-rolls-royce/217702> Dokumentarserien er også utgitt i bokform av NRK. Dagsrevyen og er skrevet av forfatter Lars-Helge Myklebust: Radioens Rolls-Royce (2009).

- Kane, Carol. Samtale (2021). Samtale 14.05. Visuell artist, fasilitator, fredsbygger og forsoner. Artistens nettside: <http://www.carolekane.com/>.
- Kolbu, Chris og Wuolab, Anne (2018). «Saami Coffee Culture». I Gerald Roche, Hiroshi Maruyama og Åsa Virdi Kroik (red.), *Indigenous Efflorescence. Beyond Revitalisation in Sápmi and Ainu Mosir*.
- Korum, Solveig (2020). *Music in International Development: The Experience of Concerts Norway (2000–2018)*. Doktorgradsavhandling ved Universitetet i Agder.
- Kramvig, Britt (2015). «Gifts of Dreams. Connecting to Sámi Epistemic Practice». Kapittel 9 i B. Miller (red.) *Traditional Sami Health and Healing Practices* (s. 183-209). Edmonton: Polynya Press / University of Alberta Press.
- Kramvig, Britt (2021, 03.07). Forskningssamtale.
- Kuokkanen, Rauna (2007). «Reshaping the university: responsibility, indigenous epistemes, and the logic of the gift». UBC Press.
- Kuokkanen, Rauna (samisk navn: Jovvna Jon Ánne Kirstte Rávdná) og Balto, Asta Mitkijá (samisk navn: Bekkun Hánnu Asta Mitkija). Publiseringssklar artikkel: «Ovttastallan: mo duostut hástalusaid ja ovddidit buresveadjima sámeservodagas?».
- KUNST (2021). Utgave 1.
- Laiti, Jenni og Pieski, Outi (2016). Kunstprosjektet Forewalkers, i Art II Biennale 2016: Poetics of the Material. Produsert av Kulttuurikauppila Art Centre. www.kulttuurikauppila.fi. Video med kunstnerpresentasjon: https://www.youtube.com/watch?v=dZbd9_jKQ8A&t=260s.
- Naturvernforbundet (2018). «Ingen vindindustri i reinens leveområder!». <https://naturvernforbundet.no/uttalelser-fra-styrende-organer/landsstyreuttalelse-ingen-vindindustri-i-reinens-leveomrader-article38200-2128.html>.
- Naturvernforbundet (2021). Om Repparfjorden. <https://naturvernforbundet.no/repparfjord/> (sjekket 05.08.21).
- Mauss, Marcel (1925/1995). Gaven. Utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn. Forord av Thomas Hylland Eriksen i utgaven fra 1995.
- Märak, Maxida (2020). Opptreden under Marked for Musikk i Larvik i oktober 2020.

- McIntosh, Peggy (1989). «White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack». First appeared in Peace and Freedom Magazine, July/August 1989, pp. 10-12, a publication of the Women's International League for Peace and Freedom, Philadelphia, PA.
- Miljøstiftelsen Bellona (2021). <https://bellona.no/>.
- Naturvernforbundet (2021). www.naturvernforbundet.no (sjekket 04.08.21).
- Naturvernforbundet (2018). Landsstyreuttalelse. <https://naturvernforbundet.no/uttalelser-fra-styrende-organer/landsstyreuttalelse-ingen-vindindustri-i-reinens-leveomrader-article38200-2128.html>.
- NRK (2020, 21.09). «Samlet til kamp mot grønn kolonisering». <https://www.nrk.no/sapmi/samlet-til-kamp-mot-gronn-kolonisering-1.15168540>.
- NRK (2019, 29.11). «Avviste klage fra naturvernerne – nå kan Nussir starte opp driften». <https://www.nrk.no/sapmi/nussir-med-driftskonsesjon--na-kan-de-starte-opp-driften-1.14801021>.
- NRK (2021a, 10.04). «Historiker: - En stor skandale innen naturforvaltning». <https://www.nrk.no/sapmi/-dette-er-en-stor-skandale-innen-naturforvaltning-1.15450232> (sjekket 05.08.21).
- NRK (2019, 19.02). «Bellona om Nussir: Strengt krav – en av verdens reneste gruver». <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/bellona-om-nussir--strengt-krav--og-en-av-verdens-reneste-gruver-1.14437762>.
- NRK (2021b, 23.06). «Ella Marie: - Jeg hadde gått i fengsel for denne saken». <https://www.nrk.no/sapmi/ella-marie--jeg-hadde-gatt-i-fengsel-for-denne-saken-1.15546645>.
- O'Brien, Karen (2020). You Matter More Than You Think, online-versjonen av bokprosjekt (2020). Nettside: <https://www.youmattermorethanyouthink.com/> (sjekket 06.07.21).
- Rotary (2021). <https://www.rotary.org/en> (sjekket 02.07.21).
- Sara, Máret Anne (2016). Kunstinstallasjonen Pile o' Sápmi. Nettside: <http://www.pileosapmi.com/>.
- Sara, Máret Anne (2017). Presentasjon av Sara som kunstner under Documenta 14. <https://www.documenta14.de/en/artists/13491/maret-anne-sara>.
- Sara, Máret Anne. Kunstnerens nettside: www.maretannesara.com.
- Sara, Máret Anne (2013). Mellom verdener.

- Simon, Nina (2016). *The Art of Relevance*.
- Stanley, Phiona (2020). *Critical Autoethnography and Intercultural Learning. Emerging Voices*. Stanley, Phiona (2021). Samtale på Teams, 20.05.21.
- Store norske leksikon (2021). Om maievtikk: [https://snl.no/maievtikk - filosofi](https://snl.no/maievtikk-filosofi).
- Store norske leksikon (2021). «Samisk». Harald Gaski og Svenn-Egil Knutsen Duolljá om samisk språk: <https://snl.no/samisk> (sjekket 02.08.21).
- Statistisk sentralbyrå (2020). Satellittregnskap for frivillig sektor 2020. Nettside: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/nordmenn-legger-ned-frivillig-innsats-verdt-78-milliarder>
- Wilson, Shawn (2008). *Research is Ceremony. Indigenous Research Methods*.
- Tett på (2021). Radioprogram på NRK P2. Episoder med Mattis Danielsen (03.04.21), Liv Østmo og Johan Henrik Buljo (08.05.21), Harald Gaski (29.05.21), Johs. Korsmo (05.06.21), Torjer Olsen (19.06.21) og Máret Anne Sára (26.06.21).
- John, Arit (2014, 13.05). «What the Origin of ‘Check Your Privilege’ Tells Us About Today’s Privilege Debates», artikkel i The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/politics/archive/2014/05/what-the-origin-of-check-your-privilege-tells-us-about-todays-privilege-debates/370795/>.
- Wille, Petter (2017, 16.02). «Samene er urfolk». Advokatbladet. <http://www.advokatbladet.no/2017/02/samene-er-urfolk/> (sjekket 09.08.21).

Andre ressurser

- I Elsa Laulas fotspor*, en podkastserie av Eva Marie Fjellheim, Ingrid Fadnes, Astrid Fadnes og Susanne Normann.
- Henie Onstad Kunstsenter og Nordnorsk kunstsenter (2020). *Nils-Aslak Valkeapää/Áillohaš*. Kontur forlag.
- Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken i Norge: www.kulturtanken.no.
- Lávnu*, podkast-serie fra Fefo, med blant andre Marit Mikkelsdatter Eira Murud.

NRKs side med flere saker om utbyggingen av Øyfjellet i Nordland: <https://www.nrk.no/emne/oyfjellet-wind-1.14990293> (sjekket 05.08.21).

Samisk i DKS 2018-2020: <https://www.kulturtanken.no/den-kulturelle-skolesekken/samisk/>.

Ut i naturen med HUMAN: hvordan takle din økosorg, podkast av journalist Ingerid Salvesen, med filosof Arne Johan Vetlesen og forfatter Inga Ravna Eira.

ANN SIRI HEGSETH GARBERG

PROFESJONALISERT FRIVILLIGHET BLANT NORSKE MUSEER

(PEER-REVIEWED)

En rapport fra Telemarkforskning fra 2020, viser at det er en ambivalent holdning til frivilliges innsats i norske museer:

«Frivilligheten er viktig og uviktig, tidkrevende og besparende, prioritert og nedprioritert. Noen kaller det et «tveegget sverd». Det er uansett et arbeid som oppfattes som ressurskrevende, dersom det skal gi de gevinster som ønskes»¹

En del norske museumsledere mener frivillighet står i motsetning til den profesjonalitet som kreves av museene etter Museumsreformen². Reformen var et statlig initiativ for å redusere antall museumsenheter ved å

1 Hylland. Løkka, Hjemland, Kleppe (2020): s.86

2 St. meld. 22 (1999-2000): s.8

samle museer i konsoliderte enheter, som igjen kunne danne et nasjonalt museumsnettverk. Hensikten var å styrke museene faglig og økonomisk. Men bildet er sammensatt, noe også Kulturdepartementet påpeker i museumsmeldingen «Musea og samfunnet»,³ og undersøkelser fra *Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor* referert til i samme melding, viser at museene jevnt over er svært positive til det frivillige arbeidet og legger til rette for dette.⁴ Innenfor et museologisk paradigme der praksiser som deltakelse, medvirkning og inkludering inngår, vil det å samarbeide med frivillige være en av flere muligheter for museene til å fylle sin samfunnsrolle på.

I stedet for å fremstille frivillighet og profesjonalitet som en dikotomi, vil jeg i denne artikkelen drøfte hvordan museenes arbeid med frivillige kan profesjonaliseres, slik man har profesjonalisert andre deler av museumsdriften de siste tiårene.

Artikkelen tar utgangspunkt i undersøkelser som ser på frivillighet både fra de museumsansattes og de frivilliges perspektiv. Empirien er hentet fra en egen undersøkelse fra 2012 fra to norske friluftsmuseer⁵, samt undersøkelser gjort i de nordiske frivillighetsprosjektene «Pride, Joy and Surplus Value» og «Level Up» i perioden 2015 -2018.⁶ I tillegg vil jeg bruke forskningsrapporter og aktuell litteratur om frivillighet i museer.

Jeg ser først på hvilke følger museumsreformen har hatt for frivilligheten i norske museer, hvem de frivillige er og hva deres motivasjon er. Deretter vil jeg drøfte begrunnelser norske museer gir for å ha frivillige eller ikke og viser hvordan modeller fra Graham J. Dover⁷ og Kirsten Holmes⁸ kan benyttes til å forklare museenes valg og syn på frivillighet.

For å profesjonalisere arbeidet med frivillige, vil jeg hevde at museene trenger økt kunnskap og bevissthet omkring frivillighet. Til slutt i artikkelen vil jeg drøfte hvordan norske museer kan bli mer profesjonelle i sitt arbeid med frivillige, hva de kan lære av utenlandske museer som har kommet langt i dette arbeidet og hvilke erfaringer som kan overføres til norsk praksis.

3 Meld. St. 23 (2020–2021): s.33f

4 Meld. St.23 (2020–2021): s.98

5 Garberg (2012): Frivillige i friluftsmuseer

6 Christidou/Hansen (2015) og Hildebrandt(2018)

7 Dover (2010)

8 Holmes (2007)



Foto 1 Frivillige i hagegruppa anlegger urtehage på Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum

HVA ER EN FRIVILLIG?

Ifølge ordboka er det å være frivillig å «stille sin arbeidskraft til rådighet for organisert idealistisk, *ulønnet* virksomhet». ⁹ I en forståelse av frivillighet er derfor begrepene lønnet versus ulønnet sentralt, der den lønnete betraktes som profesjonell og den ulønnete som amatør. Forholdet profesjonell/amatør som ett aspekt i diskusjonen for eller mot frivillige kommer jeg tilbake til.

I Norge settes ofte et likhetstegn mellom venneforeninger og frivillige. En tydeligere begrepsbruk hadde vært fornuftig for å unngå misforståelser, da venneforeninger og frivillige ikke er det samme. Denne tvetydigheten ser også ut til å prege forskningsspørsmålene til Telemarksforskning. ¹⁰ En

9 Det norske akademis ordbok <https://naob.no/ordbok/frivillighet>. Hentet 21.7.2021

10 Hylland, Løkken, Hjemdahl, Kleppe(2020): s.86ff

venne- eller medlemsforening kan ha mange medlemmer, men det betyr ikke at alle medlemmene ønsker å gjøre en frivillig arbeidsinnsats. De betaler medlemskap og benytter fordeler som gratis adgang, invitasjoner til utstillingsåpninger og rabattordninger i museumsbutikken. Venneforeningen støtter til gjengjeld museet med gaver og økonomiske bidrag, midler som de skaffer via innbetalt medlemskap. Mens de fleste museumsvenner er passive støtte-medlemmer, er frivillige å forstå som aktive venner som utfører en arbeidsinnsats.¹¹ De aktive rekrutteres derimot ofte gjennom sitt medlemskap i venneforeningen, men også gjennom kjente eller via andre lag og organisasjoner med interesse innen museets arbeidsfelt. Flere undersøkelser bekrefter dette.¹²

Britiske museer har et klart skille mellom foreninger (Friends of museum) og frivillige enkeltpersoner (Volunteers). De sistnevnte er nært knyttet til museet og administreres av en frivillighetskoordinator. Denne artikkelen handler om de aktive frivillige og ikke venneforeningene som sådan.

TEORETISKE MODELLER

I dette avsnittet vil jeg redegjøre for modeller som forskerne Graham J. Dover og Kirsten Holmes bruker for å forklare museers syn på frivillighet.

Graham J. Dover opererer med det han kaller tre logikker: Logic of Professionalism, Logic of New Public Management og Logic of Community participation.¹³ I denne artikkelen vil jeg først og fremst se på Dovers tilnærming til profesjonalitet. Dovers undersøkelse fra et kommunalt ekologi-senter i Canada er ikke nødvendigvis sammenlignbart med norske museer, men mange argumenter er lett å kjenne igjen. Det er når de tre måtene å tenke på blandes sammen, at det oppstår motsetninger i synet på frivillige, sier Dover. Nettopp de ulike synene på frivillige som støter mot hverandre og der en henter argumentasjon fra ulike måter å tenke på, er gjenkjennbart også i Norge. Sitatet innledningsvis i denne artikkelen uttrykker noe av denne ambivalensen og styrker derfor mitt poeng om viktigheten av en profesjonalisering, blant annet gjennom å være bevisst på hvorfor en ønsker å ha frivillige.

Kirsten Holmes skiller mellom en økonomimodell og en fritidsmodell. En økonomisk modell, der frivillige blir sett på som ubetalte arbeidstakere,

11 Garberg (2012)

12 Hildebrandt (2018): s.40 og Seggaard (2019): s.34.

13 Dover(2010): s.247

har dominert museer og kulturarvsinstitusjoner i Storbritannia, USA, Canada og Australia, sier Holmes.¹⁴ Ulønnnete frivillige uten kontrakt har tradisjonelt vært sett på som upålitelige og uprofesjonelle og dette har ledet til at det har vært nødvendig å sørge for opplæring, rollebeskrivelser m.v.¹⁵ Det har også vært vanlig å starte museumskarrieren som frivillig, noe som er svært uvanlig i Norge. Holmes refererer til en undersøkelse i Storbritannia på 1980-tallet som viste en ad hoc holdning til frivillige. Ingen hadde hovedansvar for de frivillige, ingen opplæringsprogram inkludert HMS-opplæring og heller ingen dekning av utgifter de frivillige hadde i forbindelse med det å være frivillig. Dette synes fortsatt å være tilfellet ved mange museer i Norge. Blant besvarelsene norske museer ga i «Level Up»-undersøkelsen, hadde kun 4% en frivillighetskoordinator, mens de fleste frivillige ble organisert av venneforeningen eller av flere ansatte. Rapporteringen foregikk også på en uformell måte.¹⁶

I fritidsmodellen ser Holmes de frivillige som del av de besøkende og plasserer de i en pyramide der de frivillige befinner seg mellom de fast ansatte og stamgjestene, som de mest dedikerte besøkende¹⁷. Holmes refererer til seks egenskaper ved fritidsaktiviteter, utviklet av M. G. Hood i 1983¹⁸: 1) utfordring med nye opplevelser 2) gjøre noe som har verdi 3) føle seg komfortable i omgivelsene 4) mulighet for å lære 5) aktiv deltagelse 6) sosial samhandling. Hvis mennesker kan oppnå noen av disse punktene ved å delta frivillig på et museum, er det naturlig å se på frivillige som dedikerte besøkende snarere enn ubetalt arbeidskraft. Hvordan museene betrakter frivillige vil ha påvirkning på hvordan de begrunner sitt ønske om å ha frivillige, hvordan de forholder seg til de frivillige, hvilke oppgaver de frivillige utfører, hvordan en skal samarbeide og lede frivillige.

Synet på frivillige endrer seg i takt med nye styringsparadigmer, hevder Dag Wollebæk¹⁹. I den nye museumsforståelsen som blant annet setter søkelys på museenes samfunnsrolle, snakkes det om ulike typer samarbeid og former for deltagelse. Nina Simon, som ikke skiller mellom besøkende og frivillige, har én måte å se samarbeid på og de norske forskerne Eim-

14 Holmes i Sandell/James (2007): s.223

15 Holmes(2007) s.223.

16 Hildebrandt(2018) s.40

17 Holmes (2007): s.231

18 Same sted, s.225

19 Wollebæk(2018): s.8ff.

hjellen og Loga har utviklet en annen modell²⁰. Disse modellene viser at de frivilliges deltagelse kan skje på ulikt vis og gjennom flere måter for *samskaping*, som er den norske betegnelsen på det engelske *co-creation*, en prosess der det offentlige og frivillige samarbeider for å styrke demokrati og lokalsamfunn.

FRIVILLIGHET OG MUSEUMSREFORMEN

Tradisjonelt er mange norske kulturhistoriske museer opprettet av enkelt-personer eller av en museumsforening og drevet av frivillige. Etter at en tilskuddsordning for halvoffentlige museer ble etablert i 1975, begrunnet i en stimulering av et desentralisert museumstilbud²¹, ble det en oppblomstring av lokalmuseer. Dette kan også ses som del av en lokalhistorisk bølge i kjølvannet av Norges første nei til EU, eller EF som det het på 1970-tallet.

Store norske museer har også sin opprinnelse i private samlere som ønsket å ivareta kunnskap om fortida på sitt hjemsted, slik som Anders Sandvig, tannlegen som etablerte de Sandvigske Samlinger på Maihaugen, i dag del av Lillehammer museum. Eller distriktslege Eilert Støren som startet å samle kulturhistoriske gjenstander som igjen ga grunnlaget for Meldal bygdemuseum. Det er også svenske eksempler, slik som Erik Fundins samlinger i Funäsdalen, som ble starten på Härjedalens fjällmuseum. Alle disse var i utgangspunktet amatører når det gjaldt museumsarbeid.

Ved inngangen til 2000 var det 700 selvstendige museer i Norge, de fleste med tilknytning til Kulturdepartementet og der mange lokalmuseer var ubemannede eller med kun en fast ansatt på hel eller halv tid. Staten fant det nødvendig å organisere museumsvesenet på en annen måte, noe som allerede ble påpekt i en offentlig utredning på 1990-tallet.²² Selve reformen startet på begynnelsen av 2000-tallet, med utgangspunkt i *Stortingsmelding nr. 22 Kjelder til kunnskap og oppleving*.²³ Denne omorganiseringen har endret mange frivilliges rolle.

Museumsreformens intensjon var å heve museers faglige kvalitet og blant annet legge små ubemannede museer, tidligere drevet av venneforeninger og frivillige, under profesjonelle museer gjennom såkalte konsolideringsprosesser. Flere museer har kunnet ansette høyt akademisk utdannede på

20 Eimhjellen I. & Loga, J.M (2017)

21 NOU 1996:7: s.172

22 NOU 1996:7

23 St.meld. nr. 22 (1999-2000)

master- og doktorgradsnivå med museumsrelevante fag og med ulike kompetanser innen museumsfeltet. Dette forsterker skillet mellom profesjonell og amatør. En har sett en rekke eksempler på at det har vært konfliktfylt når bygdemuseer drevet av frivillige ble lagt under profesjonell ledelse. Et synlig tegn er at Forbundet for norske museumsvenner har hatt tema på dagsorden om «Venner og frivillig innsats – et gode for museet eller en trussel mot faglighet».²⁴ Også i «Level Up»-undersøkelsen fra 2017, gir museumsledere uttrykk for bekymring for frivilligheten i framtida og nevner den økte profesjonaliseringen i konsoliderte enheter som et argument, men også det en leder oppfatter som en endring i holdningen til frivillighet, der færre ønsker å bidra i styrer og annet.²⁵ En god del problematikk har til det siste dreid seg om eierskap til samlingene og uenighet mellom ulike eierstyrer og den konsoliderte enheten.²⁶ Mye frivillig arbeid ble tidligere utført av eierstyrene, mens konsolideringen kanskje har svekket følelsen av eierskap og reell medvirkning.²⁷ Utviklinga i museene styres i dag mer av de enkelte museumsorganisasjonene «og i mindre grad av årsmøtet i frivillige organisasjonar», slik det uttrykkes i siste museumsmedling.²⁸

Samtidig ble konsolideringen løst på ulikt vis i de forskjellige regionene. Noen steder eksisterer fortsatt bygdemuseer eller spesialmuseer drevet av frivillige eller frivillige foreninger med noe kommunal støtte, men disse er ikke gjenstand for denne undersøkelsen. Fra 700 museer, er det i dag kun 61 museumsinstitusjoner som er del av det nasjonale museumsnettverket og med fast driftstilskudd fra Kulturdepartementet.²⁹

Det kan være vanskelig for de frivillige å finne plassen sin i det konsoliderte museet. De kan lett synes det blir for mange skjema og rapporter, uttaler en norsk museumsleder.³⁰ Han sier de frivillige gjør en stor forskjell og berømmer de frivillige for å få ting gjort der den store museumsorganisasjonen ville komme til kort. Han sier det er viktig å bruke de frivillige der de er best. Disse refleksjonene viser at det er viktig å profesjonalisere arbeidet med frivillige gjennom en bevisst holdning til hvorfor ha frivillige og hva de frivilliges rolle skal være.

24 Museumsnytt nr.3, 2011

25 Hildebrandt (2018), s.61

26 Meld. St. 23, s.36

27 Samme sted

28 Samme sted, s.22

29 Samme sted

30 Hildebrandt (2018): s. 62 ff



Foto 2 Veteranbilentusiaster setter i stand museets veteranbil

HVEM ER DE FRIVILLIGE?

Det var mye snakk om at Museumsreformen ville være en trussel mot frivilligheten, men tallene viser at frivilligheten faktisk har økt og ikke blitt redusert. Utvikling i frivillige årsverk ved museene som får driftstilskudd fra Kulturdepartementet har gått opp fra 165 i 2006 til 215 i 2019.³¹ I tillegg utføres det mange årsverk på lokalmuseer som ikke rapporterer til departementet.

Majoriteten av frivillige på norske museer er seniorer, der de fleste er pensjonister. Dette viser flere av undersøkelsene som er gjort. I 2012 var kun 7,9 % av de 101 frivillige i to norske friluftsmuseer under 60 år.³² De to omtalte nordiske undersøkelsene bekrefter at de frivillige i museer domineres av folk som har avsluttet sitt yrkesaktive liv.³³ De har bedre tid enn folk som er i lønnet arbeid, men kanskje hindres yngre i

31 Meld. St. 23, s.35

32 Garberg (2012): s.23

33 Christidou/Hansen (2015): s.8

å delta fordi det frivillige arbeidet primært skal gjøres innenfor ordinær arbeidstid.³⁴ I «Pride, Joy and Surplus Value» - undersøkelsen fra 2015, var det relativt flere kvinner blant de frivillige i Norge og Sverige, mens majoriteten i Danmark var menn.³⁵ Kjønnssammensetningen er nok i sterk grad påvirket av hvilke oppgaver de frivillige utfører. Det er for eksempel en overvekt av menn ved teknisk-industrielle anlegg.

Flere undersøkelser viser at størstedelen av de frivillige i norske og nordiske museer er høyt utdannete, spreke seniorer. De har gjerne en akademisk bakgrunn eller en høyere fagutdannelse som er relevant og der mange kommer fra ledende stillinger.³⁶ 71% av de norske frivillige som har svart i den nordiske undersøkelsen tilhører denne gruppa.³⁷ Dette er ikke overraskende. Utdannelse pekes på som den viktigste faktoren til frivillig deltagelse innen kunst- og kulturorganisasjoner. Langt færre med bare grunnskoleutdannelse deltar.³⁸

En årsak til at frivilligheten ikke ble redusert etter konsolideringen, kan forklares med at de frivillige er knyttet til «sitt» lokalmuseum og ikke til hele den konsoliderte enheten. Nettopp derfor er også et museum som har ansatt frivillighetskoordinator i den konsoliderte enheten usikker på om det er fornuftig, begrunnet ut fra manglende nærhet og kjennskap til de frivillige i de ulike avdelingene.³⁹ Christine Frønsdal, frivillighetskoordinator i den konsoliderte enheten Bymuseet i Bergen, sier at dette går fint, men at det er en forutsetning at hun kjenner både de frivillige og de ansatte i avdelingene godt.⁴⁰

Å legge til rette for frivillig innsats på flere felt, har vi sett er viktig for å øke deltagelsen utover styreverv, kaffesalg, vaffelsteking og vakthold som tradisjonelt har vært bidrag fra frivillige.⁴¹ Videre kan en grunn til at frivilligheten øker, være at levealderen har økt, eldre er sprekere og har mer ressurser, både hva tid og kompetanse angår, sammenlignet med tidligere generasjoner. Økningen kan også ha sammenheng med at museer har arbeidet godt og aktivt med frivillige på tross av en mer utfordrende

34 Segaard (2019): s.22

35 Christidou/Hansen (2015): s.9.

36 Ref. til de nordiske prosjektene og Garberg (2012)

37 Christidou/Hansen (2015): s.9.

38 Meld. St. 10 (2011-2012): s.26

39 Hildebrandt (2018): s.63

40 Telefonsamtale Christine Frønsdal, 14.9.2021

41 Garberg (2014): s.25ff

posisjon etter konsolideringen, hevder Kulturdepartementet.⁴² Kanskje har flere støttet opp om lokalmuseet sitt nettopp grunnet konsolideringen også. Frivillige ved Museet Kystens Arv ønsker å bidra der og ikke i hele den konsoliderte enheten Museene i Sør-Trøndelag. I tillegg til å være knyttet til stedet gjennom lokal forankring, har naturligvis også interessefeltet en betydning. Er du interessert i pressehistorie, vil du være frivillig ved Pressemuseet Fjell-Ljom på Røros og ikke ved andre anlegg ved Rørosmuseum. Sigrud Bock Segard nevner også personlig interesse og hobby⁴³ og britiske undersøkelser viser at et viktig motiv for å bli frivillig i museumssektoren, nettopp var å forfølge en spesialinteresse.⁴⁴

ARGUMENTER FOR OG MOT FRIVILLIGE I MUSEENE

41 norske museer svarte på den nordiske «Level Up» - undersøkelsen i 2017. Av disse hadde 27 museer frivillige, mens 14 ikke hadde. 13 av disse igjen sa de kunne være interessert i å ha frivillige i framtida. Det var 22 kulturhistoriske museer, 10 kunstmuseer og de resterende besto av museer der de fleste kan betegnes som tekniske museer.

Hva avdekket så undersøkelsen om årsakene til at noen museer ikke ønsket å ha frivillige? Dette ble begrunnet i flere forhold, slik som sikkerhetsspørsmål, mangel på ressurser til å betjene frivillige og det faktum at de ikke hadde fått spørsmål fra mulige frivillige. Mangel på oppgaver eller at de frivillige gjør fast ansatte overflødige eller at de blander seg inn i de fast ansattes oppgaver, nevnes også ofte.⁴⁵ Svenske fagforeninger har lenge vært opptatt av at frivillige tar jobben fra fast ansatte og undergraver disse sin profesjonelle kunnskap, kompetanse og kvalitet⁴⁶, og en ser at ansatte i norske museer også nevner fagforeningene.⁴⁷ Dover forklarer denne frykten blant de ansatte ut fra en logikk om *New Public Management*. Her er kost-nytte - tenkningen framtredende:

«The fear was that a cost benefit approach by external managers would lead to a greater use of volunteers in the center as a way to

42 Meld. St.23 (2020-2021): s.36

43 Segard (2019): s.24

44 Holmes (2010): s.227

45 Hildebrandt (2018), s.38

46 Hansen, Anna (2012):s.2

47 Hildebrandt (2018): s.38

*reduce costs and ultimately lead to the establishment of the center as a nonprofit organization".*⁴⁸

På den annen side kan en hevde at frivillige ikke er gratis arbeidskraft fordi det kreves ressurser både til organisering og oppfølging, som nevnte argument om manglende kapasitet også uttrykker. Alle begrunnelsene i den nordiske undersøkelsen sammenfaller med amerikanske og kanadiske undersøkelser fra 2005 og 2010, referert til hos Wollebæk. Manglende kapasitet eller ressurser, motstand fra ansatte og hensyn til profesjonalitet er de viktigste grunnene, samt juridiske begrensinger og kompetansemangel hos de frivillige.⁴⁹

Det sterkeste argumentet blant norske museer for å ha frivillige ifølge undersøkelsen fra 2017, er at de frivillige bistår i viktige oppgaver og skaper en tilleggsverdi, samt at de anses som en del av museets misjon.⁵⁰ Mange museer sier også at de ønsker å legge til rette for meningsfulle oppgaver for frivillige og at det er bra for museets renommé.⁵¹ Disse svarene kan tolkes dit hen at disse museene vektlegger samfunnsrollen sin sterkere enn de øvrige og at de ser at det å ha frivillige inngår i denne rollen. Telemarksforskning viser også til at museumslederne har pekt på lokal forankring som positivt ved frivillighet.⁵²

PROFESJONELL/AMATØR

Argumentasjon som går på profesjonell versus amatør ser vi spesielt blant kunstmuseer,⁵³ og da i en betydning av begrepene som setter likhetstegn mellom ansatte og profesjonelle og mellom frivillige og amatører. En ansatt ved et kunstmuseum argumenterer for at de er et profesjonelt museum og en profesjonell arbeidsgiver og har vanskelig for å finne oppgaver for frivillige. De prøvde, men satte da frivillige inn i en «produksjonslinje» sammen med fast ansatte, altså i ordinære driftsoppgaver. De frivillige kunne si at det ikke passet å komme i motsetning til ansatte og dermed stoppet arbeidet.⁵⁴ De frivillige blir også fort sett på som ustabil og upålitelig

48 Dover (2010) : s.248

49 Wollebæk (2018): s.11

50 Hildebrandt (2018): s.38

51 Samme sted, s.38

52 Hylland, Løkka, Hjemdahl, Kleppe (2020): s.9

53 Hildebrandt (2018): s.61

54 Samme sted

arbeidskraft, som Dover peker på i sin logikk om profesjonalitet.⁵⁵ Det er ikke anbefalt å sette frivillige til ordinære driftsoppgaver, det blir verken bra for de fast ansatte eller de frivillige. Poenget er at frivillige må utføre oppgaver som er en tilleggsverdi, det som i Storbritannia betegnes som «added value». De frivilliges privilegium er nettopp at de har frihet til selv å bestemme om og når det passer å bidra eller ikke. Det er mulig å finne kreative løsninger og oppgaver som er godt egnet for frivillige også i kunstmuseene, slik en ser mange gode eksempler på i England og Nederland.⁵⁶ Andre norske undersøkelser viser også at profesjonalitetskrav er særlig framtreddende blant institusjoner for utøvende kunst.⁵⁷

Den ansatte trekker også fram at det å ha frivillige var et initiativ fra fylkeskommunen og ikke noe som kunstmuseet selv ønsket. De var påtvunget dette utenifra.⁵⁸ Dover viser til et lignende eksempel fra sin kanadiske undersøkelse og knytter det an til en New Public Management-logikk.⁵⁹ At museer svarer at ingen har spurt om å få være frivillig, tyder på en lite proaktiv holdning til å ha frivillige.

I tillegg til at *profesjonell* gjerne brukes som det motsatte av *amatør*, er det også synonymt med å være faglig dyktig og kompetent.⁶⁰ *Profesjonalisering* er også knyttet til en organisasjons utvikling av kunnskap og kompetanse blant ansatte.⁶¹ Det er nettopp denne type profesjonalisering vi snakker om når arbeidet med å administrere og lede frivillige i organisasjonen skal forbedres. Å sette frivillighet opp som en motsats til profesjonalitet er ikke uvanlig, ettersom profesjonalisme er knyttet til ekspertkunnskap, men også til stabilitet og varighet, ifølge Dover og også referert til i Wollebæks forskningsrapport fra 2018.⁶² Lønnete museumsansatte ses på som de profesjonelle, mens de ulønnete frivillige dermed blir amatører, dersom en benytter definisjonen fullt ut. Men grensen er ikke alltid så tydelig hvis en ser på hvem som er frivillige i norske museer. Frivillige har ikke bakgrunn som profesjonelle museumsfolk, selv om det også kan være tilfelle, men kulturfrivillighet skiller seg fra andre typer frivillighet,

55 Wollebæk (2018): s.12

56 Garberg (2020): s.24

57 Wollebæk (2018): s.12

58 Hildebrandt (2018): s.61

59 Dover (2010): s.248

60 Det norske akademis ordbok. <https://naob.no/ordbok/profesjonell> Hentet 21.7.2021

61 Store norske leksikon: <https://snl.no/profesjonalisere>. Hentet 21.7.2021

62 Wollebæk (2018): s.11f



Foto 3 Pensjonerte farmasøyter bidrar i registrering av apotekerutstyr

ifølge Signe Bock Seggaard:

«Frivillige ved kulturinstitusjoner er ofte personer som har en faglig kompetanse som er relevant for institusjonen, og som enten bygger på profesjonell yrkeserfaring eller personlig interesse og hobby»⁶³

Mange frivillige har spisskompetanse som museene har behov for i en begrenset stab, ikke minst med tanke på handlingsbåren kunnskap.⁶⁴ Denne kompetansen er ikke minst viktig når det gjelder vedlikehold og drift av teknisk-industrielle kulturminner. De som eksempelvis har arbeidet i en tekstilfabrikk har handlingsbåren kunnskap om hvordan maskinene skal drives og vedlikeholdes. Det er viktig å overføre denne kunnskapen til nye generasjoner, men det krever at en finner folk med interesse for å lære og videreføre kunnskapen. Det er utfordringer knyttet til rekruttering av frivillige, sier en museumsleder med ansvar for en veteranbåt. Det

⁶³ Seggaard (2019): s.24

⁶⁴ Hildebrandt (2018): s.43

har blitt mye vanskeligere enn det var for 30 år siden.⁶⁵ Det er naturlig fordi de som hadde kunnskapen gradvis faller fra. De «profesjonelle» i denne sammenhengen er de frivillige, da det er disse som sitter inne med ekspertkunnskapen. Dette ser en også når det gjelder kunnskap om museumsgjenstander knyttet til ulike spesialfelt.

En nylig utkommet bok om frivillighet innen kulturvern påpeker også at en dikotomi mellom profesjonelle fagfolk og ikke-profesjonelle frivillige/amatører er problematisk på mange måter. Selv om boka handler om kulturvern i videre forstand enn museum, har dette relevans og et av funnene i undersøkelsen bekrefter min påstand om at de frivillige eksempelvis kan være profesjonelle i forhold til kulturen de verner.⁶⁶

«De frivillige kan ha særegen kunnskap som museene trenger. Dette kan føre til flytende hierarkier rundt hvem som er de profesjonelle i forholdet mellom de ansatte på museet og de frivillige»⁶⁷

Det har vært økt søkelys på betydningen av frivillighet i de siste tjue årene, men helst knyttet til frivillige organisasjoner, som også har et samarbeidsforum etablert i 2005, Frivillighet Norge⁶⁸. Frivillighet har ofte vært knyttet til et folkehelseperspektiv. Den politiske interessen for frivillighet i offentlig sektor er av nyere dato.⁶⁹ Gjennom den såkalte inkluderingsmeldinga fra 2011⁷⁰, fikk også medvirkning og deltagelse økt fokus i museene, ikke minst for å aktivisere eldre. EU satte fokus på frivillighet i 2011 og i 2012 var det europeisk år for aktiv alderdom, der målet var at eldre skulle holde seg friske og arbeide lenger eller bidra til samfunnet på andre måter, f.eks. gjennom frivillig arbeid.⁷¹

Sigrd Tveiten Roholdt tar opp et paradoks i sin masteroppgave fra 2016 om frivillighet etter museumsreformen, der hun peker på at på tross av idealer om deltagelse og medvirkning, kan frivillige og venneforeninger oppfattes som en trussel mot faglighet og et uromoment i organisasjonsstrukturen.⁷² Roholdt mener den negative holdningen kan

65 Hildebrandt (2018): s.63

66 Løkka, Kleppe, Hjemdahl (2021): s.215

67 Samme sted, s.66 der det refereres til Norren Orr (2006)

68 <https://www.frivillighetnorge.no/>

69 Wollebæk (2018), s.6

70 St.meld. 10 (2011-12)

71 <http://ec.europa.eu>, hentet 15.10.2012.

72 Roholdt (2016): s.32 ff



Foto 4 Medlemmer av bibliotekgruppa i full sving med flytting av dokumenter

knyttet til Holmes økonomiske modell, der de frivillige ses på som gratis arbeidskraft.⁷³ Det er dette paradokset som også kommer til uttrykk gjennom sitatet innledningsvis i artikkelen.

DE FRIVILLIGES MOTIVASJON

Telemarkforskning siterer en museumsdirektør slik:

Frivilligheten er annerledes – færre ønsker å engasjere seg gjennom å forplikte seg til medlemskap og representasjon i lag og foreninger, men vil likevel gjerne delta – ikke bare for å «hjelp til», men for å lære noe nytt, ha sosial omgang med andre og «høre til».⁷⁴

Dette leder til neste spørsmål som gjelder de frivilliges egen motivasjon for hvorfor de ønsker å være frivillige. Det er viktig for museene å ha kunnskap

73 Roholdt (2016): s.33

74 Hylland, Løkka, Hjemdahl, Kleppe (2020): s.87f.

om de frivilliges motiver, for å kunne samarbeide godt med de frivillige og for å kunne benytte de frivilliges engasjement på best mulig måte.

101 frivillige på to norske friluftsmuseer som i 2012 ble spurt om hvorfor de ønsket å være frivillig, sa majoriteten at de ville være til nytte og holde seg aktive i pensjonsalderen. Mange svarte også at de var interessert i historie og at de ønsket å bidra med kunnskap og ferdigheter.⁷⁵ Dette var eldre mennesker som svarte dette for nesten ti år siden, så spørsmålet er om neste generasjons frivillige kan ha en annen type motivasjon. I den nordiske undersøkelsen tre år seinere, der spørsmålet var hva de frivillige satte mest pris på ved å være frivillig, ser vi at det å være til nytte og gjøre noe meningsfylt fortsatt er veldig sentralt blant de norske. Av 187 norske bevarelser, svarte 59 (31%) at de ønsket dette, mot henholdsvis 12% og 15% av de danske og svenske.⁷⁶ Samtidig svarte også 31% av de norske at det å være sosial, være medlemmer av ei gruppe og møte nye mennesker var viktig. Den sosiale motivasjonen var enda tydeligere i Sverige og Danmark, med henholdsvis 39% og 46%.⁷⁷ I begge undersøkelsene var det mulig å krysse av for flere valg.

Den samme undersøkelsen så også på effekten av deltagelse i frivillig arbeid og hvordan dette påvirker de frivilliges livskvalitet. Svaret som scorer høyest, er at de synes det er hyggelig. Det er kanskje ikke overraskende. Hadde de ikke likt det, ville de ha sluttet. Ellers er det å lære noe nytt høyt verdsatt.⁷⁸ Også den norske undersøkelsen fra 2012, der det ble spurt hva som er viktig for at de skal trives, viser at hyggelig atmosfære, meningsfulle oppgaver og det at arbeidet blir verdsatt scorer høyest.⁷⁹ Seggaard sier også at annerkjennelse og tilbakemelding er viktig for å fortsette det frivillige engasjementet.⁸⁰

Begrunnelsene de frivillige gir for å være frivillig viser altså at de er opptatt av å være til nytte og at dette i langt større grad har et fokus i Norge enn i nabolandene, der det å ha det hyggelig er viktigere. Vi ser også at de norske frivillige i større grad enn de svenske og danske, trekker fram at det å gjøre noe for museet eller samfunnet er viktig.⁸¹ «Å være til nytte» eller «gjøre noe som har verdi» kan være en begrunnelse relatert til en

75 Garberg (2012): s.24

76 Christidou/Hansen (2015): s.16

77 Christidou/Hansen (2015): s.16

78 Christidou/Hansen (2015): s.19.

79 Garberg (2012): s.25.

80 Seggaard (2019): s.45

81 Christidou/Hansen (2015): s.16

økonomisk modell, men like gjerne til en fritidsmodell, ifølge Holmes.⁸² Frivilliges motivasjon stemmer alt i alt godt med Holmes' fritidsmodell og de seks egenskapene ved hyggelige fritidsaktiviteter, som tidligere omtalt.⁸³ Seggaard peker på at det ikke er et motsetningsforhold mellom å gjøre noe for en institusjon og samtidig tilfredsstillende egne interesser.⁸⁴ Det er dette en gjerne kan betegne en vinn-vinn-situasjon.⁸⁵ Også Kulturdepartementet peker på at frivillige skal fylle fritida med meningsfullt arbeid, ikke være ubetalt arbeidskraft.⁸⁶ Dette underbygger også en fritidsmodell og ikke en økonomisk modell.

HVORDAN PROFESJONALISERE FRIVILLIGHETEN?

Blant de faktorene som norske museer sier ville hjulpet dem i å håndtere frivillige, er en tydelig frivillighets-policy, prosjektmidler for å kunne utvikle frivillighetsarbeidet, trening i å lede frivillige, så vel som et «verktøyskrin» med gode råd, kurs og gjerne et nettverk av kolleger som arbeider med frivillige. Noen få nevnte også en mentorordning og et juridisk rammeverk, samt en prinsipiell debatt mellom ansatte og frivillige. Å svare ut noen av disse behovene vil alle være elementer i en profesjonalisering av arbeidet med frivillige.

Det viste seg gjennom samtaler at de heller ikke var klar over at det finnes en del hjelpemidler knyttet til administrasjon av frivillige allerede. I Norge er det utviklet en håndbok i ledelse av frivillige⁸⁷ og gjennom det nordiske samarbeidet og undersøkelsene som danner empirien i denne artikkelen, finnes både rapporter og «verktøyskrin» som vil kunne være til hjelp.⁸⁸ Disse hjelpemidlene er inspirert av den britiske organisasjonen for museumsvenner. Denne organisasjonen har en håndbok som blant annet anbefaler en tydelig frivillighetspolicy:

«It is essential to have thought through and written out a Volunteer Policy to ascertain why, where and how Volunteers are to fit in»⁸⁹

82 Holmes (2007): s.230

83 Samme sted, s.225

84 Seggaard (2019): s.39.

85 Garberg (2014): s.36

86 Meld. St. 23. (2020-2021): s.98

87 Garberg (2014)

88 Christidou/Hansen (2015)

89 BAFM (2009): s.4

Den EU-støttete håndboka om frivillige i museums- og kulturarvsektoren har også vært nyttig i arbeidet med utvikling av de ulike nordiske hjelpe-midlene⁹⁰. I ICOMs etiske regelverk finnes også retningslinjer for frivillig arbeid, der det heter at styret skal ha skriftlige retningslinjer for frivillig arbeid som fremmer det positive forholdet mellom frivillige og ansatte. Det pekes også på at frivillige skal gjøres kjent med ICOMs etiske regelverk⁹¹.

Få norske museer svarte at de hadde en form for policy-dokument i 2017.⁹² Et policy-dokument kan si noe om *hvordan* en ønsker frivillige involvert i museet og *hvorfor*. Det finnes en rekke eksempler fra utenlandske museer på denne type policy-dokumenter.⁹³ Ringkøbing-Skjern museum i Danmark er et av de nordiske museene som har kommet langt i utvikling av det de kaller en frivillighets-politikk.⁹⁴ De drev også i årene 2015-2019 et Frivillighedsakademi som også utviklet kurs for frivillige.

Nina Simon skisserer fire måter for inkludering i museet, som kan være til hjelp i en tenkning i utforming av et policy-dokument, selv om hennes forslag ikke er spesifikt rettet mot frivillige, men mot publikums deltagelse som sådan. Hvis vi anvender tenkningen på frivillige kan spørsmålene bli: Skal frivillige bidra gjennom en begrenset deltagelse i form av idéer og innspill (contribution)? Skal de være aktive partnere i museets prosjekter der aktiviteten er initiert og kontrollert av museet (collaboration) eller skal de frivillige involveres fra begynnelsen i å definere prosjektets mål og lage program eller utstillinger (co-creation)? Eller skal museet kunne gi frivillige adgang til arealer og ressurser der de selv kan utvikle eget program og formidle dette (hosted)?⁹⁵ Dagens praksis i norske museer synes å være en kombinasjon av disse tilnærmingsmåtene, noe svarene i den nordiske undersøkelsen fra 2017 delvis bekrefter.⁹⁶

En annen måte å profesjonalisere frivillighetsarbeidet på, vil være å ansette eller utpeke en frivillighetskoordinator, slik vi ser fra USA og Storbritannia. Etter hvert har flere norske museer fått dette på plass. I stedet for en ad hoc-tilnærming til frivillige, kan et regulert forhold bidra til å redusere konflikter og gi økt trygghet for alle parter. Koordinator-rollen

90 Da Milano, Gibbs, Sani (edit)(2009)

91 ICOM 1.17

92 Hildebrandt (2018): s.42

93 Samme sted, s.103ff

94 <https://levendehistorie.dk/ommuseet/frivillige/politik-og-vaerdier-1>, hentet 5.8.2021

95 Simon (2010): s.187

96 Hildebrandt (2018): s.39f

innebærer kontakt med alle frivillige og et bindeledd mellom de ansatte og de frivillige. Fra Storbritannia ser vi at koordinatoren har ansvar for rekruttering og de har samtaler eller intervju med mulige frivillige for å finne en riktig plass for dem i organisasjonen. Behovet for rekruttering vil alltid være til stede og spesielt fordi det er mange eldre frivillige. 40 % av de spurte i undersøkelsen fra 2017, hadde ingen fastlagte prosedyrer for utvelgelse av nye frivillige, 29 % stolte på anbefalinger fra andre frivillige eller ansatte og 24 % hadde en uformell prat. Kun ett av museene som besvarte undersøkelsen sa de hadde en strategi for å sikre mangfold med tanke på alder, utdanning og etnisitet.⁹⁷ Da dette museet ble oppringt og spurt særskilt, så var svaret at de hadde et årlig samarbeid med et asylmottak, samt at lederen var proaktiv i lokalsamfunnet for å skaffe kompetente folk som var i ferd med å pensjonere seg.⁹⁸

Fra utlandet ser vi også at både introduksjonskurs, velkomstpakker og kontrakter er vanlig. Kun fire av 27 norske museer, hadde i 2017 en velkomstpakke for frivillige. Denne kunne bestå av en brosjyre, et aktivitetsprogram og en rollebeskrivelse, samt litt informasjon om museets formål, kontaktdetaljer, nødnummer og kopi av inngått avtale. Ett museum sa de hadde et introduksjonskurs.⁹⁹ Nødvendigheten av skriftlige avtaler, gjelder først og fremst spørsmål om taushetsplikt. Få norske museer krever en vandelsattest, som er mer vanlig i Danmark, særlig når frivillige skal arbeide med barn. Ellers er forsikringsspørsmål og HMS-spørsmål forhold som koordinator gjerne sørger for å følge opp. Også i Segaaards undersøkelse tar institusjonene opp at utover spørsmål knyttet til lønnet/ulønnet og profesjonell/amatør, er det forhold som personvern, GDPR, HMS og forsikringer som skaper utfordringer ved kulturfrivillighet.¹⁰⁰

De fleste frivillighetskoordinatorer *administrerer* frivillige. Men det er forskjell på administrasjon (management) og ledelse (leadership)¹⁰¹. Det er ikke forsket mye på frivillighetsledelse i Norge, men Magnhild Medgard skrev i 2015 en masteroppgave om dette og intervjuet ledere i frivillige organisasjoner og hvordan de oppfatter sin rolle.¹⁰² Hun anvender en

97 Samme sted: s.41

98 Samme sted: s.63

99 Samme sted: s.41

100 Seggaard (2020): s.46 f

101 Belasen A., E.B.Luber (2017)

102 Medgard (2015): s. 51 ff



Foto 5/6 Frivillige på Museet Kystens Arv deltar i bygging av utstilling



teori om transformasjonsledelse, en ledelse med utgangspunkt i verdier, der idealisme er viktig motivasjon for deltagelse. Erfaringsmessig er faren for konflikter mest til stede der de frivillige tar regi uten å samarbeide tett med museet og der museet inntar en passiv rolle. Museet må legge til rette og ha en bevisst holdning til frivillighet der forventningene til hverandre er avklart, påpeker Medgard:

Det er i stor grad den frivilliges egen oppfattelse av hvilken rolle den fyller som avgjør hva slags ledelse som bør utøves og det er derfor viktig med god kommunikasjon mellom lederen og den frivillige for å kunne avklare forventninger til arbeidsinnhold og forpliktelser.¹⁰³

Myndighetene ber om tall på antall frivillige og antall årsverk i den årlige museumstatistikken og ut fra kjennskap til dagens praksis, antas det at tallene er preget av en del anslag. Et ledd i en profesjonalisering, er også å ha et målesystem i form av timeregistrering som sikrer gode kvantitative mål. Hvis en bruker en økonomisk modell, og ser på frivillige som gratis arbeidskraft, er dette nyttige mål på betydningen av frivillig arbeid.

Et sosialt syn på frivillighet vil være mer vagt og udefinerbart når det gjelder verdi, hevder Sigrid Roholdt.¹⁰⁴ Den sosiale eller kvalitative verdien der frivillig arbeid kan gi bedre helse og økt livskvalitet for de frivillige er verdier som «Pride, Joy and Surplus Value»-undersøkelsen peker på.¹⁰⁵ Samarbeid med andre, det å få nye venner, føle seg mer kreative og få bedre selvtilit, samt være til hjelp og nytte, er blant forhold de frivillige påpeker.¹⁰⁶ Roholdt bruker begrepet immaterielle verdier og for museenes del vil disse kunne være nettverksbygging, sosialt arbeid, publikumsutvikling og en mulighet til å utøve samfunnsrollen.¹⁰⁷ Arbeid med frivillige vil naturligvis også styrke den lokale forankringen.

TIL AVSLUTNING

Denne artikkelen har drøftet synet på frivillighet i norske museer, med utgangspunkt i empiri både fra museumsansattes og frivilliges ståsted. Museumslederes ambivalente holdning til frivillige har vært tema og der

103 Medgard (2015): s.8

104 Roholdt (2016): s.97

105 Christidou/Hansen (2015)

106 Christidou/Hansen (2015)

107 Roholdt (2016): s.98

ulike argumenter for og mot det å ha frivillige er drøftet. Noen betrakter i større grad frivillige som amatører i kontrast til profesjonelle, der de sistnevnte er synonyme med lønnete ansatte. Spørsmålene er diskutert i forhold til teoretiske modeller, blant annet en økonomisk modell og en fritidsmodell, der frivillige enten betraktes som gratis arbeidskraft eller som de mest dedikerte besøkende.

Det finnes flere måter å profesjonalisere arbeidet med administrasjon og ledelse av frivillige på, slik vi har sett i denne artikkelen. Erfaringer og kunnskap fra praksisfeltet anbefaler at museene bevisstgjør sitt forhold til frivillige. Et råd er å utforme et policy-dokument, eller en frivillighetspolitikk, der museene kan si noe om hvorfor de ønsker frivillige. Anser museene frivilliges oppgaver som en tilleggsverdi eller en kulturell merverdi der oppgavene ikke vil bli gjort, hvis de frivillige ikke gjør dem, unngår en ansattes redsel for å bli overflødig. Det kan naturligvis være vanskelig å vurdere hvor grensen går mellom tilleggsverdi og daglig drift mange ganger. I et slikt dokument kan ledelsen nettopp uttrykke at frivillige ikke skal erstatte fast ansatte eller gjøre arbeid som museet burde engasjere betalte medarbeidere til. Frivillige bør snarere komplettere ansattes arbeid. Ledelsen kan også si noe om sine forventninger til ansatte om hvordan de skal behandle de frivillige. Dette kan eksempelvis handle om at de forventer at ansatte respekterer de frivillige, arbeider sammen med dem og sørger for at de føler seg inkludert, slik vi ser utenlandske eksempler på.¹⁰⁸ Policy-dokumentet kan også beskrive hvordan museet ønsker å involvere frivillige, som det er redegjort for tidligere i artikkelen, der Nina Simons fire måter for medvirkning, kan benyttes som inspirasjon i denne type arbeid.

I tillegg til en policy, bør museene ansette eller utpeke en frivillighetskoordinator som har et overordnet ansvar for administrasjon og ledelse av frivillige i tråd med anbefalinger utformet i Norden de siste årene. Gjennom denne type profesjonalisering, vil en også lettere kunne finne oppgaver for frivillige som gir en økt kulturell merverdi, både for museet og de frivillige. Basert på egen erfaring som frivillighetskoordinator, vil jeg også anbefale at en danner ulike grupper av frivillige basert på oppgaver de skal arbeide med og at flere ansatte involveres gjennom å ha ansvar for sin gruppe. Dette er bærekraftig i betydningen av at det er mindre sårbart for endringer i staben og viktig for forankringen i museet. Frivillighetskoordinator følger opp nødvendige administrative spørsmål, sørger for

108 Hildebrandt (2018): s.103ff

god velkomst, opplæring, kontrakter og andre administrative spørsmål som er redegjort for i denne artikkelen. Som de frivilliges leder må en også løse eventuelle uenigheter, hindre konflikter, ta opp vanskelige spørsmål som kan oppstå, men også sørge for ros, anerkjennelse og påskjønnelser. Å lede frivillige handler kort og godt om god personalledelse.¹⁰⁹ Kulturdepartementet betoner også betydningen av at museene legger ressurser i koordinering og oppfølging av det frivillige arbeidet. Deres inntrykk er at samarbeidet da fungerer best for begge parter.¹¹⁰

Selv om den økonomiske betydningen av frivilliges arbeid ikke skal undervurderes, er mitt råd å ikke se på de frivillige som ubetalt arbeidskraft, jevnfør Kirsten Holmes økonomiske modell. Snarere vil en holdning til frivillige basert på Holmes fritidsmodell være å foretrekke. Denne modellen stemmer også godt med frivilliges egne begrunnelser og motivasjon for å delta i frivillig arbeid. Å se på de frivillige som de mest dedikerte besøkende og vektlegge den kulturelle merverdien arbeidet gir, vil være et bidrag til utøvelsen av museets samfunnsrolle, der blant annet medvirkning og inkludering er viktige stikkord. Å betone at museet kan bidra til frivilliges helse og livskvalitet, samt styrke lokal forankring og drive publikumsutvikling, er kvalitative sider, slik Roholdt vektlegger i sin forskning.

Det synes å være en veg å gå før en kan si at arbeidet med å profesjonalisere frivillighetsarbeidet er på plass i alle norske museer, men flere arbeider med å få på plass gode strukturer. Slik det framgår av Segaaards undersøkelse fra 2020, er måten å tenke på om frivilliges tilleggsverdi eller merverdi, tydelig blitt internalisert hos noen museer.¹¹¹ Det er også godt håp når museer har med involvering av frivillige i sin formålsparagraf, slik Østfoldmuseene har.¹¹² Bymuseet i Bergen arbeider med en frivillighetsplan, med tanke både på styrket forankring og forpliktelse i organisasjonen.¹¹³

Kulturdepartementet understreker betydningen av frivillighet, også ved at de ønsker å initiere til mer forskning om feltet:

109 Garberg (2014):31

110 Meld. St. 23 (2020–2021): s.37

111 Seggaard (2020): s.41

112 Hylland, Løkka, Hjemdahl, Kleppe (2020): s.12

113 Telefonsamtale Christine Frønsdal 14.9.2021

Kulturdepartementet meiner at musea sitt samarbeid med frivillige er ein viktig del av museumsarbeidet. Lokal forankring, større aktivitet og kunnskapsdeling er sentrale gevinstar av slikt samarbeid. Dette må vidareutviklast i takt med endringar i både dei frivillige sine interesser og samfunnsutviklinga elles.¹¹⁴

Så når vi går inn i Frivillighetens år 2022 i Norge, så får vi håpe den ambivalensen som uttrykkes av norske museumsledere, som referert til innledningsvis, vil være et tilbakelagt stadium.

Alle foto er tatt av forfatteren.

114 Meld. St. 23 (2020–2021): s.100

LITTERATUR

- Belasen, Alan og Elliot Luber: *Innovation Implementation: Leading from the Middle Out*, 2017.
- British Association of Friends of Museums (BAfM) *The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*, 2009 (Second Edition)
- Christidou, Dimitra and Anna Hansen: *Volunteers in Museums in Denmark, Sweden, and Norway. A Comparative Report*, NCK 2015
- Eimhjellen I. & Loga, J.M: *Nye samarbeidsrelasjoner mellom kommuner og frivillige aktører: Samskapning i nye samarbeidsforhold?* Oslo/ Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, 2017
- Dover, Graham J.: *Public Sector Volunteering: Committed Staff, Multiple Logics, and Contradictory Strategies* (2010)
- Garberg, Ann Siri Hegseth: *Frivillige i friluftsmuseum*, NCK, 2012
- <http://nckultur.org/wp-content/uploads/2013/06/Frivillige-i-friluftsmuseer.pdf> - hentet 9.9.2021
- Garberg, Ann Siri Hegseth: *Ledelse av frivillige i museer – en håndbok*, 2014.
- Garberg, Ann Siri Hegseth Garberg: *Profesjonalisert frivillighet i Museumsnytt* 4/2020
- Hansen, Anna: *Voluntärer och kulturarv*, 2012
- Hildebrandt, Berit (edit): *Level Up: Securing Quality in Managing Volunteers*, NCK 2018
- Holmes, Kirsten: *Volunteers in the Heritage Sector. A neglected audience* i Richard Sandell og Robert R. James(edit) *Museum Management and Marketing*, 2007
- Hylland, Ole Marius, Nanna Løkka, Anne-Sofie Hjemdahl og Bård Kleppe: *Museum og samfunn. En utredning om museenes samfunnsroller i lys av museumsreformen*, TF-rapport (Telemarksforskning) nr.548, 2020
- ICOMs museumsetiske regelverk
- Løkka, Nanna, Anne-Sofie Hjemdahl og Bård Kleppe: *Frivillig kulturvern – et kulturvern sett innenifra*, 2021
- Medgard, Magnhild: *Frivillighetsledelse*, Masteroppgave Høgskolen i Telemark, 2015
- Meld. St. 10 (2011 -2012): *Kultur, inkludering og deltaking*

- Meld. St. 23 (2020–2021): *Musea i samfunnet — Tillit, ting og tid*
 NOU 1996:7: *Museum – Mangfold, minne, møtestad*.
 Museumsnytt nr.3/2011
 Museumsnytt nr.4/2020
 Orr, Norren: Museum Volunteering: Heritage as ‘serious’ leisure.
 International journal of Heritage Studies, 12(2), s. 194 – 210,
 2006
 Roholdt, Sigrid Tveiten: *Frivillighet etter museumsreformen:*
Profesjonalisering og deltakelse, Masteroppgave UIO, 2016
 Da Milano, Cristina, Kirsten Gibbs and Margherita Sani (edit).
Volunteers in Museums and cultural heritage – A European
handbook (2009)
 Seggaard, Signe Bock: *Frivillige i offentlige og offentlig finansierte*
kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv, Delrapport 1, 2019.
 Seggaard, Signe Bock: *Frivillige i offentlige og offentlig finansierte*
kulturinstitusjoner. Institusjonenes perspektiv, Delrapport 2, 2020.
 Simon, Nina: *The participatory museum*, 2010
 St.meld. nr. 22 (1999-2000) *Kjelder til kunnskap og oppleving. Om arkiv,*
bibliotek og museum i ei IKT-tid og om bygningsmessige rammevilkår
på kulturområdet
 Wollebæk, Dag: *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte*
kulturinstitusjoner. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig
 sektor, 2018
<https://www.britishmuseum.org/support-us/volunteer>, hentet 18.8.2020
[https://www.tate.org.uk/about-us/working-at-tate/volunteer-](https://www.tate.org.uk/about-us/working-at-tate/volunteer-internships)
[internships](https://www.tate.org.uk/about-us/working-at-tate/volunteer-internships), hentet 18.8.2020
[https://levendehistorie.dk/ommuseet/frivillige/internationale-etiske-](https://levendehistorie.dk/ommuseet/frivillige/internationale-etiske-retningslinier-for-frivillige-1)
[retningslinier-for-frivillige-1](https://levendehistorie.dk/ommuseet/frivillige/internationale-etiske-retningslinier-for-frivillige-1), hentet 5.8.2021
<https://levendehistorie.dk/ommuseet/frivillige/politik-og-vaerdier-1>,
 hentet 5.8.2021
<http://ec.europa.eu>, hentet 15.10.2012
<https://www.frivillighetnorge.no/> hentet 5.8.2021
 Det norske akademis ordbok. <https://naob.no/ordbok/profesjonell>
 hentet 21.7.2021
 Store norske leksikon: <https://snl.no/profesjonalisere> hentet 21.7.2021
 Telefonsamtale Frivillighets-koordinator Christine Frønsdal, Bymuseet i
 Bergen, 14.9.2021

HELENA KUHLEFELT & GUSTAV WOLLENTZ (NCK)

PROFESSIONALISING VOLUNTEER MANAGEMENT IN MUSEUMS AND ARCHIVES

REFLECTIONS FROM NCK

The Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity (NCK) has been working with the subject of volunteers and volunteer management for over a decade in close collaboration with other partners, of which many are contributors to this volume. But why does a research and development centre for heritage learning interest itself in volunteer management and leadership? In this essay, we will reflect on the question through a historical overview of some of the ways in which NCK has engaged in the professionalization of the Nordic heritage sector, and through looking ahead. As we have seen that dialogue is a powerful tool for engaging in the heterogeneous subject of volunteer management and leadership in the heritage sector, this essay will focus on some of the intricate questions that are guiding our work on the topic, rather than providing clear-cut answers.

MAPPING AND UNDERSTANDING VOLUNTEERS AND MUSEUM VOLUNTEER PRACTICES - PRIDE, JOY AND SURPLUS VALUE AND LEVEL UP

The subject of volunteer management in the Nordic heritage sector was a quite uncharted area when NCK as an organisation came into existence in 2005. Hence, much of the work up until today has been to map the volunteer reality in the sector. As one of the first steps, NCK, along with our partners, identified a need to dig deeper into the reasons behind engaging as a volunteer at a museum: what is it that motivates people to invest their free time in helping museums in various ways? In the project **Pride, Joy and Surplus Value**¹, a survey was distributed to volunteers in five museums across the Scandinavian countries where they were asked why they volunteered and what they gained from the experience. The results showed that an important reason for being a volunteer among the respondents was to be part of a group and to meet others (2014, s. 8). Another aspect was the urge to feel useful and to do something for the museum and the society.

After investigating the motivation, the next focus was on how museum professionals viewed the role of volunteers in their organisations and how they organised their volunteers if they had any. In the project **Level Up – Securing Quality in Managing Volunteers** we made a mapping of the state of volunteer management in the Nordic museum sector. One of the key findings was that the subject of volunteers was often handled quite unconsciously in museums. In a survey made in 2017 with respondents from Sweden, Norway, Finland, and Denmark, it became clear that many museums do not keep track of who their volunteers are and what they do in a systematic way (Hildebrandt et al 2017, p. 16). The communication and division of work was often made on an informal and ad hoc basis, as was the recruitment of new volunteers. While this might work out in some contexts, the risk of confusion, misunderstandings and conflicts increases significantly when the frames are unclear. Furthermore, the potential of the volunteer experience being a learning experience for both staff and volunteers might not be fully realised if the volunteer process is kept at an ad hoc basis.

1 All projects mentioned in this essay have been co-founded by the Nordic Council of Minister's Nordplus Adult Programme.

FROM VOLUNTEER MANAGEMENT TO LEADERSHIP - THE NORDIC ACADEMY FOR VOLUNTEER MANAGEMENT

Given the result of the mapping, NCK and our partners saw a potential in developing courses targeted to museum staff working with volunteers who wish to develop their volunteer management processes. Therefore, the project **The Nordic Academy for Volunteer Management**, which ran between 2018 and 2020, focused on developing a course framework in order to support the professionalisation of volunteer management in the Nordic heritage sector.

The project provided some interesting insights regarding both challenges within volunteer management as well as useful tools to increase its professionalisation. One of the key discussions concerned the distinction between management and leadership, and the fact that they are often conflated. While management is concerned with administering work on a daily basis, leadership is about motivating people to carry out the work in accordance with short-term and/or long-term goals and aspirations. A leadership that is successful in motivating people needs to be able to find links between individual aspirations and those of the organisation as a whole and direct these aspirations towards a desired future that looks different than the present. Management and leadership are both necessary and complementary, but the distinction is useful when organizing volunteer work at a museum in order to assign responsibilities and roles.

Using our collected insights from the project, we developed a conceptual framework for a course that is based on learning through dialogue. Our evaluations of testing the course with volunteer managers in three different settings (two times in 2020 and one time in 2021), have showcased that dialogue seems to be a successful way to stimulate learning among volunteer managers (Wollentz 2020). The results from our projects are demonstrating that there are many ways of organising volunteer work at a museum, and there may not need to be a “right” and a “wrong” way, but rather different ways depending on the overall goals of the museum and the context - for example regarding the size of the museum and how the museum is funded. There are seldom any one-size-fits-all models to apply. Through presenting specific dilemmas that can occur in volunteer management, and creating a dialogue surrounding these dilemmas, the course participants can hopefully be better prepared at dealing with unexpected situations in a more professional manner, regarding for example power-re-

lations and how to address them. Instead of providing a final answer on how to solve challenging situations, the course increases the capabilities among volunteer managers to approach challenging situations from new angles. In such a way, the courses we developed took the experiences of the participating staff members as its starting point to give the participants a chance to ground the input they receive from the course in their own organisations and everyday realities.

One interesting question that often came up during the project was what a professionalisation process should look like. There is something intrinsically different in the relationship to volunteers compared to paid staff – you rely on the inner motivation of the volunteer, who has the power to simply stop showing up if the task or situation at hand does not feel rewarding or seems too burdening. One concern which has been raised in relation to professionalisation processes within the civil society at large is that creating more work-like conditions might scare people away from taking on volunteer duties (Ideell arena 2020, p. 23). This concern has also been raised within the Norwegian museum sector where the latest museum reform has consolidated small museums run by volunteers into bigger regional units together with professionally run museums. Evaluations show that there is a fear of losing volunteers when professionalisation practices are prioritised (Hylland et al 2020, p. 63 ff). This suggests that in relation to the individual volunteer a more professional approach in terms of clear contracts or time sheets, that is, a professionalisation of management practices, may not always be beneficial.

Furthermore, on an organisational and sectoral level, the issue of professionalisation may be understood differently depending on the context. The professionalisation process of volunteer management and leadership in the Nordic museum sector needs to take into account how broad and multi-faceted the sector is – from state institutions with hundreds of employees to local museums which are solely run by enthusiasts in their free time. In some of these contexts, it might be too much of a burden to start with the management procedures in a professionalisation process because you do not have the staff or the resources to follow through.

Hence, it may not always be the right way forward to start with a professionalisation process of management procedures – it may not be what either the museum or the volunteers need. What all these different types of organisations could benefit from however, is a conscious and self-reflexive approach towards how the organisation in question

welcomes, guides and benefits from people who are willing to engage actively with the organisation in their free time. The internal structure and communal understanding of why the organisation in question has volunteers and how the whole organisation should approach volunteers - i.e., the organisation's view on volunteer leadership - is vital. However, as mentioned above, the conclusion NCK and our partners have made is that there are no quick fixes or solutions which fits all organisations.

MUSEUMS AND ARCHIVES JOIN FORCES - LEADING AND LEARNING

NCK's work on volunteer management and leadership initially focused on museums. However, the involvement of volunteers is also a subject for the archives sector where a large amount of work is carried out by volunteers, not least in relation to digitisation and digitalisation of archival sources. Here, as was the case with the museums, there is a big knowledge gap in terms of how widespread the use of volunteers is within the Nordic archives sector. In our most recent project **Leading and Learning - Connecting Museums and Archives in Volunteer Leadership**, we have therefore gathered a consortium of both museums and archives across the Nordic countries which all come in contact with volunteer work in one way or another. Some have long experiences with volunteers while others are more in an orientation phase of finding out how to approach volunteers within their organisations - a good reflection of the state of volunteer management and leadership in the sector as a whole.

In this ongoing project, which started in September 2021, the overarching aim is to further professionalise volunteer management and leadership in the Nordic museum and archives sectors. Through the project, we want to lay the ground for a reciprocal exchange of experiences on volunteer management and leadership practices between and within the two sectors. Building on previous experience and results, the aim is to develop and adjust the course concept mentioned above to fit professionals in different kinds of museums and archives. The aim is also to map the state of volunteer management in the Nordic archives sector which up until today has remained uncharted. The project aims will be realised through three main activities:

- A mapping on the state of volunteer management in the Nordic archives sector through a quantitative and qualitative study,

- the development of educational products for museum and archives staff on the subject of volunteer management and leadership,
- and creating a Nordic website in English which will serve as a platform for knowledge and inspiration on volunteer management and leadership in the Nordic countries.

THE BOUNDARIES OF THE VOLUNTEER LABEL

The involvement of archives professionals has challenged us to really dig into fundamental questions regarding the very concept of volunteers. Who is it that we include in the volunteer framework? The term volunteer is often in its widest form used to signify a person who contributes to a cause which benefits others without getting paid to do so and who does so freely. One fundamental question is then if the volunteer action is seen as something which can or should be governed by the institution. Many archives collaborate with non-profit organisations such as genealogy associations or local history societies which all rely on volunteer work. If these collaborations rely on volunteer work but the work is made in the name of the non-profit organisation, what is then the relationship between the archives and the volunteer?

One example could be how a genealogy association uses the archives' reading room or computer room to guide beginners in how to use church registers in their own genealogical research. This helps the archives staff since they do not need to answer the questions themselves, but should and can the archives have a say in how the activity is carried out? What do you do if you discover that a volunteer from the organisation is giving out the wrong information, or behaves in a way which you as an organisation do not find appropriate? From our initial discussions within the consortium, we have noted that these questions bear relevance for museums as well. Volunteer work may take many different forms, and not all of them are considered as such in the name of the museum.

Here it might help to use Nina Simon's framework for participatory practices in museums as a thinking tool. She distinguishes between four categories of participation: contribution, collaboration, co-creation and hosting, where the level of control on the institution's part decreases gradually and leaving more room for the participants to influence the outcome of the activity (Simon 2010, p. 184 ff). Volunteer work can often be

understood as only concerning the most controlled type of participation as in contributing participatory practices where volunteers help with tasks pre-defined and controlled to a large extent by the staff. However, it might help to acknowledge that other forms of volunteer leadership are possible as well where the institution sets up the framework but gives a large amount of freedom to the volunteers in how the activity is arranged. Being a hosting institution (on the other side of the participatory spectrum) still demands volunteer leadership but of a different kind - you make the boundaries and the setting clear but have faith and trust in the volunteers planning and organising activities themselves. The example above with the genealogy association can be understood as a hosting situation where you may still lead and make boundaries but leave the rest to the association. To see that you still can and should have power over the framework may help to deepen the understanding of what a volunteer leadership could look like.

The distinction between a participant and a volunteer might also be relevant to scrutinize in this context. Many museums and archives are striving towards more participatory practices at large to become more relevant for their audiences and users (Simon 2010, Eveleigh 2015). This may for example take the form of asking people to contribute to exhibitions or make their voices heard regarding the institution's work. Are the people who take part in these participatory practices to be regarded as volunteers? It might not be beneficial for the heritage institution to view every person who in one way or another contributes to the institution's work without remuneration as a volunteer. Alexandra Eveleigh suggests by quoting E. Gil Clary et al. that the act of volunteerism can be characterized as being "voluntary, sustained and ongoing", i.e. an activity which occurs over time (not to say that it has to be regular) (Eveleigh 2015, p. 76). In a previous project, related to how museums can increase social cohesion, we could showcase that one of the major challenges for museums in the Nordic countries is to create relationships that are ongoing (not temporary) and built upon a sense of shared trust (Wollentz & Kuhlefelt 2021). In other words, the temporal dimension to volunteering does seem to be relevant.

VOLUNTEERS LEADING VOLUNTEERS

In the current project, we also want to explore different target groups for the course material which we are developing. We want to see how we best can cater the needs of the diverse group of people who meet and

work together with volunteers in museums - sometimes being volunteers themselves. Initially, we focused on paid staff who lead volunteers as part of their profession. However, large parts of the museum sector in all the Nordic countries are run completely on a volunteer basis, which includes the volunteer leadership as well. One Swedish example is Working Life museums (*arbetslivsmuseer*) which focus on industrial heritage and which to a large extent rely completely on volunteer efforts (The Swedish National Heritage Board 2021, p. 22). To lead volunteers when you are a volunteer yourself poses additional questions and challenges, but you will nonetheless benefit from having a conscious approach towards your role. Therefore, we see a relevance in including this target group in the wider topic of professionalising the volunteer management and leadership within the heritage sector at large.

We can also note that including volunteers who lead volunteers has bearing on the archives sector as well. The most prominent example is the Danish archives sector where more than 500 local archives are run on a voluntary basis and are connected through the interest organisation *Sammenslutningen af Lokalarkiver* (SLA).

VOLUNTEERING AND THE DIGITAL REALM

Within the current project, we have started to identify themes which can be seen as cross-sectoral and are relevant in both museums and archives. One such theme is how volunteering on and through digital arenas can be understood and facilitated. The COVID-19 pandemic has speeded up already ongoing digital processes, and the digitalisation of vast museum and archives collections is one of the largest challenges within the heritage sector.

Are there other motives behind volunteering through remote digital means than in person? In our previous studies focusing on motivation for volunteers in museums, the social aspects of coming together and meeting others were central to why volunteers chose to engage themselves in activities. The social dimension of the digital and remote volunteer practice seems at least at a first glimpse to be of secondary importance – if you contribute to putting metadata for archival sources into a database through your computer at home it might seem like a solitary experience. However, the remote volunteer practices might be connected to other means of volunteer work – maybe the work you put into the database is connected

to your engagement in a genealogical association or a working group for a book on local history. Could the remote volunteer work then support and strengthen your feelings of belonging to a community or group?

Another aspect is how social life also exists in digital arenas – one example is the user forum which the National Archives of Norway runs in connection to its digital archive (<https://forum.arkivverket.no/>). Here, users of the digital archive can post questions to each other and to the archives staff regarding certain documents or if they need help with finding the right source for their enquiry. There is also a discussion forum for the volunteers who engage in digitalising archival sources through transcription of data. The forum has, as of December 2021, 1,3 million posts in more than 147 000 different threads with some users having posted thousands of posts. An assumption could be made that this engagement creates social bonds between the users even though they might never have met in person, which has already been suggested by Alexandra Eveleigh (2015, p. 176 ff).

Furthermore, it is possible to view the digital realm as an opportunity for museums and archives to attract new groups of volunteers who engage in their work in different and more independent ways. The evolution of volunteer work on a more general and societal level seems to point more and more towards loose and spontaneous engagements where people rather want to help with limited tasks than for example be a board member for an association (Qvist et al 2019, p.13). This development has also been brought up in our discussions within the project consortium as one of the questions which our partners would like to further investigate. The possibility for people to contribute from their home, independently of schedules and opening hours of the institution, may open new arenas for attracting volunteers including new target groups. However, this also raises questions in regard to management efficiency and communication - looser connections between the volunteers and the institution can make the volunteer contribution more difficult to plan and follow up and poses new challenges in relation to relationship building between the institution and the volunteers.

The questions regarding how digital volunteer practices relate to the needs of the volunteers both online and offline need further exploration and research. When volunteer practices move online, we also need to develop new methods for relationship building and engagement between the institutions and the volunteers. Through our mapping of volunteer practices within the Nordic archives sector we aim to grasp how this is

already carried out within the sector, and what needs the sector itself can identify for the future. We hope and believe that the answers may be of relevance for the heritage sector at large. These are fundamental questions for both archives and museums as the whole heritage sector is expected to embrace and use digital platforms in outreaching work as well as in collection management.

VOLUNTEERISM AS A LEARNING OPPORTUNITY FOR ALL

We will finish this essay by going back to the question which started it: why does a research and development centre for heritage learning interest itself in volunteer management and leadership? From our point of view, the key element, as well as one way forward, is to see the relationship between an organisation and a volunteer as an opportunity for learning. One of NCK's missions is to support heritage professionals in their development regarding heritage learning, i.e. how cultural heritage can be used as a tool in learning processes. We see working with volunteer management and leadership as an excellent tool to further develop adult learning methods. We are certainly not alone in thinking this way - volunteering has been framed on a European level as a tool for lifelong learning for a long time (European Volunteer Centre 2006, p. 4). By inviting volunteers into the work of heritage institutions we may strengthen the relationship to individuals who are keen on contributing but also to learn new things and to develop as humans and citizens. These effects may not always be the reason why people choose to sign up as volunteers, but we believe that if the volunteer process and relationship is handled with care and when it is based on mutual respect, it may almost certainly occur as a side effect.

Focusing on learning is also useful to overcome some of the potential pitfalls that can occur in volunteer management, for example in regards to motivating *why* a museum or an archive is having volunteers in the first place. Our previous survey noted that museum professionals are sometimes concerned that the volunteer will carry out tasks that the paid staff should be doing (Hildebrandt et al 2017, p. 11-12). By implication, there may be a worry among some museum professionals that in the long run volunteers may pose a risk to their own positions at the museum. From the perspective of the UK, Harald Fredheim has been critical against seeing volunteering and participation as *inherently* good without an examination of what volunteers and volunteer managers are actually gaining in the

relationship. As Fredheim himself expresses it: “I do not mean to suggest that volunteering cannot ever take the form of a symbiotic relationship, but rather that it is presumptuous to assume it inevitably does.” (Fredheim 2020, p. 14) By focusing on learning, we can study what both volunteers and volunteer managers are learning - for example concerning attitudes, values, skills, or creativity - through a relationship that is two-directional. This also poses additional follow-up questions in regard to forms of co-creativity and how the agenda for participation is set up. At what stage can volunteers enter the process of contribution and to what extent can they influence outcomes and activities, in order for the process to be reciprocal and possibly even co-creative? These are questions that we will need to examine in more detail in future studies and projects.

Inviting volunteers into your organisation may hence be a way of fulfilling your societal mission as heritage organisations – to be welcoming places where people of all ages get the chance to learn something new but also to contribute. By looking at volunteering from this perspective, it might be easier to argue for the need to allocate resources to volunteer management and leadership.

REFERENCES

- European Volunteer Centre. 2006. *Manifesto for Volunteering in Europe*. https://www.volunteerlouth.ie/images/stories/PDF/cev_manifesto.pdf
- Eveleigh, A. 2015. *Crowding out the Archivist? Implications of online user participation for archival theory and practice*. University College London: London.
- Fredheim, L. H. 2020. Decoupling 'Open' and 'Ethical' Archaeologies: Rethinking Deficits and Expertise for Ethical Public Participation in Archaeology and Heritage. *Norwegian Archaeological Review* 53:1, 5-22, DOI: 10.1080/00293652.2020.1738540
- Hildebrandt, B (ed.). 2017. *LevelUp: Securing Quality in Managing Volunteers - Results from a survey and qualitative interviews with museum professionals in Sweden, Denmark, Norway and Finland*. NCK: Östersund.
- Hylland, O. M., Løkka, N., Hjemdahl A-S., Kleppe, B. 2020. *Museum og samfunn - En utredning om museenes samfunnsroller i lys av museumsreformen*. TF-rapport nr. 548. Telemarksforskning: Bø i Telemark.
- Ideell Arena. 2020. *Proffsighet och professionalisering i civilsamhället*. <https://www.ideellarena.se/wp-content/uploads/2021/09/proffsighet-och-professionalisering-i-civilsamhallet.pdf>
- NCK. 2014. *En jämförelse av volontärverksamhet i de skandinaviska länderna*. NCK: Östersund.
- Qvist, H-P Y., Folkestad, B, Fridberg, T & Lundåsen, S. W. 2019. Trends in Volunteering in Scandinavia. In Henriksen, L.S, Strømsness, K. & Svedberg, L. (eds.): *Civic Engagement in Scandinavia - Volunteering, Informal Help and Giving in Denmark, Norway and Sweden*. Springer: Cham. <https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/288492021/Chapter3TrendsInVolunteeringInScandinavia.pdf>
- Riksantikvarieämbetet. 2021. *Arbetslivsmuseernas villkor och möjligheter - ideella krafter och socialt engagemang*. Riksantikvarieämbetet: Stockholm.
- Simon, N. 2010. *The Participatory Museum*. Museum 2.0: Santa Cruz.

- Wollentz, G. 2020. Evaluation of piloting the material produced within the Nordic Academy of Volunteer Management. Unpublished report, NCK.
- Wollentz, G. & Kuhlefelt, H. 2021. Heritage as a process of connecting – Pluralism and diversity in Nordic and Baltic museums. *International Journal of Heritage Studies*, 27:6, 554-569, DOI: 10.1080/13527258.2020.1821239

HENRIK ZIPSANE

MUSEUMS AS AGENTS IN THE NEW AGE OF VOLUNTEERING

WHAT DO WE KNOW?

The drive for volunteering has many roots in societal development and impact on the same. The societal drive has been acknowledged as a variety of expected outcomes from volunteering. When the European Union by decision in 2009 made 2011 the European Year of Volunteering the level of ambition were set high:

"1. To create an enabling and facilitating environment for volunteering in the EU;

2. To empower volunteer organisations and improve the quality of volunteering;

3. *To reward and recognise volunteering activities; and*

4. *To raise awareness of the value and importance of volunteering.”*

(EU Citizenship Portal)

There are important signals in these aims which are even clearer when taking into account the definition of volunteering as “to offer to do something that you do not have to do, often without having been asked to do it and/or without expecting payment” (Cambridge Dictionary). EU wanted volunteering to grow in size and quality. There were many reasons for this. From a critical point of view the aim of growth in numbers can be explained by the need for work to be done is higher than the labour markets resources. The qualitative development aim may at least partly be explained by the need for volunteering in areas where specific competences are required, but also a political need for volunteering to be regulated in some form.

Volunteering is nothing new, but interest from researchers is relatively new and growing fast. It is difficult to find firm statistics about volunteering. That has to do with several things. First, the interest in having any kind of overview of volunteering has been low, which is caused by traditionally little understanding of what to use such statistics for. Secondly, choosing to being a volunteer is considered a private individual matter in social-liberal societies. Thirdly, volunteering has in many cases broadly been considered as counterproductive to labour movement interests and therefore not respected for providing social capital to the people who engages in volunteering or are reached by volunteers. It is therefore symptomatic, that beside a now growing national interest in collecting statistics in many countries in recent years, there are primarily two larger traditions of creating overviews of volunteering. One characteristic is the statistics based on surveys collected by the International Labour Organization who have been working on this since the beginning of this century – partly in collaboration with United Nations. The second characteristic is what we may call the Anglo-Saxon tradition especially vivid in United Kingdom and United States but even in and Australia and Canada. There may proportionally be more people engaging in volunteering in these countries, but mainly volunteering seems to have survived from older days as it has been integrated in daily life and has been accepted. Maybe volunteering in the Anglo-Saxon countries has been allowed to co-exist with the labour market as a precondition for developing a welfare society, and maybe

that has to do with the 20th century dominating public social- and health policies in these countries based on insurance more than taxes whereas continental Europe and more so the Nordic countries have had the opposite development (Hobsbawm 1977 & Piketty 2020).

It has been possible in recent decades for governments and different interest organizations to professionalise surveys, statistics, volunteering management and developing quality measures and recommendations for volunteering. Much of the recent research divides the volunteering into three basic types – formal, non-formal and informal volunteering:

“a. Formal volunteering programs are structured and supervised. These are long term programs that also involve sustained, regular attendance from the volunteers. These programs usually have managers or coordinators that recruit, train, supervise and check volunteers’ work outcomes.

b. Non-formal volunteer work is usually done in local communities in unfunded and unstructured or semi-structured settings. Those who join non-formal programs often think of themselves as members or friends rather than volunteers

c. Informal volunteer work, on the other hand, are voluntary acts of helping and kindness like buying a neighbour’s groceries or babysitting for a friend.” (Live & Learn)

It come as no surprise that the research borrows the analytical structure and terminology from educational science, as we shall see in a moment.

In many museums we may experience all these three forms of volunteering. At a first glance the formal volunteering with supervision and support from staff is probably the volunteer form which is most common among museums, but even museum friends’ associations as non-formal volunteering contributes to the activity level in the museums and is customary. The informal volunteering is trickier as the museums normally does not know much about it as it is not normally recorded or documented, but all museums has probably experienced visitors and users supporting each other. So, all volunteering forms co-exists in the museums, but the formal volunteering is dominating.

The available international statistics indicates some overall trends, even though we need to be cautious because of the general quality and the considerable national differences. In general, it is also important to bear in mind that since volunteering does not involve significant monetary transactions, it is seldom tracked in any administrative records (Salamon, Solokowski and Haddock, 2018). The following trends are visible in the material from the International Labour Organization – primarily collected 2014-2016 – and the survey from 2011 made by Eurostat for the European Parliament:

- In North America it appears as app. 25-30 percent of the adults participating in volunteering work activities in United States and app. 30-40 percent in Canada.
- In Northern Europe and Western Europe, have a high percentage of about 30 percent volunteering among adults with even higher percentage in the Netherlands.
- In Eastern Europe, the volunteering seems to be relatively lower than in the West, and in most countries between 5 and 15 percent, but with some exceptions, primarily in the Baltic countries where the amount of volunteering is close to the higher Scandinavian level.
- In Southern Europe, the level of volunteering seldom is higher than 10 percent among adults.
- In Europe as a whole the amount of volunteering is app. 25 percent of the adult population, of which half are volunteering on a regular basis and the other half more occasionally.
- In Europe as a whole the primary activities for volunteers are in sport and culture.

(ILOSTAT & EUROSTAT 2011)

We have almost no data from Africa, Asia, and Latin America, and even for Europe and North America the data is not altogether comparable. That has to do with how the national surveys are defining volunteering. Most countries ask if persons have been active in volunteering for a specific amount of time during the past 12 months, but the amount differs from a few hours up to several days or even weeks. The age groups included in the surveys also differs from country to country. Another aspect which

influences the quality of the statistics is the perception of the interviewees of what the answers to the questions may be used for. Some people may be suspicious and not wanting to answer completely honest, or maybe be precautionous on how much volunteering they do when they are told the survey is done by a labour organization, or the interviewees may exaggerate if they perceive that it is considered valuable as social capital in their country if they do volunteer work.

As the international and European data for volunteering does not go back in time, it is not possible to say anything certain about increase or decrease in volunteering or changes in the composition of volunteering.

The International Labour Organization observed a high increase in volunteering in the first quarter of 2020 where many people volunteered to help in the beginning of the Covid-19 pandemic. That rise has been analysed more closely in a Danish study which detected how the vast majority of the growth in volunteering was formal as it was initiated, organized, and distributed through existing social networks, and, therefore not easily available to those with few or no social connections (Carlsen, Toubøl & Brincker, 2021). After a short extreme rise, the volunteering has decreased from an average of app. 20-25 percent to an average in the second quarter of 2020 on app. 10-15 percent internationally according to ILO (ILOSTAT). The increase is easy to understand: Many people wanted to help when the pandemic hit. Formal volunteering through support to health care and hospitals as well as help to individuals at home with shopping, social contact, etcetera. It is equally easy to understand the decrease in volunteering in general from the second quarter 2020 as the pandemic grew in seriousness with high numbers of infections and deaths, and as a result people were acquired to stay home. The decrease has probably hit museums as well as other cultural activities equally hard as sport. It has been difficult and tending to impossible to volunteer in museums physically during the pandemic as people were not only acquired to stay at home, but the museums were mostly closed.

WHAT MORE DO WE KNOW?

A major part of the research on volunteering – probably even the largest part – has focus on the impact of volunteering. The research is either interested in what participating in volunteer activities means for the individual, or the research is looking on aspects of impacts of volunteering on

different parts of society.

The overall conclusion is simple: Volunteering is good!

As mentioned before United Kingdom is a front runner in many aspects of volunteering for historical reasons. That is also vivid in the actions by the government who runs official authorized website information about volunteering (United Kingdom Government, 2021). On the opening page you read, that volunteering “*can be very rewarding and is a great way to meet new people, gain new or use existing skills, get experience, and to make a big difference to your community*”.

Research which uses data collected in the United Kingdom suggests “*that participation in volunteering increases with age and may decline at old age. As levels of various factors across different ages are not the same, they interact differently at various stages of the life. Therefore, the relationship between mental well-being and volunteering may be more or less evident at different time points across the life course.....*, and “*When not considering age, those who engaged in volunteering regularly appeared to experience higher levels of mental well-being than those who never volunteered. To explore the association of volunteering with the GHQ (General Health Questionnaire) across the life course, interaction terms were fitted between age and volunteering. The interactions were significant, demonstrating that these associations vary by age. The association between volunteering and well-being did not emerge during early adulthood to mid-adulthood, instead becoming apparent above the age of 40 years and continuing up to old age. Moreover, in early adulthood, the absence of engagement in voluntary activity was not related to mental well-being, but GHQ scores for this group increased sharply with age, levelling off after the age of 40 and then increasing again above the age of 70 years. The study also indicates variation in GHQ scores (65%) within individuals across time, suggesting evidence of life-course effects. We conclude that volunteering may be more meaningful for mental well-being at some points of time in the life course.*” (Tabassum, Mohan and Smith, 2016).

The participation in volunteering is growing with age until a time when it in old age declines – which is probably health depended. An experienced healthy influence is from mid-life until the experienced decline. Women and men experience volunteering slightly different. Another recent study based on data from United Kingdom explains it like this: “*Using panel-data estimates that account for both unobserved heterogeneity as identified as important in the existent longitudinal literature, but also the endogeneity between volunteering and other leisure, which is strongly suggested by existing theoretical*

accounts of volunteering because of their likely simultaneous determination, the results show that males have more autonomy over their voluntary activity as part of their leisure time than females. It follows that initiatives that seek to raise volunteering need to recognize that females face additional constraints, as leisure time and volunteering are related. For males, however, it seems that greater autonomy of volunteering might be more closely linked with the concept of serious leisure in the sense that there is a greater degree of choice in volunteering relative to leisure. In this case, status and career opportunity might be relevant recruitment levers for male volunteering. These results resonate with findings from volunteering at major sports events in which it has been shown that females seek to meet and make friends and socialize, whereas males seek extensions of their careers and labour market activity. Being employed, for example, consistently reduces the frequency of volunteering, across all the models, which could be linked to the availability of time. However, having a higher income is shown to have a negative effect on female volunteering only. This is suggestive of a trade-off between the use of leisure time and that allocated to earn money.” (Downward, Hallmann and Rasciute, 2020)

The differences in choices of activities between men and women may have to do with differences in what generally drives men and women to volunteer. Even taken differences of this kind into account, there is little doubt that volunteering is healthy in a broad sense. Other sociodemographic and health circumstances can reduce the magnitude of the effects of volunteering on well-being, the effect of volunteering remained significant in almost all analyses. They also show that the best outcomes come with participating in higher numbers of activities, regardless of whether or not these were classed as formal or informal. (Matthews and Nazroo, 2020). Other research underlines the significance of volunteering as a social process - doing things together with others (Hansen and Christidou, 2015, Fristrup and Zipsane, 2018). Not only is volunteering good for the individual. United Nations concluded the following about the social impact in their global report on volunteerism:

- Local volunteerism is a fundamental resilience strategy and a property of resilient communities.
- Local volunteerism enables collective strategies for managing risk.
- Volunteerism most valued by communities are the ability to self-organize and to form connections with others.

- These distinctive characteristics of local volunteerism can both boost and diminish community resilience under different conditions.
- Volunteerism is particularly significant for vulnerable and marginalized groups.
- The costs and benefits of volunteerism are not always distributed equitably.
- The manner in which external actors engage with local volunteerism matters.
- Effective collaboration with volunteers can transform volunteering from a coping mechanism to a strategic resource for community resilience.
- An enabling environment for volunteerism strengthens community resilience.

(United Nations, 2018)

The general impression from such a list of tendencies from volunteering is the bottom-up perspective and the exclusive potential of volunteering to fill in the empty spaces among community needs. This fits well into the observation mentioned before about current communities have greater needs for work to be done than available wage labour. The bottom-up perspective should also be appealing for museums as it fits well with policy aims like access to culture and participatory governance from a perspective of popular ownership to “people’s history”.

THE IMAGE AND THE REALITY

There is a great deal of positive atmosphere in the research and reports on volunteerism. It is good for everybody and everything it seems.

Under the surface of “goodness” for individuals and society which has developed during recent decades we may find other stories. One such story is the weakening of the labour movement and public government influence since the 1980’ies which has made volunteering both morally and politically possible, and socially and financially necessary. Long term trends in economic, demographic and labour organization are globally and also in Europe pointing in that direction (Piketty, 2014 & 2020).

These developments – probably supported by many others – has challenged the perception of what volunteering is. The image of older well educated white woman fulfilling her aspirations from younger days in the museum or the older man who uses his amateur or professional skills and interests in motors at the transport museum still persists. But they are far from alone today. The volunteers are there in all ages and the sharp line between what is volunteering and what is work is dwindling. That has to do with the shift in labour life from a focus on formal qualifications towards a focus on broader competences – a shift which has been underway since the 1970ies and still goes on (Ehlers, 2019). The formal qualifications from formal and non-formal education are still there and measured and presented in certificates, but for the individual to contribute to a creative and dynamic work life which changes all the time a broader set of competencies are required.

An illustrative example is given in this recent guide to what typical skills should be included in what the guide call “a core competency section” for a cv:

- **Leadership:** *Shows your ability to assemble and lead a team*
- **Flexibility:** *Shows that you're willing and able to adapt to any situation*
- **Communication:** *Demonstrates your ability to work with clients, co-workers, and managers*
- **Time management:** *Shows your skills in developing timelines and completing projects*
- **Problem-solving:** *Demonstrates how you evaluate situations and find effective solutions*
- **Teamwork:** *Indicates you work well with others and thrive in a team environment*
- **Responsibility:** *Demonstrates that you can be counted on to complete tasks are assigned to you*
- **Adaptability:** *Shows that you can adjust to new situations and continue working at a high level*
- **Motivation:** *Involves your ability to keep yourself motivated, along with those around you*
- **Focus:** *Shows your level of attention to tasks*

- ***Integrity:*** Indicates that you only submit finished work that meets your own high standards
- ***Commitment to excellence:*** Illustrates that you are someone who strives to do their best
- ***Career-focused:*** Verifies that you are focused on moving forward in your career path
- ***Ambitious:*** Shows your work is the best it can be, and you're not afraid to take risks
- ***Avid learner:*** Shows your commitment to improving yourself
- ***Results-driven:*** Signifies that when you work on a project, you always look to provide the best results
- ***Collaborative learner:*** Confirms that you enjoy working with others to learn on the job

While the above competencies are interpersonal skills, it's important to also include your skillset that is industry-specific within your core competencies section." (Indeed Career Guide, 2021)

For many the above statements does not make you think that is learned in school. The competences mentioned here are not acquired in formal education through courses. They are primarily acquired through practice, and much of that practice may be from work or volunteering alike. This means that volunteering today increasingly makes up a part of the lifelong learning process for many people. This transition disturbs the traditional division of faculties in labour life and between labour life and volunteering, and even learning and education (Zipsane, 2011).

Volunteering is increasingly being integrated as a hybrid between labour, education and leisure and drivers behind this development are manifold. The needs of society are already mentioned above as waged labour and public financing cannot meet the demand alone. It could be added that this is recognised globally (Volkov and Ovsii, 2021). It is symptomatic for this development that the European Union's approach to shaping union-wide recognized micro-credentials for learning outcome outside formal education include volunteering as a learning activity alongside online, onsite or blended and work experiences (European Commission, 2020).

The individual perspective varies too, but at least two drivers seem to

have increased in volunteering in museums which has not often been recognized as such. They can be characterized as volunteering for entering labour life and volunteering for re-entering labour life.

Internship as voluntary training exercise has a long tradition as an entrance to employment in museums. Many museum professionals have started their museum career by internship at a museum. Often such internship was combined with formal studies. In universities with courses and programmes in museum studies and museum education it is common to have collaborations with one or more museums about internships for the students. Talking with museum colleagues in United Kingdom, Germany and Turkey confirms that there is a strong tendency towards a growing number of internships in museums (Interviews). The employers – museums or other businesses – are expected by the interns to have an eye for potential selecting future employees among the interns (Adjum, 2020). There is evidence which indicate that internships improve students' employability, academic outcomes, and career crystallization, but the evidence is no clear on the effects of internships on employability over the long-term (Hora, Wolfram and Thomson, 2017).

Museums have also for a long time been popular workplaces for programmes designed for strengthening labour market re-entering competences. The participants may have many different backgrounds, but they share unemployment as a feature. In some programs they may be paid, or they can secure to keep their welfare payment if they participate in the programmes. But the participants in the employment trainee programmes have mostly been offered to work for a fixed period of time in a museum. The voluntary element in this kind of arrangement is of course questionable as the participants may receive an income which may be related to their placement, and the activities may not be the first choice. The participants are however participating in activities and provides value for the museum but are not regular employees. The political strategy behind this has developed significantly during the decades. In some countries much of the growth in museums during the 1970ies and up to the 2000 was supported by governments and local authorities through offering museums as job-training places for people who for a variety of reasons was unable to find work. This was for many museums a strong support for their growth and in some museums the opportunities in these arrangements were highly valued and efforts were made to change the perspective on the trainee from that of "client" to that of "learner" (Zipsane, 2007). In recent decades, this

development of political strategy has continued, and we see examples of shaping a narrative around the phenomenon in terms of “smart, inclusive growth” (Tuck and Dickinson, 2015).

There is still a lack of one component for reaching a more complete integration of a lifelong learning drive through volunteering in the labour market. Beside the volunteering for entering and re-entering the labour market volunteering is still not very visible when at work, but it is coming and there are signs of that. During recent decades, a number of highly profiled companies have included advice to employees for volunteering work. The advice is clearly given as signals to strengthen the company brands as well as the employees’ competences, as much as for contributing to community development (Derecskei and Nagy, 2020). The reasoning behind the drive for volunteering as part of work life may worry, but from being a phenomenon it is now spreading and arguments against are fading away.

For museums this creates a challenge as many professional staff are “always” working. Their passion is as much their hobby as it is their job. That is however also why museums through volunteering can offer so much more than other sectors. Museums can open doors and create access and participation outside their normal opening hours or within opening hours for specific target groups, etcetera. Whenever museum staff are engaged in such activities and doing it outside their official working hours and without any extra pay, it is volunteering. For the museum as a business it is like a pro bono and as brand strengthening as if any other business would do so, and for the individual museum staff it is a training and development exercise.

The new forms of volunteering are institutionalized as individualized ‘plug-in’ activities that mimic classic voluntary participation but can also be institutionally enforced. It leaves no doubt that the institutionally individualized restructuring of volunteering fundamentally changes the forms and meanings of volunteering (Hustinx, 2008). Museums are slowly but surely adapting to the new realities. The co-existence of traditional volunteering – formal, non-formal and informal – and volunteering which is shaped by efforts for entering and re-entering labour life creates great opportunities and challenges. The potential for the museum to contribute to social justice and strengthen the brand is enormous when also combined with pro bono open-door and out-reach volunteering. The challenge is of course to cope with traditionalists inside and outside the museum organizations. That is a political challenge as much as a management challenge.

REFERENCES

- Anita Derecski and Viktor Nagy "Employee Volunteerism – Conceptual Study and the Current Situation", in *"Sustainability"*, October 2020.
- Anna Hansen and Dimitra Christidou "Pride, Joy and Surplus Value. Volunteers in Museums", Östersund: The Nordic Centre of Heritage Learning & Creativity, 2015 https://www.researchgate.net/publication/308414414_Pride_Joy_and_Surplus_Value_Volunteers_in_museums_in_Denmark_Sweden_and_Norway
- Cambridge Dictionary <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english>
- Eric J. Hobsbawm (1977) *"The Age of Capital 1848-1875"*, London: Sphere Books Ltd.
- EU Citizenship Portal https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/index_en.htm (25th March 2021)
- EU Commission "Final Report: A European Approach to Micro-Credentials", Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group", December 2020, <https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>
- EU Parliament/EUROSTAT "Volunteering and Intergenerational Solidarity", Brussels 2011 https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_en.pdf
- Faiza Tabassum, John Mohan and Peter Smith "Association of volunteering with mental well-being: a lifecourse analysis of a national population-based longitudinal study in the UK", BMJ Journals 2016 <https://bmjopen.bmj.com/content/6/8/e011327>
- Fiona Tuck and Scott Dickinson "The Economic Impact of Museums in England", Arts Council England 2015, https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/downloadfile/The_Economic_Impact_of_Museums_in_England.pdf

- Henrik Zipsane (2007) "Cultural learning as key word in transition from social client to learner", *"The times they are a- changing – researching transitions in lifelong learning – Conference Proceedings"*, CRL – Centre of Research in Lifelong Learning - University of Stirling – Stirling 2007
- Henrik Zipsane (2011) "The Vision and Illusion of Lifelong Learning Solutions through Untraditional Partnerships", Christina Wistman, Sofia Kling & Peter Kearns (ed.) *"Heritage, Regional Development and Social Cohesion"*, pp. 179-193, Östersund: Jamtli Forlag 2011
- ILO – ILOSTAT "Statistics on Volunteering Work" <https://ilostat.ilo.org/topics/volunteer-work/>
- ILO - ILOSTAT "Interest in Volunteering reached new Hights in March and April 2020" <https://ilostat.ilo.org/interest-in-volunteering-reached-new-heights-in-march-and-april-2020/>
- Indeed Career Guide 17 Core Competencies To Include on Your Resume, February 23, 2021 <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/resume-core-competencies>
- Interviews Conversations for this paper with senior lecturer Dr Margaret McColl, University of Glasgow, director Dr Karl Borromäus Murr, Textile and Industrial Museum Augsburg, and Dr Emek Yilmaz, Visiting researcher at Koç University Canter for Asian Studies in March and April 2021.
- Katey Matthews and James Nazroo "The Impact of Volunteering and Its Characteristics on Wellbeing After State Pension Age: Longitudinal Evidence From the English Longitudinal Study of Ageing", The Gerontological Society of America – Journals of Gerontology 2021, vol 76, No 3. <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/76/3/632/5901801>
- Lesley Hustinx "New Forms of Volunteering in Europe: Toward a Late Modern Re-Construction of a Dwindling Phenomenon", 2015, file:///C:/Users/henri/Downloads/New_Forms_of_Volunteering_in_Europe_Toward_a_Late_.pdf

- Lester M. Salomon, Wojciech Sokolowski and Megan A. Haddock
“The Scope and Scale of Global Volunteering. A Background Paper for the 2018 State of the World’s Volunteerism Report: The Thread that Binds”, United Nations 2018 https://www.researchgate.net/publication/330543604The_Scope_and_Scale_of_Global_Volunteering_Current_Estimates_and_Next_Steps_A_Background_Paper_for_the_2018_State_of_the_World’s_Volunteerism_Report
- Live & Learn “Five Types of Volunteer Work!” <https://livelearn.ca/article/community-circles/5-types-of-volunteer-work/> (27th October 2020)
- Matthew T. Hora, Matthew Wolfgram and Samantha Thomson
“What don we know about the impact of internships on student outcomes? Results from a preliminary review of the scholarly and practitioner literatures”, Wisconsin Center for Education Research, 2017
<http://ccwt.wceruw.org/documents/CCWT-report-Designing-Internship-Programs.pdfm>
- Paul Downward, Kirstin Hallmann and Simona Rasciute “Volunteering and Leisure Activity in the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Males and Females”, Sage Publishers – Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 2020 <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0899764020901815>
- Sadia Adjum “Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case from Pakistan”, Future Business Journal, 2020
<https://fbj.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s43093-019-0007-3.pdf>
- Søren Ehlers “The Rise of the Learning Regime in Europe. Transnational Policy Terms Mapped and Discussed”, Östersund: The Nordic Centre of Heritage Learning & Creativity, 2019
https://pure.au.dk/ws/files/180201893/Full_Cover_Fornrdaren_38_Socially_Engaged_Practices_in_Museums_and_Archives_2019.pdf#page=19

- Thomas Piketty (2014) *“Capital in the Twenty-First Century”*, Cambridge, Massachusetts and London.
- Thomas Piketty (2020) *“Capital and Ideology”*, Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Tine Fristrup and Henrik Zipsane “Lifelong Learning through Heritage Capacity building for re-engagement in later life”, Östersund: The Nordic Centre of Heritage Learning & Creativity, 2019
[https://pure.au.dk/portal/en/publications/lifelong-learning-through-heritage\(b5585b07-6f64-47e3-90d1-af0f233be1f8\).html](https://pure.au.dk/portal/en/publications/lifelong-learning-through-heritage(b5585b07-6f64-47e3-90d1-af0f233be1f8).html)
- United Kingdom Government <https://www.gov.uk/government/get-involved/take-part/volunteer> (4th April 2021)
- United Nations “The Thread that Binds – Volunteering and Resilience”, 2018 State of the World’s Volunteerism Report https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_SWVR_2018_English_WEB.pdf
- Yuri Volkov and Vitalii Ovsii “Youth Volunteering in Modern Russia: Features of Institutionalization and Development Potential”,
<file:///C:/Users/henri/Downloads/5284-Texto%20do%20artigo-15756-1-10-20210311.pdf>

ANNA HANSEN

MUSEILEDNINGARS SYN PÅ VOLONTÄRER PÅ SVENSKA MUSEER

Omkring förra sekelskiftet, då museer började grundas i större omfattning, var volontärer nödvändiga och själva kärnan i verksamheten för många museer. Det är hembygdsföreningar, hemslöjdsföreningar, fornminnesföreningar och liknande som i många fall utgjort grunden för museernas uppkomst. Med tiden har utbildad personal anställts, som efter hand tagit över verksamheten, som med detta blivit mer professionell. I Sverige skedde detta i stor utsträckning från 1970-talet då en aktiv museipolitik fördes som lade grunden till dagens museistruktur med statliga, regionala och kommunala eller lokala museer och som också möjliggjorde att fler anställdes (RAÄ, 2021a, s. 24 ff). Enligt en rapport som Riksantikvarieämbetet står bakom om de regionala museernas förutsättningar, har emellertid anslagen till museer i många fall minskat under det senaste decenniet, vilket lett till att personalstyrkan minskat, samtidigt som kraven och förväntningarna på vad museerna ska åstadkomma har ökat (RAÄ, 2021a, kap 7, 9, 10).

Även om det skett en professionalisering av museerna under senaste 50 åren har inte de ideella krafterna helt försvunnit genom detta. I en del fall finns de kvar i styrelsen av museer, som vänföreningar eller som en samarbetspart. I andra fall har de försvunnit och nya samarbetsparter och volontärer har tillkommit. Idag kan volontärerna vara många olika personer och organiserade på en mängd olika sätt. Att arbeta med volontärer kan också vara ett sätt att nå grupper som man inte annars når, eller en väg för att göra museet mer relevant och en social samlingsplats. Det finns många värden med att arbeta med volontärer, även ekonomiska. Statistiska Centralbyrån beräknar det totala ekonomiska värdet av ideellt arbete i Sverige till omkring 131 miljarder kronor för år 2014, varav värdet av det ideella arbete som utförs vid kulturorganisationer uppgår till cirka åtta miljarder (SCB, 2018).¹ Det är emellertid andra värden som denna artikel fokuserar på, och framför allt de värden som museernas ledning ser i att arbeta med volontärer.

Hur verksamheten med volontärer ser ut beror mycket på ledningens inställning till arbete med volontärer och deras syn på varför man arbetar med volontärer. Syftet med denna artikel är därför att belysa hur arbetet med volontärer ser ut på svenska museer och speciellt hur museiledningar ser på volontärer och volontärs arbete. Detta har undersökts dels genom att se på tidigare forskning och undersökningar, dels genom att frågor ställts till några museichefer i olika delar av landet. Det ger ingen heltäckande bild utan snarare en indikation på hur det ser ut och en bra utgångspunkt för vidare diskussioner.

DEFINITIONEN AV VOLONTÄRER

I grunden innebär att vara volontär att någon utför arbete som gagnar någon annan utan att få ersättning för detta arbete. Det är emellertid en ganska vid definition och kräver i sin tur en definition av arbete. Här ses arbete som någonting någon utför rent praktiskt, vilket innebär allt ifrån att stoppa programblad i kuvert inför ett utskick till att renovera ånglok. Vem som är volontär kan ibland vara en svår gränsdragning för museer. Frågar man museer om de har volontärer eller ideellt arbetande är det många som svarar att de inte har det. Men gräver man vidare i frågan visar det sig ofta

1 En senare undersökning visar att det totala värdet av ideellt arbete i Sverige för 2019 är 161 miljarder, men där finns ingen uppdelning på sektorer volontärerna är engagerade i. Segnestam Larsson, Rådelid och Wester, Ersta Sköndal Bräcke högskola och Statistiska centralbyrån (2021).

att det finns grupper av människor som bidrar med sin tid och kunskap till museet, utan att få lön för den insatsen. Museer tar emot studenter som gör praktik. Ibland gör dessa undersökningar, katalogiseringsarbete, tar emot besökare och liknande för att lära sig hur det är att arbeta på ett museum. De gör värdefullt arbete åt museet, utan ersättning, vilket ju är grunden som definition för volontärarbete. Men dessa personer ser vi ofta inte som volontärer, utan just som studenter. Vid evenemang samarbetar en del museer med olika föreningar. När man har en temadag om mopeder och samarbetar med mopedföreningen som kommer och visar upp sina mopeder, så tillför de en viktig dimension till museets arrangemang, men ofta definieras de som en samarbetspart, snarare än som volontärer. Gränsdragningen mellan olika typer av insatser, hjälp, samarbeten med mera är därmed inte helt tydlig. Även om man kan försöka definiera och dra gränser är det kanske inte meningsfullt. Så länge vi är medvetna om att volontärinsatser kan se väldigt olika ut och definieras på olika sätt kan vi upptäcka dem i organisationerna och därmed tydliggöra alla fantastiska insatser som olika individer gör för museerna.

Myndigheten för Kulturanalys ger varje år ut en rapport om museerna i Sverige. I rapporten för 2020 kunde man konstatera att Corona-pandemin har påverkat det ideella arbetet på museer i hög grad, eftersom många av dem som arbetar ideellt är äldre och det har varit speciellt svårt för dessa att engagera sig med de restriktioner som funnits om att arbeta hemifrån, hålla avstånd och social distansering. Rapporten konstaterar också att det finns flest volontärer inom kategorin "övriga museer", vilket innebär museer som inte är statliga, regionala eller kommunala och som ofta har väldigt få anställda. 85% av det ideella arbete som utförs vid museer förekommer vid denna typ av museer (Myndigheten för Kulturanalys, 2021, s. 29). Detta ligger i linje med tidigare studier som diskuterar professionaliseringen av museisektorn, där man över tid ser att museer som till en början drivits av ideella krafter minskar antalet volontärer då fler professionella museitjänstemän kan anställas, men att volontärerna fortfarande finns kvar. Det kan dock uppstå spänningar och oklarheter just mellan volontärer och professionell museipersonal om rollerna är otydliga (Hansen, 2012, s. 16 f.). I kategorin övriga museer återfinns många arbetslivsmuseer, som är en grupp museer som har en hög andel ideellt arbete. Arbetslivsmuseerna handlar om olika professioner och är därmed i högre grad än andra museer beroende av specialistkompetens för att kunna driva sin verksamhet och förmedla en viss typ av arbete. Många av de volontärer som engagerar sig

vid dessa museer har egen erfarenhet av det arbete som visas fram och har därmed ingående kunskaper om ämnet och kan också bidra med en personlig prägel på det som förmedlas. Det är ofta inte de museiprofessionella som har specialistkunskapen om det arbete som museet bevarar och visar fram. Riksantikvarieämbetet, som undersökt arbetslivsmuseerna närmare, har funnit att 58% av arbetslivsmuseerna inte har någon anställd personal alls. Av de arbetslivsmuseer som har anställd personal har majoriteten mindre än fem anställda (Riksantikvarieämbetet, 2021b, s. 22 ff.).

Detta betyder att de museer som har en stor andel volontärer och engagerar många människor ofta har en ganska låg andel anställd personal. Det förekommer dock volontärer vid en hel del andra museer också. Som nämnt ovan, återfinner vi dessa organiserade på många olika sätt och med varierande grad av anknytning till verksamheten. Förmodligen förekommer volontärer i högre utsträckning än många museer själva är medvetna om, just för att definitionerna inte är fasta.

ORGANISATION

När arbete med volontärer ska införas vid ett museum eller annan kulturavsorganisation, behöver ledningen ta ställning till hur volontärerna ska organiseras. Forskaren Alix Slater har för Storbritanniens del visat att det finns flera olika nivåer av engagemang för besökare och andra som tar del av kulturorganisationers verksamhet. Hon menar att det finns en nivå med "prenumeranter" som mest tar del av information och kanske får möjlighet att förköpa biljetter till evenemang. Denna grupp finns ofta kopplade till exempelvis teatrar där man kan få abonnera på biljetter. För museers del skulle denna nivå till exempel kunna innebära prenumerationer på nyhetsbrev och liknande. Denna kategori kan också för museer slås samman med det Slater beskriver som nästa nivå av engagemang: årskortsinnehavarna. Det är besökare som kommer ofta och tar del av många evenemang, utställningar med mera. På nästa nivå hittar man vänföreningar som har en mer aktiv roll. Ofta samlar de in pengar till museet på olika sätt och kan i gengäld få rabatt i butiken, speciella visningar, fri entré eller liknande förmåner. Den sista nivån av engagemang handlar om välgörare som donerar större summor. Som visserligen också får förmåner, men där donationerna inte är som vanliga medlemsavgifter. I tillägg till dessa nivåer av besökarnas engagemang, menar dock Slater att det också finns speciella intressegrupper, som är de verkliga volontärerna, som gör mer praktiska

arbetsinsatser. Det finns emellertid oklarheter i benämningar, vilket gör att vänföreningar och intressegrupper ofta kan benämnas som de samma och också vara de samma (Slater, 2005, s. 24 f.). För svensk del har Anna Hansen visat att många vänföreningar också är intressegrupper som utför praktiskt arbete för museerna, men att det också finns vänföreningar som samlar in en del pengar som de skänker till museerna, men som inte har någon praktisk verksamhet för att hjälpa museerna (Hansen, 2012). Det finns således en oklarhet i terminologin även för svensk del, där man kan prata om vänföreningar, intressegrupper, volontärer, ideellt arbetande men där det är viss otydlighet i vad dessa termer innebär.

För museer kan en väg att arbeta med volontärer därför vara att ha en vänförening som är engagerad i praktiskt arbete. En annan väg är att, som Slater beskriver det, göra en uppdelning mellan intressegrupper som är volontärer och vänföreningar som samlar in pengar. En vänförening är vanligtvis organiserad av sig själv, dock med stöd från museet. Det är vanligen en egen förening och därmed en samarbetspart till museet. En intressegrupp eller grupp av volontärer som organiseras av museet har en lite annan ställning eftersom en sådan grupp blir närmare knuten till museet och dess verksamhet och personal, utan egen självständig organisation.

Om man vill börja arbeta med volontärer finns det därmed olika vägar att gå. Om man väljer att skapa en förening med syfte att stötta museet, innebär det att upprätta en fristående organisation som på sikt kan sköta sig själv och samarbeta med museet på olika sätt. Det skulle på ett sätt innebära mindre arbete för museet, genom att man då kunde be föreningen se till att det fanns volontärer då dessa behövdes utan att själv behöva administrera det och man kan som museum föra en dialog med föreningen om vad de kan göra och inte. Den andra vägen är att organisera volontärerna på museet. Detta innebär mer administration för museet, genom att museet själv behöver ha individuella kontakter med varje volontär på ett annat sätt. Å andra sidan skulle man som museum ha bättre överblick över och påverkan på vilka som arbetade som volontärer och också kunna styra verksamheten bättre. En förening skulle ju på sikt kunna komma med många egna idéer och förslag kring vad de ville göra, och det skulle vara viktigt att säkerställa att föreningens och museets prioriteringar var de samma. Vilken väg man väljer att gå har naturligtvis att göra med vilka strukturer som redan existerar och som man kan bygga vidare på – eller välja att inte bygga vidare på för att skapa något helt nytt. Men det har också att göra med vad man vill uppnå med volontärerna, vad man vill att de ska göra

och därmed vilka drivkrafter som finns hos volontärerna att engagera sig.

Motivationen för volontärer varierar mycket. Tidigare forskning har visat på olika faktorer som drivkrafter. En australiensisk studie har grupperat volontärer utifrån deras motivation och funnit tre grupper av motivation hos volontärer. Den första är de *altruistiska* som vill göra en insats för samhället och vara till nytta, den andra de *sociala* som deltar för att det är trevligt och en del av deras sociala nätverk. Den tredje gruppen är de *likgiltiga*, vilka deltar på grund av yttre faktorer, som att de uppmanats till det eller det är en tradition att ställa upp. Hos dessa grupper är också motivationen att medverka som volontär vid upprepade tillfällen, i denna undersökning vid samma typ av arrangemang igen, mycket olika. De likgiltiga är betydligt mindre motiverade att göra samma insats igen, även om de vid något av de undersökta arrangemangen faktiskt var den största gruppen volontärer (Lockstone-Binney et. al., 2015). Att organisera volontärerna på ett sätt som också skapar engagemang hos dem och en vilja att engagera sig är därmed viktig. Tidigare nordiska undersökningar har också visat på att de sociala aspekterna är mycket viktiga för volontärer som engagerar sig vid museer (Christidou & Hansen, 2015, s. 14 ff.), vilket gör att tillfällen till social interaktion är mycket viktigt att skapa i den organisation man bygger upp.

LEDNINGSPERSPEKTIVET

Som chef för ett museum som arbetar med eller börjar arbeta med volontärer reses många frågor. Dels behövs en intern förankringsprocess för att alla medarbetare ska förstå varför man arbetar med volontärer och deras roll i organisationen. Dels behöver man fundera över hur volontärerna ska organiseras, vilka förmåner de ska få, varför man vill arbeta med volontärer, vad de ska göra med mera. För att få en bild av hur chefer ser på arbetet med volontärer på museer i Sverige ställdes frågor till åtta museichefer om hur de arbetar med volontärer, fyra stycken svarade på frågorna.² Det är således ingen heltäckande studie, utan syftet har varit att få kvalitativa svar och en indikation på vad som är viktigt med volontärverksamhet ur ett ledningsperspektiv. Alla de utvalda museerna arbetar med volontärer på något sätt, men det är väldigt olika hur de gör det.

Ett sätt att arbeta med volontärer på är att upplåta lokaler till en förening

2 Svar inkom från Kulturen, Blekinge läns museum, Landskrona museum, Västmanlands läns museum

som står för någon sorts verksamhet i lokalerna. Det bidrar till att museet får ett bättre utbud av utställningar eller aktiviteter för besökarna, utan att det blir någon kostnad för detta. Samtidigt påpekas att det gör att museet blir beroende av volontärerna för verksamheten, eftersom man inte själv har tillräckliga resurser att arrangera samma typ av aktiviteter, arrangemang eller utställningar. Ett annat sätt är att mer strukturerat arbeta med volontärer, till exempel som volontärer vid arkeologiska utgrävningar, eller för att befolka miljöer, framträda i historiska kläder eller medverka i aktiviteter för besökarna, och att det finns en mängd olika arbetsuppgifter som de arbetar med. Det är tydligt av svaren att cheferna ser ett värde i volontärerna för besökarna. De bidrar på olika sätt till att ge besökarna en större upplevelse och möjliggör mer verksamhet än vad som annars skulle ha varit möjlig.

Hur tydlig strategi det finns för att arbeta med volontärerna skiljer sig mycket åt. I vissa fall har volontärer själva kontaktat museet och velat få till någon sorts samarbete, i andra fall finns en medveten strategi från museets sida och ett arbete för att utveckla verksamheten med volontärer. I en del fall handlar det om tradition, att man under lång tid samarbetat med vissa grupper i speciella arrangemang, medan andra håller på att starta upp och utforska nya områden där volontärer kan vara användbara. Ett museum uttrycker att "det är ett aktivt val. Men vi vill bli bättre på det framöver. För oss är det nästan bara fördelar", ett annat att "det är inte en del av vår strategi ännu, men är nyfiken på vad det skulle kunna innebära". Det finns alltså en vilja att utveckla verksamhet med volontärer från museichefers sida, även om museerna har hunnit väldigt olika långt i detta och arbetar olika aktivt med det. Museerna arbetar med volontärer, men att få till det på ett organiserat sätt, ha en målsättning med verksamheten och en struktur för hur man vill arbeta verkar saknas. Det finns dock en viss ambivalens kring arbetet med volontärer. En museichef uttrycker "det är bra att jobba med volontärer för att både fylla kunskapsluckor och för att öka engagemanget för våra frågor. Så ur det perspektivet JA [museer bör arbeta med volontärer]. Men i den bistra verkligheten så vågar jag påstå att merparten volontäruppdrag baseras på underfinansierad verksamhet – och att det då är ett sätt att täcka personalbehov utan att ha pengar och då är svaret istället NEJ". Det handlar således om att volontärverksamheten ska fylla en funktion för museet, för besökarna och för volontärerna själva, men att volontärerna inte ska nyttjas för att ersätta ordinarie personal. Detta är också något som tidigare undersökningar betonat är en viktig hållning, att

volontärernas uppgift är att skapa ett mervärde till verksamheten och tillföra någonting som annars inte skulle finnas där (se exempelvis Hansen, 2012).

Det är tydligt att det är viktigt för museiledningarna att arbetet med volontärer också handlar om att vara ska vara meningsfullt för volontärerna själva och att det i hög grad bidrar till att museerna ska kunna uppfylla sitt samhällsuppdrag på ett bra sätt. För volontärernas egen del finns många fördelar. Tidigare forskning har visat att det bland annat finns många positiva hälsoeffekter av att vara volontär, det ökar välmåendet, minskar depressioner och förbättrar den fysiska hälsan, men i vilken utsträckning beror naturligtvis beroende på vilken typ av engagemang det gäller (Yeung et. al. 2018). I denna undersökning har inte effekterna på volontärerna varit i fokus, men det framgår ändå att det finns ett stort engagemang bland människor och att volontärerna själva ser att de får fördelar av att vara involverade, till exempel då en museichef säger ”ganska många är nyfikna på festivalen och vill gärna vara med” och menar att de genom att vara volontärer har större möjlighet att ta aktiv del i verksamheten. Men det är inte bara volontärerna själva som får fördelar av volontärskapet. Från museernas synvinkel är arbetet med volontärer ett sätt att arbeta med sitt samhällsuppdrag att engagera människor. Ett museum säger att ”ska vi låta museer bli en social plats i högre grad än vad de är nu så behöver vi räkna med att inte allt organiseras av oss själva. Det kan ge större engagemang i samhället för museers innehåll och möjliga bidrag och ge museet nya perspektiv på sättet att organisera arbetet”. Ett annat museum skriver ”det är ett sätt att få engagemang hos allmänheten och skapar helt klart positiva ringar på vattnet”. Synen på volontärerna är därmed positiv och att verksamheten gagnar museet på fler sätt än bara de direkta insatser som volontärerna gör. Volontärerna skapar en förankring i samhället och hos allmänheten vilken gör att museernas samhällsrelevans blir tydligare. Tidigare forskning har också visat att för mottagarna av volontärernas arbete, i museernas fall besökarna, finns också fördelar. En studie av Henrietta Grönlund och Hanna Falk handlar främst om andra former av volontärskap, som stöd till personer som har sjuka anhöriga eller till äldre, men även i en del andra sammanhang har man funnit liknande effekter. Genom att använda sig av volontärer ökas känslan av att höra till och känslan av ensamhet minskas hos dem som möter volontärerna eller tar del i verksamhet som volontärer arrangerar. Det kan också stärka självkänsla och sociala relationer (Grönlund & Falk, 2020). Framför allt handlar det om att besökarna möter någon som är mer jämlik med dem

och som det därför kan vara lättare att få kontakt med. Museernas personal har ju en annan roll än volontärerna och kan därför vara mer otillgängliga. Att ha volontärer kan därmed vara ett sätt att få en närmare kontakt med besökarna där volontärerna blir en länk mellan besökarna och museet.

Hur volontärerna organiseras skiljer sig mycket åt mellan de olika museerna. I vissa fall är det föreningar man samarbetar med, i andra fall är det personal på museet som själva organiserar volontärerna och deras arbete. Det förekommer också blandningar där man både organiserar volontärerna själv och där man samarbetar med föreningar. Det som är gemensamt för alla svarande museer är emellertid att organisationen av volontärerna måste ha viss flexibilitet. Det är tydligt att man som museum får vara öppen för att knyta till sig föreningar som volontärer, samtidigt som man, då man har något specifikt uppdrag man vill engagera volontärer i, också får vara beredd på att skapa en egen organisation kring volontärerna. Det gör att många museer förmodligen arbetar med olika former parallellt. Även om det är en förening man samarbetar med så krävs i regel personal som är kontaktperson, hjälper volontärerna till rätta och bidrar med stöd till dem. Det krävs alltså alltid en viss arbetsinsats från museernas sida för att få arbetet att löpa smidigt. Det finns också en medvetenhet om att det kräver arbete; ”om man ska få en bra verksamhet måste man inse att egen personal får arbetstid för att organisera volontärerna, för det är mycket jobb med det” säger en av de svarande. Detta ligger i linje med tidigare undersökningar kring museer och volontärer, vilka funnit att ett skäl till att museer väljer att inte arbeta med volontärer kan vara att man saknar resurser för att ta hand om volontärerna, handleda dem och utbilda dem (Hildebrand, 2018, s. 11). Det är ingen av museicheferna som ser arbetet med volontärer som en väg att få arbetskraft som ersätter personal. Volontärerna ses som ett komplement, ett sätt att skapa mer verksamhet, förbättra verksamheten, och kanske framför allt att nå ut till olika grupper och får ett stort nätverk och samhällsengagemang.

AVSLUTANDE DISKUSSION

Volontärer gör många viktiga insatser på svenska museer. Vad de gör, i vilken form de är organiserade och relationen till museet skiljer sig mycket åt. Det finns en del organisatoriska utmaningar med att arbeta med volontärer, där det kanske inte går att bestämma sig för ett sätt att arbeta med volontärer på. Det förefaller viktigt att ha en flexibilitet som möjliggör att kunna sam-

verka med olika grupper av volontärer på olika sätt. Det finns också många fördelar, där museicheferna framhåller såväl att de får in viss kompetens som att det skapar samhällsengagemang. Det råder en samstämmighet i inställningen till volontärer, där samtliga tillfrågade museichefer är positiva och gärna utvecklar denna verksamhet vidare. Man har kommit olika långt i organiseringen, antalet volontärer och hur omfattande verksamheten är, men med tid och resurser, och ett steg i taget, finns en ambition att utveckla verksamheten och engagera fler intresserade, kunniga och engagerade volontärer i museernas verksamhet.

Denna undersökning har varit översiktlig och syftat till att se tendenser. Utifrån det är det tydligt att det finns behov av att se närmare på vad det betyder för museerna att ha volontärer organiserade på olika sätt och knutna till sig i olika former. Det finns också behov av vidare undersökningar kring det interna förhållningssättet. Det är en samstämmig bild från de tillfrågade museicheferna, att man ser volontärer som positivt, men hur det interna förankringsarbetet ska gå till och hur personalen ser på arbetet med volontärer kan utredas vidare för att ge en mer heltäckande bild. Det framgår dock tydligt att arbetet med volontärer vid museer är komplext. Det finns oklarheter i definitioner av volontärer, likväl som att många sätt att samverka med volontärerna kan förekomma parallellt.

REFERENSER

- Christidou, Dimitra; Hansen, Anna (2015) *Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway: A Comparative Report*, NCK
- Grönlund, Henrietta; Falk, Hanna (2020) "Does it Make a Difference? The Effects of Volunteering from the Viewpoint of Recipients – A Literature Review". *Diaconia*, vol 10.
- Hansen, Anna (2012) *Volontärer och Kulturarv*, Riksantikvarieämbetet och Jamtli Förlag
- Hildebrand, Berit (2018) *LevelUp: Securing Quality in Managing Volunteers*, NCK
- Lockstone-Binney, Leonie; Holmes, Kirsten; Smith, Karen; Storer, Christine; Baum, Tom (2015) "Are All My Volunteers Here to Help Out? Clustering Event Volunteers by Their Motivations" *Event Management*, vol. 19.
- Myndigheten för Kulturanalys (2021) *Museer 2020*
- Riksantikvarieämbetet (2021a) *Genomlysning av förutsättningarna för de regionala museernas verksamhet*
- Riksantikvarieämbetet (2021b) *Arbetslivsmuseernas villkor och möjligheter – ideella krafter och socialt engagemang*
- SCB (2018) *Svenskarna arbetar ideellt för 131 miljarder* <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/svenskarna-arbetar-ideellt-for-131-miljarder/>
- Segnestam Larsson, Ola; Rådelid, Daniel och Wester, Daniel; Ersta Sköndal Bräcke högskola och Statistiska centralbyrån (2021) *Det frivilliga arbetet i Sverige som del av BNP*
- Slater, Alix (2005) "Developing a Typology of Membership Schemes in the UK" *International Review on Public and Non Profit Marketing*, vol. 2, n° 1 (June 2005)
- Yeung, J.W.K., Zhang, Z. & Kim, T.Y. (2018) "Volunteering and health benefits in general adults: cumulative effects and forms" *BMC Public Health* 18, 8

LOWISSA WALLGREN FRÅNBERG

REFLEKTIONER OM
VOLONTÄRVERKSAMHET
UTIFRÅN
ERFARENHETSUTBYTE
I EN GRUPP
VOLONTÄRSAMORDNARE
OCH CHEFER VID
SVERIGES MUSEER

INLEDNING

De flesta av Sveriges museer startades av volontärer. De kallade sig visserligen inte för just volontärer, men det var personer och föreningar som ideellt och med stor energi och gedigna kunskaper kämpade för att bevara

kulturarvet och bilda institutioner som kunde trygga framtiden för de föremål, den konst och de färdigheter man samlade in och ville bevara.

Inom kulturverksamheten talas om ideellt arbete, frivilliginsatser och volontärinsatser. Vid vissa evenemang kan man också tala om funktionärer. Det man menar är personer som frivilligt och utan lön engagerar sig i en verksamhet som de anser vara viktig för samhället. Vid Sveriges museer har man i allt högre grad börjat använda benämningen volontärer.

Definitionen är otydlig. Ibland får volontärerna fika, mat eller reseersättning. I vissa fall är volontärerna engagerade genom en förening som museet samarbetar med. Volontärerna kan också få rabatter i butiker eller dylikt. Det förekommer också att personer engageras som exempelvis guider och får en mindre ersättning utan att de hamnar på lönelistan och kallas anställda. Ibland kan också en ersättning utgå från ett museum till en förening och genom den fördelas till volontärer.

VOLONTÄRVERKSAMHET PÅ JAMTLI

På Jamtli har man organiserat volontärerna genom en förening som kallas Jamtlis Gynnare. Föreningen bildades 1984 då man stod inför en brytpunkt. Museet ville skapa en ny verksamhet på friluftsmuseet, Historieland. Verksamheten var ny i sitt slag och många volontärer engagerades för att förbättra upplevelsen för besökarna. I samband med detta skapades Jamtlis Gynnare, en ren volontärförening, med syfte att ha roligt och gynna Jamtli.

Jamtli har under de senaste åren arbetat med att utveckla volontärverksamheten. 2015 anställde man en chef för volontärverksamheten och därefter har man startat upp fler verksamheter med volontärer och ökat antalet volontärtimmar som görs på museet. Man har också engagerat sig i ett flertal projekt kring utveckling av och olika aspekter på volontärverksamhet. Bland annat har man genomfört en serie projekt kring volontärsamordning genom Nordplus vuxen.

ETT NÄTVERK FÖR VOLONTÄRSAMORDNARE VID SVERIGES MUSEER

2018 träffades Jamtlis chef för volontärverksamheten, Lowissa Wallgren Frånberg, och den volontärsansvariga på Skansen, Annika Johansson. Tillsammans startade de upp ett nätverk för volontärsamordnare vid Sveriges museer. Ett första möte hölls den oktober 2018 på Skansen i Stockholm.



Foto 1 Jamtlis Gynnare agerar som statister i Historielands rollspel. Här deltar de i husmodersmöte 1942. Foto: Leif Pettersson

Intresset var stort. Ett 70-tal deltagare anmälde sig. Museerna delade med sig av sina erfarenheter och man hade bjudit in Volontärbyrån som arbetar med att utbilda volontärsamordnare och att engagera volontärer i olika verksamheter.

En arbetsgrupp bestående av kollegor från olika museer bildades med uppgift att driva nätverkets verksamhet framåt.

Hösten 2019 hölls en nätverksträff i Linköping på Gamla Linköpings museum och på Flygvapenmuseum. Där hölls bland annat ett föredrag av Eva-Lena Frick, chef för Vasaloppet, som engagerar mer än 4000 volontärer i sin verksamhet.

År 2020 blev träffen inställd på grund av pandemin men en digital träff hölls i maj 2021 där nätverket diskuterade hur museernas volontärverksamhet drabbats av pandemin.

I oktober 2021 hölls en träff på Sjöhistoriska museet och på Dansmuseet i Stockholm. Där hölls bland annat en kurs där museerna delade erfarenheter kring volontärsamordning.

Samtalen under träffarna visar att många som arbetar med volontär-

samordning vid Sveriges museer är ensamma i sin yrkesroll på sina museer. Ofta möts den som driver på för utökad volontärverksamhet av oförstående eller motstånd från sina kollegor. Volontärerna är ofta relativt osynliga i museets organisation och de finns inte heller på lönelistan. Det är också många museer som inte kunnat eller vågat starta upp en volontärverksamhet.

MUSEERNAS MÅL MED VOLONTÄRVERKSAMHETEN

Museipersonal har ofta uppfattningen att syftet med volontärverksamhet enbart är att få saker gjorda som personalen inte hinner med. På grund av detta ses ofta volontärerna som ett besvär eftersom volontärverksamhet kräver engagemang och ett relativt stort mått av service från personalen.

Syftet med volontärverksamheten borde i stället vara att erbjuda värdefulla aktiviteter både främjar den som vill vara volontär och ökar museets verksamhet. Med den utgångspunkten kan museet få saker gjorda och samtidigt vara en arena för människor som vill vara med och nyttja kulturarvet. Det är en demokratisk process där människor bjuds in till att tillsammans med museets anställda arbeta med kulturarvet, i stället för att museipersonalen ska ha ensamrätt på uttolkandet av det förflutna.

För museianställda kan detta ibland kännas skrämmande. Personal kan känna oro över att kvaliteten på det som förmedlas försämras, och att den professionalitet och den utbildning man har som utbildad museitjänsteman inte värdesätts tillräckligt.

För museet som helhet är det däremot berikande att bedriva volontärverksamhet. Volontärerna ger fler infallsvinklar på historien och mer kunskap från fler personer. Många volontärer är pensionärer med olika yrkesbakgrund och erfarenhet från äldre tider än de anställda. Detta är kunskaper som inte bör förbises.

TYDLIGHET OCH FÖRANKRING

Just för att det finns så olika åsikter om syftet med volontärverksamheten så är det extra viktigt med förankring och tydlighet. Målen måste diskuteras och förankras i den högsta ledningen. Både när mål formuleras, och i den löpande verksamheten därefter, är det extra viktigt att målen kommuniceras tydligt både till personal och volontärer.

Lojalitetsfrågan är också en fråga som många museer förbiser och som



Foto 2 Jamtlis Gynnare steker kolbullar vid större evenemang. En mycket uppskattad verksamhet bland besökarna. Foto: Leif Pettersson

får stora konsekvenser. En volontär som är engagerad genom en förening har ofta sin första lojalitet hos föreningen. Om museet och föreningen har olika åsikter i en fråga kan det bli ett problem för volontären och den berörda personalen. Därför är det viktigt att tidigt utreda frågan om vem som fattar vilka beslut och vem som är ansvarig för verksamheten.

MOTIVATION

Vad är det som motiverar personer att engagera sig som volontärer? Högst på listan står nog social samvaro. De flesta man frågar säger att man gör det för att träffa vänner och ha trevligt tillsammans. Ofta är själva uppgiften mindre viktig. Ett annat starkt motiv för många volontärer är att man har ett specialintresse för ämnet. Dessa volontärer är ofta mycket kunniga och värdefulla kunskapsbärare. Ett tredje motiv är viljan att göra nytta. Människor vill känna sig värdefulla och behövda. En drivkraft som framför allt gäller för yngre volontärer är viljan att lära sig nya saker.

Motivation handlar också om att trivas i den situation man befinner sig i.

För att en person ska trivas som volontär behöver museet kunna tillgodose tre grundläggande behov.

Autonomi – frihet inom ramarna. Volontären behöver få känna att man har möjlighet att påverka sin verksamhet. Om museet till exempel önskar hjälp av volontärer med att baka, kan volontärerna själva få bestämma vad som ska bakas.

Kompetens – att känna att man klarar av det. Uppgifterna får inte kännas allt för utmanande eller krävande. För att uppgiften ska vara rolig behöver deltagarna få känna att de har flyt och att de är duktiga.

Tillhörighet – vi bryr oss om varandra. Att få höra till en grupp är jätteviktigt för alla människor. Volontärerna behöver få känna att de är en del av arbetskraften på museet. Det är viktigt att de bjuds in vid lämpliga tillfällen och får lära känna personal och andra volontärer. Museet behöver också hålla uppsikt över gruppdynamiken inom volontärgrupperna så att alla volontärer känner tillhörighet och ingen blir utmanövrerad av någon annan.

MUSEETS ANSVAR

Museet har ett stort ansvar för att de volontärer man tar emot mår bra och är trygga. Genom att visa mycket uppskattning för deras insatser visar man att de behövs och att de är välkomna. Beröm sprids också vidare mellan volontärer.

De är också museets ansvar att visa tydlighet i arbetsroller och ansvarsfördelning. Genom att vara tydlig med vad man förväntar sig av volontärerna blir det lättare för dem att engagera sig och man slipper många konflikter.

Kommunikationen är viktig men kan ofta vara svår. Det är bra om det är tydligt vem volontärerna ska vända sig till ifall de har frågor. Det är också viktigt att museet är en trygg plats för volontärerna att vistas på. Därför bör man se över försäkringar och utrustning för trygghet. Volontärerna är också mycket viktiga för museets varumärke. De är ambassadörer för verksamheten och ett starkt varumärke är ett motiv för volontärerna att vilja engagera sig.

Museet har också ansvar för framtiden. Precis som man värnar om samlingarnas framtid bör man se till volontärverksamhetens framtid. Ett ständigt arbete behöver göras för att locka nya volontärer till museet och för att ta hand om de befintliga volontärerna så att de vill fortsätta.



Foto 3 Jamtlis Gynnare agerar som värdar vid evenemang och välkomnar besökare. Foto: Leif Pettersson

GRUNDPRINCIPER

Vad är det för skillnad på en anställd och en volontär? På vissa museer har man valt att göra listor där arbetsuppgifterna delas upp mellan de båda grupperna. Men sådana dokument blir fort inaktuella. Nya verksamheter tillkommer och andra försvinner. Många museer gör också olika bedömningar om vilka arbetsuppgifter som görs av anställda respektive volontärer. Några grundprinciper för volontärarbetet kan vara bra att sätta upp.

Den första är förstås att volontärerna är där av fri vilja. Det innebär ett stort mått av lust och glädje som också kan smitta av sig på personalen. Volontärerna bör aldrig vara ytterst ansvariga för en verksamhet. De bör ha en anställd att vända sig till om de behöver hjälp. Volontärarbete har i många studier visat sig ge god hälsa. Volontärer som lämnat det vanliga arbetslivet bakom sig men engagerar sig ideellt, lever längre och är gladare än äldre som inte engagerar sig i ideellt arbete. De flesta museer, åtminstone de med en relativt stor grupp anställda, har som grundprincip att volontärerna inte ska göra det som vanligtvis är personalens uppgifter.

Volontärerna gör sådant som annars inte skulle göras. En grundprincip är också att volontärbetet ger ökad kvalitet och kvantitet till verksamheten. Volontärerna bidrar också med idéer till ny verksamhet och på så sätt kan museerna växa på ett bra sätt.

FRAMTIDSSPANING

Många föreningar är bekymrade över att det är svårt att hitta nya ideella krafter som vill engagera sig i verksamheten. De ser att medelåldern ökar bland medlemmarna och försöker vända sig till yngre målgrupper för att hitta nya volontärer.

Samtidigt finns ibland en ovilja att förändra verksamheten och en tendens att inte släppa in nya volontärer som intresserar sig för den. De äldre känner varandra väl och bildar grupperingar som inte är så lätta för nya volontärer att känna sig hemma i.

Samtidigt finns det ett fortsatt starkt intresse för att engagera sig i det man uppfattar som viktigt i samhället. Demonstrationer för miljöfrågor, bensinpriser och löner förekommer frekvent. Föreningar startas fortfarande och det finns exempel på föreningar där de äldre vågat lämna plats för yngre medlemmar, och där man har förändrat verksamheten utifrån de behov som finns idag.

Museer med volontärverksamhet måste också vara lyhörda för dessa problem. Intresset för att vara kulturvolontär är stort. Museerna måste dock vara beredda på att anpassa verksamheten för de målgrupper man vänder sig till. Ibland kanske man inser att den verksamhet man har och vill ha lämpar sig för vissa målgrupper, till exempel pensionärer, och då kanske man ska vara nöjd med den målgruppen. Pensionärerna är en stark kraft och det kommer nya pensionärer varje år.

KENNETH SCHOU JØRGENSEN

MORALISERING OG PROFESSIONALISERING AF DET FRIVILLIGE SOCIALE ARBEJDE I DANMARK

INDLEDNING

Det frivillige arbejde, har de sidste 30 år haft en særlig politisk interesse. Denne politiske interesse, skal ses i lyset af, at der dagligt udføres ca. 900.000 timers frivilligt arbejde i Danmark (Astrup, 2018), og de frivillige kræfter udgør altså en enorm arbejdsmæssige ressource. Det er dermed ikke uden grund, at daværende Børne- og Socialminister, Mai Mercado, lovpriste det frivillige arbejde i indledningen til *Frivilligrapport 2016-2018: tal om frivillighed*:

"Frivillige er en bærende del af det danske samfund og er drivkraften i vigtige sociale indsatser. Jeg bliver altid imponeret, når jeg taler med de mennesker, som vælger at bruge noget af deres tid og

energi på at hjælpe udsatte medborgere til en bedre tilværelse.”
(Hjære, Jørgensen, & Sørensen, 2018).

Der er i dag en overordnet politisk konsensus om denne lovprisning af det frivillige arbejde, men det har ikke altid været sådan. Ulla Habermann og Bjarne Ibsen (1997) belyser, hvordan filantropien fra arbejderbevægelsens begyndelse har været kritiseret for at være uprofessionel, uden hensyn og nedladende og blandt kritikkerne var K. K. Steincke, hovedarkitekten bag socialreformen fra 1933.

Det er muligt, at der er noget om kritikken, men dette er nu ikke pointen. Det kritiske blik på de filantropiske foreninger viser, at den frivillige sociale sektor ikke altid har haft den samme frigørende og solidariske status, som vi ser i dag. Der er på mange måder langt fra det 18. århundredes filantropi, til den moderne frivilligsektor vi kender i dag. Ikke desto mindre, er de to fremstillinger et udtryk for, at det frivillige sociale arbejde, har haft skiftende positioner i samfundet, hvilket rejser spørgsmål om tilblivelsen af den nuværende forestilling, om det frivillige sociale arbejde.

METODE OG TEORETISK RAMME

I denne artikel undersøger jeg, hvordan politiske programmer og strategier er konstruerende for, hvordan man som borger forstår og (ud)lever det frivillige engagement. Jeg vil videre vise, hvordan samme politiske programmer former de frivillige sociale organisationers operationsmuligheder.

Den empiriske afdækning er foretaget gennem en genealogisk undersøgelsesstrategi, inspireret af Kaspar Villadsen. Analysestrategien tager afsæt i Mitchell Deans praksisregimeanalyse. Undersøgelsen falder således inden for kategorien af governmentality-studier og trækker på Michell Foucaults teoretiske begrebsapparat. Undersøgelsen omhandler udelukkende danske forhold og dækker perioden fra 1983 til 2020.

Villadsen (2004) beskriver den genealogiske analysestrategi som en historieskrivning, der tager udgangspunkt i sin nutid og som forsøger at stille spørgsmål til fastlåste praksisformer og sandheder. Med genealogien lokaliseres punkter i historien, hvor der syntes at ske brud, i måden hvorpå magt og viden spiller sammen. Den empiriske afdækning har bevæget sig fra nutiden og tilbage i tiden, med henblik på at lokalisere brud i måden, hvorpå man diskursivt i-tale-sætter frivilligheden.

Formålet med denne analyse er, at udfordre de fælles forståelser og sociale

overbevisninger, der knytter sig til det frivillige sociale arbejde og vise, at sådanne fælles opfattelser ikke er et resultat af en naturlig historisk udvikling, men blandt andet et resultat af beregnede og strategisk planlagte politiske programmer. Begrebet 'politiske programmer' skal i denne analyse forstås som en samlebetegnelse for de mange typer af policy-dokumenter, der udgør empirien: strategier, reformer, regeringsgrundlag mv.

At undersøge styring og praksisregimers forandring

Når jeg dykker ned i de politiske programmer, er det med afsæt i Mitchell Deans strategi til undersøgelse og analyse af praksisregimers forandring. Mitchell Dean (2006) beskriver, at praksisregimer grundlæggende kan betegnes som mere eller mindre organiserede og sammenhængende måder at gøre ting på. Praksisregimer ændres over tid og fremstår som de praksisser, hvorpå man på et givent tidspunkt og sted, tænker bestemte aktiviteter, som fx administration, afstraffelse, socialt arbejde osv. Regimerne omfatter og sammenbinder bestemte institutioner i såkaldte systemer, som fx sundhedssystemet. Det frivillige sociale arbejde kan betegnes som et praksisregime, der indgår som en del af det sociale velfærdssystem.

Analysen tager afsæt i en beskrivelse af fire dimensioner, som må indgå i en analyse af moderne styring (jf. Dean, 2006). Disse dimensioner er: 1) *Undersøgelse af styringens synlighedsfelter*, hvilket er kendetegnet ved en undersøgelse af elementer, der vedrører den synlighed, som er nødvendig for et praksisregimes operationer. Opmærksomheden er rettet mod de midler, der anvendes til at synliggøre og definere bestemte objekter og ligeledes, hvordan andre elementer usynliggøres. 2) *Undersøgelse af styringens tekniske aspekter*, omhandler tekniske aspekter ved styring og retter fokus mod de taktikker, teknologier, vokabularier, procedurer og teknikker, der anvendes ved styring og som konstituerer autoritet. Dette inkluderer bestemte måder at tænke og måder at anvende viden. 3) *Undersøgelse af styring som rationel og gennemtænkt aktivitet*, omhandler den/de former for viden, kalkulationsmidler, ekspertise, tænkning, strategier eller rationalitet, der opereres med i den pågældende styringspraksis og hvordan disse anvendes til at transformere praksis. Fokus rettes fx mod, hvordan styringspraksisser afføder bestemte former for sandhed og hvordan en bestemt tænkning søger at gøre bestemte emner, domæner og problemer styrbare. Ved den sidste dimension, 4) *Undersøgelse af skabelsen af identiteter*, rettes opmærksomheden mod de former for individuel og kollektiv identitet,

som forskellige styringspraksisser og styringsprogrammer opererer igennem og som disse søger at skabe.

Praksisregimeanalysen anvendes til at undersøge 'styring', som begrebet forstås i Foucaults definition af 'conduct of conduct'. Foucault benytter sig af flere samtidige betydninger af det franske ord for conduct. '*Conduire*', som betyder at *lede; dirigere; guide* og indeholder en overvejelse af, hvordan dette skal foregå. '*Se conduire*', som betyder "at opføre" (som i måder at opføre sig på) og er af moralsk eller etisk betydning, hvilket refererer til den form for selv-ledelse, som er passende i bestemte situationer. Og til sidst, *La conduite*, som refererer til handling og adfærd (Foucault, 1983). Styring skal altså ses som en generel betegnelse for enhver, mere eller mindre, kalkuleret styring af menneskelig adfærd, for de idealer, der er forbundet med denne adfærd og for vores selv-styring af adfærd og handlen.

Deans fire dimensioner er strukturerende for mit analytiske blik i den genealogiske undersøgelse. Når jeg med den genealogiske undersøgelsesstrategi analyserer de fire dimensioner, afdækker jeg den særlige styringsrationalitet, der kobler sig til det frivillige sociale arbejde.

ANALYSE

Jeg vil i analysen præsentere empirien i en historisk, kronologisk rækkefølge, for på den måde at vise, hvordan styringen af feltet ændrer karakter over tid. Der er i analysen nedslag i fire tidsperioder: 1983, 2001-2002, 2010 og 2017.

Problematiseringen af den offentlige sektor

Moderniseringsprogrammet fra 1983 er et historisk vigtigt dokument i en analyse af det frivillige sociale arbejde, da det varsler store ændringer i måden, som den offentlige sektor opererer på. Hovedelementerne i programmet er sammenfaldende med fællestræk for, hvad vi senere kom til at kende som New Public Management – et styringsparadigme, der orienterer sig mod decentralisering, styringsredskaber fra den private sektor i den offentlige sektor, konkurrenceorientering, output-kontrol, samt eksplicitte kriterier for måling af performance (Andersen, Greve, Klausen og Torfing, 2017).

Hovedelementer i programmet opridses således: "decentralisering af ansvar og kompetence, markedsstyring, friere forbrugsvalg og

ændrede finansieringsmekanismer, bedre publikumsbetjening og regelforenkling, leder- og personaleudvikling og øget anvendelse af ny teknologi." (Finansministeriet, 1983, s. 367).

Moderniseringsprogrammet beskæftiger sig ikke direkte med spørgsmål om den frivillige sociale sektor, men moderniseringen af den offentlige sektor får alligevel store konsekvenser for hele den frivillige sociale sektor.

Problematiseringen af den offentlige sektor

Programmet indledes med følgende formålsbeskrivelse: *"Hovedformålet med regeringens program for modernisering af den offentlige sektor er at forny og forbedre det offentliges service overfor borgere og virksomheder. Det må ske inden for de ressourcemæssige rammer, vi kender i dag."* (Finansministeriet, 1983, s. 365). De ændringer man ønsker at foretage, skal altså ske uden at tilføre eller fjerne ressourcer, men ved at optimere de ressourcer, der allerede findes indenfor det eksisterende system. Sektoren må ikke vokse yderligere, hvilket betyder, at skal nye behov tilgodeses, skal midlerne findes indenfor "gamle" områder (Finansministeriet, 1983).

I moderniseringsprogrammet skriver man sig ind i en bestemt sandhed om den offentlige sektor, som noget der under alle omstændigheder bør være genstand for store ændringer. Sektoren får nemlig ikke mange kærlige ord med på vejen og anskues som noget, der er gået i stykker og som skal repareres:

"Den offentlige sektor bliver ofte kritiseret for at være for bureaukratisk, for dyr og for lidt serviceorienteret. De offentlige institutioner på social- og sundhedsområdet kritiseres for at være for dyre i drift og for at umyndiggøre klienterne. Reguleringen af borgere og virksomheder kritiseres for at være uforståelig og unødigt stram. På nogle områder er der kødannelser, som giver alt for lang ventetid for borgere og virksomheder. Somme tider kan det – på grund af uhensigtsmæssige åbningstider – være vanskeligt blot at komme i forbindelse med offentlige myndigheder." (Finansministeriet, 1983, s. 366)

Kritikken er hård og vidner ikke blot om en kritik af det offentlige system, men også om et ideologisk opgør med systemets strukturer. Man kan argumentere for, at en sådan fremstilling legitimerer enhver form for

intervention.

Med beskrivelser som *"Vi er alle afhængige af, [...] denne meget store del af vor samlede økonomi."* og *"Det offentlige er samtidig en stor arbejdsplads. I dag er således ca. 1/4 af den samlede arbejdsstyrke ansat i det offentlige."* (Finansministeriet, 1983, s. 365), opererer man med en taktisk synliggørelse, hvor man fremhæver et billede af den offentlige sektor som uhensigtsmæssig stor og sammenholdt med den negative fremstilling, opereres der med en bestemt viden/sandhed, som anvendes til at legitimere moderniseringen. Denne viden er koblet til magt på en sådan måde, at den konstruerer bestemte positioner, individet kan tage, når han/hun skal tage stilling til moderniseringsprogrammet. Ønsker man at tage en position, hvor man støtter en stat, der er kendetegnet ved ovenstående beskrivelse, eller støtter man et projekt, der skal gøre op med dette system. Det 'rigtige' valg er ikke til at tage fejl af og normen for god og forkert bliver indlejret i fremstillingen af den offentlige sektor.

Problemerne anses som værende lejret i rammerne for sektoren, i form af de *"regler, procedurer og administrative systemer"* (Finansministeriet, 1983, s. 365) der over tid er bygget op og man peger på, at det ikke er de offentligt ansatte, der udgør problemet. De ansatte gøres derimod til ofre for bureaukratiet, da moderniseringen kan skabe bedre muligheder for, at medarbejdere og ledere kan skabe en bedre indsats og bidrage med initiativer og ideer. Der opereres altså med en rationalitet, der adskiller systemet (det offentlige) fra de personer, der udgør systemet. Problemet bliver dermed den styring, der har skabt alt det, man vil væk fra. *"Problemerne ligger som oftest i de rammer i form af regler, procedurer og administrative systemer, som vi har bygget op."* (Finansministeriet, 1983, s. 365). Dermed legitimeres en forandring af hele måden, man tænker styring af den offentlige sektor og der åbnes op for et nyt styringsrationale. Denne taktik er både en rationel og gennemtænkt aktivitet og er gennemgående i hele moderniseringsprogrammet.

Det private markedes indtog

Man ønsker med programmet, at det private marked skal kunne overtage opgaver for det offentlige og man vil her *"fremme mulighederne for udbud eller udlicitering af offentlige opgaver til private, hvor dette skønnes at indebære økonomiske eller administrative fordele."* (Finansministeriet, 1983, s. 370). Man havde forinden nedsat et privatiseringsudvalg, der var i gang med

at udarbejde en vejledning om udbud til private. Man lægger op til en *"opblødning af grænserne mellem den private og offentlige sektor gennem en mere lige konkurrence og et større samspil."* (Finansministeriet, 1983, s. 370) og man bevæger sig dermed væk fra, at det alene skal være staten, der varetager velfærdsopgaver. En del af tanken er, at det ikke er sikkert, at det offentlige overhoved er bedst til at løse opgaverne for borgerne. Dette afspejler et ideologiske afsæt, hvor statens størrelse i sig selv er genstand for problematisering.

Med indførelsen af styringsredskaber fra den private sektor i den offentlige sektor og orienteringen mod et friere forbrugvalg, bliver borgeren betragtet som forbruger af social service.

"Det er regeringens hensigt at tage en række initiativer, der skal sikre, at efterspørgslen i højere grad bliver bestemmende for hvilke serviceydelser, der skal produceres og hvor meget der skal produceres. Der bliver tale om en højere grad af markedsstyring af de offentlige aktiviteter." (Finansministeriet, 1983, s. 369)

Den sociale service bliver diskursivt konstrueret som et objekt, der skal produceres og sælges. Det er altså meningen, at borgerne skal kunne shoppe mellem de sociale ydelser som varer. Rationalet med markedsstyringen er, at hvis borgerne selv kan vælge, om de vil købe en vare, så anstrenger producenten sig yderligere og produktet bliver automatisk bedre.

Kommunernes ansvar

Med moderniseringsprogrammet ønsker man, at de centrale myndigheder i stat og kommuner skal begrænses til kun at opsætte generelle rammer for de udførende institutioner og myndigheder.

"Det er regeringens principielle opfattelse, at der skal gennemføres en decentralisering af ansvar og kompetence. Arbejdet bliver mere effektivt og tilgodeser brugernes behov bedre, hvis beslutningerne træffes så tæt som muligt ved det personale, der har den direkte kontakt med borgere og virksomheder." (Finansministeriet, 1983, s. 367).

Der peges videre på, at når ansvaret for den borgernære velfærd placeres hos de enkelte institutioner, åbner det op for mere kreativitet i opgaveløsningen.

Moderniseringsprogrammets fokus på decentralisering og markedsstyring har været med til at adskille kommunernes rolle som bestiller og udfører af sociale ydelser. Regeringen mente med programmet, at *"Mange steder i den offentlige sektor vil markedsstyring kunne skabes ved at indføre omkostningsdækkende betalinger mellem offentlige institutioner. Bevillingerne gives til brugerne af de pågældende ydelser i stedet for som nu til den producerende institution."* (Finansministeriet, 1983, s. 369). Dette betyder, blandt andet, at de kommunale myndigheder, bestiller sociale ydelser, enten hos kommunen selv, eller hos private udbydere, der udfører disse ydelser og på denne måde anses sociale ydelser som en vare, der skal produceres i de mængder, som markedsmekanismerne dikterer og af højest mulig kvalitet.

Lektor Claus-Arne Hansen (2015) beskriver en række konsekvenser for de udførende institutioner ved denne form for kontraktstyring. Da institutionerne skal vise, at de lever op til de krav, som kommunerne har udarbejdet, resulterer det blandt andet i formindsket handlerum for udførelse, samt høje dokumentations- og evalueringskrav. Herudover peger Hansen (2015) på, at institutionerne (som udfører af velfærdsydelser), i det omfang det er muligt, vil satse på de modtagere af ydelsen, der er mest lønsomme - forstået som de, der gør det lettest af leve op til kontrakten og/eller de modtagere, som institutionen kan arbejde længst tid med.

Opsamling

Moderniseringen af den offentlige sektor er samtidig en problematisering af den offentlige sektor. Der rettes i programmet en hård kritik af de systemer og organiseringer, som man mener kendetegner den offentlige sektor og denne kritik anvendes taktisk i en rationalitet, hvor opgaver skal væk fra de offentlige myndigheder. Det offentlige skal være mindre og bestemme mindre. Løsningen bliver decentralisering og markedsstyring og der åbnes op for, at det ikke skal være det offentlige, der varetager hele den sociale velfærd og private aktører og civilsamfundet inviteres indenfor. Ansvar og kompetencerne skal ud til de enkelte institutioner med argumentet om, at jo mere borgernær velfærden er, des mere effektiv og bedre til at tilgodese borgernes behov vil den være. Moderniseringsprogrammet skal ikke blot ses som et opgør med offentlige strukturer, men som et paradigmeskifte i tænkningen af statens ansvar overfor borgerne.

Nye tider – nye løsninger

I 2001 tiltrådte Anders Fogh Rasmussen som Statsminister i Danmark og efter ca. otte år med socialdemokraterne ved roret, var regeringsmagten igen borgerlig-liberal.

I regeringsgrundlaget fra 2001, Vækst, Velfærd, Fornyelse, er det gennemgående tema, at der skal findes nye måder at sikre velfærden. Vi befinder os lige efter årtusindeskiftet og diskursivt benyttes denne overgang i en taktisk nødvendiggørelse for fornyelse. Man opererer således med en viden, som retter sig mod et forældet system, der må ændres, hvis vi skal ordenligt ind i det nye årtusinde.

"[...] vi skal have modet til at turde udfordre traditionelle løsninger, strukturer og organiseringer. Vi lever i et nyt århundrede og nyt årtusinde. Kun gennem udvikling, fornyelse og reformering kan vi styrke og fastholde det danske samfund på dets nuværende høje niveau. [...] Det forrige århundredes løsninger, kan ikke løse alle fremtidens udfordringer" (Regeringen, 2001, s. 1).

Man benytter sig her af udsagn, der tager form af sandhedskonstruktioner og med udsagnet *"Kun gennem udvikling..."*, fremstår den viden der benyttes, som uden alternativer.

Som vi så det med moderniseringsprogrammet, ønsker man strukturelle og organisatoriske ændringer i den offentlige organisering. Den diskursive formation i regeringsgrundlaget trækker flere linjer til programmet fra 1983. Fx skal borgeren kunne vælge frit mellem offentlige og private udbydere og markedet skal have bedre vilkår. Som i 1983 ses en kritik af det offentlige system, men denne gang mere implicit end den direkte kritik i moderniseringsprogrammet. Kritikken i regeringsgrundlaget ligger mellem linjerne. Når man fx skriver, at mennesket skal sættes frem for systemer, ligger der en underlæggende kritik af det modsatte – at man i dag tænker mere på systemer end på mennesket. *"Udgangspunktet skal være det enkelte menneske og ikke, hvor og hvornår systemet mener, at den enkelte skal puttes ind."* (s. 5). Der opereres med en rationalitet, hvor nye velfærdsløsninger er nødvendige, hvilket taktisk underbygger nødvendigheden af markedet og civilsamfundet.

Socialpolitikken som et fælles ansvar

Regeringens socialpolitiske ambitioner præsenteres i reformprogrammet *Det Fælles Ansvar: Regeringens handlingsprogram for de svageste grupper*, der udkommer i 2002. Her placeres ansvaret for samfundets svageste på alle i samfundet og det er dermed ikke blot det offentlige, der skal stilles til ansvar for de sociale indsatser.

I reformprogrammet fortsættes nye-tider-nye-løsninger-diskursen og der opereres således indenfor samme diskurs-formation, som i regeringsgrundlaget. Opgøret med at det er staten, der har ansvaret for borgernes ve og vel gennem den universelle velfærdsstat, understreges i bogstavelig forstand:

"Velfærdsstaten var det 20-århundredes svar på de sociale udfordringer. Velfærdssamfundet, som er baseret på et fælles virke mellem det offentlige og civilsamfundet for at hjælpe og støtte de svageste i samfundet, er det 21-århundredes bud på en fremadrettet løsning. Der er derfor behov for, at indsatsen i højere grad bygges på et fælles ansvar." (Socialministeriet, 2002, s. 4+5)

Vi ser her en taktik, hvor der benyttes udsagn, der opererer i forholdet mellem fortid overfor fremtid og passé overfor udvikling og fremskridt. Der benyttes en viden, som gennem en sandhedsyttring, fjerner velfærdsstatens legitimitet. Ovenstående citat er et eksempel på, hvordan synliggørelse, i form af diskursiv in- og eksklusion, anvendes om et styringsgreb, hvor en bestemt viden/tænkning om fænomenet konstrueres som en sandhed. Velfærdsstaten gøres på finurlig vis til et fortidslevn – vi er nu i det 21-århundrede og her hører en velfærdsstat ikke til. Den ekskluderes både gennem dens manglende legitimitet og den korte tekstlinje, der er afsat til den. Velfærdssamfundet inkluderes gennem det modsatte - en uddybende fremstilling, hvor den gøres nutidig og relevant.

Som titlen i sig selv afslører, ønsker man med *Det Fælles Ansvar*, at placere en større del af ansvaret for det socialpolitiske område hos markedet og civilsamfundet. Med en italesættelse af, at man ønsker at "[...]forstærke indsatsen for at hjælpe de svageste i vort samfund[...]" (Regeringen, 2001, s. 2) og når man mener, at "Velfærden skal sikres, styrkes og udbygges." (Regeringen, 2001, s. 1), peges der mere på en omorganisering af det sociale område, end på en egentlig forbedring. 'Styrkelse' er en styrkelse af erhvervslivets og civilsamfundets muligheder for at spille med på den socialpolitiske bane og 'udbygges' skal ses i relation hertil. Det socialpolitiske fokus er snævret

ind til kun at koncentrere sig om de allermest udsatte grupper: mennesker med stof- og alkoholmisbrug, sindslidende, hjemløse og prostituerede.

Handlingsprogrammet orienterer sig også mod den brede befolknings ansvar for at tage sig af de personer, der har det sværest:

"For mennesker, der har et stærkt socialt netværk, bliver problemer ofte opfanget og løst ved hjælp af netværkets opbakning og støtte, mens mennesker, der har et svagt socialt netværk, står mere alene med de problemer, der opstår. For at forbedre indsatsen, herunder forebyggelsen, er der således behov for, at befolkningen i det hele taget bliver opmærksom på socialt udsatte." (Socialministeriet, 2002, s. 7)

Dette fokus skiller sig ud fra et fokus på markedet og civilsamfundet, da der ved disse er fokus på hele sektorer. I ovenstående citat opereres gennem en ekspertviden om det nære netværks betydning for socialt udsatte og ansvaret placeres gennem denne viden i det enkelte individ.

Taktikken er således, at få bestemte individer (personer i visse netværk), til at tage et ansvar for nogle specifikke andre, gennem ansvarliggørelse, da denne viden placerer et moralsk ansvar i det enkelte individ og dermed leder til bestemte handlemuligheder. Styringen opererer her med en selv-styringspraksis gennem et spørgsmål om moral og dermed om den rigtige måde at handle på, hvilket subjektiverer individet.

Mindre stat - mere marked og civilsamfund

Med den nye regering skal det frivillige arbejde og de frivillige sociale organisationer, have en mere fremtrædende plads i socialpolitikken: *"Løsningen af sociale problemer handler ikke kun om offentlige bevillinger og systemer. Derfor ønsker regeringen at inddrage de frivillige velgørende foreninger stærkere i løsningen af en række sociale opgaver."* (Regeringen, 2001, s. 11). Man anfører, at ansvaret for indsatsen fortsat skal ligge hos kommuner og amter, men det frivillige engagement kan dog noget, det offentlige ikke kan og man søger derfor at inddrage civilsamfundet:

"De frivillige organisationer har vist sig at være gode til fornyelse og innovation, og brugergrupperne har ofte større tillid til de frivillige sociale organisationer end til det offentlige. Det er derfor vigtigt, at

indsatsen for de svageste udvikles i en dialog mellem det offentlige og de frivillige sociale organisationer.” (Socialministeriet, 2002, s. 7)

Vi ser her, hvad man næsten kan kalde for et grundargument, ved inddragelsen af den frivillige sektor i det sociale arbejde. Det frivillige arbejde bærer lønnen i sig selv og relationsarbejdet bliver mere nærværende, mere ligesindet, når den frivillige er der af fri vilje. Dét, at de offentligt (og privat) ansatte socialarbejdere får løn for deres arbejde, er en præmis, man ikke kan komme udenom, hvorfor vi altid vil se et argument om tillid og nærhed ved inddragelse af frivillige i socialt arbejde (Habermann & Ibsen, 1997).

Omkring et halvt år før den borgerlige regering overtager ministerierne i 2001, udgiver SR-Regeringen (Regeringen Poul Nyrup Rasmussen IV) Danmarks nationale handlingsplan til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse (Socialministeriet, 2001). Handlingsplanen, der er en national udmøntning af mål, der er udarbejdet af Det Europæiske Råd, orienterer sig ligeledes mod potentialerne ved de frivillige organisationer. I forhold til handlingsplanens længde på 44 sider, fylder de frivillige sociale organisationer ikke meget. Det frivillige sociale arbejde nævnes under punkt 6 i Kapitel 3: Politiske foranstaltninger. Det frivillige sociale arbejde har her politisk opmærksomhed, i form af dets endnu ukendte potentiale:

”I begyndelsen af 2004 skal der foreligge en konkretisering af, hvilke potentialer organisationerne har for at løse sociale opgaver. Der knyttes formidling og evaluering til projektet fra dets start. Såfremt projektet viser, at organisationerne rummer sådanne potentialer, vil næste skridt være at forankre og ”mainstreame” social opgaveløsning i organisationerne.” (Socialministeriet, 2001, s. 43)

Man har her fokus på at undersøge de frivillige sociale organisationers potentiale i at løse sociale opgaver. Man peger videre på, at *”En vigtig udfordring består i at få synliggjort og anerkendt det frivillige sociale arbejde i offentligheden, således at det kan motivere flere borgere til at yde en frivillig indsats.”* (Socialministeriet, 2001, s. 43). Det frivillige arbejde, der ellers har været upåagtet, skal frem i lyset.

Visioner om samarbejdet mellem civilsamfundets frivillige og det offentlige

I 2001 blev der for første gang lanceret et såkaldt Frivilligcharter (Nør-

regaard, 2016). SR-Regeringen præsenterer tanken om charteret i den nationale handlingsplan til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse: *"Udviklingen af et tættere samarbejde mellem det offentlige og de frivillige organisationer har skabt behov for at opstille nogle retningslinjer for samspillet."* (Socialministeriet, 2001, s. 43). Charteret blev udviklet af en arbejdsgruppe med repræsentanter for frivillige organisationer, KL, Amdtsrådsforeningen og fem ministre. Her formuleres værdier og principper for samarbejdet mellem civilsamfundets frivillige og det offentlige. Det interessante ved dette charter er, at selvom både Social- og Kulturministeren beskrives som at tage initiativ til charteret, er fokus særligt rettet mod kulturområdet. Det frivillige sociale område nævnes ikke specifikt og nærmest kun i generelle termer.

Opsamling

Vi ser altså i starten af '00erne et brud i, hvordan hele det socialpolitiske ansvar skal tænkes, i forhold til strukturering og organisering. Dette er i høj grad tanker, der kobler sig til den liberale regering, men ideen om større inddragelse af civilsamfundet er allerede plantet af den forrige regering og bevægelsen kan dermed ikke blot ses som et liberalt projekt. Ønsket om inddragelse af den frivillige sociale sektor er gennemgående for handlingsprogrammet fra 2002. Kigger vi overordnet på de socialpolitiske visioner i handlingsprogrammet og regeringsgrundlaget, er der dog i lige så høj grad fokus på markedets plads i socialpolitikken. Med den politiske orientering mod det frie valg, ses en markedsførelse af det sociale område, da man ønsker flere private aktører. De frivillige organisationer skal inddrages, med de særlige kvaliteter sektoren og de frivillige kan bidrage med, men flere private aktører skal også i højere grad deltage. Regeringen indfører skattestop (også i kommuner og amter), liberaliserer infrastrukturen (privatisering af DONG og Post Danmark, liberalisering af jernbaneområdet) og indfører frit valg (Regeringen, 2001) og det sociale område afspejler ligeledes denne overordnede tanke om, at statens rolle skal være mindre. Hovedkonklusionen for denne periode må være, at den socialpolitiske orientering mod den frivillige sociale sektor, ikke så meget er et spørgsmål om præcist, hvad den frivillige sektor skal være, men mere et spørgsmål om, hvad staten ikke skal være. Når der i både regeringsgrundlaget og i det socialpolitiske reformprogram, er et fokus på det frie valg, er dette med fokus på markedet og ikke på civilsamfundet. Hertil kommer, at man i

denne periode er usikker på civilsamfundets potentialer, det samme gør sig ikke gældende for markedskræfterne - tværtimod.

Frivilligt arbejde som den kulturelle norm

Lars Lykke Rasmussen overtager i 2009, statsministeriet fra sin forgænger, Anders Fogh Rasmussen. I regeringsgrundlaget for den aftrædende regering (Regeringen Anders Fogh Rasmussen III), *Mulighedernes Samfund* (Regeringen, 2007), er de frivillige sociale organisationer og civilsamfundet gledet i baggrunden og nævnes kun to gange i relation til klimaindsatsen.

Med Lars Lykke Rasmussen ændrer dette billede sig. Regeringen opstiller i det nye regeringsgrundlag, *Danmark 2020: Viden, vækst, velstand, velfærd*, ti mål, hvor mål nummer syv er en ambition om, at *"Danmark skal være blandt de bedste til at skabe lige muligheder"* (Regeringen, 2010a, s. 3). Et af midlerne hertil er en styrket inddragelse af civilsamfundet og de frivillige organisationer og målet er meget klart: *"Det frivillige Danmark har store ressourcer. Dem skal vi bruge mere målrettet og offensivt."* (Regeringen, 2010a, s. 28). Regeringen præsenterer udarbejdelsen af en ny strategi for området og *National Civilsamfundsstrategi: En styrket inddragelse af civilsamfundet og frivillige organisationer i den sociale indsats* udkommer i oktober 2010.

National Civilsamfundsstrategi har, med sine 48 sider, store ambitioner for inddragelsen af civilsamfundet og der tages stilling til en række udfordringer og problematikker, der kan være forbundet ved inddragelse af frivilligheden.

En fælles praksis

Med strategien er det *"Regeringens ambition [...] at styrke civilsamfundet og sikre en mere systematisk inddragelse af civilsamfundet i den sociale indsats ved bl.a. at sammentænke civilsamfundets aktiviteter og den sociale indsats"* (Regeringen, 2010b, s. 9). Hvor man tidligere anskuede den offentlige og den frivillige sociale sektor som to sektorer, der arbejdede parallelt med hinanden, lægger man her op til en større sammentænkning af den socialpolitiske indsats, hvor de to sektorer i større grad skal tænkes sammen i en fælles praksis. Med "systematisk inddragelse" understreges den tættere kobling mellem de to sektorer. Med et større fokus på inddragelse af civilsamfundet, følger også et større ansvar hos de frivillige sociale organisationer og dermed et større ansvar hos borgerne.

Strategien beskriver, at ambitionen skal ses i relation til en række udfordringer. Disse udfordringer belyser på forskellig vis, det som Dean (2006) peger på, når han med *kalkuleret* og *rational* betegner bestræbelsen på at indføre en form for rationalitet i overvejelserne over, hvordan der styres. Når strategien fx beskæftiger sig med spørgsmål som: *"Hvordan understøtter vi i højere grad, at civilsamfundet kan bidrage til at udvikle og udfordre den sociale indsats? [...] Hvordan fremmer vi aktivt medborgerskab? [...] Hvordan sikrer vi rekruttering og fastholdelse af frivillige i den sociale indsats?"* (Regeringen, 2010b, s. 9), vidner det om en tænkning, der er mere kalkuleret og rational i bestræbelserne på at tage styring (forstået som alle aspekter ved conduct of conduct) over det frivillige sociale område, end vi har set tidligere.

For at ovenstående spørgsmål kan stilles, kræver det viden om området og der opereres således med en ekspertviden, der belyser en statslig indsigt i de udfordringer, som de frivillige organisationer kæmper med. Samtidig belyser det ikke blot den viden, man opererer med, men også en iver efter mere viden på området, viden som kan besvare de spørgsmål og løse de udfordringer, man præsenterer. Ambitionen om at skabe denne viden, fremgår som en del af indsatsområderne og er dermed en del af de strategiske overvejelser: *"Regeringen vil med et ambitiøst forskningsprogram skabe mere viden om den frivillige indsats på baggrund af bl.a. internationale erfaringer. Regeringen vil tage udgangspunkt i Frivilligrådets nye oplæg til en forskningsstrategi."* (Regeringen, 2010b, s. 25). Ved at generere viden om det frivillige arbejde, gør man det samtidig mere styrbart. Den videnskabelige viden gør borgerne til objekter for en politiske styring, ved, som Foucault (1991) peger på, at gøre dem til beregnelige komponenter.

Civilsamfundet som ressource

Civilsamfundet betegnes som *"en samfundsmæssig ressource"* (Regeringen, 2010, s. 4) og det er ambitionen, at denne ressource skal anvendes fuldt ud. Man er dermed også aktiv i at identificere områder, hvor det frivillige engagement endnu ikke er til stede:

"Civilsamfundet rummer et stort potentiale for at sikre innovation og udvikling af den sociale indsats. Civilsamfundet kan i langt højere grad, end vi ser i dag, inddrages i den forebyggende og opsøgende

sociale indsats og derved også identificere helt nye områder, hvor civilsamfundet kan spille en rolle.” (Regeringen, 2010b, s. 9)

Der opereres her med en rationalitet, der betegner det frivillige arbejde som noget latent i samfundet, der kan vækkes til live og mobiliseres.

I 2010-strategien er rationalet for inddragelsen af den frivillige sektor, blandt andet dennes kvaliteter og styrker overfor det offentlige:

”Civilsamfundet kan nemlig noget, som det offentlige ikke kan. Civilsamfundet og særligt den frivillige sektor har for det første en rummelighed og bredde, som det offentlige ikke kan tilbyde. For det andet har det stor betydning, at civilsamfundet netop ikke repræsenterer en offentlig myndighed” (Regeringen, 2010b, s. 11)

Mathias Jessen (2018) peger i sin forskning på, hvordan civilsamfundet fremstilles gennem en fortælling om et modsætningsforhold til det offentlige. Civilsamfundet konstrueres som ”det originale, primære, levende og nære” (Jessen, 2018, s. 26), i modsætning til ”den kolde, fjerne og bureaukratiske stat”. Jessens pointe kommer til udtryk i 2010-strategien, hvor man i bestræbelserne på at legitimere en yderligere inddragelse af civilsamfundet i velfærds-mæssige opgaveløsninger, fremstiller det offentlige som en sektor, der er ude af stand til selv at løse opgaven. Dette ses videre med strategiens målsætning om *”Et civilsamfund, der er opsøgende og kan skabe kontakt til borgere, der ikke kan nås af det offentlige.”* (Regeringen, 2010b, s. 11). Når man skriver sig ind i en fortælling om, at staten ikke har de samme muligheder (rummelighed og bredde) som civilsamfundet, nødvendiggør man inddragelsen af det frivillige engagement, da det er den frivillige sociale sektor, der så har ansvaret for at gribe dem, der falder udenfor, hvad det offentlige naturligt kan tilbyde. Denne rummelighed, som det hævdes, at staten ikke besidder, står i kontrast til 1970-ernes universelle velfærdsstatstankegang, hvor staten netop skulle (og kunne) holde hånden under alle (Habermann og Ibsen, 1997).

Den aktive medborger som selv-styringsteknologi

Den diskursive anvendelse af begrebet *aktivt medborgerskab* er styringsmæssigt interessant, da det på samme tid kobler sig til styringens synligheds-felter, styringens tekniske aspekter, styring som rationel og gennemtænkt aktivitet og skabelsen af identiteter. Begrebet om den ’aktive medborger’

er et styrings(be)greb, der søger at indgyde bestemte kvaliteter i borgerne og er på denne måde koblet til *conduct of conduct*. Med den aktive medborger opsættes en norm for det at være medborger, hvor medborgerskabet forudsætter en aktiv handlen. Dermed inkluderes 'det aktive' ikke blot i diskursen, som en bestemt viden; en bestemt måde at 'tænke' borger på, men også i normer for hvordan man bør handle som borger: Den gode borger bliver her den medborger, der på aktiv vis engagerer sig i det frivillige engagement. På samme tid ekskluderes det modsatte. Passivitet er ikke en mulighed og hvis man er passiv, kan man ikke betegnes som den gode, aktive medborger. Der opstilles på denne måde en hegemonisk form for borgeridentitet, som sætter standarten for, hvordan man bør handle. Da der opereres gennem bestemte normer for handlen, der har sigte på individets indre tanker, er der tale om en selv-styringspraksis, hvor fokus er på, at få borgerne til at styre sig selv ved at følge denne norm.

At der skelnes mellem de to typer af borgere – den aktive medborger og den passive borger – peger regeringen selv på, i et af de præsenterede initiativer i strategien. Der præsenteres en 'Frivillig stafet kampagne' på det sociale område, hvor borgerne opfordres til at yde en frivillig indsats: "Formålet med initiativet er at give borgere, der ikke yder en frivillig indsats, mulighed for at blive aktive samfundsborgere og dermed bl.a. styrke rekrutteringen." (Regeringen, 2010b, s. 28) Ved direkte at opstillet en stafet, der skal medvirke til rekruttering af borgere, synliggøres den aktive medborger som objekt.

Udviklingen af den aktive handlen som norm for medborgerskabet forstærkes ved taktikken om at skabe en kultur, hvor det er naturligt at deltage aktivt. Man arbejder i strategien med flere målsætninger og nævner blandt andet, at man ønsker at fremme, "En frivillighedskultur, hvor det er helt naturligt at involvere sig aktivt i det danske samfund." (Regeringen, 2010b, s. 11). "Det er regeringens mål at fremme en frivillighedskultur, hvor borgerne ser det som helt naturligt, at de, udover at arbejde og uddanne sig, også involverer sig aktivt i det danske samfund." (Regeringen, 2010b, s. 24) Ved ønsket om at fremme en kultur hvor det at engagere sig i frivilligt arbejde, er en naturlig handling, bliver det aktive medborgerskab netop normen og der tales direkte ind i en selv-styringspraksis, hvor borgerne, gennem kulturelle normer, styrer sig selv og hinanden.

Udviklingen af det frivillige engagement som kulturel norm, arbejdes aktivt ind i folkeskolen.

"I anledning af EU's frivillighedsår sættes der i 2011 bl.a. fokus på oplysning i folkeskolen om medborgerskab og herunder bl.a. frivillighed. I forlængelse af regeringens handlingsplan: "En fælles og tryk fremtid" af januar 2009 styrkes undervisningen om disse emner i folkeskolen." (Regeringen, 2010b, s. 27)

Der opereres ikke blot med at mobilisere latente ressourcer i samfundet. Tanken om det frivillige engagement er noget, der skal socialiseres ind igennem skolen, hvor man ønsker, at "fremme et aktivt medborgerskab blandt eleverne" (Regeringen, 2010b, s. 27). Dette arbejde ønskes også ført ned til de yngre børn, ved udarbejdelse af en ny børnebog, hvor "værdier som medborgerskab og samfundssind formes." (s. 27). Der opereres dermed med at indlejre en bestemt tænkning, om det at engagere sig frivilligt, hvor børn i alle aldre er målgruppen.

Det frivillige arbejde anses ikke blot som en gevinst for de grupper, der hjælpes af de frivillige og frivillige organisationer. Deltagelse i frivilligt arbejde har i sig selv en værdi: "[...]de personer, der yder en frivillig indsats, får personligt noget ud af indsatsen. Fordi, det bare er rart at give. Fordi, det sociale samvær er givende." (Regeringen, 2010b, s. 24) og med regeringens fokus på integration ses dermed også en socialiserende værdi. "For de fleste danskere er de mange skrevne og uskrevne regler i civilsamfundet en selvfølgelighed. Men der er borgere – især nyankomne flygtninge, men også indvandrere og efterkommere – for hvem, det ikke er almen viden." (Regeringen, 2010b, s. 24)

De frivillige fællesskaber kan altså anses som socialiserende fællesskaber, hvor kulturen man ønske at fremme, er en, som alle kan spejle sig i.

Revitalisering af nationalt charter

Man har i 2010-strategien en vision om, at styrke de fælles rammer for samarbejdet mellem det offentlige og de frivillige organisationer. Derfor ønsker man, at *"[...]det nuværende indhold i charteret for samspil mellem frivillige organisationer og det offentlige fra 2001 styrkes og udvikles ved at tydeliggøre rammerne for samarbejdet mellem den frivillige sociale sektor, den offentlige sektor og erhvervslivet."* (Regeringen, 2010b, s. 38).

Hvor charteret fra 2001, var udgivet af Kulturministeriet, står både Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Økonomi- og Indenrigsministeriet, Kulturministeriet og Social- og Sundhedsministeriet, som afsender i

2013-charteret. Dette belyser i sig selv den bredere interesse, som samarbejdet med den frivillige sektor i perioden har fået. Der er i charteret fokus på alle grene af det frivillige arbejde og der peges på, at *"Det offentlige bør inddrage organisationerne, foreningerne og de frivillige i alle relevante spørgsmål og sammenhænge."* (Regeringen, 2013, s. 2). Der er altså ikke længere blot fokus på det kulturelle område, men på alle grene af det frivillige arbejde.

Opsamling

Regeringen har med National Civilsamfundsstrategi et meget bredt perspektiv på den systematiske inddragelse af civilsamfundet. Ambitionerne spænder bredt og berører alle områder af det socialpolitiske spektrum. Den overordnede tanke i strategien er, at indplante en naturlighed for det frivillige engagement i borgernes bevidsthed. Når regeringen har en ambition om, at det frivillige engagement skal være en kulturel norm, hvor det er naturligt at deltage aktivt, skal det nemlig ses i relation til de mange fokusområder i strategien. Bevægelsen fra sektoropdeling til en mere fælles praksis, fremhævelserne af civilsamfundets kvaliteter som modsætning til det offentlige, fokus på den aktive medborger og læring om frivilligt engagement i skolen, er alle aspekter, der belyser, hvordan det frivillige engagement, gennem conduct of conduct, indlejres som en norm for, hvordan vi som borgere bør handle. Strategien idealiserer det frivillige engagement, samtidigt med at den nødvendiggør den frivillige sektor. Med alle disse aspekter ønsker regeringen at fremme en bestemt frivillighedskultur. I et styringsperspektiv er det ikke blot en kultur, regeringen ønsker at fremme. Man kunne også sige, at man søger at fremme en bestemt, kollektiv identitet, hvor det at påtage os medansvaret, ikke blot er noget, der ligger i vores kultur, men ligger i vores forståelse af, hvordan vi ser os selv i forhold til hinanden.

Det individualiserede ansvar

I 2017 udkommer Regeringen (Lars Løkke Rasmussen III) med *Strategi for et stærkere civilsamfund*. (Regeringen, 2017). Strategien er med sine 14 sider noget kortere end forgængeren fra 2010 og sigter da heller ikke lige så bredt og er ikke nær så detaljeret.

Ansvarliggørelse som gennemgående tema

Det er et gennemgående tema i ”*Strategi for et stærkere civilsamfund*”, at borgerne skal tage et større ansvar. Begrebet ansvar indgår i form af medansvar, personligt ansvar og ansvar for fællesskabet. Ansvar nævnes udelukkende i relation til borgernes ansvar, mens det offentlige ikke nævnes i forbindelse med ansvar. Regeringen er derimod optaget af, at “[...] *understøtte og videreudvikle civilsamfundets rammer og vilkår, så der er de bedste muligheder for at kunne tage et personligt ansvar og gøre en frivillig indsats til gavn for den enkelte og for samfundet.* ” (Regeringen, 2017, s. 4)

’Ansvar’ kommer både til udtryk gennem normative beskrivelser, der peger på, hvordan man ønsker, at borgerne skal handle og gennem viden, i form af en forståelse af det frivillige engagement, som noget der er givet: ”*Gennem frivillige indsatser og frivilligt engagement tager den enkelte et personligt ansvar, der kommer hele samfundet til gode og giver aktive medborgere.*” (Regeringen, 2017, s. 4). ’Personligt ansvar’ fremhæves med kursiv og begrebet tillægges dermed en særlig betydning.

Ved de ovenstående to citater kobles det frivillige engagement til en værdi for samfundet. Når det frivillige engagement og det personlige ansvar tilsammen kobles til noget, der kommer hele samfundet til gode, opsættes en norm for, hvordan man ønsker, at borgeren skal handle. Gennem, hvad der umiddelbart fremstår som, en objektiv beskrivelse, præsenteres det frivillige engagement som en givet sandhed; som noget vi allerede naturligt gør. Ydermere tillægges den aktive medborger en særstatus, da denne fremhæves som en særlig værdi i sig selv.

Man har i 2017-strategien fokus på, hvordan det er muligt for alle borgere at tage et personligt ansvar. Det at tage ansvar gøres tilgængeligt og synliggøres, gennem en beskrivelse af eksempler på hvordan man kan være frivillig.

”Når fx en ung studerende er frivillig i en lektiecafé, en forælder er frivillig leder eller træner i foreningslivet, en pensionist er frivillig skoleven til forskellige aktiviteter i en klasse eller en borger med et tidligere misbrug bruger egne erfaringer som frivillig til at hjælpe andre borgere med at komme ud af et misbrug, så udleveres det personlige ansvar gennem frivillige indsatser og frivilligt engagement i civilsamfundet – og det bidrager til at binde samfundet sammen og styrke sammenhængskraften.” (Regeringen, 2017, s. 4)

Bredden i eksemplificeringen er i sig selv et taktisk styringsgreb. De ovenstående eksempler kommer til at fremstå som idealbilleder på den aktive medborger. Den studerende, der ud over studie og studiejob, har overskud til frivilligjobbet. Forældrene, der med job og børn, alligevel prioriterer det frivillige engagement. Pensionisten, der bruger sit otium på at engagere sig som aktiv medborger og til sidst stofmisbrugeren, som bliver et understregende eksempel på, at alle har noget at bidrage med. Alle skal have mulighed for at være frivillig og videre peges der på, at udsatte borgere og deres pårørende også skal tage et ansvar:

"Regeringen vil styrke rammerne for samskabelse, herunder at frivillige, brugere og pårørende i højere grad kan inddrages og tage medansvar. Regeringen vil bl.a. se på reglerne for fradrag i ydelser ifm. frivilligt, ulønnet arbejde samt understøtte civilsamfundets rammevilkår og skabe bedre mulighed for, at flere kan deltage i de frivillige fællesskaber som led i en samlet civilsamfundsstrategi." (Regeringen, 2017, s. 13).

Det er altså ikke blot stofmisbrugeren, der bør taget et medansvar, også dennes pårørende kan bidrage positivt til fællesskabet. Med muligheden for fradrag kan der tilmed være et økonomisk incitament.

Ved diskursivt at fremsætte en masse forskellige eksempler på aktive medborgere, konstrueres et hav af subjektpositioner. På denne måde gøres den strategi, der i forvejen opereres med, til en mere inkluderende styringspraksis, hvor alle kan være med. Eller omvendt – hvor der ikke er nogen undskyldning for ikke at deltage. Ved at koble den aktive deltagelse til samfundets sammenhængskraft, skriver man samtidigt eksemplerne ind i en nødvendighed for frivilligt arbejde. Forskellen fra tidligere (hvor fokus var på fællesskabets ansvar) bliver nu, at der er fokus på den enkeltes rolle og ansvaret bliver på denne måde individualiseret på en måde der gør, at det enkelte individ må tage personligt stilling til sin egen rolle. Styringen orienterer sig mod skabelsen af bestemte individer, bestemte identiteter, som søges fremelsket gennem normerne for korrekt handling. Man har altså bevæget sig fra en ansvarliggørelse af selve civilsamfundet og den frivillige sociale sektor, til en ansvarliggørelse af den enkelte borger.

Cementering af den fælles praksis

Regeringen er fortsat interesseret i nedbrydning af en sektoropdeling mel-

lem det offentlige og den frivillige sociale sektor. Ibsen og Espersen (2016) beskriver, at relationen mellem kommunerne og civilsamfundet i de senere år har bevæget sig fra en helt overvejende parallel relation, til en i højere grad fælles praksis og sektor-nedbrydningen er i praksis allerede en virkelighed på flere områder i kommunerne. I 2017-strategien tager regeringen et yderligere skridt mod en fælles praksis, med revisionen af Serviceloven:

"Fra januar 2018 kan kommuner som led i revisionen af Serviceloven tilbyde støtte etableret i samarbejde med frivillige sociale organisationer eller foreninger til personer, der har nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller sociale problemer, og personer, der er i risiko for at udvikle funktionsnedsættelse eller sociale problemer."
(Regeringen, 2017, s. 5)

Kommunerne har altså fået en lovfæstet mulighed for selv at benytte frivilligt arbejde direkte i deres opgaveløsning. Herudover har kommuner og Regioner fået mulighed for at tegne ulykkes- og ansvarsforsikring for borgere, der yder en frivillig indsats i forbindelse med den offentlige opgavevaretagelse – en mulighed man ikke havde tidligere. Vi ser altså nogle lovmæssige hindringer, der ryddes af vejen, så den frivillige sektor kan varetage en større rolle.

De frivillige organisationer som udviklingslaboratorier

Man fremhæver i *Strategi for et Stærkere Civilsamfund* de frivillige organisationers rolle som, hvad frivillighedsforsker Michael Wulff (2013) kalder for udviklingslaboratorier. Wulff (2013) beskriver to egenskaber, der kendetegner de frivillige sociale organisationer: Det ekspressive rationale og det instrumentelle rationale.

Ved det instrumentelle rationale kendetegnes de frivillige organisationer og de frivillige individer, som det offentliges samarbejdspartnere (Wulff, 2013). Organisationerne karakteriseres her som sociale udviklingslaboratorier, hvor de gennem nye og innovative ideer, bidrager til at udvikle løsninger på sociale problemstillinger. Wulff beskriver, at det instrumentelle aspekt ved den frivillige sektor er almindeligt anerkendt. Dels fordi de frivillige organisationer fungerer som instrument for at løfte vigtige sociale opgaver, som hverken det offentlige eller markedet løser og fordi de bidrager til at udvikle velfærdsløsninger.

Ved det ekspressive rationale fungerer de frivillige sociale organisatio-

ner som værdiplatforme, hvor borgerne har mulighed for at udleve deres indignation, værdier og livssyn, gennem det frivillige engagement. Her har borgerne mulighed for at udøve deres demokratiske ret og forsøge at rette op på det offentliges mangler og utilstrækkelighed. Det ekspressive rationale er vigtigt for de sociale ildsjæles selvrealisering og idégenerering. Det instrumentelle rationale kobler sig til det ekspressive rationale gennem de erfaringer og den virkelyst, som ildsjælene besidder.

Man har i 2017-strategien fokus på det instrumentelle aspekt ved de frivillige organisationers virke gennem en rationalitet, der kobler kvaliteten af den offentlige sociale indsats sammen med borgernes bidrag: *"Regeringen mener, at når den offentlige indsats, [...] og civilsamfundets ressourcer kobles og supplerer hinanden, opnår samfundet samlet set større kvalitet i opgaveløsningen til gavn for borgerne."* (Regeringen, 2017, s. 4). Der peges videre på regeringens målsætning om *"[...] en ambitiøs og nytænkende offentlig sektor, der skal skabe bedre velfærd for borgerne gennem et bedre samarbejde mellem det offentlige og civilsamfundet."* (Regeringen, 2017, s. 7) Det individualiserede ansvar kobles herigennem til et spørgsmål om kvaliteten af den offentlige sociale service. Hvis vi som samfund skal opnå den bedste kvalitet i det sociale arbejde, kræver det løsninger hvor den frivillige sektor – og med det personlige ansvar; den enkelte borger – deltager i udviklingen. Det personlige ansvar bliver et ansvar for kvalitet og udvikling. Hvis man siger nej til det aktive medborgerskab, gør man altså sig selv ansvarlig for eventuel dårlig kvalitet i den sociale velfærd. Udviklingsarbejdet kobles til en særlig viden og tænkning om kvalitet i socialt arbejde:

"Den frivillige sektors innovationsevne bidrager til at udvikle nye velfærdsløsninger til gavn for blandt andre samfundets udsatte borgere og borgere med handicap. Regeringen vil afsætte midler til at understøtte kompetencer hos lokalt forankrede aktører på frivilligområdet til at omsætte og forankre innovative idéer til konkrete bæredygtige løsninger på sociale udfordringer." (Regeringen, 2017, s. 10)

Man kan med ovenstående sige, at regeringen ønsker det instrumentelle rationale, instrumentaliseret. Man anerkender foreningernes evne til at udvikle innovative løsninger, men hvis det fulde potentiale skal udnyttes, kræver det særlig viden og kompetencer, som skal tilegnes. Dette fordrer

professionalisering af de frivillige organisationer og en bestemt måde at være frivillig på.

Professionaliseringstendenser

Man kan i Strategi for et stærkere civilsamfund se eksempler på professionaliseringstendenser af den frivillige sociale sektor. Sektoren har været kendetegnet ved en vis grad af amatørisme (Wulff, 2013), hvilket man i 2017-strategien søger at modvirke. *"Foreningerne støttes derfor i både at realisere den konkrete idé og gennemgå et udviklingsforløb for at oparbejde kompetencer til fremadrettet at omsætte og forankre innovative idéer."* (Regeringen, 2017, s. 10).

Videre ønsker man, at det frivillige sociale arbejde skal kvalificeres yderligere gennem uddannelse. Der peges på kompetenceløft af de frivillige og der afsættes i strategien 26.5 millioner kroner til uddannelse i perioden 2018-2021. Disse kompetencetilbud målrettes både de frivillige enkeltindivider og organisationerne. Man ønsker således at sikre *"relevante kompetencetilbud i form af gratis kurser over hele landet med fokus på både brugerne på det sociale område og kapacitetsopbygning"* (Regeringen, 2017, s. 11). Det frivillige arbejde kan ikke længere alene bæres af den gode intention om at hjælpe andre, hvilket stiller krav til den enkelte frivillig.

Der indgår i 2017-strategien en ambition om at støtte de kommunale frivilligcentre, hvis opgave er at være bindeled mellem kommune, de frivillige og de frivillige organisationer (Regeringen, 2017). Der peges på, at der er udarbejdet nye tildelingskriterier for den statslige grundfinansiering, som frivilligcentrene skal leve op til, for at modtage denne. Disse nye kriterier skal sikre, at frivilligcentrene arbejder med mål- og resultatstyring og der afsættes i 2017-strategien midler til, at udvikle og implementere en kvalitetsmodel for centrenes arbejde. Selv om denne del af civilsamfundsstrategien sigter på den kommunale administration, trækker den alligevel tråde til de frivillige sociale organisationer. Hvis det er et krav, at frivilligcentrene skal arbejde mål- og resultatstyret for at opnå grundfinansiering, binder det centrene til at fokusere på samarbejde med frivillige organisationer og foreninger, der kan dokumentere, at deres indsatser virker. Dette betyder, at disse organisationer er nødt til at prioritere tid, kræfter og ikke mindst kompetencer, på at evaluere deres indsatser. Dette bliver en paradoksals strategi, da man andre steder i 2017-strategien arbejder på at afbureaukratisere de rammer og regler, der

danner grobund for det frivillige arbejde. Når regeringen sætter sådanne rammer for frivilligcentrene, skabes der en indirekte topstyringsmodel, hvis kommunerne ønsker statslig finansiering af deres frivilligcentre. Staten får mere kontrol over den frivillige sektor, da det er staten, der sætter rammerne for krav for tildeling af driftsmidler til kommunernes frivilligcentre. Den statslige indflydelse vil selvsagt være stærkere, jo flere frivilligcentre der er. Der er i dag 68 frivilligcentre fordelt på 65 kommuner (FriSe, u.å.) og regeringen har som mål, at der skal etableres frivilligcentre i alle landets kommuner (Regeringen, 2017).

Kulturelle værdier

I strategien peges, som i 2010-strategien, også på civilsamfundets værdi i forhold til integration.

"Regeringen mener, at en vellykket integration blandt andet sker ved at tage et lands normer og værdier til sig. En af vejene til at sikre det kendskab sker gennem civilsamfundet, fordi det i sig selv står for nogle af de grundlæggende værdier ved det danske samfund: Det personlige ansvar og frivillige engagement."
(Regeringen, 2017, s. 9)

Når Regeringen opererer med en sandhedsytring om grundlæggende danske, kulturelle værdier, opereres samtidig med en normfortælling for, hvordan man som borger bør agere, hvis man er tilhænger af disse grundlæggende værdier. Når der trækkes et begreb om 'grundlæggende værdier' ind i en diskurs om værdier ved det frivillige engagement, bliver det implicit, at alle bør være enige og heri lægger en norm, som det kan være svært at undsige sig, hvorfor det enkelte individs handlemuligheder begrænses. Dette betyder også, at værdier ikke blot retter sig mod de, der ønskes 'integreret', alle bør egentlig være aktive medborgere – det er jo én af vores grundlæggende værdier.

Første punkt under regeringens formål med civilsamfundsstrategien er 'deltagelse'. Her nævnes, at *"Mange borgere er aktive medborgere i hverdagen i deres lokalområde. En høj grad af deltagelse og mange sociale relationer er med til at sørge for, at det danske samfund er præget af tillid."* (Regeringen, 2017, s. 6). Med ovenstående citat, opnår man en status som medborger, hvis man er aktiv i det frivillige arbejde. Ved at anvende 'medborger' i sætningen, fremhæver man også her den særlige status, man som borger har,

hvis man er aktiv. Styringsmæssigt fordrer en sådan fortælling en norm, hvor deltagelse i frivilligt arbejde, ikke blot drejer sig om økonomisk, at kunne få velfærdssamfundet til at hænge sammen, men om efterstræbelige værdier, vi alle værdsætter.

Regeringen peger på potentialet ved de frivillige, ved at problematisere, at der er borgere, der ikke er aktive og dermed ikke en del af frivillige fællesskaber:

"[...] 30 pct. af borgerne uden for arbejdsmarkedet er frivillige – og dermed en del af et frivilligt fællesskab. Det tilsvarende tal for den øvrige befolkningsgruppe er 42 pct. Der er således en stor gruppe borgere uden for arbejdsmarkedet, som ikke er en del af frivillige fællesskaber." (Regeringen, 2017).

Det at være aktiv medborger fremstår igen som en ideal-status, man som borger kan/skal opnå. Derfor er det også nødvendigt, at denne status er åben for alle, da denne praksis ellers ville være ekskluderende. Muligheden for at udsatte og mennesker med handicap skal kunne deltage bliver dermed en naturlig udvikling:

"Grupperne udenfor arbejdsmarkedet har lavere deltagelse, men netop de frivillige fællesskaber i civilsamfundet udgør et stort potentiale for inklusion af socialt udsatte grupper og mennesker med handicap. [...] Alle bør have mulighed for at være med i frivillige fællesskaber" (Regeringen, 2017, s. 6).

Deltagelse i frivilligt arbejde konstrueres altså som noget, der har en iboende værdi i sig selv. Både når det kommer til at lære såkaldte danske værdier og som værdi i form af inkluderende fællesskaber.

Vidensproduktion

Der lægges i 2017-strategien op til at styrke vidensproduktionen på det frivillige sociale område i forbindelse med inddragelse af socialt udsatte og handicappede i de frivillige fællesskaber. Man arbejder i strategien med initiativer i flere spor og direkte med vidensproduktion gennem '*spor 3: Viden*'. Her er målet at styrke vidensniveauet og vidensgrundlaget for det frivillige arbejde.

"Regeringen vil sikre praksisnær viden om tendenser og udviklinger i den frivillige verden, som kan bidrage til at kvalificere de frivillige indsatser og de initiativer, der sættes i værk fra centralt hold. Regeringen ønsker derfor at styrke vidensniveauet i foreningerne og på uddannelserne, især med tanke på potentialet for at inkludere flere i frivillige fællesskaber." (Regeringen, 2017, s. 11)

I arbejdet med at få flere socialt udsatte og handicappede til at engagere sig i frivilligt arbejde, italesættes viden som en vigtig forudsætning: *"Deltagelse af borgere uden for arbejdsmarkedet stiller blandt andet krav til kompetencerne blandt ledelsen af de frivillige organisationer, som i forvejen er en særlig disciplin i forhold til at fastholde, motivere og koordinere den frivillige indsats."* (Regeringen, 2017, s. 12). På denne måde gøres viden til en forudsætning for god praksis, og der opereres således med ekspertviden som en praksisnorm. Herudover er ønsket om at generere praksisnær viden et yderligere udtryk for, at den vidensbaserede praksis er normen.

Opsamling

Strategi for et stærkere civilsamfund fra 2017 retter opmærksomheden mod individets ansvar i en grad, som ikke er set tidligere. Hvor styringen i 2010 både orienterede sig mod at skabe kulturelle og individualiserede normer, orienterer styringen sig i 2017 mod en yderligere individualisering, ved at konstruere subjektpositioner, der gør, at flere kan spejle sig i den hegemoniske medborgeridentitet. På denne måde bliver det et styringsmæssigt mål, at gøre strategien fra 2010 til en mere inkluderende praksis. Med den individualiserende diskurs stilles den enkelte til ansvar for kvaliteten i det sociale arbejde. Ikke blot kvaliteten af det frivillige sociale arbejde, men også det offentlige sociale arbejde. De to sektorer tænkes på denne måde som en samlet, uadskillelig enhed, hvor kvaliteten og udviklingen af indsatser, ikke blot påhviler det professionelle arbejde, men også borgerne. Udviklingen af bestemte normer tages til et nyt niveau, da man ved at individualisere ansvaret, gør normen til et spørgsmål om, hvordan den enkelte ser sig selv i relation til spørgsmålet om at leve i og fremme den bedst mulige velfærd.

Diskursive og styringsmæssige brud

Trods den korte tidsperiode der er afdækket, har jeg gennem det analytiske

arbejde, identificeret to diskursive brud i den politiske diskurs om det frivillige arbejdes rolle i velfærdssamfundet. Jeg har valgt, at betegne disse brud som henholdsvis et ideologisk brud omkring 2001 og et strategisk brud omkring 2010. Bruddene er kendetegnet ved et skifte i måden, som conduct of conduct kommer til udtryk i de politiske dokumenter. Disse to brud, når de anskues samlet, repræsenterer et overordnet brud i måden, hvorpå man politisk anskuer den frivillige sociale sektors relation til den offentlige sektor.

Det ideologiske brud

Når jeg identificerer et brud i omkring 2001, er det fordi, som Villadsen (2004) anfører, at *"der synes at ske brud i måden, hvorpå magt og viden spiller sammen."* (s. 19). Årsagen til at jeg identificerer bruddet til at være i starten af det nye årtusinde og ikke med moderniseringen af den offentlige sektor er, at vi i 1983 ser et opgør med strukturer internt i det offentlige system, hvor vi i 2001 ser et brud i måden hvorpå den viden; den tænkning; de strategier, der knytter sig til socialpolitikken og dermed til de frivillige organisationers rolle, ændres. Jeg betegner dette som et ideologisk brud, da, som nævnt tidligere, fokus ikke er på, hvad det frivillige skal være, men på hvad staten ikke skal være. Da Socialdemokratiet og Radikale Venstre, allerede i slut 1990'erne, har tydeliggjort en interesse for yderligere inddragelse af civilsamfundet i løsningen af sociale velfærdsopgaver, tyder det på, at der er politisk konsensus om denne bevægelse. Men med den liberale regering i 2001 ser vi et brud i, hvordan hele det socialpolitiske ansvar skal tænkes, i forhold til strukturering og organisering af både den offentlige og den frivillige sektor. Det ideologiske fokus på statens rolle har så store konsekvenser for det frivillige sociale arbejdes rolle, at jeg vil betegne det som brud i relation hertil.

Det strategiske brud

Det strategiske brud identificeres i 2010. Jeg betegner dette brud som strategisk, da vi med civilsamfundsstrategien, overværer en hidtil uset detaljeret, strategisk beskrivelse af politiske ambitioner for inddragelsen af den frivillige sociale sektor. Den rationalisering der er gennemgående i 2010-strategien, har ikke ændret sig mærkbart siden. Vi ser et nybrud i den måde, man systematisk beskriver den tænkning, der politisk kobler

sig til ambitionerne for civilsamfundets inddragelse. At strategien er så detaljeret og dybdegående som den er, ser jeg som en understøttelse af bruddet. I Strategi for et stærkere civilsamfund fra 2017, ser vi ikke samme detaljeringsgrad, hvilket er et udtryk for, at det simpelthen ikke har været nødvendigt, da man ikke i samme grad har måtte etablere civilsamfundets nye rolle. 2017-strategien bygger således videre på det brud, der skabes i 2010.

Ud over at have defineret de to brud, har jeg gennem det analytiske arbejde identificeret to temaer, som er gennemgående for, hvordan de politiske programmer har påvirket det frivillige sociale arbejde og som hver især kobler sig til analysens to fokusområder: Borgernes måde at forstå og (ud)leve det frivillige engagement og den sociale sektors operationsmuligheder.

ANSVARLIGGØRELSE OG PROFESSIONALISERING AF DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT

Jeg har i det foregående præsenteret en udvikling i, hvordan det frivillige sociale arbejde diskursivt konstrueres. Det analytiske arbejde har afdækket to temaer, som er gennemgående og kendetegnende for denne udvikling:

Tema 1: Ansvarliggørelse af det frivillige engagement

Tema 2: Professionalisering af det frivillige sociale arbejde.

Jeg vil med udgangspunkt i Mitchell Deans fire dimensioner - styringens synlighedsfelter, styringens tekniske aspekter, styring som rationel og gennemtænkt aktivitet og skabelsen af identiteter - præsenterer forskellige aspekter af styring, som det kobler sig til de to temaer. Selv om de fire dimensioner forudsætter hinanden og sameksisterer, i tæt sammenkobling, træder nogle aspekter mere frem end andre, alt efter hvad man analyserer. På denne måde tager de styringsmæssige aspekter sig også forskelligt ud, i de to temaer.

Tema 1: Ansvarliggørelse af det frivillige engagement

'Ansvarliggørelse' identificeres som tema, da det er gennemgående for den styringsrationalitet, der opereres med, lige fra moderniseringsprogrammet i 1983 til strategi for et stærkere civilsamfund i 2017. Måden hvorpå man styringsmæssigt sætter diskurser om ansvar i spil, kobler sig til styringen som en rationel og gennemtænkt aktivitet, gennem de former for viden

der benyttes, måden denne viden bringes i spil og gennem den særlige tænkning om civilsamfundets rolle kontra statens rolle, der opereres med. Dette skal ses i en tæt kobling til styringens tekniske aspekter, i form af procedurer og teknikker, der anvendes i styringsbestræbelserne på at bringe den særlige tænkning i spil. Det styringsmæssige aspekt om skabelsen af identiteter bliver centralt, da det knytter sig til målet med den moderne styring af borgernes adfærd.

Hele perioden, som min genealogiske afdækning har undersøgt, er kendetegnet ved en gradvis forskydning af ansvaret for velfærden i Danmark. I 1983 ser vi et opgør med tanken om staten som den absolutte udbyder af social velfærd og ansvar kommer til udtryk gennem statens måde at invitere markedsaktører og civilsamfundet ind på det sociale område. I 2001 er ansvaret for velfærden i Danmark et fælles ansvar og det politiske fokus orienteres mod en statslig ansvarsfralæggelse for velfærden og en samtidig ansvarliggørelse af markedet og civilsamfundet. Med diskursen om, at nye tider kræver nye løsninger, lægges en linje hvor civilsamfundet inddrages, som en fast del af socialpolitikken, hvilket ikke har ændret sig siden, men som tværtimod er blevet udbygget over tid. I reformprogrammet fra 2001 ser vi mindre tendenser til et individualiseret ansvar. Dette kommer til udtryk gennem en ansvarliggørelse, der kun sigter på personer, der kender udsatte i deres netværk og rammer dermed ikke den brede befolkning. Til gengæld er denne ansvarliggørelse moralsk forpligtende, da den knyttes til en viden om netværkets opbakning i forbindelse med muligheden for at klare sig godt. Overordnet knytter ansvarliggørelsen i 2001 dog ikke til et spørgsmål om moral, da ansvaret hovedsageligt placeres på sektorer og det er dermed lettere for det enkelte individ at distancere sig fra det.

I 2010 er der fortsat fokus på det fælles ansvar, men nu arbejdes der på, at dette ansvar skal internaliseres i den enkelte borgers sind, gennem en diskurs om det frivillige arbejde, som en naturlig integreret del af den danske kultur. Dét at engagere sig i frivilligt arbejde, kobles til det aktive medborgerskab og konstrueres som den gode norm. En norm, hvor dét at engagere sig i frivilligt arbejde, sidestilles med at tage medansvar for samfundets samlede velfærd. Der males dermed et billede af en hegemonisk borgeridentitet, hvor den aktive medborger, der tager medansvar gennem sit aktive engagement, bør efterstræbes.

Et af målene med genealogien er, som nævnt, at vise, at måden hvorpå vi opfatter bestemte fænomener, lige så godt kunne have været anderledes, hvis historien havde udspillet sig anderledes. Regeringens fokus i 2010 på

at udvikle en bestemt kultur, er et godt eksempel på dette. Når udviklingen af bestemte kulturelle normer bliver et politisk projekt, bliver det tydeligt, at der er truffet strategiske og kalkulerede valg, som ansporer til en bestemt opfattelse af frivillighed som kulturelt fænomen. På denne måde kan hele den politiske styringsrationalitet, der knytter sig til det frivillige engagement, anskues som *conduct of conduct* – et forsøg på styring, der retter sig mod flere niveauer af styring af menneskelig handlen. Overordnet opererer denne styringsrationalitet gennem ansvarliggørelse, hvorfor dette bliver et centralt tema. Dette viser også, at måden, som det frivillige arbejde erkendes, ikke er tilfældig men i høj grad styret af blandt andet politiske interesser, gennem rationelle og gennemtænkte aktiviteter.

Med Strategi for et Stærkere Civilsamfund i 2017 ansvarliggøres det enkelte individ yderligere. Strategien bliver på nogle måder en manual for frivillighed, hvor målet er at vise, at alle kan tage et ansvar. Strategien benytter sig på denne måde af eksemplificeringer, der skal tydeliggøre for den enkelte, at andre tager et (med)ansvar. Denne strategi benytter sig af et aspekt af synliggørelse i form af diskursiv inklusion, der i sig selv individualiserer det frivillige engagement, ved at give eksempler på den gode norm og på denne måde mindske muligheden for ikke at være aktiv medborger. Subjektet objektiveres her gennem *dividing practices*, hvor diskurserne fordrer en selv-styringspraksis ved at placere den enkelte borger i en situation, hvor han må sammenligne sig med de mange eksempler på den 'gode borger'. Identificerer man sig med den lange række af aktive medborgere, der tager et medansvar – skoleeleven, forældrene, pensionisten, misbrugerens, den udsatte, den udsattes pårørende – eller identificerer man sig med den passive 'restgruppe', der sidder med hænderne i skødet og lader de andre tage ansvaret? Normen og forventningerne til dette spørgsmål, bliver i 2017-strategien tydeligt stillet op.

Vi ser altså en styringsmæssig forskydning i skabelsen af identiteter fra 2010, hvor den kollektive identitet er det primære fokus, til 2017 hvor skabelsen af bestemte individuelle identiteter er i fokus. Dette betyder ikke, at man har forladt den tænkning, der opereredes med i 2010. Den kollektive identitet er stadig lige relevant og kan ikke ses som adskilt fra bestræbelserne på at fremme en individuel identitet. Målet i 2017 er netop at fremme en hegemonisk borger-identitet som en subjektposition, alle kan indtage.

Den rationalitet, der knytter sig til ansvarliggørelse af det frivillige engagement, udvikler sig over hele perioden. Man kan dog pege på, at der

generelt opereres ud fra perspektiver, der konstruerer det frivillige arbejde som en nødvendighed.

Moraliseringen af det frivillige engagement

Fra 2010 tager nødvendiggørelsen en form, der moraliserer det frivillige engagement. Gennem en rationalisering, der binder kvaliteten af velfærden sammen med borgernes frivillige engagement, nødvendiggørelse af det frivillige arbejde og ansvarliggørelse af det enkelte individ, konstrueres det frivillige sociale arbejde på strategisk vis, som et moralsk anlæggende. Moraliseringen skal dermed ses som et resultat af en række sammenhængende bevægelser, der gennem politiske diskurser har konstrueret bestemte moralske normer for det frivillige engagement.

I 2001 handlede diskursen om ansvar, om et fælles ansvar. Det var dermed ikke et spørgsmål om, at den enkelte skulle gøres ansvarlig, men at vi som gruppe, skulle have forståelse for, at staten ikke kunne/ville være ene om at løfte de sociale opgaver.

Vi kan se, at ansvaret senere er blevet placeret hos det enkelte individ, i form af kulturelle normer for, hvordan man som individ naturligt bør handle (den aktive medborger). Samtidig gøres individets ansvar til et spørgsmål om samfundets sammenhængskraft og fortsatte udvikling, samt til et spørgsmål om statens begrænsninger overfor de frivilliges kompenserende kvaliteter. Disse diskurser skubber ansvaret over i et spørgsmål om, hvad der er det moralsk korrekte at gøre. Når det frivillige engagement gøres til et moralsk anliggende, begrænses mulighederne for at stille sig i opposition og dermed øve modmagt. Når ansvaret styringsmæssigt gøres til et spørgsmål om moral, er genstanden for styring borgernes indre tanker og moraliseringen kan derfor anskues som en selv-styringspraksis, hvor vi med udgangspunkt i de fremskrevne normer, styrer os selv og hinanden til at være aktive medborgere.

Nødvendiggørelse som risikoteknologi

Ved at konstruere det frivillige sociale arbejde som en nødvendighed, anvises nogle bestemte subjektpositioner, der bør indtages, hvis man vil være en legitim del af fællesskabet. Disse positioner konstrueres gennem normer for korrekt handlen. Fremstillingen af bestemte idealtyper, subjektiverer individerne gennem en viden, der kobles til en nødvendiggørelse af det friv-

illige engagement. Når frivillighed kobles til en nødvendighed, begrænses den enkeltes handlemuligheder, da det aktive medborgerskab bliver den gode norm og magten fungerer her gennem den diskursive inklusion, der strategisk anvendes i policy dokumenterne.

Nødvendiggørelsen kan i sig selv ses som en magtteknologi, der opererer som risikoteknologi. Mik-Meyer og Villadsen (2007) definerer magtteknologier ud fra Foucault som *"[...] teknologier, der søger at bestemme individers adfærd og underkaste dem bestemte mål og former for disciplin og kontrol."* (Mik-Meyer & Villadsen, 2007). Grunden til at jeg vil betegne nødvendiggørelsen som en risiko-magt-teknologi er, at den stiller rationalisering over for risici.

Når man fx præsenterer sin politik ved at argumenterer for, at de nuværende systemer ikke kan håndtere de udfordringer, man som samfund står i og de udfordringer, der kommer i fremtiden, (Moderniseringsprogrammet, 1983; Regeringsgrundlaget, 2001) opererer man med en viden om risici om velfærden, der konstruerer et billede af et velfærdssamfund, der i værste fald, er i fare for at bryde sammen. Man anfører dermed en underliggende risiko ved ikke at tilslutte sig den præsenterede politik. På denne opereres samtidigt gennem normer, da den sandhed der konstrueres, leder individet til at tage holdning til disse risici og individet subjektiveres. Dean (2006) beskriver risikoteknologier som 'den nye ansvarliggørelse.' Med dette begreb beskriver han, hvordan individer, familier, lokalsamfundet, mv., gøres ansvarlige for deres egen risici. For sygdom, arbejdsløshed, fattigdom i alderdommen, dårlige uddannelsesmæssige resultater osv. Altså risici der er koblet til den sociale velfærd. Det er netop denne form for magtteknologi, som de politiske programmer opererer med. Ansvaret placeres på individet selv og på denne måde er der en risiko ved ikke at tage medansvar - det er nødvendigt, både for dig selv og for fællesskabet.

Med nødvendiggørelse ses et stigende fokus på at synliggøre det frivillige arbejde. Det skal bringes ud af den skygge, som den upåagtede status af det frivillige engagement havde sat det i og frem i lyset, som en indlejret del af socialpolitikken.

Synliggørelse af det frivillige engagement

I de politiske programmer arbejdes der løbende både direkte og indirekte på, at det frivillige arbejde skal synliggøres. Synliggørelsen har som mål at udbrede kendskabet til - og muligheden for, at være frivillig og de to

programmer National Civilsamfundsstrategi og Strategi for et Stærkere Civilsamfund, kan på denne måde i sig selv anses som et indlejret element af styringens synlighedsfelter.

Synliggørelsen knytter sig blandt andet til tænkningen om det frivillige engagement som en ressource. I 1983 var målet, at de ønskede ændringer skulle foretages, uden at tilføre eller fjerne ressourcer og man orienterede sig dermed mod at ressource optimere. Fra og med 2010 har man bevæget sig over i en tænkning, der orienterer sig mod at ressource mobilisere. Dette ses fx i National Civilsamfundsstrategi (2010), hvor man belyser spørgsmål om rekruttering af frivillige.

Bevægelsen fra optimering til mobilisering af ressourcer, er et udtryk for, at relationen mellem staten og civilsamfundet har ændret sig. Alt efter hvordan denne relation tager sig ud, vil perspektivet på borgerne som ressource i velfærdsplanlægningen være forskelligt.

Et teoretisk perspektiv på den statslige-frivillige relation, vil hjælpe os til at forstå og diskutere udviklingen i den frivillige sociale sektor, samt sektorens relation, ikke blot til staten, men til de omgivende aktører på området. Benjamin Gidron, Ralph Kramer og Lester Salamon (1992) opstiller en typologi, der beskriver relationen mellem staten og den frivillige sektor i moderne velfærdssamfund.

Typologi over det statslige-frivillige samarbejde

Der skelnes i typologien mellem fire modeller, der bestemmes af distinktionen mellem to aktiviteter, der er nødvendige for, at sociale tjenester er mulige: 1) Finansiering og bemyndigelse af serviceydelser, og 2) levering af disse ydelser.

Det er nødvendigt at skelne mellem de to, da det kan være to forskellige institutioner, der står for hver aktivitet. Et eksempel hertil, er Dansk Ungdoms Fællesråd, der gennem finansiering fra fx tips- og lottomidlerne og EU, videre finansierer aktiviteter hos frivillige sociale organisationer, herunder Ungdommens Røde Kors og Sind Ungdom (Dansk Ungdoms Fællesråd, u.å.). Modellerne skal ikke ses som en beskrivelse af forholdet mellem staten/det offentlige og enkelt-institutioner, men som en beskrivelse af den generelle relation mellem staten og den tredje sektor i et givent samfund.

Gidron et. al. (1992), opstiller følgende fire modeller for samarbejde:

Stats-dominerende Model

I denne model spiller staten den dominerende rolle i både finansiering og levering af sociale velfærdsydelser. Her anvendes skattesystemet til at rejse penge til ydelser, der leveres af offentligt ansatte. Det er denne model, man typisk vil forbinde med en universel velfærdsstat.

Tredje Sektor dominerende Model

I den modsatte ende af skalaen har vi en model, hvor frivillige organisationer både står for finansiering og levering af den sociale service. Man vil finde denne model i tilfælde hvor, der er en stærk opposition mod regeringens involvering i den sociale velfærd, fx grundet ideologiske årsager eller hvor der endnu ikke er et accepteret behov for denne involvering.

Dual Model

I dual-modellen, også benævnt parallelsfors modellen, er både regeringen og den tredje sektor, i vid udstrækning, involveret i finansiering og levering, men i hver deres separate sektorer. Dette kan antage to former. Den tredje sektor kan supplere de serviceydelser, der leveres af staten, ved at levere de samme ydelser, men til målgrupper der ikke nås af statens aktiviteter. Eller den tredje sektor kan complimentere den statslige indsats ved at imødekomme behov, som staten ikke formår at dække. I begge tilfælde eksisterer de to sektorer relativt autonomt i forhold til hinanden.

Kollaborative Model

I den kollaborative model er der ligeledes et tæt samarbejde mellem stat og den tredje sektor. Men hvor de to sektorer i dual-modellen arbejder separat fra hinanden, arbejder de i denne model tættere sammen. Dette samarbejde tager sig typisk ud, ved at staten/det offentlige yder finansiering til organisationer i den tredje sektor, der så varetager selve leveringen af serviceydelser. Alt efter graden af frihed til at bestemme, hvordan de frivillige organisationer kan handle, kan samarbejdet tage forskellige former. Den frivillige organisation kan fungere som aktør i statens definerede indsatser, hvilket efterlader lav grad af skøn og forhandlingsmagt. Dette betegner Gidron et. al. (1992) som den kollaborative leverandør model. I andre tilfælde kan den frivillige organisation modsat bevare både skønsmagtsfrihed og forhandlingsmagt ved at styre og lede programmer, eller gennem politiske processer ved udviklingen af indsatser. Dette kendetegnes som

den kollaborative partnerskabs-model.

Gidron et. al (1992) opstiller deres typologi i følgende model. I praksis vil modellerne variere, i graden af fordeling mellem stat og tredje sektor og man vil se variationer, alt efter hvilke sektorer man dykker ned i. Det er dog heller ikke formålet med typologien, at man skal kunne placere relationer i kasser, men typologien giver os et sprog til, at diskutere forskelle i roller og ansvarsområder mellem staten og den tredje sektor, samt disses sektorer og undersektorer (Gidron et. al.,1992).

Funktion	Model			
	Stats-dominerende Model	Dual Model	Kollaborative Model	Tredje-Sektor-dominerende Model
Finansiering	Stat	Stat + Tredje Sektor	Stat	Tredje Sektor
Levering	Stat	Stat + Tredje Sektor	Tredje Sektor	Tredje Sektor

Fra parallel relation til fælles praksis

Den statsdominerende model var primær i Danmark fra udviklingen af velfærdsstaten fra efterkrigstiden og frem til slutningen af 1970erne, hvor velfærdsstatsprojektet stod stærkest. Det er altså denne model, som man i 1983 ønsker at bevæge sig væk fra. Siden har relationen udviklet sig til en dual-model, hvilket vi ser flere eksempler på, at man ønsker at bevæge sig væk fra, med tanken om den fælles praksis. Caitlin McMullin (2020) peger på, at man i begyndelsen af '00erne, så en genkomst af konceptet om co-production. Denne gang i en form, hvor man anså borgerne som partnere og aktive deltagere, frem for forbrugere, som var kendetegnende for co-production tanken i 1980erne med New Public Management. Denne nyere form for co-production betegnes samlet som New Public Governance (NPG) og når vi med Civilsamfundsstrategien i 2010, ser en overgang til den kollaborative model, er det et udtryk for, at man i Danmark, overordnet opererer med NPG som styringsrationale.

Koblingen mellem ansvarliggørelsen af borgerne og den frivillige sektors udvikling

Når vi med moderniseringsprogrammet kan se, at man ønsker at ressourceoptimere, giver det en forståelse af statens daværende relation til civilsamfundet. Relationen er her kendetegnet ved dual-modellen, da det med den kollaborative model havde været naturligt for staten, at pege på en større inddragelse af civilsamfundet. Med civilsamfundsstrategien i 2010 ser vi derimod, at man med tanken om ressourcemobilisering, bevæger sig over i en kollaborativ relation, hvor staten ønsker at indgå i tætte partnerskaber med civilsamfundet. Derfor bliver, som vi ser det i Civilsamfundsstrategien (2010) med opmærksomheden på rekruttering og fastholdelse af frivillige, mobilisering af borgerne et anliggende for staten, selvom disse udfordringer i praksis vedrører de frivillige organisationer. Dermed kobler bevægelsen mod en kollaborativ model sig også til de statslige programmers ambitioner om, at få borgerne til at tage et større ansvar. Under den kollaborative model har de frivillige sociale organisationer en anden rolle, end vi ser under den stats-dominerende og dual-modellen. Som Gidron et. al. (1997) beskriver, kan samarbejdet i den kollaborative model tage forskellige former, men fælles for dem er, at der i højere grad forventes mere af og stilles større krav til de frivillige organisationer. Disse krav og forventninger har blandt andet været medvirkende til en større grad af professionalisering af den frivillige sociale sektor.

Tema 2: Professionalisering af det frivillige sociale arbejde

Når man kan tale om, at den frivillige sociale sektor i sin helhed har gennemgået en professionalisering, skal det ses i relation til de samarbejdsrelationer og de vilkår som organisationerne indgår i og er underlagt.

Professionaliserende samarbejdsrelationer – det offentlige

Man kan i de forskellige dokumenter og strategier se, hvordan den frivillige sociale sektor, løbende bliver genstand for en professionalisering, der trækker linjer til moderniseringsprogrammet fra 1983.

Den frivillige sociale sektor bliver, i samarbejdet med det offentlige, underlagt nogle af de samme styringsrationaler, som ellers har været kendetegnende for moderniseringen af den offentlige sektor.

Når Claus-Arne Hansen (2015) peger på, at kontraktstyring resulterer i

et mindsket handlerum og høje dokumentations- og evalueringskrav for de enkelte institutioner og organisationer, viser det, at ambitionen om at moderniseringsprogrammet vil give ”[...]de udførende led større handlefrihed til selv at finde nye veje og foretage den fornødne omstilling.” (Regeringen, 1983, s. 368), måske ikke er landet som regeringen dengang ønskede. Institutioner er i stedet blevet underlagt store dokumentationsbyrder, som mindsker den institutionelle autonomi. Michael Wulff (2013) peger videre på, at når de frivillige organisationer indgår i driftsoverenskomster, partnerskabsaftaler og kontrakter, bliver de mødt af større krav, hvilket udmøntes i højere krav til dokumentation af ressourceanvendelse, kvalitet af indsatsen, evalueringer og effektmåling. Wulff (2013) beskriver, at én af de mest markante tendenser indenfor foreningslivet, er professionalisering af de frivillige foreningers organisatoriske praksis og samspil med andre aktører. Dette kommer blandt andet til udtryk ved mere komplicerede samarbejdsformer med den offentlige sektor.

Professionaliseringen stiller en masse krav til de frivillige sociale organisationer og de frivillige enkeltindivider, hvilket man understøtter politisk. I Civilsamfundsstrategien 2010, har man fokus på de udfordringer, de frivillige sociale organisationer og institutioner kan møde, når de skal samarbejde med det offentlige og det er med tanken om ’sammenhængskraft’ af stor interesse for regeringen, at alle aspekter af det frivillige arbejde dækkes af en national indsats.

”Regeringen ønsker derfor at iværksætte en målrettet indsats for at styrke de frivillige organisationers kompetencer i forhold til rekruttering, fastholdelse og fundraising. Derfor afsættes der 2 mio. kr. årligt i 2011-2014 målrettet rekruttering, fastholdelse og fundraising udover den eksisterende uddannelsespulje på 11 mio. kr. i 2011.” (Regeringen, 2010b, s. 32).

Her adskiller de frivillige organisationer sig fra de private aktører på området. Hvis en privat drevet institution ikke kan fastholde sit personale, er det en sag for institutionen og dennes ledelse, men når de frivillige organisationer ikke kan fastholde deres ansatte/frivillige, er det en sag for staten. Dette giver regeringen anledning til at støtte de frivillige organisationer med *”Målrettet kompetenceudvikling i forhold til rekruttering, fastholdelse og fundraising”* (Regeringen, 2010b, s. 33).

Ikke alle frivillige sociale organisationer opererer i relationer til det offentlige. Rigtig mange af organisationerne fungerer gennem samarbejde med fonde, der finansierer indsatserne.

Professionaliserende samarbejdsrelationer – Fonde

Espersen, et. al (2018), beskriver, at fondene er kendetegnet ved, at: "[...] støtte frivillige sociale aktiviteter med økonomi og/eller med anden form for støtte (partnerskaber, tilbagemeldinger på ansøgninger om økonomisk støtte, skabelse af netværk, støtte til infrastruktur m.m.)." (s. 137). Fondene støtter altså det frivillige sociale arbejde på flere måder, men den økonomiske støtte er afgørende for fondenes indflydelse. Selvom der siden 1985, er forsvundet ca. 1000 fonde i Danmark, udgør fondenes samlede donationer i omegnen af 8000 millioner om året, mod ca. 900 millioner i 1980'erne (Kristensen, 2019).

Mathias Hulgård Kristensen (2019) beskriver fondenes socialpolitiske indflydelse i relation til den frivillige sektor i dag og peger på, at der i løbet af de sidste 10 år har været tendens til, at de store fonde i Danmark har udviklet sig til mere aktive samfundsforandrende aktører på det sociale område (Kristensen, 2019).

Mange af fondene har gennemgået en professionalisering, hvor de har professionaliseret deres sekretariater og udviklet strategier for deres almennyttige virke. I denne bevægelse er de gået fra at være inbox-styrede til at være opsøgende i deres arbejde. Fondene har bevæget sig i retning af en katalytisk filantropi, hvor de ikke længere blot bidrager til at løse sociale udfordringer ved at støtte initiativer, men hvor de selv ønsker at definere mål og indsatser. De fonde som Kristensen (2019) har undersøgt, har alle udviklet strategier, hvor de ikke blot har formuleret, hvilke områder de ønsker at skabe forandring inden for, men også hvilken forandring de ønsker, samt hvordan disse forandringer skal skabes. Fondene sætter altså sig selv i en position, hvor de både definerer målgruppe og præciserer de sociale indsatser og der er på den måde sket et strategisk skifte i fondenes selvforståelse og deres rolle i velfærdsproduktionen.

Kristensen (2019) har identificeret tre væsentlige forandringer i fondenes uddelingspraksis, som har indflydelse på de frivillige organisationers virke: For det første stiller fondene i dag større og strammere kriterier til civilsamfundet, hvis de ønsker at modtage midler. Fondene undersøger aktivt, om projekterne besidder den fornødne viden, som fonden mener

skal til for at løfte opgaven. Hvis dette ikke er tilfældet, vil fonden bringe andre ind i projektet, der kan bidrage med den ønskede viden. Viden og evidensbaseret bliver i fondenes strategier dermed centrale begreber, som de frivillige organisationer må forholde sig til. For det andet, fremgår det af fondenes strategier, at de ikke blot finansierer projekter, men også har et ønske om at igangsætte dem og være repræsenteret i diverse bestyrelser for projekter. De er på denne måde til stede i selve udførelsen af projekter. For det tredje anvender fondene i højere grad evalueringer, som i stigende grad er kriterier for, at projekter kan modtage støtte.

Fondenes professionaliseringstendenser har også betydning for den professionalisering, vi ser ved de frivillige sociale organisationer. Kristensen (2019) mener, at de nye processer for fondenes donationer, har skabt en markedsgørelse af altruisme, hvor de frivillige organisationer, gennem ansøgningerne, skal kunne bevise, at deres projekt vil skabe resultater, vise hvordan de kan skabe værdi og hvordan de kan få de rette eksterne ressourcer med i projekter. Organisationerne skal kunne *”tale forretning” og anvende ’new public management evalueringer’.* (Kristensen, 2019, s. 33) og fondenes stigende krav til selve ansøgningerne udfordrer ikke blot organisationerne på deres kompetencer, men også på tid, da projekttideerne skal være meget gennemarbejdede. Kristensen (2019) belyser, at når organisationerne ønsker finansiering, tilpasser de deres indsatser efter fondenes krav og projekterne bliver dermed et resultat af fondenes specifikke ønsker (Kristensen, 2019). Fondenes krav har dermed direkte konsekvenser for de frivillige organisationers handlemuligheder.

Både i samarbejde med det offentlige og de store fonde, bliver de frivillige organisationer altså underlagt styrings-rationaler, der med eksplicitte kriterier for måling af performance og output-kontrol, trækker tråde til moderniseringsprogrammet fra 1983. Når både det offentlige og fondene opererer med sådanne styringsrationaler, tyder det på, at det er en virkelighed, som de frivillige organisationer ikke kan komme udenom.

Homogenisering af organisationerne

Men hvorfor er de frivillige organisationer så begyndt at overtage elementer fra det offentlige og fondene, hvis dette udfordrer deres særegenhed? Paul DiMaggio og Walter Powell (1983) mener, at organisationers homogeniseringsprocesser bedst beskrives gennem isomorfisme: *”[...] a constraining process that forces one unit in a population to resemble other units that face the*

same set of environmental conditions.” (DiMaggio og Powel, 1983, s. 149).

DiMaggio og Powell præsenterer tre former for institutionel isomorfisme: *Tvangsmæssig, mimisk og normativ isomorfisme.*

Den tvangsmæssige isomorfisme beskrives som et resultat af formelt og uformelt pres, der udøves af organisationer på andre organisationer, af hvilke de er afhængige og gennem kulturelle forventninger i de samfund, som organisationerne fungerer i. (DiMaggio og Powel, 1983, s. 150). Det er tydeligt, at de frivillige organisationer i deres samarbejdsrelationer er afhængige af den samarbejdende aktør, da det er dem, om det er staten eller fondene, der finansierer indsatserne. Om presset er formelt eller uformelt, så tvinges de frivillige organisationer til at overtage evaluerings- og dokumentationspraksisser, da samarbejdet ellers ikke er muligt. Wulff (2013) er i tråd med DiMaggio og Powell, når han peger på, at øgede forventninger fra borgerne om kvalitet og gennemsigtighed, i forhold til hvad ressourcerne bliver brugt til, har skubbet de frivillige organisationer i en mere professionaliseret retning.

Ved den mimiske isomorfisme, søger organisationer at lægge sig op ad andre organisationers strategier og virkemåder, når de er i tvivl om, hvordan de bedst skal løse en opgave (DiMaggio & Powell, 1983). Det er dermed også en form for isomorfisme der, bevidst eller ubevidst, i højere grad er initieret af organisationerne selv.

Ved den normative isomorfisme, påvirkes organisationen gennem påvirkninger af normer for god og korrekt tænkning og handlen og tilpasning bliver dermed ikke blot et spørgsmål om bedst at kunne løse en opgave, men også om at tage sig godt ud (DiMaggio & Powell, 1983). Organisatoriske normer er på samme måde, som subjektiverende normer for individer, konstruerende for, hvordan organisationerne handler. Kilden til den normative isomorfisme er et resultat af organisationernes medlemmers meningsdannelse og socialisering, som i høj grad er påvirket af de professionelles normer. Medlemmerne (de frivillige) i organisationerne har dermed en direkte indflydelse på de normer, der udvikles i organisationer og hermed er borgernes måde at forstå og (ud)leve det frivillige engagement og den sociale sektors operationsmuligheder tæt forbundet.

Wulff (2013) peger på, at en professionalisering af de frivillige organisationer kræver nye typer af frivillige, hvilket i sig selv kan anskues som en professionaliseringstendens. Det er ikke blot sektoren der professionaliseres, men også den enkelte frivillige og på denne måde stilles nye krav til det at være frivillig. Det er i mange frivilligjob, ikke længere nok at have

hjertet på rette sted og viljen til at gøre en forskel for andre. Med tilbud om udviklende kurser og, i nogle tilfælde, strenge krav til kvalifikationer, er den frivillige i dag langt mere professionel end tidligere. Normer for både de frivillige og de professionelle er centralt i forhold til organisationernes homogenisering (DiMaggio & Powell, 1983). Når der skabes bestemte normer og forventninger for, hvordan man som borger skal indgå i og udføre det frivillige sociale arbejde, vil organisationerne påvirkes. Den normative isomorfisme er interessant i forhold til analysens interesseområde, da den viser, at borgernes måde at forstå og leve det frivillige engagement, er sammenhængende med måden, som de frivillige organisationer har udviklet sig.

At professionelles normer har betydning for de frivillige og de frivillige organisationer, kan vi se i Strategi for et Stærkere Civilsamfund:

"For at modne de strategiske partnerskaber og understøtte, at der udvikles, afprøves og forankres innovative samarbejdsmodeller, vil regeringen også afsætte midler til at understøtte kommunerne og de frivillige foreninger og organisationer med rådgivning, metoder og kompetencer i at samarbejde." (Regeringen, 2017, s. 9)

Her peges på, at det frivillige arbejde skal kvalificeres gennem viden, der kommer i form af metodiske tilgange til arbejdet og tillæring af kompetencer og det tilstræbes på denne måde, at de frivillige professionaliserer deres tilgang til deres arbejde og samarbejdet.

DiMaggio og Powell kan hjælpe til at forstå homogeniseringen af organisationer, men når vi snakker om homogenisering af frivillige sociale organisationer overfor offentlige, bliver det ikke blot et spørgsmål om homogenisering af fx bestemte sociale institutioner, men om homogenisering af hele den frivillige sociale sektor. På mange måder har de frivillige organisationer ikke andet valg end at tilpasse sig, hvis de ønsker det offentlige og fondsmæssige samarbejde. De mindre og nye sociale organisationer kan se sig nødsaget til, at efterligne de mere etablerede organisationer i jagten på succes. Videre presses organisationerne gennem normer for, hvordan de bør handle og homogeniseringen bliver dermed en blanding af søgen efter effektivitet og at fremstå succesfulde. DiMaggio og Powell (1983) beskriver, at der er en indlejret forståelse ved isomorfisme af, at når en organisation får succes, så er det en belønning for, at lykkes med at ligne de andre organisationer inden for feltet. Homogenisering kan på denne måde være et mål i sig selv.

Afsluttende kommentar: Styring af den frivillige sektor

Det kan med perspektiverne på isomorfisme, være svært at se, hvordan de frivillige sociale organisationer, skal undgå at ligne deres offentlige modstykker. Ved en homogenisering af organisationerne, kan man godt blive bekymret for, om organisationerne kan fastholde de særlige værdier, som udviklingslaboratorier og værdiplatforme, når de indlader sig på tættere og mere komplekse samarbejder med det offentlige og de store fonde. Wulff (2013) beskriver, at hvis de frivillige sociale organisationer skal holde fast i deres særegenhed, bliver det et spørgsmål om at holde en balance mellem det instrumentelle rationale og det ekspressive rationale. De politiske programmer er interesserede i de frivillige sociale organisationers instrumentelle aspekt, når der peges på civilsamfundets *"potentiale for at sikre innovation og udvikling af den sociale indsats"* (Regeringen, 2010b, s. 9), men de nævner ikke det ekspressive rationale som en værdi. Når det frivillige engagement bringes i spil, i forbindelse med værdier, er det med et socialiserende forsæt. Det drejer sig her ikke om at udleve sine værdier og livssyn, som Wulff (2013) beskriver, men om at tilegne sig værdier – om det så drejer sig om nyankomne flygtninge eller skolebørn. Med dette perspektiv bliver de frivillige organisationer bragt strategisk i spil, som hvad Ane Grubb og Lars Skov Henriksen (2019) betegner som *"schools of democracy"*, hvor *"[...] intense socialization occurs across socioeconomic groups."* (Grubb & Henriksen, 2019, s. 62). Igen anses borgerne for en ressource, denne gang en ressource for socialisering af skolebørn og flygtninge.

At det kan være svært for de frivillige sociale organisationer at bibeholde deres funktion som værdiplatforme i samarbejdet med det offentlige, kan måske give god mening. Wulff (2013) beskriver netop de frivillige organisationer som værdiplatforme, da det ekspressive rationale giver borgerne mulighed for at give udtryk for deres værdier; deres indignation over det offentliges mangler og utilstrækkelighed. Dette betyder, at et offentligt-frivilligt samarbejde, der tillader et perspektiv på det ekspressive rationale, kræver, at det offentlige ser det som en mulighed at være indigneret over den offentlige service. I moderniseringsprogrammet fra 1983 og regeringens handlingsprogram for de svageste grupper i 2002, holder man sig ikke tilbage for at holde et selvkritisk blik på det offentliges utilstrækkelighed. Med civilsamfundsprogrammerne fra 2010 og 2017 er det kritiske blik på egen praksis dog forsvundet fra statens optik: Dette er ikke nogen tilfældig-

hed, da man med NPG ikke i samme grad som tidligere, kan holde staten ansvarlig for dets utilstrækkelighed, da den offentlige service skal ses i lyset af samproduktion og samskabelse og dermed som et fælles ansvar. Dermed peger pilen tilbage på ansvarliggørelsen af fællesskabet, ansvarliggørelsen af individet og moraliseringen af det frivillige sociale arbejde.

SAMMENFATNING

Jeg har i denne analyse foretaget en eksamination af politiske programmer som konstruerende for borgernes måde at forstå og (ud)leve det frivillige engagement, samt for de frivillige sociale organisationers operationsmuligheder. Undersøgellesdesignet henter inspiration hos Kaspar Villadsens tilgang til den genealogiske undersøgelsesstrategi og Mitchell Deans praksisregime-analyse, hvilket giver en sociologisk indfaldsvinkel til Foucaults filosofiske begrebsapparat. Undersøgelsen har vist, hvordan de politiske programmer, der er identificeret gennem den genealogiske afdækning, konstruerer bestemte normer for, hvordan borgerne bør engagere sig som aktive medborgere i samfundet, ved at gøre borgerne ansvarlige for deres egen sociale velfærd. Ydermere viser undersøgelsen, at de frivillige sociale organisationers muligheder for at operere på det socialpolitiske felt, påvirkes gennem relationen til og samarbejdet med det offentlige, de store socialt orienterede fonde, samt de frivilliges normer for, hvordan de skal agere som aktive medborgere.

Ansvarliggørelsen af borgerne tager forskellige former gennem den afdækkede periode, men fungerer styringsmæssigt på samme måde. Ved at konstruere særlige normer for korrekt og forkert handlen, styres borgerne til at tage et større ansvar for den sociale velfærd og der arbejdes overordnet med at konstruere kollektive normer og individualiserede normer. Man søger politisk at fremme en frivillighedskultur, hvor det er naturligt for borgerne at engagere sig aktivt i civilsamfundet. Det at være frivillig, skal ikke være noget man overvejer, men noget man naturligt gør, da det ligger indlejret i vores fælles kulturelle normer for, hvordan man som borgere kollektivt bør handle. Ansvar for velfærden er her et fælles ansvar. Herudover søger man politisk at fremme bestemte normer for, hvordan det enkelte individ bør handle og ansvarliggørelsen fokuserer på et individualiseret ansvar. Ved at konstruere 'den aktive medborger' som en hegemonisk form for borgeridentitet, skabes en norm, der ophøjer den aktive medborger, til den 'gode borger'. Individualiseringen når i 2017 nye højder, når man ved at

eksemplificere den aktive medborger, gennem beskrivelser af skoleeleven, forældrene, pensionisten, den tidligere misbruger og dennes pårørende, fjerner muligheden for passivitet. Rationalet bliver, at når selv de mest udsatte i vores samfund kan finde en måde at bidrage, er der ingen undskyldning for ikke at deltage.

I de politiske programmer kobles ansvarliggørelsen af borgerne til en nødvendighed af det frivillige bidrag. Med nødvendiggørelsen af borgerne, opereres der med en risikoteknologi, der gør borgerne ansvarlige for deres egen risici. Disse risici opstilles blandt andet gennem en viden, om det offentliges manglende evne til alene at kunne varetage de udfordringer, som fremtiden bringer og dermed sættes velfærdssamfundet i farer. Dette ansporer borgerne til at handle på bestemte måder, da aktiv deltagelse imødekommer fremtidens udfordringer. Herudover fremhæves den frivillige sektors innovationsevne, som et vigtigt bidrag til udviklingen af den sociale service og både borgere og frivillige organisationer bringes i spil som nødvendige elementer i velfærdssamfundets videre udvikling. Når ansvaret kobles til et personligt ansvar for udviklingen og kvaliteten af den fælles velfærd – et ansvar som alle har mulighed for at tage på sig – bliver deltagelse i frivilligt arbejde et moralsk anliggende. Når ansvaret styringsmæssigt gøres til et spørgsmål om moral, er genstanden for styring borgernes indre tanker og moraliseringen opererer som en selv-styringspraksis, hvor målet bliver, at borgerne styrer sig selv og hinanden. Borgernes måde at forstå og leve og udleve det frivillige engagement, formes på denne måde af de politiske strategiers moralisering af det frivillige engagement.

Undersøgelsen har vist, at de frivillige organisationer, løbende gennem hele undersøgelsesperioden fra 1983 til 2017, er blevet genstand for professionalisering. Professionaliseringstendensen trækker tråde til moderniseringsprogrammet fra 1983, hvor det offentlige blev underlagt NPM-styringsrationaler. Ved at anlægge et teoretisk perspektiv på homogenisering af organisationer, har jeg gennem begrebet om isomorfisme vist, at de frivillige organisationer har svært ved ikke at komme til at efterligne, dels de offentlige organisationer, men også andre frivillige sociale organisationer. Organisationers handlemuligheder bliver, på samme måde som vi har set det med borgerne, muliggjort og begrænset af normer for, hvordan man forventer og ønsker de skal handle. Når de offentlige sociale organisationer/institutioner opererer gennem NPM-rationaler om mål- og effektstyring, er det altså svært for de frivillige organisationer ikke at indlade sig på samme form for styring, hvilket tvinger organisationerne

over i en mere professionaliseret praksis. Dette understøttes gennem de politiske programmer ved tildeling af økonomiske midler, der skal støtte foreninger i deres samarbejdsevne, samt udvikle deres kompetencer i at omsætte og forankre ideer.

Videre viser undersøgelsen, at de frivillige organisationers samarbejde med de større fonde, ligeledes presser dem i en mere professionaliseret retning. Fondene har i løbet af de seneste år selv professionaliseret deres organisationer og stiller i dag høje krav til de organisationer, der søger om finansiering til projekter. De frivillige organisationer skal gennem deres ansøgninger kunne bevise, at deres projekt vil skabe resultater og værdi, hvilket stiller store krav til de frivillige organisationer. Organisationernes normer er ikke blot et resultat af, hvordan andre organisationer handler, men også et resultat af organisationernes medlemmers meningsdannelse og socialisering, hvilken i høj grad er påvirket af de professionelle normer.

På denne måde er borgernes måde at forstå og (ud)leve det frivillige engagement, konstruerende for organisationernes operationsmuligheder, gennem borgernes normer for handlen. De to perspektiver er dermed tæt forbundet til hinanden og til måden, som de politiske programmer moraliserer det frivillige sociale arbejde.

REFERENCER

- Andersen, L. H., Greve, C., Klausen, K. K. og Torfing J. (2017).
New Public management som styringsparadigme I: Andersen,
L. H., Greve, C., Klausen, K. K. og Torfing J., *Offentlige
Styringsparadigmer: Konkurrence og sameksistens* (s. 25-40).
København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Astrup, P. (2018) *Frivillighed*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Dean, M. (2006). *Governmentality: magt og styring I det moderne
samfund*. Frederiksberg: Forlaget Sociologi.
- DiMaggio, P. J. og Powell, W. P. (1983). The Iron Cage Revisited:
Institutional Isomorphism and Collective Rationality in
Organizational Fields. I: *American Sociological Review*. 48(2), 147-
160.
- Espersen, H. H., Andersen, L.L., Olsen, L. og Tortzen, A. (2018).
*Understøttelse og udvikling af det frivillige sociale arbejde - En
analyse af udviklingstendenser og behov for kontinuitet og forandring
i nationale virkemidler*. København: VIVE og Roskilde Universitet
- Finansministeriet (1983). *Redegørelse til folketinget om regeringens
program for modernisering af den offentlige sektor*. København:
Finansministeriet
- Foucault, M. (1991). Questions of Method. I: *The Foucault Effect*.
Burchell, G., Gordon, C. & Miller, P. (red.). Chicago: University
of Chicago Press.
- FriSe (u.å.). *Fakta om frivilligcentrene*. Lokaliseret d. 4 november 2020
på: <https://www.frise.dk/frivilligcentre/fakta-om-frivilligcentrene1>
- Gidron, B., Kramer, R. & Salamon, L. (1992) *Government and the third
sector: Emerging relationships in welfare states*. Jossey-Bass
- Grubb, A. og Henriksen, L. S. (2019). On the Changing Civic
Landscape in Denmark and its Consequences for Civic Action.
Voluntas, (30) 62-73
- Habermann, U. og Ibsen, B. (1997) *Den frivillige sektor i Danmark: 150
års historisk udvikling*. Odense
- Hansen, C. (2015). Bestiller-Udfører-Modtager-modeller (BUM) og
kontraktstyring. I: *Kommunal økonomisk styring – på det sociale
område*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Hjære, M., Jørgensen, H. E. D., & Sørensen, M. L. (2018). *Tal om frivillighed i Danmark - Frivilligrapport 2016–2018*. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.
- Ibsen, B. og Espersen, H. H. (2016). *Kommunernes samarbejde med civile aktører*. KORA og Syddansk Universitet.
- Jessen, M. H. (2018) Civilsamfund og frivillighed som værdi og ressource. I: *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, (4) 26-34.
- Kristensen, M. H. (2019). Fondenes betydning i velfærdsproduktionen: fra donation til definitionsmagt?. I: *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*. (2) 26-36.
- McMullin, C. (2020) Challenging the necessity of New Public Governance - Co-production by third sector organizations under different models of public management. I: *Public Administration*. (1) 5-22.
- Mik-Meyer, N. og Villadsen, K. (2007). Foucault: Den bevægelige velfærdskritik. I: *Magtens Former – Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren* (16-43). København: Hans Reitzels Forlag.
- Nørregaard, D. (2016, 31. august). *Det danske Frivilligcharter*. Lokaliseret d. 12. november 2020 på: <https://frivillighed.dk/viden-og-fakta/artikler/det-danske-frivilligcharter>
- Regeringen (2001) *Vækst, velfærd, fornyelse*. København: Regeringen
- Regeringen (2007). *Mulighedernes Samfund – Regeringsgrundlag: VK Regering III*. København: Regeringen.
- Regeringen (2010a). *Danmark 2020: Viden, vækst, velstand, velfærd*. København: Regeringen.
- Regeringen (2010b). *National Civilsamfundsstrategi: En styrket inddragelse af civilsamfundet og frivillige organisationer i den sociale indsats*. København: Socialministeriet.
- Regeringen (2013). *Charter for samspillet mellem den frivillige verden og det offentlige*. København: Kulturministeriet.
- Regeringen & Børne- og Socialministeriet (2017). *Strategi for et stærkere civilsamfund*. København: Regeringen & Børne- og Socialministeriet.
- Regeringen og Finansministeriet (2017). *Sammenhængsreform: Borgeren først – en mere sammenhængende offentlig sektor*. København: Regeringen & Finansministeriet.

- Socialministeriet (2001). *Danmarks Nationale Handlingsplan for til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse*. København: Socialministeriet.
- Socialministeriet (2002) *Det Fælles Ansvar: Regerings handlingsprogram for de svageste grupper*. København: Socialministeriet.
- Villadsen, K. (2004). *Det Sociale Arbejdes Genealogi – om kampen for at gøre fattige og udstødte til frie mennesker*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Wulff, M. (2013). *Den nødvendige frivillighed - frivilligt arbejde og frivillige sociale organisationer i det 21. århundrede*. Frederiksberg: Frydenlund

JESPER HOLST

PAS PÅ JER SELV OG HINANDEN

OM ROLLER OG BELASTNINGER I FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

INDLEDNING

Jeg har været frivillig i Røde Kors siden 2014, hvor min kone og jeg blev kontaktfamilie for en somalisk, samt en tjetjensk/russisk flygtningefamilie. Med den baggrund har vi flere gange deltaget i kurser om relationen mellem frivillige og flygtninge. Kurserne, der bestemt har været gode og med spændende oplæg, har dog hver gang medført en fornemmelse af uafklarethed, en lille irritation, eller måske rettere en fornemmelse af at blive svigtet. På kurserne bliver det ofte fremhævet, at vi som frivillige skal passe på os selv, men er det ikke for let at støtte frivillige, der arbejder med integration af flygtninge i aktiviteten "Venner viser vej" ved at pointere, at frivillige skal passe på sig selv og hinanden, samt formidle nogle værktøjer til, hvordan man kan passe på sig selv og hinanden?

Det er selvfølgelig rigtigt, at frivillige skal passe på sig selv og hinanden. Det er godt, at frivillige kender og vedstår sig egne grænser for tidsmæssig og følelsesmæssig involvering. Det er godt, der til stadighed afstemmes forventninger mellem frivillige og de flygtningefamilier, de er "venner" med. Og det er godt, at frivillige bruger og støtter hinanden i forsøget på at afklare og komme til forståelse med situationer og samspil, der opleves som svære.

EN DILEMMAFYLDT SOCIAL RELATION

Men disse, bestemt gode råd, kan blive problematiske, når de støder ind i virkelighedens dilemmaer. Samværet med vore to kontaktfamilier har været givende og krævende. Så givende, at vi bestemt ikke vil være det foruden. Men også så krævende både tidsmæssigt og følelsesmæssigt, at vi flere gange har stået i dilemmaet mellem at passe på os selv og den forpligtethed, vi oplever i forhold til de familier, vi indgår "Venner viser vej" relationer med. Vi er blevet involveret i børnefødselsdage, gennemgang og udfærdigelse af dokumenter til og fra det offentlige samt i skole/børnehave/hjem samtaler. Vi har været bisiddere ved samtaler i børn- og unge forvaltningen, jobcenteret og borgerservice. Vi har været involveret i ankesager, retssager, skilsmisser, § 50 underretninger, udredning af barn med handicap, foranstaltning for barn med handicap, familiesammenføring, henvisning til PTSD behandling. Vi har arrangeret og fulgt en ung på efterskoleophold. Vi har deltaget i boligsøgninger og opholdsgrundlagsvurderingssamtale i Sandholmlejren samt handlet i Netto sammen med en af vores "flygtningefamilier", når der ikke var penge til mad til børnene med mere.

Vi har, og jeg tror som så mange andre frivillige i "Venner viser vej", stået i dilemmaet mellem enten på den ene side at passe på os selv ved at afstå fra at involvere os i endnu et problem, som en af vore kontaktfamilier bad om hjælp til at løse. Og på den anden side den forpligtethed, vi føler i forhold til "venner", der beder om vores hjælp. Et dilemma mellem at passe på sig selv eller at føle, at man svigter den familie eller person, man frivilligt har valgt som en "ven".

Lad mig her lige runde det med forpligtetheden eller følelsen af at være forpligtet, da det måske kunne blive hævdet, at det at passe på sig selv netop betyder, at man ikke skal føle sig forpligtet. Er forskellen mellem kontakter og bekendtskaber på den ene side og venskaber på den anden side ikke netop, at man tilvælger venner? Dette tilvalg betyder, at man vælger at knytte sig til vennen med, hvad det indebærer af afhængighed og forpligtelse. Der ligger en forpligtelse i venskabet, i det at være ven. Når man vælger at blive frivillig i "Venner viser vej" vælger man også den afhængighed og den forpligtelse, der ligger i et venskab.

Vi står altså med et dilemma, der som alle egentlige dilemmaer ikke har nogen løsning, men alligevel skal håndteres. Det er en mulighed i alle venskaber, at der kan opstå dilemmasituationer, hvor man ikke samtidigt både kan passe på sig selv og på vennen. Jeg mener, hvis man vælger at

passe på sig selv og svigter forpligtelsen i forhold til vennen, så har man det skidt på grund af svigtet og hvis man overholder forpligtelsen i forhold til vennen, ja så passer man ikke altid ordentlig på sig selv. Alle nære sociale relationer, hvor mennesker vil hinanden, har det vel med at kunne bringe masser af glæde, men også masser af bekymringer. Og hvis man vil et andet menneske, kan man ikke bare trække sig fra bekymringerne. I virkeligheden står vi som kontaktfamilie af og til i en dilemmasituation, der ikke kan undgå at belaste os på den ene eller anden måde. Hvis belastningen bliver voldsom, er det en ringe hjælp blot at få at vide, at vi skulle have været bedre til at passe på os selv. Det var jo nogle gange, det vi prøvede ved at sige fra, men resultatet var blot, at vi nu stod med den belastning, det giver at svigte en ven, der beder om hjælp og støtte.

DET ER DIN EGEN SKYLD

Jeg husker en artikel vist nok skrevet af Thor Nørretranders, der havde titlen: "Det er kræftædeme din egen skyld". I artiklen blev skyggesiden af den herskende rådgivning vedrørende det at undgå kræft diskuteret. Rådgivningen lagde vægt på "stop med at ryge", "stop med at drikke", "pas på hygiejnen, når du dyrker sex", hvis du vil undgå kræft. Skyggesiden af denne rådgivning er tendensen til, at det bliver din egen skyld, hvis du får kræft. Du kunne jo have forårsaget røg, druk og uhygiejnisk sex. At undgå kræft bliver individets ansvar. Dette kan selvfølgelig have mening, hvis man ønsker at forebygge cancer, men bagsiden er, at det kun kan føre til selvbefredelser, hvis man skulle blive kræftamt. Man skulle jo have passet bedre på sig selv.

Det er denne tendens til individualisering af ansvar, jeg kan genfinde i rådet "pas på dig selv" i det frivillige integrationsarbejde. Når der opstår problemer i samspillet mellem frivillige og flygtninge i "Venner viser vej" aktiviteterne, kan det belaste både frivillige og flygtninge. Hvis belastningen bliver for meget for den frivillige, hvis den frivillige får det skidt, bliver trist, ikke kan slippe en problemstilling, ikke kan sove om natten og mangler energi, så må den frivillige oveni indse, at det er den frivillige selv, der ikke har kunnet finde ud af at passe på sig selv. Det er den frivilliges egen skyld. Denne tendens til individualisering ved at rette fokus på den frivillige og dennes psykiske robusthed medfører, at opmærksomheden ledes væk fra rammebetingelserne for det frivillige integrationsarbejde. Det kunne for eksempel i nok så høj grad være manglende centrale og lokale

støttestrukturer for det frivillige integrationsarbejde eller en urimelig og umenneskelig flygtninge- og integrationspolitik, der fører til situationer, der gør at relationerne mellem flygtninge og frivillige bliver så dilemmafyldte og belastende, at det bliver rigtig svært at klare for den enkelte.

SÅ LANGT SÅ....

Det er et godt råd, at frivillige skal passe på sig selv og hinanden og det er gode anvisninger, der gives på kurser om, hvordan man passer på sig selv. Men som det må fremgå af ovenstående savner jeg, at de kurser, jeg har deltaget i, også fokuserer på:

- Hvordan frivillige, der vil arbejde som kontaktpersoner eller venner i "Venner viser vej" forberedes. Det må være vigtigt, at frivillige er forberedte på, at de vil støde på såvel glæder som bekymringer og at frivilligt socialt arbejde er dilemmafyldt og til tider belastende.
- Hvordan frivillige og flygtninge matches.
- At belastninger, også når de føles rigtig svære, nok så meget skyldes, at relationerne i frivilligt integrationsarbejde er dilemmafyldte, end at belastningerne skyldes manglende "passen" på sig selv.
- De organisatoriske rammebetingelser. Hvordan opbygges bæredygtige netværk, hvor frivillige kan hente erfaringer, råd, støtte og styrke til integrationsvirksomheden?
- De politiske rammebetingelser for frivilligt integrationsvirksomhed. Der er for mig ingen tvivl om, at den aktuelle flygtninge- og integrationspolitik har en væsentlig betydning for styrken af dilemmaer og belastninger, som frivillige oplever.

MELLEM PROFESSIONEL OG NÆR VEN

Endnu et tema skal diskuteres i forbindelse med belastninger i frivilligt socialt arbejde. Frivilligt socialt arbejde er mangeartet. Frivillige kan have roller som trænere, formidlere, inspiratorer, fortalere osv. Det, der her skal diskuteres og analyseres, er det frivillige sociale arbejde, hvor frivillige indgår i en direkte hjælpe- og støtterelation til et eller flere medmennesker. Som eksempler på frivillige, der indgår i sådanne sociale støtterelationer,

kan nævnes frivillige i besøgstjenesten, vågetjenesten, børns voksenvenner, kontaktpersoner i forhold til flygtninge (venner viser vej) osv. Lad os se lidt nærmere på sociale støtterelationer generelt.

Sociale støtterelationer findes i mindst tre udformninger. For det første den professionelle støtterelation i sundheds- og socialt arbejde, som varetages af uddannede socialpædagoger, sygeplejersker, socialrådgivere, psykologer m.m. For det andet den nære støtterelation, der varetages af nære venner og nærmeste familie. Og for det tredje den frivillige sociale støtterelation, der varetages af mennesker, der som regel er medlemmer af en af civil samfundets organisationer.

Lad os herefter se på, hvad der karakterisere henholdsvis den professionelle-, den nære- og den frivillige støtterelation. En måde at gøre dette er at analysere og diskutere de tre støtterelationer ud fra deres rendyrkede typiske karakteristika. Det er vigtigt her at pointere, at det, der her analyseres og diskuteres, netop er støtterelationernes rendyrkede typiske karakteristika og ikke, hvordan disse relationer udformer sig i virkeligheden. I virkelighedens støtterelationer fungerer de rendyrkede typiske karakteristika som en slags orienteringspunkter i udformningen af støtterelationen.

I en beskrivelse af de rendyrkede typiske karakteristika i *den professionelle støtterelation* kan følgende fremhæves:

- Den professionelle får løn for den ydede støtte. Støtterelationen bliver instrument for den professionelle til at få den nødvendige løn. Hermed beskrives den professionelle støtterelationen ofte som værende instrumentel.
- Den professionelle agerer ud fra den rolle, man har som ansat socialrådgiver, sygeplejerske, pædagog med flere. Den professionelle støtterelation er rollebåret.
- Den professionelle støtterelation er regelstyret. Der er regler og rammer for, hvad den professionelle og borgeren må og ikke må i relationen.
- Den professionelle relation er ensidig. Det er den professionelle, der skal støtte borgeren og ikke omvendt
- Den professionelle støtterelation er orienteret mod sagsbehandling og problemløsning.

- Den professionelle forsøger at bevare en personlig distance til borgeren og dennes problemer.
- Den professionelle arbejder planlagt. Møder og samvær med borgeren er planlagt tids- og indholdsmæssigt.
- Den professionelle forsøger at behandle borgerne ens efter vedtagne procedurer. De professionelle støtterelationer er generelle.
- Den professionelle støtterelation er præget af mangel på gensidig intimitet.
- Målet med den professionelle støtterelation er, at borgeren ikke længere har brug for støtte.
- Man kan sige at målet er, at relationen hurtigst muligt afvikles.

I en beskrivelse af de rendyrkede typiske karakteristika i *den nære støtterelation* kan følgende fremhæves:

- Den nære ven får ikke løn for at indgå i relationen. Relationen er baseret på "kærlighed", forpligtigelse, gensidig tillid, samt ønsket om at stå til rådighed for den anden.
- Den nære ven agerer som person. Jeg er der som mig og ikke i kraft af mit erhverv som f.eks. socialrådgiver. Den nære støtterelation er personbåret.
- Den nære støtterelation er primært styret af de behov og ønsker, som de personer, der er i relationen, har.
- Den nære støtterelation er gensidig over tid. Nære venner støtter hinanden.
- Den nære støtterelation er orienteret mod samvær, fælles oplevelser og interesser, samt hjælp og støtte.
- Den nære støtterelation er præget af medfølelse og nærhed.
- Den nære støtterelation er præget af spontanitet. Indholdet i samværet kan ændre sig spontant efter relationsdeltagernes ønsker.

- Den nære støtterelation er specifik. Relationerne til forskellige nære venner eller familiemedlemmer er unikke. De har hver deres historie og egenart.
- Den nære støtterelation er præget af gensidig tillid og intimitet.
- Den nære støtterelation søges udviklet, vedligeholdt og styrket.

Nu ville det være logisk, hvis der her blev fulgt op med en beskrivelse af de rendyrkede typiske karakteristika i *den frivillige støtterelation*. Men det er svært, da den frivillige støtterelation stort set ikke har udviklet sådanne rendyrkede karakteristika, der kan fungere som orienteringspunkter i udformningen af relationen. De eneste rendyrkede karakteristika kan vel findes i den måde, hvorpå frivilligt arbejde bliver defineret. Nemlig at det er en ulønnet indsats, der ikke retter sig mod ens nærmeste. Det betyder, at den enkelte frivillige i socialt arbejde selv må udforme sin forståelse af den frivillige støtterelation. Denne udformning af den frivillige støtterelation sker ikke i et absolut tomrum. Der er ofte råd og hjælp at hente i den organisation, det frivillige arbejde udspiller sig i, ligesom der er hjælp at hente i samspillet med andre frivillige. Udformningen og udviklingen af den specifikke støtterelation er selvfølgelig også afhængig af samspillet med det menneske eller den familie, støtten retter sig mod. Med henblik på at komme lidt nærmere de udfordringer, som udformningen af den frivillige støtterelation stiller frivillige over for, skal det her forsøges at relatere den frivillige støtterelation til henholdsvis den professionelle og den nære støtterelations karakteristika.

Ydre vs. indre motivation

Hvor den professionelle støtterelation er kendetegnet ved at være motiveret af løn og selvfølgelig i mange tilfælde også af anerkendelse, samt interesse for borgernes ve og vel, er den nære støtterelation motiveret af kærlighed, hengivenhed og forpligtelse, medens den frivillige støtterelation er motiveret af medmenneskelighed, samt i bestræbelser på at skabe mening i tilværelsen og på det at tilhøre et fællesskab. Det hævdes ofte, at det frivillige sociale arbejde har sin styrke og sine muligheder i netop det forhold, at mennesker, der har brug for støtte, oplever den frivillige mere som ven end som en professionel.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Lønarbejdet</i> Relationen er motiveret af løn m.m.	Motiveret af behovet for mening og fællesskab, samt viljen til medmenneskelighed m.m.	<i>Familie og nære venner</i> Motiveret af "kærlighed" og forpligtelse m.m.

Udfordringen for den frivilliges udformning af støtterelationen er, i hvor høj grad man vil nærme sig den nære støtterelations forpligtelse.

Rollebårede relationer vs. personlige relationer

Hvor den professionelles ageren er afhængig af rollen som pædagog, sagsbehandler m.fl. og af professionel erfaring og viden, er den nære vens ageren afhængig af personlig viden, erfaringer og følelser med mere.

Det er nok i forholdet mellem det rollebårne og det personbårne, at mennesker, der arbejder med den professionelle støtterelation, kan opleve store belastninger. Belastninger der opstår, når den professionelle oplever at skulle foretage sig handlinger og beslutninger i kraft af sin professionelle rolle, der strider mod personlige værdier og synspunkter.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Rollebåret</i> Man er der i kraft af ens professionelle rolle. Indsatsen bygger på professionel erfaring og viden.	Udformes gennem den frivilliges valg vedrørende i hvor høj grad man vil gøre støtterelationen rollebåret eller personbåret.	<i>Personbåret</i> Man er der i kraft af ens nære relation. Bygger på personlig viden, erfaringer og følelser m.m.

Udfordringen for den frivilliges udformning af støtterelationen er i vid udstrækning, hvordan man vil placere sig i forhold til det rollebårne og det personbårne.

Regelstyring vs. deltagerstyring

Der er en række lovmæssige og professionsetiske regler og rammer for, hvordan samspillet i den professionelle støtterelation bør forløbe, medens det er den nære støtterelations deltagere, der stort set selv sætter rammerne for den nære støtterelation.

Selv om den frivillige støtterelation er pålagt visse rammer sat af myndigheder som f.eks. kravet om børneattest, samt rammer sat af den organisation, den frivillige tilhører, som f.eks. det, at der ikke må være penge mellem frivillige og de medmennesker der støttes, så har den frivillige større muligheder for selv at sætte rammerne for støtterelationen end den professionelle har.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Regelstyret</i> Ydre fastsatte rammer og regler har væsentlig indflydelse på støtterelationens forløb.	Kan kendetegnes ved at være en blanding af regel- og deltagerstyring delvis udformet gennem den frivilliges valg.	<i>Deltagerstyret</i> Det er deltagerne i relationen, der stort set sætter rammerne for hvordan samspillet i den nære støtterelation bør forløbe.

Udfordringen for den frivillige er her at udforme rammer og regler, der skal styre den frivilliges personlige indsats. Herunder i hvor høj grad medmennesket skal involveres i rammesætningen.

Ensidighed vs. gensidighed

I den professionelle støtterelation er der en defineret hjælper, nemlig den professionelle og en der skal hjælpes, nemlig borgeren. Hvorimod der i den nære støtterelation er et gensidigt forhold, hvilket vil sige, at man er der for hinanden, når der er brug for det. I den café for flygtninge, som jeg er tilknyttet, har der været løbende diskussion om, i hvor høj grad vi skulle opretholde grænsen mellem frivillige, der var dem, der arrangerede og hjalp, og brugerne, der var de flygtninge, der kom i cafeen. Altså i hvor høj grad er der tale om ensidig hjælp og støtte fra frivillig til medmenneske eller tale om gensidig støtte gennem samvær.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Ensidig</i> Det er den professionelle, der hjælper og støtter.	Udformes gennem den frivilliges valg vedrørende i hvor høj grad man gør støtterelationen ensidig eller gensidig	<i>Gensidig</i> Hjælpen og støtten er gensidig. Man er der for hinanden.

Udfordringen for den frivilliges udformning af støtterelationen er her i vid udstrækning at finde balancen mellem ensidig og gensidig deltagelse.

Sagsbehandling vs. samvær

Hvor den professionelle støtterelation er orienteret mod behandling af mennesker og sager er den nære støtterelation orienteret mod hjælp gennem samvær. Denne frivillige støtterelation udformes her ofte af den frivillige i relation til den opgave, der skal løses. Hvis den frivillige f.eks faciliterer en selvhjælpsgruppe, kan den frivilliges forståelse af støtterelation nærme sig den professionelle støtterelation, medens frivillige, der arbejder som besøgsvenner, kontaktpersoner osv ofte nærmer sig en forståelse præget af den nære støtterelation.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Orienteret mod sagsbehandling</i> Problemløsning gennem sagsbehandling samt støtte- og hjælpe forløb.	Udformes af den frivillige dog som regel med en orientering mod den nære støtterelations karakteristika.	<i>Orienteret mod samvær</i> Problemløsning gennem samvær, fælles oplevelser og handling.

Udfordringen for den frivillige er at skabe sig en forståelse af den frivillige støtterelation, der er rimeligt tilpasset de aktiviteter, man er involveret i.

Distance vs. nærhed

Det er blevet hævdet, at det måske væsentligste træk ved den professionelle relation er det at kunne holde følelsesmæssig distance til borgeren. Det er vigtigt at beskytte sig selv, at sikre at man kan sove, at man bevarer energien og humøret, ved så vidt muligt ikke at involvere sig følelsesmæssigt. Dette modsat den nære støtterelation, hvor følelsesmæssig nærhed er en selvfølge.

Det er dette forhold mellem følelsesmæssig distance og følelsesmæssig nærhed, der ofte diskuteres, når der sættes fokus på belastninger i frivilligt socialt arbejde.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Følelsesmæssig distance.</i> Passe på sig selv ved at holde følelsesmæssigt distance til borgeren og dennes problemer.	Udformes af den frivillige gennem et valg af, i hvor høj grad man vil lade sig involvere følelsesmæssigt i medmenneskets liv og problemer.	<i>Følelsesmæssig nærhed.</i> Udvide følelsesmæssig nærhed og medfølelse til ens nære.

Udfordringen for den frivillige er til stadighed at skabe en balance mellem den følelsesmæssige distance, der kan være nødvendig for at beskytte sig selv og den følelsesmæssige nærhed, man kan forvente af en "ven".

Planlagt vs. spontant samvær

Hvor samtalen mellem den professionelle og borgeren er planlagt på en bestemt tid, med en fastsat varighed og med et fastlagt indhold, er samtalen mellem nære venner ofte spontan og bevæger sig efter vennernes ønsker og behov. Man kan selvfølgelig tænke sig situationer, hvor en frivillig støtterelation er præget af "professionel" planlægning, mens den samme frivillige støtterelation i andre situationer kan være præget af det nære samværs spontanitet.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Planlagt</i> Møder og samvær planlagt hvad angår tid og indhold. Den tid er der, og det indhold skal vi nå rundt om.	Udformes af den frivillige ofte i en dialog med medmennesket om, i hvor høj grad samværet skal være præget af planlægning eller spontanitet.	<i>Spontan</i> Samværet kan være planlagt tidsmæssigt men er indholdsmæssigt præget af umiddelbare og spontant opståede lyster og behov.

Udfordringen for den frivillige er at finde ud af, hvornår den frivillige støtterelations samvær skal være præget af professionel planlægning og hvornår samværet skal være præget af venskabelig spontanitet.

Generelle vs. specifikke relationer

Den professionelle støtterelation er underlagt en række standardiseringer, procedurer og ankemuligheder, der skal sikre, at borgere med de samme problemer, bliver behandlet nogenlunde ens. Den nære støtterelation er ikke underlagt krav og forventninger om ens behandling af vennerne. De nære relationer, man indgår i, er derimod unikke og forskellige. Frivillige i socialt arbejde har almindeligvis et begrænset antal medmennesker, som de støtter gennem længere tid, hvilket medvirker til, at den frivillige støtterelation orienterer sig mod den nære støtterelations specifikke relation.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Relationen er generel</i> Lighedsprincippet: Borgere og problemer, der er ens, skal behandles på samme måde. Borgere behandles ens.	Forstås ofte af frivillige i socialt arbejde med udgangspunkt i den nære støtterelation karakteristika. Der er ikke krav eller afgørende forventninger om ens behandling af medmennesker i frivilligt socialt arbejde.	<i>Relationen er specifik</i> Relationen i et venskab er unik. Man har ikke samme relation til forskellige nære venner. Nære venner og familiemedlemmer behandles forskelligt.

Udfordringen for den frivillige er her at udvikle en specifik egenartet relation til de medmennesker, man vil støtte.

Ensidig åbenhed vs. gensidig tillid og intimitet

Den professionelle støtterelation er afhængig af, at borgeren viser tillid og åbent vil betro sig om private og intime forhold til den professionelle støtteperson, mens den professionelle støtteperson ikke kan betro sig om private og intime forhold til borgeren. Som mange professionelle siger det: Vi kan være personlige, men ikke private. Støtterelationen til nære venner er derimod præget af tillid og gensidig åbenhed. Den frivillige støtterelation starter med den første usikkerhed, hvor man ser hinanden an og kan med tiden udvikles henimod den professionelle støtterelations kendetegn, hvor åbenheden er ensidig eller mod den nære støtterelation præget af gensidig tillid og intimitet.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Ensidig åbenhed</i> Borgeren bedes om at være åben også om private og intime forhold, medens det betragtes som uprofessionelt, hvis den professionelle åbner op for egne private og intime forhold.	Udvikles af den frivillige i dialog med medmennesket enten henimod den professionelle støtterelations ensidige åbenhed eller imod den nære støtterelations gensidige tillid og åbenhed.	<i>Gensidig tillid og intimitet.</i> Nære venner og venskaber bygger på gensidig tillid og på at man kan være åbne om private og intime forhold.

Udfordringen for den frivillige er at vælge, i hvor høj grad man vil forsøge at skabe en relation byggende på den åbenhed fra medmenneskets side, der er nødvendig for at kunne yde støtte eller i hvor høj grad man vil forsøge at åbne for gensidig tillid og intimitet.

Afvikling vs. udvikling af relationen

Den professionelle støtterelation har som mål, at behovet for støtte ophører hurtigst muligt og at relationen dermed afsluttes. Et ofte brugt slogan for professionelle i støtterelationen er: ”Jeg arbejder på at gøre mig selv

overflødig”. Helt anderledes er det i den nære støtterelation. Her ønsker man ikke at blive overflødige for hinanden, men derimod at udvikle og vedligeholde relationen. Den frivillige støtterelation kan bevæge sig begge veje, nemlig at den ophører, når støtten ikke længere er nødvendig eller at den udvikles til et egentligt venskab.

Den professionelle støtterelation	Den frivillige støtterelation	Den nære støtterelation
<i>Afvikle relationen</i> Målet med den professionelle støtterelation er at borgeren kan klare sig selv uden den professionelle hjælp og støtte.	Målet med denne relation skabes af den frivillige og medmennesket gennem valg af, om relationen skal afvikles eller vedligeholdes, når medmennesket ikke længere har brug for den frivilliges støtte.	<i>Udvikle relationen</i> Målet med den nære relation er at udvikle og vedligeholde samværet og den gensidige hjælp og støtte.

Udfordringen for den frivillige er i samspil med medmennesket at udvikle den frivillige relation henimod et egentligt venskab eller henimod afvikling af relationen, når medmennesket ikke længere har brug for den frivilliges støtte.

FORSKNING I DEN FRIVILLIGE STØTTERELATION

Det fremgår af ovenstående, at den frivillige i socialt arbejde på mange måder selv må danne sig en forståelse af, hvordan rollen som frivillig skal udformes. Den frivillige støtterelation kan formes ud fra karakteristika, der minder om den professionelle støtterelations typiske karakteristika og den kan formes ud fra karakteristika, der minder om den nære støtterelations typiske karakteristika. Da der ikke er mange typiske karakteristika for den frivillige støtterelation, som kan hjælpe frivillige til at udforme rollen som frivillig, opstår der let rolleforvirring og usikkerhed om, hvordan man skal arbejde som frivillig. Det, selv at skulle skabe sig sin forståelse af sin rolle som frivillig i socialt arbejde, kan være belastende. I den gruppe af frivillige, som jeg er tilknyttet, har der været behov for netop at diskutere og støtte hinanden i, at rollen som frivillig i socialt arbejde kan udformes på forskellige måder.

Det er også værd at vurdere, om ikke der er en sammenhæng mellem den måde, man forstår sin rolle som frivillig i socialt arbejde og de belastninger, man udsættes for. Store forventninger til egen indsats og høj grad af følelsesmæssig involvering medfører vel også muligheden for væsentlige belastninger.

Jeg kan ikke lade være med at komme med endnu nogle observationer fra den gruppe af frivillige, jeg arbejder sammen med i forbindelse med forskellige integrationsaktiviteter. I vores gruppe er der en væsentlig overrepræsentation af frivillige, der ligesom jeg selv har arbejdet professionelt med mennesker som lærere og pædagoger med flere. Det kunne være spændende at undersøge, i hvor høj grad lærere, pædagoger, socialrådgivere, sygeplejesker og andre, der har arbejdet med at støtte og hjælpe mennesker i deres professionelle arbejde, er overrepræsenteret i frivilligt socialt arbejde. Ligeledes kunne det være spændende at undersøge, i hvor høj grad vores professionelle arbejde har betydning for den måde, vi forstår rollen som frivillig i socialt arbejde, samt den måde, hvorpå vi håndterer belastninger.

Endnu et forhold skal kort berøres. Relationer udvikles over tid. Nogle relationer mellem frivillige og medmennesker udvikler sig til egentlige venskaber og andre relationer ophører, når der ikke længere er brug for støtten. Således har min kone og jeg oplevet både den ene og den anden udvikling, idet vi mistede den tætte kontakt til en af vores kontaktfamilier, da de efter de 5 kommunalt stavnsbundne år flyttede. Modsat har vi udviklet et nært venskab til den anden af vore kontaktfamilier, selvom de også flyttede. De er nu nære venner, med hvad det har af konsekvenser for mulige glæder og belastninger fremover.

Det kunne for mig at se være spændende med forskning i den frivillige støtterelation. Hvordan forstår frivillige i socialt arbejde deres rolle f. eks. i forhold til nogle af de karakteristika, der er skitseret i denne artikel? Hvad betyder rolleforvirringen/uklarheden i frivilligt socialt arbejde for den psykiske belastning af frivillige? Hvordan er sammenhængen mellem forskellige måder, hvorpå rollen som frivillig i socialt arbejde forstås og de belastninger, som arbejdet kan medføre?

Og endelig savner jeg samtale- og supervisionsfora samt yderligere kurser og oplæg, der kan medvirke til at støtte frivillige i at udvikle en forståelse af deres rolle og de belastninger, det frivillige sociale arbejde kan medføre.

SØREN HEGSTRUP

KAN SOCIAL- PÆDAGOGIKKEN RUMME DELTAGELSE AF FRIVILLIGE?

Egentlig er spørgsmålet om socialpædagogikken kan rumme deltagelse af frivillige indlejret i et inkommensurabelt forhold. På den ene side er socialpædagogisk arbejde i 2022 noget, der udføres af professionsbachelorer, altså fagpersoner med tre et halvt års studie på en professionshøjskole. Lang største delen af praktiserende socialpædagoger er organiserede i fagforbundet Socialpædagogerne. Men – og det er lige præcist det, der skaber inkommensurabiliteten – mange af forbundets medlemmer er ikke uddannede. Det er mennesker, som virker som ikke-uddannede i stillinger, der kan betegnes som medhjælperstillinger. Og, det er det forhold der gør, at det er muligt for et ikke-uddannet medlem af fagforbundet at være forbundsformand, hvilket gælder for den nuværende formand.

Er svaret på dette essays spørgsmål: ja, socialpædagogikken kan godt rumme deltagelse af frivillige – under forudsætningen af, at de får løn

for deltagelsen. Sådan kan man jo ikke resonere! Enten arbejder man i et ansættelsesforhold med de retningslinjer, der gælder – eller også deltager man som frivillig med de retningslinjer der gælder her.

For at finde et muligt svar på spørgsmålet må vi, vanen tro,

1. afklare, hvad der kan ligge i begrebet frivillighed,
2. og derefter tilbage til historien, socialhistorien om man vil.

1. Begrebet “frivillig” anvendes ofte, når man vil beskrive almindelige borgers deltagelse i arbejde, som de ikke får løn for. Det kan være i hjælpeorganisationer som Kirkens Korshær og Røde Kors. Det kan være i foreningsarbejde fx sports- og interesseklubber. Og det kan også være løsning af adhoc-opgaver, som snerydning i et villakvarter – eller rydning af kælderrum i et offentligt etagebyggeri. Uanset hvad motivationen for borgernes deltagelse i frivilligt arbejde måtte være, så kan det opfattes som en medborgerskabsydelse til fællesskabet. Jeg har i en artikel om solidaritet brugt følgende som overskrift: *Der er kun én ting, der er værre end at blive svigtet af fællesskabet – det er at svigte fællesskabet.*

At yde noget til det store fællesskab kan opfattes som en form for samfundstjeneste¹.

At yde noget til det lokale fællesskab kan være arbejde i en genbrugsbutik eller en varmestue eller som træner i den lokale idrætsklub.

At yde noget til en nabo, som ikke længere magter at løse en af hverdagslivets opgaver kan opfattes som en form for næstekærlighed.

Hvis man ikke er frivillig – er man så ufrivillig? Hertil kan svaret være, ja; al den stund, at det modsatte af fri er ufri. Fra hverdags sproget kender vi udsagnet: Hun gjorde det af fri vilje eller: Hun gjorde det ikke af fri vilje. Lidt polemisk kan man spørge, om man af tvang kan gøre noget af fri vilje? Er det udefrakommende tvang eller tvinger man sig selv til at deltage i frivilligt arbejde? Er det, det indlysende i at man skal deltage frivilligt i fællesskabet- det er tvingende nødvendigt! Ellers er man udenfor! Det næste spørgsmål, der trænger sig på er, hvem berammer etiketten for det frivillige arbejde? Og så er jeg nået til sagens kerne. Er lysten til at deltage i frivilligt arbejde styret af en særlig etik – er der en særlig moralsk forpligtigelse? Og, hvis ja – er det så samfundet, de frivillige organisationer eller min nabo, der appellerer til min moral – eller er det ganske enkelt fordi, det er en almenmenneskelig grundfølelse, som alle mennesker skal og vil efterleve i deltagelse i fællesskabet. Er det, som en etisk fordring²?

Eller er det fordi, alle mennesker i den vestlige kultur efterlever og følger den gyldne regel³? Hvis man søger svaret i humanvidenskaberne vil man sikkert møde en forklaring om, at det er en indlysende nødvendighed. I samfundsvidenskaberne og ikke mindst i den videnskabelige jura vil man tydeligvis finde henvisninger til, at i alle de grundlove vi finder i den vestlige kulturkreds. Her genfinder vi ”den gyldne regel” og store dele af de ti bud. Det er forældre og de pædagogiske institutioners opgave at indføre og oplære den kommende generation til at praktisere dette moralske kodeks⁴ - som en etisk fordring. Hvis vi antager, at alle mennesker har et medfødt etisk instinkt og et etisk kompas, så synes meget at kunne lykkes i bestræbelserne på at omsætte det til målsætninger for pædagogiske projekter.

2. Tilbage til historien med nedslag i en historisk omstændighed, hvor vi i Danmark ser opkomsten og gestaltningen af frivillige hjælpeorganisationer. Oplysningstiden fra 1700-tallet skylder indover og påvirker den danske kulturelite i begyndelsen af 1800-tallet. Grundtvig, Kierkegaard og H. C. Andersen bidrager med deres virke og forfatterskab. Grundtvig talte om livsoplysning som det pædagogiske projekt. Kierkegaard om den sande hjælpekunst, som det pædagogiske projekt. H. C. Andersens pædagogiske projekt kender vi fra hans eventyr, som er båret af en social og kulturel indignation over, at ikke alle mennesker i den samtid han levede i havde lige vilkår.

Ved Frederik 7. (Konge af Danmark i 1848-1863) afgivelse af magten d. 5. juni 1849 blev Danmark et demokratisk samfund. Vi fik en grundlov som ledte ind til den demokratiske styreform. Det er helt centralt, at denne styreform ikke kan ændres af andre former. Der kan ikke ændres på de demokratiske rettigheder, som er formuleret i Grundloven⁵. Uanset hvad, der måtte motivere det. Vi har retten til at forsamles. Vi har retten til at ytre os. Og det er lige præcist her, vi finder grundlaget for, at der i slutningen af 1800-tallet dannedes frivillige hjælpeorganisationer, som pædagogiske hjælpeprojekter. En af årsagerne til den omstændighed var, at den begyndende urbanisering af landbefolkningen skabte sociale problemer i storbyerne. Uanset om disse problemer kunne være blevet ”set komme” – så blev de mere og mere synlige – og med den grundlovssikrede ret dannedes flere organiserede hjælpeorganisationer⁶. Initiativerne blev både taget i kristelige forsamlinger og i det, der senere blev til fagbevægelserne og ikke mindst af politikere som Peter Sabroe⁷.

Bestræbelserne på at skabe bedre sociale og sundhedsmæssige vilkår for

de ringest stillede mennesker gestaltede sig på primært to initiativer: fra de frivillige og fra de politiske.

Uanset hvad der motiverede deltagelse i frivilligt socialt arbejde, så udfoldede flere initiativer sig i konkrete projekter gennem oprettelse af institutioner i byerne og ved oprettelse af institutioner udenfor byerne, sidstnævnte var typisk børne- og ungdomsforsorgsinstitutioner.

Organiseringen af frivillige organisationer var i høj grad inspireret af både engelske og amerikanske erfaringer. I princippet har denne model eksisteret og overlevet og er den, vi fortsat anvender, omend organiseringen i høj grad er funderet på de markedsmekanismer, som gælder i forhold til lovgivningen.

TILLID ER GODT – MEN KONTROL ER NØDVENDIGT

Meget frivilligt arbejde bygger på tillid – men ofte må tilliden understøttes af kontrol for at undgå misbrug, hvad angår menneskelige, materielle og økonomiske forhold og vilkår. Frivillige organisationers økonomiforvaltning er under skærpet kontrol fra hhv. det offentlige og fra bankverdenen, hvilket sker ved revision, som det kendes fra skatteforvaltningens bestemmelser.

Man kan ikke modtage løn for deltagelse i frivilligt arbejde⁸. Typisk kan motivationen for indsatsen, som ovenfor nævnt, være enten drevet af lysten til at gøre noget for andre, fx som forældre til børn, der deltager i fritids-, sports- og idrætsaktiviteter – eller det kan være drevet af en lyst til at gøre noget for andre, der har brug for mere støtte og hjælp end det, det offentlige kan tilbyde. Og her skal man naturligvis være opmærksom på, at Danmark er et velfærdssamfund, som allerede i 1880-erne ved socialismens fremkomst ændrede kurs væk fra det filantropiske. Med Socialreformen i 1930-erne demonstrerede samfundet sit ansvar. Det blev klart formuleret som ”Samfundsansvaret”, og har præget senere reformer, som Bistandsloven fra 1970-erne og til den aktuelle reform fra 2018 af ”Lov om social service” fra 1998. Her kan man læse om alle de forskellige serviceydelser, man som statsborger i Danmark har ret til. Og dette til trods – så har vi fortsat mange mennesker, som ikke lever et hverdagsliv, der kan rummes indenfor, hvad den offentlige service kan tilbyde. På det offentlige budget fra 2018 tegner de frivillige sociale ydelser sig for mere end 315 mia. kroner, som kan lægges til det samlede BNP.

Hvad får vi så for disse mange, både offentlige og private ydelser? Og,

hvorfor er samfundsansvaret ikke nok? Der findes næppe et gyldigt svar på disse spørgsmål; men der findes mange forklaringsforsøg.

På Roskilde Universitet udbydes en master- og kandidatuddannelse i "Socialt Entreprenørskab". Det er Center for Socialt Entreprenørskab, der udgør rammen om disse uddannelser. Masteruddannelsen meddeles både på dansk og engelsk. Det var professorerne, Linda L. Andersen og Lars Hulgaard, der tog initiativ til oprettelsen af centeret for 13 år siden. På centeret bedrives forskning, som særligt har fokus på social innovation på tværs af den private, offentlig og frivillige sektor⁹. Uddannelserne ved Roskilde Universitet er akademiske uddannelser, som typisk kvalificerer til innovation og organisation af fx socialøkonomiske virksomheder. En lille survey- undersøgelse, som Roskilde Universitet har foretaget viser, at mange af deres studerende efter uddannelsen får arbejde i offentlige forvaltninger og i de store hjælpeorganisationer som Kirkens Korshær, Røde Kors, KFUK's sociale arbejde og lignende.

Opgaverne i den offentlige forvaltning er typisk at medvirke til at skabe forbindelse mellem egentlige offentlige institutioner og den frivillige sektor. Med få undtagelser har alle kommuner et "frivilligcenter", hvis drift er finansieret af både statslige og kommunale midler. Centerene ledes af sekretariater, som er en paraplyorganisering for hjælpeorganisationer som Hjerteforeningen, Diabetesforeningen og selvhjælpsgrupper som fx "Kom videre mand". Frivilligcentrene er organiseret i organisationen "FriSe", som samarbejder med Socialstyrelsen – og som sådan er medvirkende til fordeling af styrelsens midler til frivillige organisationer og til frivilligcentre. Kommunerne har en stor interesse i at samarbejde med frivilligcentre om oprettelse af socialøkonomiske virksomheder. De mange genbrugsbutikker er eksempler på sådanne virksomheder, der har til opgave at tjene penge til sociale formål ved frivilligt arbejde. Når organisationernes arbejde skal understøttes og godkendes af det offentlige, skal de følge retningslinjer, der er godkendte¹⁰. Derfor er de fleste frivillige organisationer ens i deres organisationsform, som er forudsætningen for at opnå legitimitet og anerkendelse af det offentlige – hvilket er vejen til at søge økonomisk støtte fra det offentlige, det vil sige fra ministerielle, regionale og kommunale "kasser" og endelig ikke at forglemme, de store fonde.

I frivilligt socialt arbejde – også kaldet den tredje sektor – kræver det ikke en uddannelse at deltage. Men det kræver, at man ved sin deltagelse dokumenterer, at man kan leve op til en målsætning for arbejdet, og at deltagelsen er fulgt og superviseret af et uddannet personale. I det følgende

vil jeg præsentere nogle forskellige platforme, hvor frivilligt socialt arbejde finder sted i 2022.

1. I de fleste storbyer i Danmark har organisationer som Kirkens Korshær, Røde Kors, KFUK's Sociale Arbejde institutionslignende døgnforanstaltninger, hvor mennesker i social nød kan få hjælp. I begyndelsen af 1900-tallet blev der gennem private initiativer oprettet settlementer, så at sige lige i brændpunkter, hvor nøden var mest synlig. Men også staten etablerede offentlige tilbud, som vi fx kender det fra den kommunale institution, Sundholm¹¹ i København.

2. Hjelpeorganisationernes døgnforanstaltninger kan enten være egentlige forsorgshjem, som vi har 15 af i Danmark, eller det kan være varmetuer, som på nogle punkter kan supplere forsorgshjem. Mange brugere af disse tilbud er mennesker, som først har været i behandling på psykiatriske sygehuse/hospitaler og som senere er faret vild i et distriktpsikiatrisk tilbud. Mange brugere har haft eller har et misbrug. Ofte et blandingsmisbrug. Med eller uden misbrug så tyder meget på, at mange brugere har indøvet en overlevelsesstrategi ved at opsøge alternativer til det offentlige tilbud.

Ved forsorgshjem er de ansatte typisk pædagoger og socialrådgivere gerne suppleret med en (ofte deltidsansat) psykolog og en tilsynsførende psykiater. I varmetuerne er der typiske en socialfaglig leder og få deltidsansatte – fx til varetagelse af arbejdet i køkkenet. Mange varmetuer er indrettet med små klinikker, så brugerne kan blive tilset og behandlet af kommunalt ansatte sygeplejersker, fod- og fysioterapeuter. Mange brugere med hjemløs-problematikker møder ofte trætte op og har brug for hvile. Derfor findes der i mange varmetuer hvilerum, ligesom der er bade- og vaskefaciliteter (vaskemaskiner mm.) og rent tøj, hvis det ønskes.

Der findes næppe et præcist signalement af en typisk frivillig person, hvilket dels skyldes, at frivilligt socialt arbejde udføres anonymt og dels som en beskyttelse af den frivillige. Hverken Kirkens Korshær eller Røde Kors har offentligt tilgængelige oplysninger om, de frivilliges uddannelsesmæssige baggrund eller motivation til frivilligt socialt arbejde. Men forskningsinstitutioner som fx VIVE¹², Aalborg Universitet og Roskilde Universitet har i rapporter og afhandlinger dokumenteret det, man ville kunne opstille som et tydeligt signalement.

Mange frivillige har en mellemlang videregående uddannelse indenfor

social og sundhedsområdet (sygeplejersker, socialrådgivere, ergo- og fysioterapeuter) eller indenfor det pædagogiske område (pædagoger og lærere). En mindre gruppe har en lang videregående uddannelse typisk indenfor human- og samfundsvidenskaberne. Og en anden mindre gruppe har en håndværkeruddannelse. Også ufaglærte findes blandt frivillige. Mig bekendt findes der ikke demografiske undersøgelser, der kan dokumentere fra hvilke samfundsgrupper frivillige rekrutteres.

Der findes givetvis mange forskellige motivationsformer/argumenter for at deltage i frivilligt socialt arbejde. Pt. er jeg som seniorforsker involveret i en undersøgelse, som er baseret på interviews foretaget i genbrugsbutikker, varmestuer og væresteder. Det foreløbige svar-materiale dokumenterer, at der typisk er tre forskellige motivationer:

1. lyst til at gøre noget for samfundets udsatte grupper – enten pga. social indignation eller politisk/religiøs overbevisning
2. for at få muligheden for at være sammen med andre mennesker – og således mindske ensomhed
3. private omstændigheder.

Hvad skal man kunne, som frivillig? Spørger man de ansatte vil svaret typisk være, at man skal følge de regler der gælder for frivilligt arbejde i den pågældende organisation. Det er lederen af det pågældende foretagende, der er ansvarlig for, at de frivillige følger ”spillereglerne”. Ofte er disse nedfældet i ”A4-format” og bliver gennemgået samt uddybet og begrundet i en drøftelse inden arbejdet kan påbegyndes. I få tilfælde bliver der takket ”nej”, hvis en samtale dokumenterer, at de frivillige har en eller flere holdninger, der er uforenelig med den målsætning frivilligorganisationen står for. Ligesom samarbejdet med en frivillig bliver bragt til ophør, hvis den frivillige optræder på en måde, der ikke er forenelig med de værdier, der gælder.

Livet er den bedste læremester – og hvis man i livet har lært sig, hvorledes man omgås andre mennesker ”på en ordentlig måde”, synes det i sig selv at være den rette tilgang til frivilligt socialt arbejde. Netop dette er det helt afgørende for, om både den frivillige og den ansatte kan optræde ”på den ordentlige måde” – og således i fællesskab beramme en etikette, der er inviterende for såvel kunder i genbrugsbutikkerne som borgere, der søger

hjælp i væresteder, varmestuer eller døgninstitutioner.

Dette essay indledes med, at jeg påstår, at socialpædagogik ikke kan rumme frivilligt socialt arbejde, fordi de er i et inkommensurabelt forhold. Argumentet for denne påstand er, at socialpædagoger ikke er uddannede til at indgå i samarbejde med frivillige, og at der ikke findes lovgivningstekster, der anviser, hvorledes et sådant arbejde kan foregå.

I Danmark har vi ikke siden 1992 haft en egentlig socialpædagogisk uddannelse, den blev sammenlagt med fritids- og børnehavepædagoguddannelserne i en ny fællesuddannelse til praktisk pædagogisk arbejde i og udenfor pædagogiske institutioner. I 2005 blev der oprettet en masteruddannelse i specialpædagogik ved Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU), der senere blev sammenlagt til en masteruddannelse i special- og socialpædagogik, som nu er under revision. I det nuværende mellemlange videregående professions-BA-studie i pædagogik kan den studerende vælge socialpædagogik som fag. Om dette mener Socialpædagogernes Landsforbund¹³, at de studerende ved et sådant studiet i socialpædagogik ikke er kvalificeret til socialpædagogiske arbejde i såkaldte socialpædagogiske institutioner.

Et sted i Lov om Social Service¹⁴, hvor begrebet socialpædagogik er anvendt, er i en vejledende tekst til § 97, hvor den socialpædagogiske støtte (op til 15 timer mdl.) er i form af ledsagelse af personer, der ikke kan færdes pga. betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Et andet sted er det formuleret som: ”anvendelse fysisk magtanvendelse”, der betegnes som ”anvendelse af sådanne socialpædagogiske metoder”.

Deltagelse i frivilligt socialt arbejde kan sikkert af mange opfattes som ledsagelse af mennesker, der har mistet orienteringen, og som har svært ved at finde vejen selv. I Athen, i det antikke Grækenland, havde man slaver til at ledsage drengebørnene fra den private bolig op til Akropolis, hvor drengene gik i skole. Slaven kaldtes for en paidagōgós, og dennes opgave var at ledsage drengebørnene sikkert, så de ikke blev overfaldet af røvere eller vilde dyr. Og når jeg nu er i gang med etymologiske udredninger – så kommer ”social” af det latinske Socius, der betyder ven, fælle, selskabsbroder. En socialpædagog er således ”en ledsagende ven”.

Flere hjælpeorganisationer, som yder frivilligt socialt arbejde, tilbyder kurser til de frivillige, hvilket kan minde om det, man på engelsk kalder ”In-service training”, som er en metode, der anvendes i det konkrete sociale træf i praksisfeltet. En fast medarbejder med den rette uddannelsesmæssige baggrund kan være den fagperson, som yder vejledning til de frivillige. Dels

ved gennemgang af regler om tavshedspligt, introduktion til ”husordenen” og ved anvisning af metoder til konflikthåndtering.

Som afslutning på dette essay vil jeg henvise til begrebet socialpædagogiks opståen i midten af 1800-tallet i Tyskland. Særligt socialfilosoffen Paul Natorp¹⁵ betonedede vigtigheden af, at politikere skulle påtage sig ansvaret for de svage i samfundet. I 2022 kan vi glæde os over, at det offentlige påtager sig et medansvar for, at organisationer for frivilligt socialt arbejde kan fortsætte det arbejde, som opstod for mere end 100 år siden. I 60 af de 98 kommuner i Danmark, har vi som nævnt oven for det, der kaldes ”frivilligcentre”. Det er paraplyorganisationer for større og mindre foreninger, som fx Hjerteforeningen, Diabetesforening og forskellige selvhjælpsgrupper. Frivilligcentre¹⁶ drives af et sekretariat som samarbejder med både regioner, kommuner og Socialstyrelsen. Også private virksomheder er meget deltagende i socialt arbejde, som det kendes fra de mange genbrugsbutikker – såkaldte socialøkonomiske virksomheder, hvor private, offentlige og andre organisationer går sammen i en trianguleret indsats¹⁷, der tilsammen kan transformeres over i frivilligt socialt arbejde – med eller uden socialpædagogik.

Referencer og litteraturhenvisninger kan læses i slutnoterne på næste side.

- 1 J.F. Kennedy bliver af mange husket for sin opfordring til det amerikanske folk: *And so, my fellow Americans, ask not what your country can do for you; ask what you can do for your country.*
- 2 K.E. Løgstrup bliver ofte citeret for at have ment, at vi alle er underlagt den etiske fordring i mødet med andre mennesker. Vi er forpligtede til at tage ansvar for medmennesket. Det er så at sige et moralsk kodeks, som gælder i alle sociale træf.
- 3 Som vi kender det fra Det Gamle Testamente. Og, som vi kender det fra lignelsen om Den barmhjertige samaritan.
- 4 Tidl. Statsminister, Anders Fogh Rasmussen forsøgte med sit politiske projekt at afskaffe velfærdsstaten ved indførelsen af en minimalstatstænkning, hvor alle var sig selv nærmest.
- 5 Der kan justeres og suppleres, hvis indlysende omstændigheder opstår. Som fx ved indførelse af kvinders ret til at deltagelse i valghandlinger og ved Tronfølgeoven.
- 6 Jeg referer til Frederik 7. (Konge af Danmark 1848-1863) og kunne meget passende henvise til hans kone Grevinde Danner. Hun var også en af pionererne, som ”råbte vagt i gevær”. Hun arvede slottet på Jægerspris, som blev omdannet til børnehjem for piger af faldne kvinder. Slotte blev efterfølgende rammen om et utal af børne- og ungdomsforsorgsinstitutioner. Og fra 1958 også et sted, hvor man uddannede personale til samme forsorgsområder. Jeg kunne også henvise til Diakonissestiftelsen, som blev stiftet i 1863 med medvirken af dronning Luise. Stiftelsen var et kvindekollektiv, som løste sundheds- og socialfaglige opgaver.
- 7 Peter Sabroe (1867-1913). Dansk politiker, journalist, humanist og børnesagsforkæmper.
- 8 Med en enkelt undtagelse. Deltagelse i politisk arbejde som i kommunalt-, regionalt- eller folketingsregi.
- 9 For særligt interesserede kan man søge forskningsdokumentation på <https://ruc.dk/intro-forskning-paa-roskilde-universitet>
- 10 En videnskabelig tilgang til at definere denne proces kaldes isomorfi.
- 11 Sundholm blev ganske vidst oprettet som en tvangsarbejdsanstalt.
- 12 Det Nationale Forsknings- og analysecenter for Velfærd

- 13 SL erklærer det i følgende: <https://socialpaedagogen.sl.dk/arkiv/2020/01/studerende-rustes-ikke-til-arbejdet-som-socialpaedagog/>
- 14 § 97 Kommunalbestyrelsen skal tilbyde 15 timers ledsagelse om måneden til personer under folkepensionsalderen, jf. § 1a i “Lov om social pension”, dog således at aldersgrænsen ikke kan blive mindre end 67 år. Ledsagelsen tilbydes til personer, der ikke kan færdes alene på grund af betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- 15 Paul Natorp (1854-1924) var professor ved Marburger universitetet. I 1909 udgav han bogen Sozialpädagogik, som mange på tyske og danske universiteter har været og er inspireret af.
- 16 Frivilligcentre er organiseret i en paraplyorganisation som er FriSe (Frivillig og selvhjælp) www.frise.dk
- 17 Det kan fx være i Bilkas flaskesortering, hvor en gruppe mennesker med nedsat funktionsevne yder en vigtig funktion.

