



Integreringsarbeid i frivillig sektor
En studie om interkulturell kompetanse i frivillige
organisasjoner

Jeanette Osberg
VID vitenskapelige høyskole
Stavanger

Masteroppgave
Master i interkulturelt arbeid

Antall ord: 25597
25.05.2020

Sammendrag

Økt innvandring og fokus på integrering har fått mye oppmerksomhet i Norge de siste årene. Innvandring påvirker også sivilsamfunnet, og frivillig sektor etterstreber å henge med på endringene. Frivillig arbeid anses for å være en god måte for innvandrere å bli kjent med nordmenn og det norske samfunnet på. Gjennom frivillig arbeid bygger man nettverk, man får praktisert språk og man lærer seg kulturelle koder.

Denne studien tar for seg interkulturell kompetanse hos ansatte og frivillige i frivillige organisasjoner. Erfaringene til fire ansatte og to frivillige i ulike organisasjoner og med ulike roller, danner datagrunnlaget for denne oppgaven. Det fokuseres i oppgaven på informantenes erfaringer med integreringsarbeid, deres interkulturelle kompetanse, holdninger og syn på samfunnsendringer. Den analytiske delen av oppgaven setter lys på sosial kapital og fremhever viktigheten av informantenes interkulturelle kompetanse i integreringsarbeid.

Summary

A rising number of immigrants to Norway has caused an intensive focus on topics like integration. Immigration also influences the civil society. Participating in volunteer work is viewed by many as a clever way for foreigners to get to know Norwegians and the Norwegian society.

This study focuses on intercultural competence among employees and volunteers in the voluntary sector. The experiences of four employees and two volunteers in different organizations, where they perform different tasks and fill different roles, have provided this study with its relevant source data. This study focuses on the informants' experiences of integration work, their intercultural competence and their attitudes and views on the changes the society has undergone regarding immigration. The analytical part of the study focuses on the theories of Social Capital and highlights the importance of the informants' intercultural competence when working with integration of immigrants to Norway.

Forord

Dette masterstudiet har vært en kunnskapsreise. Underveis følte reisen veldig lang, men nå som jeg er ved mål, føles det som at jeg nettopp dro. Jeg vil først og fremst takke min veileder, Gerd Marie Ådna, for gode faglige drøftinger, engasjement, støtte og veiledning.

Takk!

Jeg vil også takke informantene som stilte velvillig opp og delte av sine erfaringer med meg. Intervjuene med dere var noe av det jeg satte mest pris på i dette arbeidet. Takk for arbeidet dere gjør og takk for tiden dere gav meg!

Jeg vil også takke arbeidsgiver, Ungdom og fritid i Stavanger kommune som har gitt meg muligheten til å gjennomføre eksamener og skrivedager. Takk til kolleger som har vist interesse underveis, jeg håper dette arbeidet kan være nyttig for noen av dere.

Til slutt vil jeg takke heiagjengen og støttespillere utenfor jobb og skole. Spesielt takk til mine to døtre, Eline og Frida, som har ventet tålmodig på at denne kunnskapsreisen skulle ta slutt. Jeg håper dere får en like fantastisk reise en gang. Takk til Bjørnar, som har styrt skuta hjemme slik at jeg har fått muligheten til å benytte hvert ledige sekund på lesesalen. Takk til Agnethe som har lest korrektur. Takk til Lena, trofast treningsvenn og pausevenn, det er alltid godt å ha noen ved sin side som vet hva man går igjennom.

Stavanger, mai 2020

Jeanette Osberg

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	6
1.1 <i>Problemstilling og forskningsspørsmål</i>	7
1.2 <i>Sivilsamfunnet som integreringsarena</i>	9
1.3 <i>Deltakelse i frivillig sektor</i>	10
1.5 <i>Avgrensning</i>	11
1.6 <i>Annen forskning på feltet</i>	12
1.7 <i>Redegjørelse av sentrale begrep</i>	12
1.7.1 <i>Frivillig sektor og frivillig arbeid</i>	12
1.7.2 <i>Etniske minoriteter</i>	13
2.0 Forskningsdesign og metode	14
2.1 <i>Metodevalg og metodekvalitet</i>	14
2.2 <i>Valg av informanter</i>	15
2.3 <i>Forskningsintervjuet</i>	15
2.3.1 <i>Intervjusituasjonen</i>	16
2.3.2 <i>Narrative intervju</i>	17
2.3.3 <i>Terapeutisk intervjusituasjon</i>	17
2.4 <i>Deduktiv versus induktiv tenkemåte</i>	19
2.5 <i>Forforståelse</i>	19
2.6 <i>Validitet og reliabilitet</i>	20
2.7 <i>Etiske refleksjoner</i>	21
2.8 <i>Studier i eget felt</i>	22
3.0 Teoretisk perspektiv	24
3.1 <i>Interkulturell kompetanse</i>	24
3.2 <i>Interkulturell kommunikasjon</i>	24
3.3 <i>Kultur</i>	25
3.3.1 <i>Kulturfiltermodellen</i>	26
3.4 <i>«Othering» eller «annengjøring»</i>	27
3.4.1 <i>Tilhørighet</i>	28
3.5 <i>Sosial kapital</i>	28
3.5.1 <i>Kritikk til Putnams forståelse av sosial kapital</i>	29
3.5.2 <i>Sammenbindende («bonding») og brobyggende («bridging») sosial kapital</i>	30
3.5.3 <i>Lenkende («linking») sosial kapital</i>	31
4.0 Presentasjon av data	32
4.1 <i>Presentasjon av informanter</i>	32
4.2 <i>Informantenes forforståelse</i>	35
4.2.1 <i>Informanter med bakgrunn som ansatte i en organisasjon</i>	35
4.2.2 <i>Informanter med rolle som frivillig i en organisasjon</i>	39
4.3 <i>Samfunnsendringer innenfor frivillig sektor, slik informantene opplever det</i>	41
4.4 <i>Holdninger og verdier</i>	43
4.4.1 <i>Informantene om nordmenns holdninger til minoriteter</i>	44

4.4.2 Informantene om egne holdninger til minoriteter	46
4.4.3 Oppsummering holdninger	48
4.5 Interkulturell kommunikasjon	48
4.5.1 Informantenes interkulturelle kompetanse.....	49
4.6 Kultur og bruk av kulturbegrepet	50
4.6.1 «Othering» eller «annengjøring»	51
4.6.2 Gir ulike definisjoner ulikt resultat?	52
4.7 Relasjonskompetanse	53
4.7.1 Informantenes relasjonskompetanse.....	53
4.8 Integrering.....	55
4.8.1 Informantene om integrering	57
5.0 Analyse	60
5.1 Holdninger og forståelse.....	60
5.2 Interkulturell kompetanse	64
5.3 Sosial kapital	66
6.0 Oppsummering og konklusjon	71
Litteraturliste	73
Vedlegg.....	79
Vedlegg 1 Intervjuguide.....	79
Vedlegg 2 Godkjenning fra NSD.....	80

1.0 Innledning

Interesse for frivillig sektor startet for min del i 2010 da jeg ble ansatt i Stavanger kommune som leder av en frivilligsentral. Det å jobbe opp mot et fagfelt som er så vidt og spennende som det frivillig sektor er, har lært meg mye. I jobben har jeg til tider stått med en fot i hver sektor, offentlig på den ene siden og frivillig på den andre. Dette har gitt meg muligheten til å være en døråpner og brobygger mellom de to. Jeg har møtt mange engasjerte mennesker gjennom arbeidet, både med etnisk norsk og med etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg har møtt frivillige som ønsker å bidra der det er behov, både i eldreomsorg, i kreativt arbeid, i skole og i integreringsarbeid, for å nevne noe. Jeg har også møtt mange etniske minoritetsspråklige som har hatt et ønske om å bli kjent med det norske samfunnet og som har ønsket å lære seg norsk språk, gjennom frivillig arbeid. Frivillig sektor er unik i den forstand at den samler mennesker på tvers av samfunnslag rundt felles interesser eller felles mål. Folk samles gjennom dugnadsarbeid i fotballaget, kulturarrangement, som medlem i en frivillig organisasjon eller på tur med den lokale turistforeningen.

Denne oppgaven starter ved livets begynnelse. Fra den første kontakten mellom mor og barn, den sterke relasjonen mellom de to og et grunnleggende behov for å kjenne tilhørighet. Litt vel poetisk kanskje, men jeg våger å bruke disse bildene for å illustrere det menneskelige og det relasjonelle ved denne oppgaven. Riktignok handler ikke denne masteroppgaven om barn og relasjonen mellom barn og foreldre, den handler om relasjoner mellom voksne mennesker. Oppgaven fokuserer på viktigheten av å bygge nettverk og tillit. Det skal handle om hvordan det å bli kjent på tvers av kultur, er med på å skape bedre forståelse av hverandre.

Som mennesker tilegner vi oss erfaringer fra første stund, fra det første møtet mellom mor og barn. Vi lærer av hverandre gjennom møter og vi deler av vår kunnskap og kompetanse gjennom hele livet. Slik har det også vært med dette feltarbeidet og denne masteroppgaven. Feltet jeg har studert representerer frivillig sektor og har fokus på interkulturell kompetanse og integreringsarbeid. Det er en bred kompetanse i frivillig sektor, og fleksibiliteten i sektoren gjør at organisasjonene etterstreber å følge samfunnsutviklingen. Interessen for interkulturell kompetanse er et resultat av at jeg opplevde at min egen kompetanse kom til kort i møte med organisasjonslivet og mennesker med annen etnisk bakgrunn som ønsket å gjøre en frivillig innsats. Da flyktningestrømmen kom i 2015, økte

behovet for å fokusere på integreringsarbeid også i frivillig sektor. De erfaringene som ansatte og frivillige i frivillig sektor har ervervet seg gjennom integreringsarbeid og inkludering av etniske minoriteter i organisasjonen, er det jeg ønsker å løfte frem i denne masteroppgaven. Jeg har stor respekt for arbeidet som blir gjort av frivillig sektor og den kompetansen som finnes der ute: en kompetanse som jeg her vil løfte frem og vise viktigheten av.

1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Frivillighet finner vi over alt og frivillighet bidrar til å skape samhold i samfunnet. Det er et velkjent utsagn at “uten frivilligheten stopper Norge opp”. Frivilligheten betegnes som limet i det norske samfunnet. Gjennom frivillig arbeid bygger man nettverk, man tilegner seg erfaringer og man blir en bidragsyter i samfunnet. Jeg har hørt både politikere og ansatte i frivillig sektor si at det å delta i frivillig arbeid er en «vinn-vinn-vinn-situasjon» fordi det gagnar den frivillige, det gagnar dem som får hjelp av en frivillig og det igjen gagnar samfunnet. Frivillig sektor er en viktig arena for samfunnsdeltakelse og integrering og for innvandrere er det en god måte å bli kjent med det norske samfunnet på.

Gjennom arbeidet mitt har jeg møtt mange mennesker: mennesker med etnisk norsk bakgrunn og med minoritetsbakgrunn, som har tatt kontakt på bakgrunn av et ønske om å bidra med sin tid for å hjelpe andre med frivillig arbeid. I min rolle har jeg ofte vært en formidler og et bindeledd mellom de som har ønsket å bidra samt de institusjoner og organisasjoner som har hatt behov for frivillig arbeidskraft. Til tider har jeg støtt på utfordringer og kjent på manglende interkulturell kompetanse både i møte med enkeltpersoner med etnisk minoritetsbakgrunn, men også i møte med organisasjonslivet. En av utfordringene er at mange med etnisk minoritetsbakgrunn ønsker å bruke frivillig sektor som arena for å lære seg det norske språket og den norske kulturen. De har behov for å bygge nettverk, og for mange er frivillig arbeid en inngangsport til arbeidsmarkedet. På den andre siden erfarte jeg at det for noen frivillige organisasjoner var utfordrende å inkludere minoritetsfrivillige i aktiviteten og organisasjonen. De organisasjonene som hadde ønske om å rekruttere frivillige fra denne gruppen og som fokuserte på integreringsarbeid, nådde ikke nødvendigvis ut til målgruppen. Spørsmålet jeg etterhvert stilte meg, handlet om hvordan jeg i min arbeidsrolle kunne bli en bidragsyter til at flere organisasjoner skulle

lykkes med sitt integreringsarbeid. Hvordan kunne jeg tilrettelegge for at enda flere med minoritetsbakgrunn fikk delta i frivillig arbeid? Hva trenger vi for å lykkes med integrering i frivillig sektor?

Temaet for denne oppgaven er interkulturell kompetanse og målet med feltarbeidet har vært å finne ut hva slags interkulturell kompetanse frivillige og ansatte i frivillig sektor har. Videre ville jeg undersøke hvordan de har tilegnet seg kompetansen og hva deres kunnskap og erfaring fører til, i forhold til integreringsarbeid. Utgangspunktet mitt var en opplevelse av at globalisering og økt innvandring har ført til frivillig sektor har fått mer press på seg i form av å drive med integreringsrettet arbeid. Jeg var nysgjerrig på å finne ut av hvordan frivillig sektor selv opplever denne type samfunnsendringer, og samtidig få innblikk i hva deres erfaringer med integreringsarbeid er. I lys av dette vil jeg belyse hvorfor deltakelse i frivillig sektor er viktig i form av den sosiale kapitalen man tilegner seg gjennom deltakelse i sivilsamfunnet. Hvordan bidrar interkulturell kompetanse til økt sosial kapital og økt integrering?

Problemstillingen jeg har valgt er, *Hvordan kan fokus på interkulturell kompetanse være en nøkkel til vellykket integreringsarbeid i frivillig sektor?* For å belyse integreringsarbeid og definere hvordan man anser integreringsarbeid som vellykket, har jeg valgt å se dette i lys av Robert Putnams teori om *sosial kapital*. Sosial kapital er velegnet som teori for å forstå sivilsamfunnet som integreringsarena. Teorien, slik Putnam presenterer den, vektlegger frivillige organisasjoner som arena for dannelse av tillitsdannende nettverk (Ødegård, Loga, Steen-Johnsen, & Ravneberg, 2014). Min innfallsvinkel til denne oppgaven er at interkulturell kompetanse er et viktig verktøy i forhold til integreringsarbeidet i frivillig sektor, og dette må ses i sammenheng med sosial kapital. For å belyse denne problemstillingen har jeg valgt en deskriptiv og en analytisk tilnærming. Jeg vil presentere en beskrivelse av *hvordan ansatte og frivillige i frivillig sektor jobber med integrering og inkludering av etniske minoriteter*. Den analytiske tilnærmingen vil ha fokus på *hvilke holdninger frivillige og ansatte har fått til etniske minoriteter gjennom arbeidet sitt og hvordan de reflekterer over egne og andres holdninger*.

1.2 Sivilsamfunnet som integreringsarena

Sivilsamfunnet antas å berike samfunnet på mange og ulike måter. Det bidrar til sosial integrasjon og gjennom det samfunnsmedlemmene gjør for andre, skapes samfunnsmessig verdi. Man snakker også om at de frivillige organisasjonene i større grad er nyskapende og mer fleksible enn statlige byråkratier, og at de kan utvikle nye og innovative måter å løse problemer på (Andreassen, 2016, s. 91). Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå Norge estimeres den frivillige innsatsen i Norge til å utgjøre tilsvarende 142 000 årsverk. For hver krone staten investerer i frivillig arbeid, får den over tre kroner tilbake. I tillegg kan man regne med de positive effektene som bedre folkehelse, sterkere demokrati og økt livskvalitet (Frivillighet Norge, 2020; SSB, Statistisk sentralbyrå, 2019). Sivilsamfunnet har vokst fram som politikkområde og forskningsfelt de siste tiårene, både internasjonalt og i Norge. Den første offentlige utredningen om frivillige organisasjoner i Norge kom i 1988 (NOU, 1988), og siden den gang har det kommet flere utredninger, frivillighetserklæring og frivillighetsmelding. I takt med den økende politiske interessen, har også forskningsinteressen på feltet økt betraktelig. Innen samfunnsforskningen har mange understreket organisasjonenes rolle som moraldannende og identitetsskapende fellesskap. De siste årene har man vektlagt organisasjonenes evne til å generere *sosial kapital*. Deltakelse i frivillige organisasjoner bidrar til å skape horisontale nettverk mellom deltakerne og man bygger tillit til andre mennesker og institusjoner (Wollebæk, Selle, & Lorentzen, 2000, s. 21).

Det har de siste årene vært en bevegelse i innvandringspolitiske debatter i Norge. Mens fokuset lenge har vært på minoriteters rettigheter, behovet for anerkjennelse av minoritetsinteresser og tilrettelegging for at flere kulturer kan eksistere side om side, er fokuset de senere årene i økende grad blitt rettet mot det som binder et samfunn sammen (Hagelund & Loga, 2009). I de senere års offentlige utredninger på innvandringsfeltet i Norge er det i større grad blitt etterlyst et faglig perspektiv som fokuserer mer på fellesskap og integrasjon. Dette har medført at nye teoretiske retninger og faglige perspektiver er kommet til. Mens antropologi og kulturfag har vært sentrale premissgivere i et mangfoldsperspektiv, gjør spørsmål knyttet til integrasjon, tillit og verdimesig fellesskap, at sosiologi, økonomi og statsvitenskapelige tilnærminger er blitt mer aktuelle. Sentralt i denne sammenheng står begrepene sosial kapital og sosial kohesjon (Hagelund & Loga, 2009).

Rapporten *Integrering gjennom kunnskap 2019-2022*, er et resultat av regjeringens arbeid med en overordnet integreringsstrategi. Hovedmålet for strategien er: Høyere deltakelse i arbeid- og samfunnsliv. Strategien har fire innsatsområder: Utdanning og kvalifisering, arbeid, hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv. I tråd med denne oppgavens fokus vil jeg her gå nærmere inn på hva som menes med hverdagsintegrering. Hverdagsintegrering handler om å skape tillit, tilhørighet, nettverk og deltakelse. Innledningsvis i strategien understreker regjeringen at felles forståelse for norsk samfunn og kultur er en forutsetning for en god integreringsprosess og et velfungerende samfunn. Hverdagsintegrering er noe som skjer i møter mellom mennesker, det vil si at det ikke er noe som kan vedtas eller gjøres av det offentlige alene. Ett av virkemidlene i regjeringens integreringsstrategi er å sørge for treffsikre tilskuddsordninger samt styrke rammebetingelsene til frivillig sektor. Strategien er også tydelig på at integreringsløftet krever innsats fra mange aktører, i offentlige tjenester, arbeidsliv og i det sivile samfunnet. Men først og fremst kreves det en innsats fra den enkelte selv (Kunnskapsdepartementet, 2018).

1.3 Deltakelse i frivillig sektor

Det er tre faktorer som har vist seg å ha betydning for deltakelse i frivillig arbeid: Utdanning, inntekt og arbeidsmarkedstilknytning. Både rapporten *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge* (Fladmoe, Sivesind, & Arnesen, 2018) og internasjonal forskning, viser at personer som har høy utdanning og inntekt, og som er i betalt arbeid, har større sannsynlighet for å delta i frivillig arbeid enn andre (Musick & Wilson, 2008). Noe av forklaringen på dette knyttes til at dette er personer som ofte har kompetanse som kan være viktig for organisasjonene, og fordi de har bedre mulighet til å sette av tid til frivillig arbeid. Når det gjelder minoriteters deltakelse i frivillige organisasjoner, er de underrepresentert som medlemmer. Den typisk frivillige i minoritetsbefolkningen er, som i majoritetsbefolkningen, en person med høy utdanning, høy inntekt og et bredt sosialt nettverk (Fladmoe et al., 2018).

1.4 Sosial kapital og tillit

Innen frivillighetsforskning er begrepet sosial kapital sterkt knyttet til Robert Putnams forståelse, som inkluderer både sosiale nettverk og tillit mellom mennesker, som igjen

uttrykkes i sivilsamfunnsorganisasjoner (Eimhjellen & Fladmoe, 2020, s. 6). Sosial kapital refererer både til et individnivå og et samfunnsnivå. Putnams definisjon av begrepet på individnivå henviser til lokalmiljøet, nabolaget og de ulike organiserte sosiale nettverkene som omgir den enkelte, og som er med på å bygge sosiale bånd av tillit. Nettverk og tillit utgjør et samfunns sosiale kapital (Wollebæk & Seggaard, 2011, s. 12). Sosial kapital viser til den mengde sosiale nettverk individet inngår i, og dermed den mengden tillit individet kan nyttiggjøre seg. Grad av tillit gjenspeiler menneskets oppfattelse av hvor pålitelig et annet menneske eller en institusjon er (Torpe, 2013, s. 13). Grimen (2009, s. 13) konkretiserer dette og sier at «tillit er treleddet: *Noen stoler på noen med henblikk på noe*». På samfunnsnivå er det den samfunnsmessige siden av begrepet som står i fokus. Sosial kapital og høy grad av tillit, knyttes her til et bredt spekter av positive egenskaper som er gunstige for et lands økonomi (Ødegård et al., 2014, s. 40).

1.5 Avgrensning

Denne oppgaven gir et innblikk i hvordan det oppleves å være frivillig og ansatt i møte med etniske minoriteter og det kan være flere som kjenner seg igjen i det som informantene sier. Informantene representerer et bredt spekter innenfor frivillig sektor, med unntak av kultur og idrett som ikke er representert. Hovedfokuset i denne oppgaven er den menneskelige ressursen, og det var mest hensiktsmessig for meg å komme i kontakt med ansatte og frivillige som hadde erfaring med integreringsrelatert arbeid, uavhengig av hvilken organisasjon de representerte. Dersom jeg hadde gjennomført et feltarbeid innenfor en bestemt frivillig organisasjon eller gruppering, kunne resultatet av feltarbeidet blitt et helt annet. Fire av de seks informantene jeg har intervjuet, har rolle som ansatte i en frivillig organisasjon. De øvrige to informantene har rolle som frivillig i en frivillig organisasjon. Ingen av informantene representerer samme organisasjon. Det å intervju fire ansatte og to frivillige er ikke nok til å si noe generelt om hva slags kompetanse som finnes i frivillig sektor, men det er med på å gi et innblikk i hva slags kompetanse de ansatte og frivillige har. Mange frivillige og ansatte i frivillig sektor vil nok kunne kjenne seg igjen i informantenes utsagn og beskrivelser. Jeg tror og håper at dette innblikket kan gi økt kunnskap og bidra til refleksjon rundt den rollen interkulturell kompetanse kan spille i frivillig arbeid.

1.6 Annen forskning på feltet

Det forskes stadig mer på frivillighetsfeltet. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor har de siste årene sett enda nærmere på deltakelse i frivillig arbeid, samfunnsendringer og innvandreres deltakelse. Jeg vil henviser til noen av de utarbeidede rapportene i denne oppgaven. Jeg har ikke funnet forskning som direkte omhandler kompetanse i frivillig sektor.

Fremveksten av en frivillighetspolitikk, mangfoldspolitikk, integrasjonspolitikk og religionspolitikk støtter opp om det faktum at Norge i økende grad har blitt etnisk, kulturelt og religiøst heterogent. Denne utviklingen har også ført til at nye teoretiske retninger og faglige perspektiver er kommet til. Spørsmål knyttet til integrasjon, tillit og verdimesse fellesskap har ført til at sosiologi, økonomi og statsvitenskapelige tilnærminger har blitt mer aktuelle, og sentralt i denne sammenhengen står begrepet sosial kapital (Ødegård et al., 2014, s. 37). Jeg har jeg funnet mye spennende forskning som omhandler sosial kapital, og spesielt Robert D. Putnams verk *Bowling Alone* (2000) er mye brukt til å belyse sosial kapital i sivilsamfunnet.

1.7 Redegjørelse av sentrale begrep

Jeg vil her redegjøre for noen sentrale begreper som er nyttige å ha en kjennskap til når man leser oppgaven. Øvrige begreper vil jeg redegjøre for etterhvert som de presenteres i teksten.

1.7.1 Frivillig sektor og frivillig arbeid

Jeg har allerede introdusert noen av de begrepene som jeg vil gå litt nærmere inn på her. Det ene begrepet er «frivillig sektor» som henviser til sivilsamfunnet. En annen betegnelse på sivilsamfunnet er: «tredje sektor» eller «ideell sektor». I Store norske leksikon (Thorsen, 2016) fremkommer det at de nevnte betegnelse henviser til de delene av samfunnet som består av frivillige organisasjoner, ulike pressgrupper og individer som kommer sammen for å fremme en politisk sak eller løse en oppgave i fellesskap på frivillig grunnlag. Frivillig sektor kan også forstås som den delen av samfunnslivet som hverken ligger innenfor offentlig sektor eller privat sektor (Thorsen, 2016). Personlig bruker jeg betegnelsen «frivillig sektor»

mest i det daglige, og det er betegnelsen jeg vil bruke mest også i denne oppgaven. For variasjonen sin del vil jeg ta i bruk de øvrige betegnelse når det faller seg naturlig.

Videre ser jeg det som hensiktsmessig å nevne definisjonen på frivillig arbeid. ILO (International Labour Organization) definerer frivillig arbeid som «service or activity undertaken without pay for the benefit of the community, the environment, and persons other than close relatives or those within the household» (International Labour Office, 2011, s. 11). Definisjonen på frivillig innsats har fokus på at arbeidet som utføres, ikke er lønnet og det er gitt av fri vilje. Det går også skiller mellom frivillig arbeid, medlemskap og økonomisk bidrag (Wollebæk et al., 2000, s. 35). At arbeidet er gitt av fri vilje, innebærer at det er selvvalgt og ikke et resultat av ytre press (Lorentzen, 1994, s. 24).

1.7.2 Etniske minoriteter

Tatt i betraktning at denne oppgaven handler om integreringsarbeid, vil det være nødvendig å si noe om de menneskene som skal integreres. Jeg vil bruke begrepet etnisk minoritet eller bare minoritet, som betegnelse på mennesker som ikke er en del av majoriteten.

Majoriteten representeres her av etnisk norske. Landbakgrunn til de personene som i denne oppgaven defineres som etniske minoriteter, er ikke relevant for å belyse temaet og det er derfor ikke lagt vekt på i intervjuene. Begrepet brukes i oppgaven for å si noe om de menneskene som skal integreres i Norge, og som har et språk og en kultur som ikke er nærliggende norsk. Jeg vil komme tilbake til begrepet når jeg presenterer informantenes begrepsbruk i kapittel 4.

2.0 Forskningsdesign og metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for studiens forskningsdesign og metode. Forskningsdesign viser til en plan eller skisse for hvordan undersøkelsen legges opp. Mer spesifikt kan man si at forskningsdesignet inneholder den faglige konteksten for en beskrivelse av hva som skal undersøkes, hvem, hvor og hvordan (Thagaard, 2013, s. 54–55). I forkant av feltarbeidet utarbeidet jeg en prosjektbeskrivelse. Prosjektbeskrivelsen inneholdt en plan for arbeidet med overordnet tema og problemstilling, studiets varighet samt refleksjon rundt valg av metode. Det kan være noen utfordringer knyttet til utforming av prosjektbeskrivelser tidlig i prosessen, spesielt med tanke på å være åpen for feltet man skal studere. Det er derfor viktig at prosjektbeskrivelsen samsvarer med den kvalitative metodens grunnprinsipper og gir rom for fleksibilitet (Thagaard, 2013, s. 57). Dette feltarbeidet definerer jeg som *case-studie*. Case-studie kjennetegnes ved at man studerer en eller flere avgrensede enheter, og hovedmålet er å samle inn rikholdig informasjon om disse (Thagaard, 2013, s. 56). For å utføre en vitenskapelig undersøkelse, er det nødvendig å foreta en rekke valg knyttet til bruk av forskningsmetoder.

2.1 Metodevalg og metodekvalitet

Forskningsmetode kan defineres som en fremgangsmåte, et middel man benytter for å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke, og den hjelper oss til å innhente den informasjonen vi trenger til undersøkelsen vår. Man skiller i forskningsmetode på to hovedområder: *kvalitativ forskningsmetode* og *kvantitativ forskningsmetode*. I den kvalitative forskningsmetoden fokuserer man på antall og utbredelse. Dette innebærer at man tar sikte på å forme informasjonen om til målbare enheter, mens de kvalitative metodene brukes for å fange opp meninger og opplevelser som ikke kan tallfestes eller måles (Dalland, 2007, s. 82). Forskeren har mulighet til å stille informanten utfyllende spørsmål underveis i intervju situasjonen og på denne måten få bedre innsikt i informantens oppfattelser og meninger.

Dalland (2007) påpeker at valg av metode, for det første, vil være avgjørende for hvilke data man får gjennom å velge kvalitativ eller kvantitativ metode. Kvalitative data vil være påvirket av informantens bakgrunn og de vil videre fortolkes av forskeren. Denne

sammenhengen vil jeg komme nærmere inn på i kapittelet om forforståelse. Den kvalitative metoden gir informanten muligheten til å svare mer utfyllende og detaljert på forskerens spørsmål, og det ble derfor et naturlig valg for meg å bruke denne metoden i dette arbeidet. En kvantitativ tilnærming kunne vært mulig for dette feltarbeidet, men fordi jeg ønsket å fange opp de opplevelser og erfaringer som ellers ikke ville vært mulig å fange opp i et spørreskjema, gjennomførte jeg et kvalitativt feltarbeid. Med tanke på tilgang til feltet og rekruttering av informanter, var det praktisk gjennomførbart med et feltarbeid. Dette vil jeg komme nærmere inn på nå.

2.2 Valg av informanter

Informantene i dette feltarbeidet er det Dalland (2007) omtaler som *strategisk valgte*. Ved å velge personer som man mener har bestemte kunnskaper eller erfaringer, gjør man et strategisk valg. For dette feltarbeidet var det hensiktsmessig å få frem erfaringene til personer som jobber med frivillig arbeid og som gjennom arbeidet sitt også har erfaring med å jobbe med etniske minoriteter. Jeg tok selv kontakt med fire kandidater som jeg mente kunne være aktuelle å intervju, basert på min kjennskap til deres arbeid. To informanter ble jeg tipset om av kolleger i kommunen og en informant ble jeg tipset om gjennom en av mine samarbeidspartnere. I første omgang ble alle informantene kontaktet skriftlig med en e-post eller tekstmelding, med litt informasjon om prosjektet og om min rolle. Jeg valgte en skriftlig henvendelse for at kandidatene skulle få mulighet til å tenke seg om før de svarte. Samtlige av informantene takket «ja» til å bli intervjuet. Jeg hadde opprinnelig avtale med syv kandidater, hvorav en falt i fra i siste liten på grunn av sykdom. Basert på innsamlet mengde data jeg hadde da denne kandidaten ble syk, anså jeg det ikke som nødvendig å bruke tid på å planlegge et nytt møte med vedkommende.

2.3 Forskningsintervjuet

Jeg har som nevnt anvendt intervju som forskningsmetode: «Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å få tak i intervjupersonens egen beskrivelse av den livssituasjon hun eller han befinner seg i» (Dalland, 2007, s. 130). Uttrykket «innsamling av data» kan gi oss assosiasjoner til at data finnes ute i samfunnet og kan bringes inn i prosjektet – uavhengig av forskeren som person. Ifølge Thagaard (2013) er det viktig å fremheve at forskeren til en viss

grad «utvikler» data på bakgrunn av den forståelsen han eller hun har av det som studeres (Thagaard, 2013, s. 50). Menneskene har alltid brukt samtale som et sentralt verktøy for å skaffe seg kunnskap om andre mennesker. Et forskningsintervju er en profesjonell samtale der det konstrueres kunnskap eller interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22). Dalen (2011) understreker at formålet med et intervju, er å fremskaffe fyldig og beskrivende informasjon om hvordan andre mennesker opplever ulike sider ved sin livssituasjon. Det at man innenfor kvalitativ tilnærming har fokus på opplevelsesdimensjonen, og ikke bare på en beskrivelse av de forholdene en person lever under, gir forskeren en dypere innsikt i hvordan mennesket faktisk forholder seg til sin livssituasjon. Begrepet «livsverden» er ofte benyttet, nettopp for å belyse denne dimensjonen hvor livsverden omfatter personens opplevelse av sin hverdag, samt hvordan personen forholder seg til denne (Dalen, 2011, s. 15).

2.3.1 Intervjusituasjonen

Et intervju beskrives av Dalland (2007) som et møte mellom mennesker. Det kreves av forskeren at han eller hun er godt forberedt og har et mål med intervjuet, i forhold til hva slags data man ønsker å få ut av informanten. Jeg har, gjennom arbeidet mitt i frivilligsentralen, hatt mange intervjuer med mennesker som har tatt kontakt fordi de har ønsket å gjøre en frivillig innsats. De fleste som har tatt kontakt, har ikke hatt noen formening om hva slags frivillig arbeid de har hatt lyst til å gjennomføre, ofte fordi de ikke har hatt kjennskap til muligheter og behov i frivillig sektor. Gjennom intervjuer, eller samtaler som jeg helst vil kalle det, har jeg da brukt mye tid på å bli kjent med den frivillige. Det aller viktigste i et slikt møte er å få den frivillige til å fortelle om seg selv, slik at man kan finne et arbeid han eller hun vil kunne trives med og kjenne mestring i. Gjennom samtale prøver jeg derfor å avdekke interesser, erfaringer, kunnskap og kompetanse. Som Dalland sier, er et vellykket intervju avhengig av at forskeren har forberedt seg godt (Dalland, 2007, s. 77). Det å ha erfaringer fra tilsvarende arbeid som informantenes, opplevde jeg som en styrke for mine intervjuer og det gav meg et godt grunnlag for å kunne utføre gode intervjuer. For å sikre at jeg fikk informasjon rundt de temaene jeg var interessert i, laget jeg en intervjuguide som jeg brukte som en sjekklister gjennom intervjuene. Intervjuguiden var

også med på å forberede meg til intervjuene, spesielt i de tilfellene hvor det hadde gått en stund mellom dem.

Det er vanlig å skille mellom strukturert, semistrukturert og ustrukturert intervju (Brinkmann, 2014, s. 35). Det semistrukturerte intervjuet gir større spillerom for å følge opp de vinklingene som informanten anser som viktige. Jeg erfarte også at min rolle som offentlig ansatt og min kompetanse på frivillighetsfeltet, var med på å gjøre intervjuene mer dyptgående. Den semistrukturerte tilnærmingen gav meg en større fleksibilitet i intervjusituasjonen og jeg fikk muligheten til å følge opp det som informantene sa, fremfor å fokusere samtalen på spørsmål. I ettertid ser jeg at det kanskje kunne vært enklere å sammenfatte funnene dersom jeg hadde hatt flere spesifikke og konkrete spørsmål. Til gjengjeld er det ikke sikkert at funnene hadde blitt de samme dersom jeg hadde hatt mange og spesifikke spørsmål. Både under intervjuene og i etterkant, når jeg har bearbeidet innsamlet datamateriell, opplever jeg at informantene har utvist stor tillit til meg som forsker.

2.3.2 Narrative intervju

Som nevnt har det vært viktig for meg å løfte frem informantenes erfaringer. For å sikre en fleksibilitet i intervjusituasjonen valgte jeg derfor, som nevnt over, et semistrukturert intervju. Det var et mål i seg selv å få frem informantenes opplevelser og gjerne noen historier som kunne illustrere deres erfaringer. Jeg valgte derfor en narrativ intervjuform hvor noen av spørsmålene la vekt på at informantene skulle fortelle mer utfyllende og detaljert: «Narrative intervjuer fokuserer på de historiene intervjupersonene forteller, på handlingene i og oppbygningen av fortellingene. Historiene kan dukke spontant opp under intervjuet eller bli fremkalt av intervjueren» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 182).

2.3.3 Terapeutisk intervjusituasjon

«Noen kvalitative forskere beskrives sin intervjupraksis som terapeutisk, i den forstand at samtalen fører til forandringer i menneskers liv» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 21). Christin Tønseth (u.å.), skriver i sin artikkel *Terapeutiske situasjoner i kvalitative forskningsintervju*, at terapilignende situasjoner kan oppstå i kvalitative forskningsintervjuer, også når det ikke er et terapeutisk intervju. Hun diskuterer videre forskerens rolle i denne type situasjoner og

hun ser på kjennetegn ved det terapeutiske intervjuet. I artikkelen skiller Tønseth mellom terapilignende situasjoner og terapeutiske situasjoner, hvor den sistnevnte er noe jeg vil komme nærmere inn på her.

Relasjonen mellom intervjueren og den som intervjues er med på å forme den kunnskap som forskeren til slutt sitter igjen med. Denne relasjonen påvirkes av intervjuerens evne til å skape et rom der intervjupersonen kan snakke fritt og trygt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 35). For noen kan det å dele sine erfaringer med noen som kan relatere til det, oppleves som en terapilignende situasjon. I feltarbeidet har min forhåndskunnskap vært med på å gjøre meg til en mer likeverdig samtalepartner, til tross for at forskningsintervjuet er en profesjonell samtale med et klart asymmetrisk maktforhold, som Kvale & Brinkmann (2015, s. 51) peker på. Det at man som informant får være i forskerens fokus, dele av sine erfaringer og opplevelser, kan kanskje for mange oppleves nesten som terapi. Basert på tilliten jeg har blitt vist av informantene og den åpenheten de har vist, vil jeg anta at de opplevde intervjuene positivt. Det at informantene har fått dele av sine erfaringer og sine utfordringer til noen som er genuint opptatt av å høre om det, og med visshet om at informasjonen vil bli ivaretatt på en god måte, kan kanskje minne om en terapilignende situasjon, slik Tønseth (u.å.) beskriver det.

Erfaringene mine, fra samtaler med frivillige, har sannsynligvis påvirket intervjusituasjonen i feltarbeidet. Kontakten som etableres mellom forskeren og de personene som skal studeres, vil ha betydning for hvordan data utvikles i feltarbeidet (Thagaard, 2013, s. 50). Jeg er vant til å snakke med mennesker og få dem til å åpne seg opp. De menneskene jeg har møtt i min arbeidshverdag har ofte delt mye fra livet sitt. Dette kan henge sammen med hvordan jeg er i møte med mennesker, og det kan handle om situasjonen de frivillige er i. De fleste frivillige tar kontakt fordi de har lyst til å hjelpe andre. Det å være i en «hjelper-rolle», kan for mange føles trygt. I likhet med at forholdet mellom forsker og informant er asymmetrisk, kan man også se på forholdet mellom en frivillig og en bruker/deltaker som asymmetrisk. I frivillig sektor er man avhengig av de frivillige for å få gjennomført aktiviteter, eller for å kunne tilby en tjeneste. Som frivillig gir man av sin tid for å hjelpe andre, og de frivillige organisasjonene er avhengige av de frivillige for å få utført sine oppgaver. Tid er ansett som noe av det mest verdifulle man har, og definisjonen på frivillighet handler om at man investerer tid i arbeid som gagnar andre, uten at man får betaling for arbeidet. Hvordan dette forholdet har påvirket de frivillige jeg har intervjuet, vil

jeg ikke gå nærmere inn på her, men det er klart at motivasjonsfaktoren for arbeidet som informantene utfører i frivillig sektor er ulik, basert på om de er ansatte eller frivillige.

2.4 Deduktiv versus induktiv tenkemåte

Den deduktiv-logiske tenkemåten tar utgangspunkt i at teoriene ligger til grunn for den empiriske observasjonen. Utgangspunktet for den induktive tenkemåte er at man kan begynne med rene observasjoner, uten noen teori, og bare basere seg på en idé eller observasjon av et fenomen som vekker nysgjerrighet (Halvorsen, 2008, s. 28). I mitt tilfelle vil jeg argumentere for at jeg har brukt en vitenskapelig metode som er nærmere den deduktive enn den induktive tenkemåte. En induktiv tilnærming skulle tilsi at jeg studerte virkeligheten uten noen forutsetninger (Halvorsen, 2008). Med bakgrunn i at jeg allerede hadde god kjennskap til feltet jeg skulle studere og med de erfaringer jeg hadde gjort, ville det ikke vært mulig å studere feltet uten forutsetninger. Jeg hadde derimot en hypotese som utgangspunkt for feltarbeidet, noe som er et definerende kjennetegn på hypotetisk deduktiv metode (Knutsen, 2018). Hypotesen handlet om at frivillige og ansatte i frivillig sektor opplever utfordringer knyttet til integreringsarbeid på bakgrunn av manglende interkulturell kompetanse. Den hermeneutiske metoden kan anses som et spesialtilfelle av hypotetisk-deduktiv metode, og jeg vil nå gå videre til å se på hvordan egen forforståelse har påvirket meg som forsker (Gilje, 2019, s. 21).

2.5 Forforståelse

Det kvalitative intervjuet har et klart asymmetrisk maktforhold mellom forskeren og den som blir intervjuet. Som forsker er det viktig å reflektere over hvilken rolle man spiller i produksjonen av intervjukunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51–53). Ikke bare må man reflektere over hvilken rolle man spiller, det er som forsker også nødvendig å ha klart for seg hvilke forforståelser man tar med seg i møte med det vi skal utforske. Den hermeneutiske vitenskapsteorien legger vekt på at man ikke kan fjerne seg fra sin viten og sine forhåndskunnskaper. Kunnskapen vi har om emnet er en ressurs vi må bruke, når vi skal tolke og forstå det fenomenet vi står overfor. Hermeneutisk tolkning innebærer å avdekke de skjulte meningene i et fenomen og tolke dem (Dalland, 2007, s. 56).

Hans-Georg Gadamer har hatt stor betydning for utviklingen av hermeneutikk forstått som en filosofisk disiplin. For Gadamer er all forståelse bundet sammen med fordommene våre og han er opptatt av hva som skjer, når vi forstår noe. En fordom, slik Gadamer bruker det, er en foreløpig dom som kan vurderes både negativt og positivt (Gilje, 2019). Som forsker er det, som vist, viktig med en refleksjon rundt egen forforståelse. Erfaringene jeg har brakt med meg i møte med informantene er med på å påvirke funnene, men det er ikke et mål i seg selv å være kritisk til dette. Tvert imot har jeg reflektert positivt rundt min påvirkning. Jeg hadde også med meg en forforståelse av at det innen frivillig sektor er utfordringer knyttet til det å lykkes med integreringsarbeid, og at det er behov for mer fokus på interkulturell kompetanse hos ansatte og frivillige. Som Brinkmann (2014, s. 91) sier, er denne form for deduktiv analysestrategi ofte blitt kritisert på grunn av sitt fokus på å søke informasjon som støtter opp om ens antagelse. Det finnes heldigvis en rekke strategier som kan motvirke dette, eksempelvis ved at man spiller djevelens advokat overfor sine egne fortolkninger.

Ved at vi har klargjort for oss selv hvilke tanker vi har av fenomenet på forhånd, er det lettere å lete etter data som eventuelt kan avkrefte de forklaringene av fenomenet som vi selv har funnet på forhånd. Selv uten å ville det er det alt for lett å la seg påvirke til bare å se det som kan bekrefte førforståelsen. (Dalland, 2007, s. 90)

Innen faglitteraturen som det henvises til i denne oppgaven, er hermeneutikk brukt spesielt mye innenfor interkulturell kommunikasjon og jeg vil derfor komme tilbake til Gadammers tanker om horisontsammensmeltning og hermeneutiske sirkel i kapittel 3.

2.6 Validitet og reliabilitet

Validitet står for relevans og gyldighet. Det som måles må ha relevans og være gyldig for det problemet som undersøkes. Reliabilitet betyr pålitelighet og handler om at målinger må utføres korrekt, og at eventuelle feilmarginer angis (Dalland, 2007, s. 48). Reliabilitet sier noe om hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere. Det vil si om intervjupersonen ville endret sine svar i et intervju til en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Er funnene man har gjort generaliserbare? En vanlig innvending mot forskning som er basert på intervju, er at lavt antall informanter gjør det umulig å

generalisere resultatene. En vanlig antakelse er at jo flere intervju man har, desto mer pålitelig vil analysen være. Derimot vil færre intervju, som er grundig analysert, normalt være å foretrekke fremfor mange intervju som kun er overfladisk utforsket (Brinkmann, 2014, s. 83–84). Jeg støtter meg til Kvale & Brinkmann (2015, s. 289), som peker på at konsekvente krav om at samfunnsvitenskapene skal produsere kunnskap som kan generaliseres, kan innebære en antakelse om at vitenskapelig kunnskap må være universell og gyldig over alt, for alle mennesker og til evig tid. Jeg anser sannsynligheten for at andre forskere ville fått samme svar i et intervju med informantene i dette utvalget, som høy. Funnene representerer virkeligheten slik informantene opplever den, og jeg anser også svarene de har gitt som relevante og gyldige for å belyse problemstillingen. Videre vil jeg hevde at funnene er generaliserbare til en viss grad. Det vil alltid være lokale forskjeller, både i forhold til by og land, samt hvilke ressurser som er tilgjengelige.

2.7 Ethiske refleksjoner

Målet med forskning er, slik Hammersley og Atkinson (2004) beskriver det, å få frem sannferdige beretninger om sosiale fenomener. Videre understreker de at ikke alle andre verdier kan overses når man skal foreta forskning. En påstand om at forskningens mål er å produsere kunnskap, betyr ikke dermed at dette målet bør etterstrebes til enhver pris. Det oppstår etiske problemer i tilknytning til samfunnsforskning, akkurat som det gjør det ved alle andre former for menneskelig aktivitet (Hammersley & Atkinson, 2004, s. 293). Dette prosjektet er i tråd med personopplysningsloven som ble innført i 2001, og meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). Meldeplikten gjelder alle prosjekter som omfatter personopplysninger som behandles med elektroniske hjelpemidler (Dalen, 2011, s. 100). I henhold til personopplysningsloven og nedfelte retningslinjer for feltarbeid, sendte jeg inn meldeskjema til NSD i god tid før feltarbeidet skulle starte. Sammen med meldeskjemaet ble det også lagt ved en feltrapport for det planlagte arbeidet, en intervjuguide og et samtykkeskjema. Så snart feltarbeidet var godkjent av NSD og jeg kunne gå i gang med feltarbeidet, startet prosessen med å rekruttere informanter. De aktuelle kandidatene ble grundig orientert om feltarbeidet i forkant, og de fikk også oversendt det godkjente samtykkeskjemaet på e-post. Skjemaet ble signert av samtlige i forkant av intervjuene. Dalen (2011) sier at et informert samtykke betyr at informanten på forhånd

orienteres om alt som angår hans eller hennes deltakelse i forskningsprosjektet. Informantene fikk vite at de stod fritt til å trekke seg fra prosjektet gjennom hele prosjektperioden. Det er viktig at informanten føler seg trygg på at de opplysningene som kommer frem i løpet av intervjuet, behandles fortrolig og ikke senere kan føres tilbake til vedkommende. I tråd med dette, er det derfor viktig at forskeren bestreber seg på å anonymisere informantene når resultatene skal formidles. Dette kan føre til at man som forsker står overfor et dilemma når man skal ta hensyn til informantenes anonymitet, og samtidig fremstille resultatene slik at de virker troverdige (Dalen, 2011, s. 102). Jeg har selv kjent på dilemma knyttet til det Dalen her peker på. Feltet jeg har forsket på er ikke bare geografisk begrenset til å gjelde en kommune, det er også slik jeg vurderer det, et ganske lite miljø spesielt med tanke på hvor mange som er ansatte innenfor feltet i motsetning til offentlig og privat sektor. I presentasjonen av funn har jeg ikke lagt vekt på hvor informantene jobber, og jeg har etterstrebet å holde informantenes identitet skjult.

2.8 Studier i eget felt

Det er flere problemer med å velge forskningsfelt innen eget arbeidsmiljø og samfunn. Man kan ha vanskelig med å kvitte seg med forhåndsoppfatninger, samtidig som det er vanskeligere å innta en nybegynnerrolle. Det at praksisfeltet kjenner forskeren i en annen rolle, kan føre til at omgivelsene glemmer at du også utfører en undersøkelse (Dalland, 2007). På den andre siden kan det være lettere for forskeren å oppnå en forståelse av deltakernes situasjon, nettopp fordi forskeren deler mange erfaringer med dem (Thagaard, 2013, s. 56). Hammersely & Atkinson (2004) peker på at det kan være vanskelig å kvitte seg med forhåndsoppfatninger i mer kjente miljøer. Samtidig har jeg argumentert for bevisstgjøringen rundt egen forforståelse og viktigheten av å bruke det som en ressurs, snarere enn å kvitte seg med dem.

Feltet jeg har forsket på har jeg, som nevnt, god kjennskap til gjennom arbeidet i frivilligsentralen. Det er derfor viktig å stille spørsmål til hvordan kjennskapen har påvirket feltarbeidet. Forholdet mitt til feltet har hatt en påvirkning både i valg av informanter, og det har påvirket utfall av datainnsamling samt fortolkning av data. Tre av informantene hadde jeg kjennskap til fra før av og nettopp fordi jeg anså dem som erfarne, kunne jeg vurdere dem som kandidater for intervju. For mitt vedkommende har det vært litt

utfordrende å ta et skritt tilbake og se miljøet gjennom klare brilleglass. Samtidig har jeg en opplevelse av at min kjennskap til feltet har vært med på å gi meg tilgang til flere gode og aktuelle data, enn det jeg antagelig ville fått uten forhåndskunnskapen.

3.0 Teoretisk perspektiv

I dette kapittelet vil jeg presentere noen teorier innen interkulturell kommunikasjon og sosial kapital. Teoriene vil jeg ta med meg videre i analysen av innsamlet data i kapittel 5. Målet er å belyse informantenes interkulturelle kompetanse samt vise til hvordan deres interkulturelle kompetanse er et viktig verktøy i integreringsarbeidet. Jeg vil også se på hvordan informantenes interkulturell kompetanse bidrar til å øke egen og etniske minoriteters, sosiale kapital.

For å kunne belyse problemstillingen på best mulig måte vil jeg først og fremst introdusere teorier innen interkulturell kommunikasjon, hvor jeg blant annet vil vise til Øyvind Dahls *kulturfiltermodell* (2013). Videre vil jeg presentere sosial kapital. Jeg vil spesielt vektlegge Robert Putnams (2000) forståelse av dette begrepet og hans to sentrale momenter innenfor sosial kapital, som kalles *sammenbindende* («bonding») og brobyggende («bridging»). Putnams teori er velegnet for å belyse frivillig sektor som en integrasjonsarena, fordi den belyser betydningen av foreningsliv som arena for dannelse av tillitsdannende nettverk mellom mennesker (Ødegård et al., 2014, s. 9). Et sentralt begrep innenfor sosial kapital er som nevnt tillit, og i et høytillitsland som Norge spiller også staten en viktig rolle i et norsk frivillighetsperspektiv. For å belyse dette, vil jeg avslutningsvis introdusere begrepet *lenkende sosial kapital* («linking») slik det er brukt av Bo Rothstein (2005).

3.1 Interkulturell kompetanse

Interkulturell kompetanse ses på som en læringsprosess og handler om kunnskap, ferdigheter og holdninger, komplementert med verdiene man har basert på tilhørighet til ulike sosiale grupper (Byram, Gribkova, & Starkey, 2002, s. 7; Salo-Lee, 2006, s. 138). Ryan & Deci (2002, s. 7) beskriver kompetanse som en følelse av selvtillit man utviser i en handling, og ikke nødvendigvis en oppnådd ferdighet.

3.2 Interkulturell kommunikasjon

I utviklingen av interkulturell kompetanse er interkulturell kommunikasjon viktig fordi interkulturell dialog både øker og reflekterer, denne kompetansen. Fred E. Jandt (2007) vektlegger to elementer i sin definisjon av interkulturell kommunikasjon. Det ene handler

om evnen til å kommunisere med mennesker basert på kunnskapen om andre mennesker og deres kultur. Jandt har også fokus på at man gjennom interkulturell kommunikasjon, i møte med mennesker som er fra ulike kulturer, lærer mer om seg selv. Dette fører til at man blir mer tolerant overfor andre mennesker og deres mangfold, noe som igjen gjør at man blir en mer kompetent kommunikator i multietniske settinger (Jandt, 2007, s. 13).

Fortolkningens rolle i interkulturell kommunikasjon understrekes også i definisjonen til Øyvind Dahl. I sin definisjon av begrepet vektlegger han at «interkulturell kommunikasjon er en prosess som innebærer utveksling og fortolkning av tegn og meldinger mellom mennesker som oppfatter seg selv som representanter for kulturelle fellesskap så forskjellig, at deres tilskrivning av mening påvirkes» (Dahl, 2013, s. 87). Michael Byram (2002) påpeker at man aldri kan bli ferdig utlært innenfor interkulturell kommunikasjon, nettopp fordi mennesket er i en pågående lærings- og påvirkningsprosess. Vår sosiale identitet og våre verdier påvirkes hele livet i møte med nye mennesker og ved at vi deltar i nye sosiale grupperinger. Selv om vi møter nye erfaringer og opplevelser med åpenhet og fleksibilitet, vil vi oppleve at våre verdier blir rokket ved. Det å oppnå forståelse for andre mennesker blir en konstant pågående prosess, som man øve seg i å være bevisst at man er en del av.

3.3 Kultur

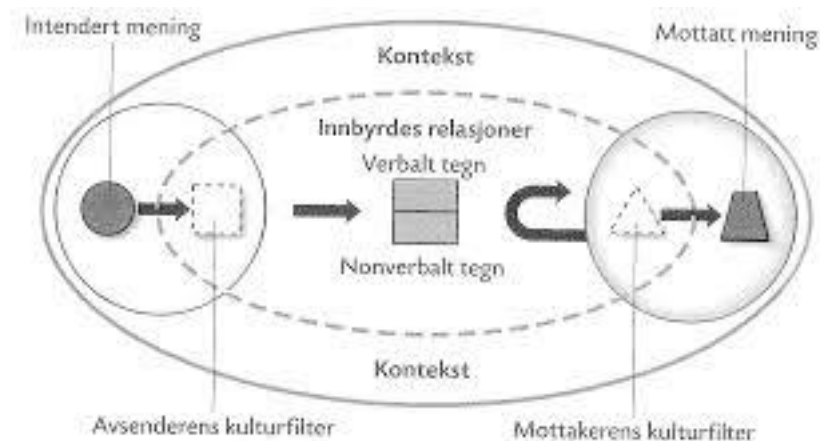
Tolkningen av interkulturell kompetanse er avhengig av hvordan man definerer og oppfatter det flertydige og problematiske begrepet «kultur» (Dypedahl & Eschenbach, 2011, s. 212). Mange av oss tar kulturen vår for gitt og det er først i møte med mennesker som har en kultur ulik fra vår egen, at vi blir bevisst vår egen kultur (Jandt, 2007, s. 25). Kultur er et vidt begrep som brukes på mange ulike måter. I motsetning til det essensialistiske kulturbegrepet, hvor man antar at en verdi er felles for en gruppe mennesker, anser de forskerne som holder fram det dynamiske perspektivet, kultur for å være en sosial konstruksjon. Hvilket perspektiv man har på kulturen vil være avgjørende for hvordan man tenker om kategorien: om oss og de andre (Eriksen, 2001a, s. 60–61). Kultur er ikke noe en person har, men noe som skapes i møte med andre mennesker (Dypedahl & Eschenbach, 2011, s. 213). Kulturen skapes mellom mennesker når de kommuniserer med hverandre (Dahl, 2013, s. 87). Innenfor forskningen av interkulturell kommunikasjon, er det blant annet fokus på kultur som et fortolkningsfilter i kommunikasjonsprosessen. Kultur kan ikke forstås

uten at man studerer kommunikasjonen, og kommunikasjon kan bare forstås dersom man har en forståelse av kulturen den har utspring fra (Jandt, 2007, s. 27–28).

3.3.1 Kulturfiltermodellen

Øyvind Dahl (2013) bruker det han betegner som det beskrivende kulturbegrepet. Det beskrivende kulturbegrepet legger vekt på at kultur er historisk forankret, at tradisjon er en vesentlig del av kulturen og det er noe vi lærer i et samfunn. Videre, sier han, at det vi har lært utgjør «kulturelle koder i bakhodet» og det gir oss noen fortolkningsrammer som bidrar til at vi handler slik vi gjør. Han gjør oss også oppmerksom på at disse «kodene» ofte er noe vi ikke er bevisste på, og at vi i møte med konkrete utfordringer, justeres disse kodene.

I kommunikasjonsteorien brukes ofte en linær modell for å illustrere kommunikasjonsprosessen. Det innebærer at A sender et budskap til B som B responderer på. Denne modellen tilsier at kommunikasjonen er en enveis prosess. Dahl (2013) har videreutviklet en modell av kommunikasjonsprosessen mellom avsender og mottaker, som setter fokus på tolkningsprosessen. Modellen tar utgangspunkt i at avsender har en mening som vedkommende vil formidle.



Figur 1 Øyvind Dahls kulturfiltermodell (Dahl, 2013, s. 91).

I feltarbeidet kom det frem mange eksempler på hvordan kommunikasjon tolkes og hvordan det kan føre til misforståelser. Jeg vil komme tilbake til kulturfiltermodellen i kapittel fem for å belyse data som omhandler dette. Med kulturfiltermodellen illustrerer Dahl at kommunikasjonen er en aktiv prosess hos avsender og mottaker. De store sirkelene representerer mottaker og avsender, og som vi ser endrer den intenderte meningen form, fra å være en sirkel til å bli et litt sammenpresset trapes hos mottaker. Dahl påpeker at, selv om modellen er tegnet opp som en prosess som skjer fra venstre til høyre, så foregår tilsvarende prosess fra høyre til venstre, fordi vi oftest er både mottaker og avsender samtidig.

Som vi ser, er våre «kulturelle briller» med på å påvirke og tolke det vi sier og det vi hører. Den indre ellipsen illustrerer avsender og mottakers relasjon til hverandre. I kommunikasjonsprosessen spiller de følelsesmessige relasjonene en viktig rolle for hvordan man tolker tegn eller signaler. Eksempler på dette kan være maktbalanse i et forhold, hvilken kjennskap individene har til hverandre og om forholdet er preget av tillit eller mistillit. Den ytterste ellipsen beskriver konteksten i form av omgivelser, situasjon, miljø og har også en påvirkning på kommunikasjonen. Summen av de nevnte elementene: Kontekst, relasjon og kulturfiltre hos individene, er med på å forme mening i kommunikasjonen mellom avsender og mottaker (Dahl, 2013, s. 91).

3.4 «Othering» eller «annengjøring»

Dahl bruker, som vist, begrepet interkulturell kommunikasjon om noe som skjer *mellom* mennesker. Dette henspiller på definisjonen av *inter*, som betyr mellom. Møtet med andre språk, tradisjoner og skikker, skaper et behov for å vite hvem vi selv er og hvem de andre er. Dette kan vi se på som en bakenforliggende årsak til annengjøring som beskrevet over, og det medfører at vi skaper grenser og avstand mellom «oss» og «de andre» (Dahl, 2013, s. 47). Vi gjør oss ofte opp en mening om hvordan «de andre er». En slik kategorisering av mennesker eller grupper av mennesker som har enkelte fellestrekk, defineres som stereotypier. Stereotypier har lett for å bli selvoppfyllende profetier og de har gjerne en negativ klang (Dahl, 2013, s. 66–67). Stereotypier ligger nært opp til fordommer, forskjellen mellom de to er at mens stereotypier er en tro eller oppfatning som hele tiden kan forandres, er fordommer negativt ladet og definert som en holdning som motsetter seg

åpenhet for endring. Stereotypier kan lett føre til fordommer som igjen fører til *annengjøring*, eller *othering*. Med annengjøring mener vi å gjøre andre til fremmede og annerledes enn «oss» på en slik måte, at de blir ekskludert fra «vår» oppfatning av hva som er det «normale» og «høyerestående», og kanskje av hva som er en sivilisert gruppe. Annengjøring er med på å redusere folk til å bli mindre enn hva de egentlig er (Dahl, 2013, s. 70–71). I motsetning til tilhørighet, som vi skal gå nærmere inn på nå, er annengjøring med på å skape stor avstand mellom mennesker.

3.4.1 Tilhørighet

I en prosess med «annengjøring», viser vi en tilhørighet til noe som står i motsetning til det vi ser på som fremmed eller annerledes. Tilhørighet regnes som ett av de grunnleggende behovene hos mennesker. Mangel på tilhørighet knyttes til et stort utvalg av negative konsekvenser for helse og trivsel. Undersøkelser støtter hypotesen om at behovet for tilhørighet er en sterkt, fundamentalt og ekstremt gjennomgripende motivasjon (Baumeister & Leary, 1995, s. 497). Behovet for tilhørighet handler om å føle seg knyttet til andre mennesker og det handler om å kjenne at man hører til i lokalsamfunnet (Ryan & Deci, 2002, s. 9). Deltakelse i frivillig sektor kan i stor grad bidra til at individet får en følelse av tilhørighet. Sett i lys av sosial kapital, som jeg skal gå nærmere inn på nå, vil jeg anse det iboende behovet for tilhørighet som en fellesnevner og motivasjonsfaktor for deltakelse i frivillig arbeid.

3.5 Sosial kapital

På generell basis kan sosial kapital beskrives som sosiale nettverk og de normer for gjensidig avhengighet og tillit som er med på å opprettholde nettverkene. Putnam (2007) beskriver sosial kapital som «...social networks and the associated norms of reciprocity and trustworthiness» (Ødegård et al., 2014, s. 39). Den franske sosiologen Pierre Bourdieu, anser sosial kapital som en av flere former for kapital som individet innehar; økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk kapital. Slik Bourdieu ser det, henger individets kapitalformer sammen og de er utbyttbare (Wollebæk & Seggaard, 2011, s. 27). Sosial kapital betegnes som en viktig ressurs for både enkeltindividet og for samfunnet. Sosial kapital kan ses på som en

nødvendig, men ikke tilstrekkelig ressurs for å skape et godt samfunn, demokrati eller sosial integrasjon (Wollebæk & Seggaard, 2011, s. 14).

Frivillige organisasjoner og frivillig arbeid har en nøkkelposisjon i Putnams forståelse av sosial kapital. Hans definisjon av sosial kapital som en «samling sosiale ressurser i form av nettverk, tillit og normer som beforder et samarbeid om et felles mål, har den funksjon at den stimulerer til samarbeid» (Torpe, 2013, s. 13). Putnams forståelse av sosial kapital, bygger på en undersøkelse i USA hvor han observerte en nedadgående trend i amerikaneres aktive deltakelse i organisasjonslivet, og de uheldige konsekvenser som dette førte med seg. Denne nedgangen i organisasjonslivet forklarer Putnam med at man bruker mer tid på TV og pendling til og fra arbeid. Han mener også at det at man bruker tiden sin i økende grad på egen familie, fører til at man engasjerer seg mindre i fellesskapet (Hagelund & Loga, 2009, s. 18). I boken *Bowling Alone* (2000), antyder Putnam at økt diversitet kan utgjøre en trussel for danning av sosial kapital. I artikkelen «E Pluribus Unum: Diversity and Community in the twenty-first Century» (2007), argumenterer han for at etnisk mangfold på kort og mellomlang sikt, fører til en nedgang i den sosiale tilliten i et samfunn. I Norge viser studier ingen sammenheng mellom gjennomsnittsnivået av sosial tillit og etnisk mangfold. Derimot har forskerne funnet at økonomisk ulikhet og særlig arbeidsledighet, har større betydning (Ødegård et al., 2014, s. 41).

3.5.1 Kritikk til Putnams forståelse av sosial kapital

En av de grunnleggende kritikkene av Putnams forståelse av sosial kapital, handler om en manglende forståelse av rollen som politiske styringsformer, statlig institusjonsbygging og velferdsregimer har for dannelsen av tillit og nettverk i et samfunn (Ødegård et al., 2014, s. 10). Putnam kritiseres også for å behandle tillit og nettverk som om de er synonyme. Wollebæk og Seggaard (2011) argumenterer på sin side for at nettverk og tillit er to ulike fenomener som har et spesielt potensial, når de opptrer sammen. I Midtøsten og Asia er det mange eksempler på samfunn preget av sterk tillit til kjente og nære, samtidig som mistilliten til fremmede er sterk. I Norge og Norden er derimot både de nære og fjerne relasjonene preget av høy grad av tillit, og i Norge ser man en klar sammenheng mellom tillit til familien og tillit til andre (Wollebæk & Seggaard, 2011, s. 30). Rothstein (2005) kritiserer Putnams definisjon av flere grunner. Blant annet mener Rothstein at det ikke nødvendigvis

er slik at alle sosiale nettverk og frivillige organisasjoner bidrar positivt til å skape et demokratisk samfunn. Her nevnes kriminelle organisasjoner, men også noen religiøse, etniske, politiske og økonomiske organisasjoner som eksempler. Mens Putnam legger vekt på hvordan nettverk genererer tillit og sivilt engasjement gjennom direkte samhandling mellom individer, er Rothstein tydelig på at forskning ikke har klart å vise at det er en direkte sammenheng mellom grad av tillit og deltakelse i frivillig arbeid på individnivå. Rothstein trekker også frem at Putnams definisjon av sosial kapital er for bred og for at det sannsynligvis også er korrelasjon mellom de ulike elementene i definisjonen: «Because social norms, worldviews, and belief systems are casually related, it is unfortunate that all these phenomena are included in Putnams definition of social capital” (Rothstein, 2005, s. 54–55).

De fleste frivillige organisasjoner i Norge er hierarkisk og vertikalt organisert, både i geografisk og maktmessig forstand. Vår tilknytning til de frivillige organisasjonene som medlemmer, ved å bruke tid eller penger på å støtte opp om organisasjonens arbeid, er en tillitshandling. Slik Wollebæk & Seggaard (2011) ser det, utgjør organisasjonene nettverk som institusjonaliserer tillitsrelasjoner. Putnam på sin side, avviser at vertikale og asymmetriske nettverk kan være tillitsbaserte (Wollebæk & Seggaard, 2011, s. 35).

3.5.2 Sammenbindende («bonding») og brobyggende («bridging») sosial kapital

Teorien om sosial kapital, slik den er presentert av Putnam, vektlegger betydningen av foreningslivet som arena for dannelse av tillitsdannende nettverk mellom mennesker og stiller spørsmål om hvilke forutsetninger som må oppfylles for at dette skal skje. Det er særlig Putnams beskrivelse av de to kapitalformene sammenbindende (bonding) og brobyggende (bridging), som gjør teorien velegnet for å forstå sivilsamfunnet som integrasjonsarena (Loga, 2011). Selv om Putnam skiller mellom de to kapitalformene, må de ikke ses i motsetning til hverandre, snarere tvert imot. *Sammenbindende* sosial kapital beskriver de sosiale bånd som oppstår mellom individer. Denne kapitalformen styrker «vifølelsen», ofte i kontrast til relasjon med «de andre», og bidrar til å forsterke identiteten i homogene grupper. Innvandrersamfunn og religiøse sammenslutninger kan være eksempler på dette i sivilsamfunnet. *Brobyggende* sosial kapital innebærer at det knyttes sosiale bånd på tvers av sosiale skiller (Ødegård et al., 2014, s. 40). For å løfte frem de offentlige institusjoners rolle når den sterke tilliten i det norske samfunnet skal forklares, vil

jeg som Ødegård, Loga, Steen-Johnsen og Ravneberg i *Felleskap og forskjellighet* (2014), benytte meg av Bo Rothsteins perspektiver på lenkende sosial kapital.

3.5.3 Lenkende («linking») sosial kapital

Et eksempel som illustrerer den lenkende sosiale kapital, er hentet fra Ødegårds studie fra Oslos østkant. Da foreningslivet i drabantbyen Veitvet i Oslo opplevde sterk nedgang på medlemmer og tilslutning til frivillige organisasjoner, i kombinasjon med økt innvandring til området, ble det satt i verk en områdesatsning fra myndighetenes side. Målet med områdesatsningen var å bygge tillit mellom ulike samfunnsaktører på bakgrunn av eksisterende nettverk og gjennom institusjonell relasjonsbygging. Ødegård viser, med bruk av lenkende sosial kapital, hvordan tillit og nettverksdanning i en flerkulturell lokalsamfunnskontekst byr på utfordringer, både for det minoritets- og det majoritetsorienterte foreningslivet. Tillit og nettverk fremstår som sårbare størrelser i lokalsamfunn med raske endringer, og Ødegård påpeker at det å overlate hele ansvaret til foreningslivet vil være en risiko for både foreningslivet, velferdsstaten og demokratiet (Ødegård, 2011, s. 151). Begrepet *linking* eller lenkende sosial kapital, supplerer Putnams sammenbindende og brobyggende kapitalformer. Denne tredje formen for sosial kapital tar hensyn til makt- og autoritetsressurser, og bidrar til å inkludere offentlige myndigheter i forståelsen av sosial kapital. Denne tilnærmingen ses på som særlig fruktbar når analyseenheten er etniske minoriteter med relativt kort botid i vertslandet, og som dermed i varierende grad er avhengig av det offentlige tjenesteapparatet (Ødegård, 2011, s. 132).

Lenkende sosial kapital minner om brobyggende sosial kapital, men forskjellen er at lenkende sosial kapital bringer staten på banen og omhandler myndighetenes kompetanse, prioriteringer og vilje til å ta del i å knytte ulike nettverk sammen. Bo Rothsteins tese, slik det også fremkommer i *Felleskap og forskjellighet* (Ødegård et al., 2014, s. 44), er at det ikke er de frivillige institusjonene eller lokalsamfunnet som produserer tillit og sosial kapital i et samfunn. Dette begrepet peker på behovet for offentlig engasjement for å sikre folk tilgang til ressurser som kan hjelpe dem å spille en aktiv rolle i sivilsamfunnet (Hagelund & Loga, 2009, s. 19; Ødegård et al., 2014, s. 178).

4.0 Presentasjon av data

For å samle trådene og gi et bilde av det innsamlede datamateriell, har jeg valgt å fokusere på de dataene som omhandler interkulturell kompetanse og integrering. Innenfor interkulturell kompetanse vil jeg redegjøre for data knyttet til holdninger, kultur, relasjonskompetanse og interkulturell kommunikasjon. Jeg vil i kapittel 5 argumentere for at kategoriene interkulturell kompetanse og sosial kapital har gjensidig påvirkningskraft på hverandre. De nevnte kategoriene fremstår også som elementære i arbeidet som informantene utfører, både som frivillige og som ansatte i frivillig sektor.

Iben Jensen (2005) legger vekt på at man har interkulturell kompetanse hvis man kan reflektere over seg selv og andre, og hvis man kan handle med forståelse og respekt for forskjeller og likheter. Ifølge Jensen vil man automatisk ha tilegnet seg interkulturell kompetanse dersom man har vokst opp med flere kulturer. Har man derimot vært skjermet for andre kulturer, kan man i stedet ha bygget opp solide fordommer mot andre kulturer. Interkulturell kompetanse gir ikke endelige svar, men det er et godt grunnlag for å skape kulturforståelse i hverdagen. Uansett om man har vokst opp med en eller flere kulturer, vil man alltid ha behov for innsikt i samfunnsforhold og faglige begreper (Jensen, 2005, s. 13).

Innledningsvis i dette kapitlet gir jeg en kort presentasjon av informantene. Jeg vil så se nærmere på informantenes forforståelse og deres syn på det frivillige feltet, sett i lys av deres rolle som frivillige og ansatte. Informantene presenteres med nye navn slik at de ikke skal kunne identifiseres. Med bakgrunn i Jensens definisjon på interkulturell kompetanse, vil jeg videre presentere informantenes interkulturelle kompetanse med utgangspunkt i det de forteller om kultur og deres holdninger til minoriteter. Avslutningsvis presenterer jeg data som omhandler integrering. De ulike funnene som presenteres i dette kapitlet vil bli belyst med relevant teori og hovedfunnene vil videre bli drøftet i kapittel 5.

4.1 Presentasjon av informanter

Informant 1: Kari

Kari er ansatt som daglig leder i en frivillig organisasjon. Hun har 20 års erfaring fra frivillig arbeid og 8 års erfaring som ansatt i denne frivillige organisasjonen. De siste årene har hun tilegnet seg mer erfaring med å jobbe med mennesker med minoritetsbakgrunn gjennom

ulike integreringsprosjekter som hun initierer og koordinerer. Hun er selv av etnisk norsk opprinnelse og sier selv at læringskurven når det gjelder arbeid med etniske minoriteter har vært bratt og tidkrevende. Arbeidet organisasjonen utfører, karakteriseres som tradisjonelt organisasjonsarbeid med hovedfokus på barne- og ungdomsarbeid. Organisasjonen har ingen overordnet strategi for å drive med integreringsarbeid og de jobber heller ikke for å rekruttere frivillige med minoritetsbakgrunn til å bli med i de ordinære aktivitetene. De integreringsprosjektene Kari driver, er initiert av henne på eget initiativ fordi hun synes det er viktig at organisasjonen får introdusert minoritetsbefolkningen for norsk kultur gjennom organisasjonens aktiviteter.

Informant 2: Per

Per er pensjonist og han har rolle som frivillig gjennom et styreverv i en frivillig organisasjon. Organisasjonen han er frivillig i har en religiøs tilknytning, men arbeidet som Per er involvert i er livssynsnøytralt. Flere av aktivitetene i organisasjonen er rettet mot innvandrere. De driver blant annet med norskopplæring, de har frivillige som følger minoritetsspråklige i møter med det offentlige tjenesteapparatet og de følger opp arbeidsinnvandrere. Per har vært aktiv som frivillig i mer enn 5 år. Han har mye erfaring med å jobbe med mennesker med minoritetsbakgrunn gjennom sitt engasjement i denne organisasjonen. Fra yrkeslivet har han blant annet utdanning innen spesialpedagogikk, noe han trekker frem som nyttig i sitt nåværende frivillige arbeid med mennesker med minoritetsbakgrunn.

Informant 3: Hildegunn

Hildegunn har ansvar for koordinering av frivillige som ansatt i en organisasjon. Dette har hun jobbet med i mer enn 5 år. Organisasjonen hun jobber i rekrutterer gjerne frivillige med minoritetsbakgrunn, men hovedvekten av de frivillige er etnisk norske. Organisasjonen har ikke et overordnet integreringsmål, men de er attraktive som arena for å lære norsk språk og kultur gjennom frivillig arbeid. Hildegunn sitt engasjement for integrering er med på å sørge for at organisasjonen klarer å ta imot et større antall frivillige med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Hun er selv etnisk norsk, men har vokst opp i et annet land med norske foreldre. Hun trekker frem sin egen oppvekst og erfaringen med å vokse opp i en annen kultur som en styrke i arbeid sitt.

Informant 4: Torleif

Torleif er nå pensjonert, og han har over 20 år erfaring fra arbeid med koordinering av frivillige i en humanitær organisasjon. Arbeidet har vært av internasjonal karakter. Han har jobbet sammenhengende over mange år i forskjellige ikke-vestlige land og han har lang erfaring med å jobbe med mennesker med ulik nasjonalitet. Han er selv etnisk norsk og han trekker frem organisasjonens retningslinjer og opplæring som viktig for hvordan han har gjennomført sitt arbeid i møte med ulike kulturer. Organisasjonen han representerer har blant annet integrering og inkludering som fokusområde.

Informant 5: Anna

Anna er ansatt i en frivillig organisasjon med ansvar for koordinering av frivillige. Hun har jobbet i organisasjonen i mer enn 5 år. Organisasjonen har ikke integrering på sin agenda, men de etterstreber å være en organisasjon som skal gjenspeile byens befolkning når det kommer til deltakere og frivillige. Anna har en annen etnisk bakgrunn enn norsk men hun har vokst opp i Norge og kjenner seg mer som en del av majoriteten enn som minoritet. I arbeidet sitt har hun et sterkt ønske om å inkludere flere frivillige med minoritetsbakgrunn, men hun synes det er utfordrende og har etter eget skjønn ikke lykkes med dette. Aktiviteten som Anna er ansvarlig for, er ikke en aktivitet som har integrering som mål og ønsket om å ha flere frivillige med minoritetsbakgrunn i aktiviteten, kommer fra Anna selv og ikke nødvendigvis fra organisasjonen hun er ansatt i.

Informant 6: Maria

Maria er pensjonist og frivillig i en organisasjon. Hun har mye relevant erfaring fra arbeidslivet, hvor hun har arbeidet nesten hele sin karriere med flyktninger. Hun har vært aktiv som frivillig i mer enn 5 år, og hun er med på ulike tiltak og aktiviteter i organisasjonen som handler om integrering og språktrening. Organisasjonen som Maria er aktiv i driver med forskjellige aktiviteter, blant annet språkgrupper hvor Maria er aktiv. Hun har selv valgt å være frivillig i denne aktiviteten på bakgrunn av sitt engasjement og sin interesse for integreringsfeltet. Som flertallet i dette utvalget, er også Maria av etnisk norsk opprinnelse.

4.2 Informantenes forforståelse

Informantene i dette utvalget har som skissert innledningsvis, lang erfaring med arbeid i frivillig sektor. Både informantene og de menneskene som informantene har møtt gjennom sitt arbeid, har gått inn i møtet med sine erfaringer og sin kunnskap. Det er nettopp i disse møtene man får bekreftet eller avkreftet sine fordommer. Professor Øyvind Dahl har fokus på at forståelse er noe som oppstår i det øyeblikket du forstår at du ikke forstår. Ved at man kan stille nye spørsmål og søke etter ny kunnskap vil man utvide sin forståelse. Med sine første og viktigste begrep i hermeneutikk, fordommer og førforståelse, viser Gadamer oss at enhver forståelse forutsetter en annen, forutgående forståelse. Denne forutgående forståelsen kaller Gadamer for fordom i ordets positive betydning (Krogh, 2014, s. 49).

Gadamer peker på at vår forståelse stadig endres i lys av våre fordommer og førforståelse. Denne stadige endringen anser han som den *hermeneutiske sirkel*, som til stadig er i bevegelse. Ifølge Gadamer, er vi alltid midt i en verden av forutsetninger og antagelser som vi uproblematisk tar for gitt, og som vi ikke kan stille spørsmål ved. Den samlede mengden av alle de forutsetningene vi har, er så enorm at dette langt overskrider det enkelte individets krefter. Vi kan ta opp enkelte elementer til kritisk prøving, men ikke helheten. Det er denne oppfatningen som kommer til uttrykk i Gadamers begrep *horisont* og han bruker ordet som et bilde på hva forståelse er, hvordan den omgir oss og hvordan den utvikler seg (Krogh, 2014, s. 54–55).

4.2.1 Informanter med bakgrunn som ansatte i en organisasjon

Informantene i dette utvalget har ulike roller i kraft av at de enten er frivillige eller ansatte i en frivillig organisasjon. Vi kan slå fast at det ligger ulik motivasjon bak arbeidet som den ansatte og den frivillige gjør, påvirket av både indre og ytre faktorer. Informantene i dette feltarbeidet som har en ansatt-rolle, representerer ulike organisasjoner. Det vil derfor være vanskelig å si noe om hvilke rammebetingelser den enkelte jobber under, med tanke på ulikhet i organisasjonens overordnede mål og den enkelte informants frihet innenfor rammebetingelsene til organisasjonen. Med bakgrunn i at informantene har en rolle som ansatt, vil jeg her presentere deres synspunkter og erfaringer. Felles for disse fire informantene, er at organisasjonene de er ansatt i ikke har integreringsarbeid som overordnet mål. Det betyr at integreringsarbeid og rekruttering av frivillige med

minoritetsbakgrunn til organisasjonens arbeid, er noe informantene gjør av ulike grunner, som jeg vil presisere nærmere. De fire informantene med ansatt-rolle: Hildegunn, Kari, Torleif og Anna, jobber alle med å koordinere frivillige og de sørger for at de frivillige er med på å ivareta organisasjonens mål.

Organisasjonen som Hildegunn representerer, har stort behov for frivillige inn i arbeidet de gjør, som handler om å ivareta mennesker på en god måte. De frivillige som organisasjonen tar imot, skal være et supplement til det arbeidet som organisasjonen utfører og de frivillige skal aldri erstatte vanlig arbeidskraft. Mye av arbeidet til de frivillige i organisasjonen, handler om relasjonsbygging og de deltar også i ulike aktiviteter.

Hildegunn forteller at de får mange henvendelser, fra både etnisk norske og etniske minoriteter som vil være frivillige hos dem, og hun bruker mye tid på å gi de frivillige opplæring og oppfølging. I oppstartsfasen krever det også at hun følger opp de ansatte i den delen av organisasjonen hvor den frivillige skal være. Dette gjør hun for å sikre at den frivillige blir sett og ivaretatt helt fra starten. De ansatte i organisasjonen fremstår som presset på tid og de har mange arbeidsoppgaver de skal utføre. Slik Hildegunn presenterer ulike utfordringer når det kommer til å inkludere frivillige med minoritetsbakgrunn, handler det ofte om at det oppstår misforståelser mellom de ansatte og den frivillige. Hildegunn har opplevd å få tilbakemelding fra ansatte om at «den frivillige ikke virker». Hun har også fått tilbakemeldinger fra avdelinger som ikke ønsker frivillige med dårlig norsk språk, fordi de ansatte også har kolleger med annen etnisk bakgrunn. De ansatte opplever at det krever litt ekstra oppfølging i forhold til språk, og de synes det er ressurskrevende å sikre at den minoritetsspråklige faktisk har forstått det som ble sagt.

Misforståelsene Hildegunn forteller om, er ofte relatert til mangel på kulturforståelse både hos den frivillige og den ansatte, gjerne i kombinasjon med utfordringer i forhold til norsk språk. Som eksempel forteller Hildegunn om en situasjon som oppstod hvor den minoritetsspråklige frivillige hadde vært sammen med de ansatte i en kaffepause. Den frivillige ble tilbudt kaffe, men takket høflig «nei» med den begrunnelse at hun ikke drakk kaffe. Senere på dagen, da de var ute i avdelingen, spurte en av de ansatte om den frivillige kunne være så snill å servere kaffe til de andre i gruppa, hvorpå den frivillige svarte «nei». Dette syntes den ansatte var veldig rart, fordi den frivillige hadde fremstått som så hyggelig og imøtekommende i kaffepausen tidligere på dagen, og den ansatte oppfattet dette som at den frivillige var uhøflig og lite interessert i å hjelpe. Da Hildegunn fikk snakket med den

frivillige om denne situasjonen, viste det seg imidlertid at den frivillige ikke hadde forstått hva «servere» betydde. Hun trodde hun ble spurt igjen om hun ville ha kaffe, og det hadde hun jo allerede sagt tidligere på dagen at hun ikke drakk.

Det fremstår som at de fire informantene som har en ansatt-rolle, har et personlig engasjement som de tar med seg i arbeidet med integrering og inkludering av etniske minoriteter. Motivasjonen for arbeidet de gjør, handler om å vise frem den norske kulturen samt drive holdningsendrende arbeid i og utenfor organisasjonen. De legger til rette for nettverksbygging og de ønsker å skape et mer inkluderende samfunn. På spørsmål til informantene om organisasjonen etterhvert har nedfelt erfaringer eller arbeidsmål i noen dokumenter, svarer for eksempel Kari, at det meste ligger inni hodet hennes da det er hun som organiserer det og som vet hvordan det fungerer. Kari startet med integreringsarbeid i 2010 med et ønske om å rekruttere flere minoritetsspråklige barn til organisasjonens aktiviteter. Kari er eneste ansatte i organisasjonen og organisasjonen har gjennomgående etnisk norske deltakere. De frivillige er typisk det som kalles «foreldrefrivillige», en betegnelse på frivillige som har barn i organisasjonen hvor de er frivillige.

Den bakenforliggende motivasjonen for å starte med integreringsarbeid, handler for Kari om å bruke organisasjonen som arena for å vise frem den norske kulturen. Hun har også et ønske om å rekruttere flere minoritetsspråklige til organisasjonen som medlemmer, på sikt. Opp gjennom årene har hun også sett viktigheten av å tilrettelegge for at etnisk norske og etniske minoriteter har en arena å møtes på for å bli bedre kjent på tvers av kultur.

I organisasjonen hvor Anna er ansatt er det veldig få frivillige med minoritetsbakgrunn. Helt siden hun startet i jobben, har hun hatt et ønske om å rekruttere flere frivillige med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette begrunner hun med at hun selv er av annen etnisk opprinnelse enn norsk, og hun synes det er viktig at de frivillige i organisasjonen gjenspeiler byens befolkning. Til tross for dette, opplever hun at det er utfordrende å nå ut til minoritetsgruppene. Hun føler selv at hun mangler ressurser, både i form av tid og kompetanse, for å nå målet om flere minoritetsfrivillige. Tilsvarende opplever hun at det i gruppen med frivillige som hun har koordineringsansvar for, er en klassisk redsel for det ukjente. Hun tror at det å få med seg flere frivillige med minoritetsbakgrunn, kan bidra til at de andre frivillige får større forståelse, toleranse og åpenhet. Hennes erfaring er at når de har hatt med seg frivillige med en annen etnisk bakgrunn og kunnskap i aktivitet, har «kommunikasjonen myknet opp og ting har gått lettere». Selv om hun aldri har opplevd

at de frivillige i praksis har behandlet noen forskjellig på bakgrunn av etnisitet, opplever hun at hun må jobbe med holdninger og språkbruk hos de frivillige. Anna forteller om et par ulike prosjekter hun har prøvd ut, som har hatt som formål å inkludere flere frivillige med minoritetsbakgrunn. Utfordringene hun støtte på i disse prosjektene har vært knyttet til hennes egen usikkerhet i forhold til håndtering av organisasjonens overordnede mål, i møte med mangel på kompetanse om ulike kulturer. Selv om hun har en annen etnisk opprinnelse enn norsk, har hun bodd så lenge i Norge at hun føler mer nærhet til det norske enn til sitt fødeland og hun kjenner seg mer som en del av majoriteten. Hennes uttrykk for mangel på interkulturell kompetanse, gjenspeiler likevel at hun har en god forståelse for hvilke utfordringer man kan få i møte med minoriteter og hun reflekterer over hvilke faktorer man må ta hensyn til når man skal rekruttere minoritetsspråklige til organisasjonens arbeid. Tilsvarende har hun en tanke om hva minoritetsspråklige kan tilføre organisasjonen og de andre frivillige i form av holdningsendring, økt flerkulturell forståelse og kunnskap. Hun mener også at det å ha flere frivillige med minoritetsbakgrunn i organisasjonen, vil styrke arbeidet ut mot den delen av befolkningen som organisasjonen har som målgruppe.

Mine erfaringer fra å jobbe med å inkludere grupper med mennesker som kanskje har falt litt utenfor har lært meg at det er viktig å kjenne på at man ikke kan forvente at de skal forstå alt på våre prinsipper. Hvis man har gitt dem et tilbud og de ikke vil ha det, så trenger ikke det å bety at de ikke er interesserte, eller at de ikke vil være frivillige. Det betyr at man trenger mer forståelse for å finne ut av hva som er hinderet. Det å grave frem de små tingene som kan hindre folk i å være frivillige. Ting som de kanskje synes er vanskelig å fortelle om, eller som vi noen ganger ikke er klar over at kan være et hinder. Vi hadde for eksempel en frivillig som måtte slutte fordi hun hadde en spiseforstyrrelse som hun måtte jobbe veldig mye med. Det at vi hadde mye fokus på det sosiale med spising i våre aktiviteter, gjorde det veldig vanskelig for henne. At det for noen var en utfordring, kunne aldri falt meg inn. Jeg tror det kan være mange slike ting som kan være et hinder, men som vi ikke nødvendigvis kommer på at kan være et hinder for folk. (Anna)

For Anna handler manglende rekruttering av minoritetsspråklige til aktivitetene, i all hovedsak om mangel på ressurser og samarbeidspartnere. Hun legger mye ansvar på seg selv i ønsket om å lykkes med å øke andel frivillige med minoritetsbakgrunn. Som hun sier:

Jeg trodde det skulle være mye lettere. Vi har veldig lyst til å få det til, men det er så mye større arbeid enn man tror og det kommer ikke til å gå av seg selv. Så lenge jeg skyver det frem så kommer det ikke til å skje. (Anna)

Torleif er den eneste av informantene som har fått en form for kulturell opplæring i forkant av sine oppdrag i utlandet. Gjennom denne kursingen fikk han både innføring i landets historiske og religiøse bakgrunn samt en innføring i eventuelle pågående konflikter. Torleif understreker at denne opplæringen er en absolutt betingelse før man drar ut i henhold til organisasjonens rammeverk. Hans arbeid med frivilligkoordinering skiller seg fra de andre i dette feltarbeidet, i form av at han ikke har jobbet i Norge. I sitt arbeid har han vært en del av minoriteten som gjest i et annet land og arbeidet hans har vært å koordinere frivillige med ulike etnisk bakgrunn. Han forteller at organisasjonens grunnprinsipper har vært viktige for å lykkes med et slik arbeid som han har vært en del av. Disse grunnprinsippene står sterkt i alt arbeidet. Alle de frivillige og ansatte får opplæring i samme prinsipper, uavhengig av hvilket land de kommer fra.

Torleif forteller at det har vært en stor fordel for organisasjonens arbeid at de frivillige og ansatte har vært bundet til samme utgangspunkt. Denne opplæringen har ført til at de frivillige har hatt bedre forutsetning for å gjøre ting på samme måte, til tross for ulik landbakgrunn og forskjellig utgangspunkt for hvordan man oppfatter ting. Samtidig, sier han, så kan man aldri løsrive seg fra det at man kommer fra forskjellige kulturer og man reagerer på forskjellig måte, ut ifra sin kulturelle bakgrunn. Erfaringen han har fått fra arbeidet har gitt ham stor respekt for andre kulturer og han vektlegger verdien av å kunne løse oppgaver ut ifra det lokale behovet, ved å plukke de beste erfaringene fra de forskjellige kulturene.

4.2.2 Informanter med rolle som frivillig i en organisasjon

De to informantene som har en rolle som frivillige i dette feltarbeidet, Per og Maria, har begge det utgangspunktet at de ikke får lønn for arbeidet de gjør. De har begge valgt å utføre arbeidet på bakgrunn av eget engasjement. Det fremstår som at de motiveres av arbeidet de gjør og av den gleden arbeidet gir dem. Både Per og Maria har vært aktive frivillige i mer enn fem år. Fra de startet som frivillige har de økt sin deltakelse og de har blitt engasjerte i flere aktiviteter, både innenfor organisasjonen de er tilknyttet, men også i andre aktiviteter. De uttrykker begge et ønske om at enda flere skal bli frivillige, ikke bare fordi de

ser at det er behov for flere frivillige i det arbeidet de gjør, men de vil at flere skal få kjenne på gleden ved å være frivillige og til nytte for andre. Når de snakker om samfunnsendringer og nye trender, er de begge opptatt av at det er behov for mange flere frivillige innenfor ulike sektorer. Maria har inntrykk av at det er mange som sitter alene og er ensomme som kunne hatt glede av å være frivillige, men hun tror det er mange som enten ikke tenker at de kan være frivillige eller at man ikke vet hvor man tar kontakt. Hun mener at det må snakkes og skrives mer om frivillighet i media, slik at flere får øynene opp for hvilke muligheter som finnes. Både Per og Maria nevner at det er stort behov for flere frivillige i tilknytning til eldre, spesielt eldre på sykehjem. Per har kjennskap til et sykehjem i kommunedelen hvor han bor. Der har de stort behov for frivillige som kan gå på besøk til eldre, som kan ta seg tid til å sitte ned og snakke med dem, i det han opplever er en hektisk hverdag for de ansatte.

Maria har nærmere 30 års erfaring fra arbeid med flyktninger fra arbeidslivet, noe som har vært med på å forme hennes møter med minoriteter som frivillig. Hun er veldig opptatt av viktigheten av å bygge tillit til de menneskene man prøver å hjelpe, og ikke minst at man møter nye mennesker med åpenhet og respekt. Det å være frivillig gir henne mye glede og hun omtaler det å være frivillig som «kremen av den jobben jeg hadde i yrkeslivet». Det hun setter mest pris på som frivillig er det mellommenneskelige arbeidet samt at hun slipper administrative oppgaver som hun hadde da hun var yrkesaktiv. Fokuset hennes som frivillig, handler om relasjonsarbeid. Hun forteller at hun har fått nære relasjoner til mange av de minoritetsspråklige hun har blitt kjent med gjennom sitt frivillige engasjement. Flere av dem hun har kommet i kontakt med opp gjennom årene gjennom sitt frivillige engasjement, omtaler hun nå som gode venner. Kompetansen hennes fremstår som attraktiv. Hun forteller at hun har blitt forespurt om å bistå andre frivillige organisasjoner i deres integreringsarbeid. Noen av oppgavene hun har fått tilbud om, sier hun at minner mer om de oppgavene hun hadde da hun var yrkesaktiv. Denne type oppgaver er hun ikke interessert i å gjøre som frivillig. Nå handler det mer om oppgaver knyttet til å kartlegge behov hos enkeltpersoner, sette dem i kontakt med riktig instans eller organisasjon samt følge opp at de får den hjelpen de trenger.

I motsetning til de informantene som har en rolle som ansatte i feltarbeidet, har Maria og Per en tilnærming til feltet som handler om direkte hjelp og støtte til enkeltpersoner. De er begge aktive i språkgrupper og de bistår enkeltpersoner som trenger hjelp i møte med det offentlige. De uttrykker som nevnt en frustrasjon over det som kan

omtales som hinder eller svakheter i velferdssystemet. Maria er opptatt av at all digitaliseringen og effektiviseringen i velferdssystemene er med på å gjøre det vanskeligere for folk å få den hjelpen de trenger, fordi de ikke behersker språket og systemene. På samme måte som Hildegunn bruker mye tid på å oppklare kulturelle misforståelser som oppstår mellom ansatte og frivillige i organisasjonen hvor hun jobber, bruker Per og Maria mye av sin tid på å være et bindeledd mellom ansatte i offentlige instanser og de minoritetsspråklige. Per bruker også mye tid på å lete etter potensielle arbeidsgivere for å hjelpe minoriteter med dårlig språkkunnskaper inn på arbeidsmarkedet. Når de snakker om holdninger og fremmedfrykt hos nordmenn, så mener Per og Maria at mye holdningsendrende arbeid ligger i det å bli kjent på tvers av kulturer.

4.3 Samfunnsendringer innenfor frivillig sektor, slik informantene opplever det

Informantenes opplevelse av utviklingstrendene i frivillig sektor, stemmer godt over ens med funnene som er dokumentert av Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor i rapporten «Frivillig innsats i Norge 1998-2014» (Folkestad, Christensen, Strømsnes, & Selle, 2015). Rapporten viser at nivået på og omfanget av frivillig innsats i den norske befolkningen er vedvarende høyt, men det skjer endringer i måten folk gjør frivillig arbeid på. Disse endringene handler blant annet om at stadig færre er medlem av den organisasjonen som de gjør frivillig arbeid for, og det er stadig flere som fordeler sitt frivillige arbeid på flere organisasjoner enn tidligere.

Hvorvidt man har barn har blitt en viktigere forklaring på om man gjør frivillig arbeid eller ei. Man ser også en vekst i frivillighet knyttet til hobby, fritid og idrett samt bolig og økonomi. Frivillig-innsats undersøkelsen viser også at frivillige blir i særlig grad motivert til frivillig innsats av å kunne lære noe samt å kunne handle i tråd med egne verdier. I sum kan disse utviklingstrekkene tolkes som en individualisering av frivilligheten, der individuell motivasjon og selvrealisering blir viktigere enn tilhørighet til et organisert kollektiv. Yrkesaktive med høy utdanning deltar i større grad i frivillig arbeid, enn dem med lav eller ingen utdanning, og menn deltar i større grad enn kvinner. Det er tydelige tegn på at svake bånd er viktige i forhold til å bli rekruttert inn i frivillig arbeid, og de som ikke deltar i frivillig arbeid, sier at det er fordi de ikke har blitt spurt (Folkestad et al., 2015).

På spørsmål til informantene om hvilke samfunnsendringer de ser i frivillig sektor, er svarene deres som nevnt relatert til det som kommer frem av frivillig-innsats-rapporten.

Informantene forteller at de frivillige generelt har en løsere tilknytning til de frivillige organisasjonene, det oppleves at det er færre ildsjel-frivillige. Dessuten reiser folk mer og de ønsker å ha en større frihet til å velge aktiviteter, uten å måtte forplikte over lengre tid. Det generelle inntrykket er også at folk bruker mer tid på å dyrke egeninteresser og de som er engasjerte som frivillige gjennom egne barns fritidsaktiviteter, forsvinner når barna slutter. I tillegg ser informantene en endring i befolkningen, hvor økt innvandring gjør at organisasjonene må tilpasse seg til nye behov og nye utfordringer som dukker opp. Det handler både om å tilpasse aktiviteter til befolkningen, nå ut med informasjon, rekruttere deltakere til aktiviteter og rekruttere frivillige til organisasjonenes aktiviteter og tilbud.

Arbeidet som frivillig og ansatt i møte med mennesker med minoritetsbakgrunn, beskrives av informantene som ressurskrevende, både i form av tid og menneskelige ressurser. Av de informantene som har rolle som ansatt i en frivillig organisasjon, nevner to økonomiske ressurser som et kriterium for å i det hele tatt kunne gjennomføre aktiviteter for målgruppen. Det kommer også frem at organisasjonene kunne trenge flere lønnende ressurser for å jobbe opp mot denne målgruppen, nettopp fordi det er så tidkrevende. Informantene med rolle som frivillig forteller at de skulle ønske det var flere som deltok som frivillige, i eksempelvis språkgrupper, fordi de ser at det er et stort behov. Samtidig uttrykker de stor glede ved å delta i det frivillige arbeidet, og de vil gjerne at flere skal få oppleve hvor givende og lærerikt det er å være frivillig.

Organisasjonen Kari representerer, er avhengig av ekstern finansiering for å kunne gjennomføre integreringsaktiviteter i form av turer som de arrangerer. Midlene de søker går til å dekke transport, mat og andre uforutsette utgifter i forbindelse med opplegget. Målet med turene de arrangerer, er å gi målgruppen kjennskap til den norske kulturen til norske tradisjoner, som blant annet innebærer fjelltur. De vil også at minoritetsforeldre skal bli kjent med organisasjonens tilbud, slik at de blir trygge på organisasjonen og lar barna bli med på flere aktiviteter. Kari forteller at hun har brukt mye tid opp gjennom årene på å søke om, og rapportere på, ulike tilskuddsmidler. Hun forteller at det er en viss usikkerhet i planleggingen og rekrutteringen, som følge av at de er avhengig av eksterne midler for å få gjennomført aktiviteten. Deltakerne informeres allerede i rekrutteringsprosessen om at en forutsetning for at de får være med på aktivitet, er at organisasjonen får tilsagn på søknad

om økonomisk støtte. Ved ett tilfelle har planlagt aktivitet blitt avlyst på grunn av avslag på søknad om økonomisk støtte. På spørsmål om hvorfor hun tror hun har fått avslag på søknad, svarer hun at det sannsynligvis var en tilfeldighet. Hun opplever at det er mange andre frivillige organisasjoner som søker om støtte, og at det ikke nødvendigvis handler om at aktiviteten det søkes om ikke anses som viktig.

Hildegunn opplever samfunnsendringene ved at samfunnet har blitt mer flerkulturelt. Hun tror at det er en del nordmenn som har reist en del til andre kulturer, som kanskje har lettere for å engasjere seg og inkludere andre i samfunnet. Men, hun er ikke sikker. Folk hun kjenner, «som ikke er helt norske, eller født norske» som hun sier, de opplever at det er veldig vanskelig å bli integrert blant nordmenn. Kari sier at globalisering fører til at folk flytter til Norge, noe som resulterer i at frivillig sektor må forholde seg til flere kulturer. For Maria handler samfunnsendringene om teknologi. Slik hun ser det, har endringene ført til at samfunnet har blitt mer umenneskelig. Hun forteller at mange flyktninger faller i fra fordi de ikke behersker eller får hjelp til å forstå systemene, og heller ikke teknologien.

Det går fortere og fortere. De skal kunne data og mange faller i fra fordi de ikke får det til og så tør de ikke spørre om hjelp. Saksbehandlere på NAV har liksom ikke alltid god tid. Noen har det, og noen prioriterer det, det ser jeg jo. Jeg har jo vært med flyktninger på NAV-kontorene tusenvis av ganger og den effektiviseringen der er ikke alltid så effektiv fordi du må begynne helt med det grunnleggende; få folk til å stole på deg og på seg selv før de er klar til å åpne sansene og lære noe. Og hvis ikke det blir gjort fordi vi skal være så effektive så kommer vi ingen vei. Det synes jeg er noe vi bør tenke på i alle sammenhenger. Vi blir et robotsamfunn og så er det ikke mer menneske igjen. (Maria)

4.4 Holdninger og verdier

Når vi snakker om holdninger i dagligtale, refererer vi ofte til positive eller negative følelser vi har til noen eller noe. For å kunne studere eller måle holdninger, trenger vi en mer dyptgående definisjon av begrepet. Gordon Allport (1935) definerer holdninger som «a mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individuals' response to all objects and situations with which it is related» (Allport sitert i Bordens & Horowitz, 2001, s. 158). Allports definisjon av begrepet holdninger legger vekt på at holdningene våre utvikles gjennom våre erfaringer. Holdningene

våre påvirker hvordan vi tenker, hva vi føler og hvordan vi oppfører oss i møte med andre mennesker, ting vi observerer og ideer vi støter på (Bordens & Horowitz, 2001, s. 167). Integreringsbarometeret (2018) viser at til tross for at nordmenn generelt har et dystert syn på den nåværende kvaliteten på integreringen, har befolkningen en moderat positivt og optimistisk holdning til innvandring og integrering. Tilsvarende viser rapporten at befolkningens holdninger til innvandrere har blitt mer positive i løpet av de siste tiårene (Brekke & Mohn, 2018).

4.4.1 Informantene om nordmenns holdninger til minoriteter

Maria, som har jobbet i mange år med flyktninger før hun begynte som frivillig, fremhever dette med at nordmenn også har en viktig rolle i forhold til å bidra til god integrering. Det å være med som frivillig kan være med på å bygge ned fordommer og endre holdninger. Hun føler seg sikker på at dersom flere hadde deltatt som frivillige i aktiviteter sammen med minoritetspråklige, ville mange endret sine holdninger overfor innvandrere. Mange av de nordmennene hun møter viser frykt for andre kulturer, de er både redde og usikre på hvordan de skal kommunisere med mennesker fra minoritetsgrupper.

Jeg skjønner jo at det kan virke litt nifst, jeg var jo også ny en gang. Men det som mange norske folk spør: «Hva skal jeg si? Hvordan skal jeg? Hvordan gjør de med ramadan?» De må jo spørre dem! De sitter jo der. De må ikke spørre meg, spør heller dem. De tåler å få direkte spørsmål, vi må bare snakke tydelig og med enkle ord og selvfølgelig på en høflig måte.

(Maria)

Maria sier videre at problematikken ligger like mye hos de norske som er så redde og skeptiske til alt. Hun har selv erfart at nye frivillige har fortalt at de har helt endret sitt syn på minoritetspråklige etter at de ble bedre kjent med dem, gjennom arbeidet som frivillig. Hun poengterer at både minoritets- og majoritetsbefolkningen må lære av hverandre, og at «vi må behandle hverandre som vanlige folk». Per belyser også denne problematikken. Han mener at språklige barrierer og frykt for fremmede er en av grunnene til at innvandrere ikke gis mulighet til praksis i bedrifter. Spesielt peker han på det offentlige som en ubrukt arena når det kommer til å la folk i større grad få arbeidspraksis og språkpraksis. For å lykkes i det

videre arbeidet mener han at politikerne må ta initiativ overfor de kommunale etatene ved å legge til rette for flere arbeidsplasser uten for høye krav til norsk kunnskaper.

Hildegunn nevner også dette med holdninger hos de ansatte i organisasjonen som utfordrende i forhold til sitt arbeid med å inkludere frivillige med minoritetsbakgrunn i organisasjonen. Hun driver bevisst med holdningsendrende arbeid ved å legge til rette for at flere skal møtes på tvers av kultur. For å unngå misforståelser mellom frivillige og ansatte følger hun tett opp i oppstartsfasen. Det at hun har vært tett på, har ført til at flere av kollegaene som i utgangspunktet var veldig negative til å ta inn frivillige med annen kulturell bakgrunn, har blitt veldig positive til å ha frivillige med minoritetsbakgrunn. De ansatte har også blitt positivt overrasket over hvor feil de har tatt i forhold til egne fordommer og holdninger.

Kollegaen min, hun er pensjonert nå da, hun hadde ikke hatt kontakt med noen som var minoritetspråklige. De er jo veldig inkluderende. Mange inviterer oss hjem i forbindelse med ulike høytider og i den forbindelse ble kollegaen min med hjem til noen på eritreisk julefeiring, så ble vi invitert hjem til en cubansk dame, og hun ble så imponert! En helt ny opplevelse som har gjort noe med henne, på en måte endret hennes syn på ikke-norske. Det gjør noe med holdningene i arbeidssituasjonen også, man blir mer imøtekommende, mer positiv og inkluderende. (Hildegunn)

Kari snakker også om å drive med bevisst holdningsendrende arbeid i sine prosjekter med tanke på holdninger hos etnisk norske deltakere. Gjennom arbeidet sitt har hun opplevd at det å ha minoriteter og etnisk norske sammen i en aktivitet skaper positive erfaringer for begge parter. Hun viser til et eksempel hvor tilretteleggingen hun gjorde for å inkludere minoriteter, førte til at majoriteten følte seg ekskludert:

Jeg har vært opptatt av å si til de minoritetsnorske at vi kun serverer halalmat på aktivitetene våre, og det har jo vært veldig bra. Jeg har aldri koblet at det skulle være slik, men plutselig var det en familie som ringte til meg etter et informasjonsmøte der jeg hadde opplyst om dette og jeg fikk da klar beskjed fra denne norske familien at de ikke spiste halalkjøtt. Og da fikk jeg en slik «wow, er det også en mulighet?» Det er jo samme kjøttet, bare at det er slaktet på en annen måte. Så det går jo liksom begge veier. Den familien hadde så godt av å komme på tur. Det endte jo med at de faktisk fikk veldig god kontakt med en av de familiene

som var minoritetsnorske. Jeg tenker de hadde så godt av å se og oppleve de andre som kjøtt og blod, et ansikt og noen vi snakker med og ikke bare «å nei, de er innvandrere, de er ikke norske». Så det å skape de arenaene hvor folk kan møtes, det er viktig. (Kari)

Anna beskriver de frivillige i sine grupper som skeptiske til mennesker med andre kulturer. I deres aktiviteter er det stort sett etnisk norske som er deltakere, og hun opplever at de gjenspeiler den klassiske redselen for det ukjente:

Det blir skummelt med den gjengen som samler seg og som snakker et språk som vi ikke forstår, og da dømmer man fordi man ikke forstår. Arabisk høres aggressivt ut og da tror man med én gang at det er dét det er. Jeg tenker at å få med seg flere i organisasjonen med en annen kulturell bakgrunn kan være med på å gi oss økt forståelse, økt toleranse og økt åpenhet. (Anna)

Hun forteller videre at når de har hatt med seg frivillige med en annen kulturell bakgrunn og en annen kulturell kunnskap, så har kommunikasjonen gått mye bedre i møter mellom etnisk norske og minoritetsspråklige. Hun forteller også at hun må jobbe med intern språkbruk og når de frivillige omtaler etniske minoriteter, må hun ofte be de frivillige reflektere over hvordan de fremlegger informasjon og hva som er relevant informasjon.

4.4.2 Informantene om egne holdninger til minoriteter

Torleif forteller at det å reise ut i verden og jobbe på oppdrag for en frivillig organisasjon, har endret ham som person. Han føler seg mer åpen, inkluderende og aksepterende. Han snakker også om hvor viktig det har vært i hans arbeid å kunne legge til siden noe av det han har vært vant med og det han vokst opp med i Norge. Som han sier:

Jeg har aldri følt at det har vært et problem, tvert imot, jeg synes det har vært veldig spennende å kunne leve i en helt annen verdensdel, en annen kultur med en helt annen oppfatning av hvordan ting skal gjøres. Men det betinger at man er lydhør og at man ikke er bombastisk i sine holdninger. At man har respekt for andre mennesker. (Torleif)

Per forteller også at han har fått et utvidet perspektiv og et nytt verdenssyn. For ham har urettferdigheten kommet mer på dagsordenen og han har derfor også blitt enda mer politisk engasjert. Flere av informantene forteller om ulike historier de har fått fortalt av mennesker som har måttet flykte fra hjemlandet sitt på grunn av krig, politikk og religion. Maria forteller at hun har blitt veldig god venn med flere av de minoritetsspråklige og de møtes fast en gang i måneden som venner, for å lage mat og fortelle hverandre historier:

Det er liv du ikke kan forestille deg, ikke sant. Nå er vi så gode venner at hun vil fortelle alt hele tiden, og det er slike ufattelige historier for oss. Hva mennesker kan ha i sin ryggsekk som er så langt ifra vår. I tillegg lager hun verdens beste mat, hun er fantastisk til å lage mat. Hun betaler ingenting, lager mat av ingenting. Veganer, rett og slett. Ja, fordi det er jo dyrt med kjøtt og fisk. Hun lager de nydeligste retter og så får vi lære av henne. Det er hun som lager mat hver gang, og det kan hun. Hun er ikke så flink til å snakke, lese og slikt. Men, du vet, det er så fantastisk å være hennes venn. Jeg synes så synd på dem som ikke har slike møter. (Maria)

Informantene forteller at det å forstå de ulike menneskene og få innblikk i de ulike kulturene har tatt lang tid fordi både kulturer og mennesker i de ulike kulturene er forskjellige. Møter med ulike mennesker fører til at man stadig lærer nye ting, og informantene forteller at de har fått nytt verdenssyn etter hvert som de har blitt bedre kjent med ulike kulturer.

Informantene uttrykker at de har økt sin forståelse for hvordan det norske velferdssystemet fungerer, og de har fått en bedre forståelse av hvilke utfordringer man kan støte på som etnisk minoritet i møte med det offentlige tjenestetilbudet.

I organisasjonen hvor Per er frivillig, kommer de ofte i kontakt med mennesker som har måttet rømme landene sine på grunn av fattigdom og religion. Per sier selv at det å bli kjent med alle disse menneskene og deres kultur, har gitt ham et utvidet perspektiv på så mye som han ikke har tenkt over tidligere og som han har tatt for gitt. Foruten at han har fått et nytt syn på den norske velferdsstaten, har han fått en forståelse av hvor viktig det er med ærlige og pålitelige politikere. Han opplever at det er stor urettferdighet i verden og møter med minoritetsspråklige har også ført til at han har engasjert seg i politikken «for å være en liten stemme i å utjevne forskjeller».

4.4.3 Oppsummering holdninger

Informantene viser tydelig at de ser at både egne og andres holdninger til minoriteter endrer seg til det mer positive gjennom møter på tvers av kulturer. Det å få kjennskap til hverandre gjør at det ukjente blir kjent og man reduserer frykt og utrygghet. Informantene jobber veldig bevisst med holdningsendring både hos andre frivillige og kolleger, og de presenterer tydelige resultater av det holdningsarbeidet de driver med.

4.5 Interkulturell kommunikasjon

Hylland Eriksen (2001a, s. 60) definerer kultur som det som gjør kommunikasjon mulig. Dette innebærer de tankemønstre, vaner og erfaringer som menneskene har felles og som gjør at vi forstår hverandre. Dahl (2013) legger hovedvekt på det han kaller det beskrivende kulturbegrepet og det dynamiske kulturbegrepet. Den beskrivende kulturforståelsen legger vekt på at kultur er historisk forankret, og at det er noe vi lærer i et samfunn. Det vi har lært utgjør «kulturelle koder i bakhodet», disse danner fortolkningsrammer som igjen bidrar til at vi handler slik vi gjør. Det dynamiske kulturbegrepet handler om at kultur ikke er noe menneskene har, men noe de gjør i møte med hverandre (Dahl, 2013).

Den uformelle samtalen er vår viktigste kommunikasjonsform. Muntlig norsk er en kombinasjon av verbalspråk, stemmebruk og kroppsbruk. De ikke-verbale elementene i muntlig språkbruk, betyr mye for hvordan en mottaker oppfatter det som blir sagt (Dahl, 2013, s. 134–135). Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022 (Kunnskapsdepartementet, 2018) legger vekt på at det er en forutsetning for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv, samt den enkeltes frihet og selvstendighet, at alle som bor i Norge må kunne snakke og forstå norsk. Brochmann II-utvalget peker på kvaliteten på norskopplæringen i sin utredning om langsiktige konsekvenser av høy innvandring, og mange som deltar i norskopplæring oppnår ikke norskferdigheter som anses som et minimumskrav blant et økende antall arbeidsgivere

Kommunikasjon handler ikke utelukkende om at en innvandrer lærer seg språket i det nye landet han eller hun kommer til. Dahl (2013, s. 85) definerer interkulturell kommunikasjon som «en prosess som innebærer utveksling og fortolkning av tegn og meldinger mellom mennesker som representerer ulike kulturelle fellesskap som er så forskjellige at deres tilskrivning av mening påvirkes». Med andre ord handler kommunikasjonen om mye mer enn bare å lære seg språket.

4.5.1 Informantenes interkulturelle kompetanse

Informantene uttrykker at det å arbeide med kommunikasjon er en stor del av deres arbeid. Kari mener at «alt handler om kommunikasjon og om å komme i kontakt med hverandre». Gjennom møter med etniske minoriteter har hun sett verdien av arbeidet hun gjør, både for målgruppen, men også for deltakere fra majoriteten. Dette har ført til at hun har kunnet spisse tilbudet, og hun har fått forståelse for hva som har vært barriere for deltakelse. Videre har hun lyktes bedre med rekruttering og hun har endret sammensetning på gruppen med deltakere, fordi hun så at det var viktig med blanding av majoritets- og minoritetskultur, slik at de kunne lære av hverandre. Kari forteller også at hun syntes det var utfordrende å komme i kontakt med målgruppen da hun først startet med rekruttering av etniske minoriteter til aktivitet i organisasjonen. Læringskurven hennes har vært bratt. Hun sier selv at det er takket være samarbeid med miljøterapeut på skole, familiekontakt i NAV og nettverk etablert av kommunen, at hun har kommet i kontakt med etniske minoriteter. Men det var først da hun kom i dialog med en integrert tyrkisk kvinne, at hun forstod hvordan de kulturelle forskjellene var til hinder for deltakelse.

Informantene har tidligere sagt noe om hvordan de har økt sin forståelse for andre kulturer. Per fremhever her sin kompetanse i spesialpedagogikk fra arbeidslivet, som en viktig faktor for at han har lyktes i å kommunisere med mennesker med en annen kulturell bakgrunn:

Jeg ser at det å være frivillig inn mot så mange forskjellige kulturer og så mange forskjellige behov, det krever at man som frivillig har litt bakgrunn også. Det er ikke bare-bare å komme inn og være til disposisjon, du må liksom ha litt kunnskap om det ene og det andre. Jeg har spesialpedagogikk i tillegg og det har hjulpet meg veldig, ikke minst i undervisning, men også i omgang med mennesker. Spesialpedagogikk har mye godt i seg som er viktig i kommunikasjon med mennesker, og det har vært en styrke for meg. (Per)

Maria omtaler, som nevnt, jobben som frivillig som «kremen av den jobben hun hadde i flyktningseksjonen». Det å ikke ha noe tidspress, ingen rapporteringsplikt, ingen tunge saker å følge opp eller sende videre, men kun være til stede i møtet med mennesker, er noe hun verdsetter som frivillig. Hennes 28 år i arbeidslivet med mye erfaring fra hjemmebesøk og tett oppfølging av flyktninger, har bidratt til at hun i stor grad har lyktes med å bygge tillit og

gode relasjoner til menneskene hun nå møter i det frivillige arbeidet. Hun vektlegger også at respekt og medmenneskelighet er viktige elementer for å lykkes i arbeidet med å bygge relasjoner og etablere tillit hos målgruppen.

Informantene viser at de har en forståelse av kulturelle forskjeller på ulike måter. Blant annet forteller Per om en kjennskap til ulik oppdragelseskultur med tanke på bruk av avstraffelse i form av slag, at det gjerne er mer vanlig i andre kulturer, men ikke tillatt i Norge. Hildegunn forteller at det i noen kulturer er uhøflig å si at man ikke forstår, og at man derfor bare svarer «ja» hvis man blir bedt om å gjøre noe. Dette fører til frustrasjon i møte med norske ansatte, fordi arbeidsoppgavene ikke blir utført. Hun kan også fortelle om hvor befriende det er for henne å ha venner fra andre kulturer som ikke er like styrt av tid og punktlighet som nordmenn vanligvis er. Torleif forteller om hvordan han har opplevd at man i andre kulturer i større grad tar vare på hverandre, hvordan folk bor i et lite hus for å sove, mens de lever livet sitt utenfor husets fire vegger sammen med andre folk. Anna viser sin kompetanse gjennom å reflektere rundt egen kultursensitivitet. Hun er opptatt av å vise respekt og opptatt av at de frivillige hun har ansvar for, skal være respektfulle når de omtaler mennesker med minoritetsbakgrunn. I møte med andre kulturer opplever hun at det kan være utfordrende å ivareta organisasjonens grunnleggende prinsipper fordi hun ikke har nok kunnskap og erfaring til å forutse hvilke problemer som kan oppstå. Ønsket hennes om at aktiviteten hun driver skal gjenspeile et kulturelt mangfold, blir vanskelig å etterfølge når hun ikke har nok erfaring fra det å jobbe med mennesker med annen kulturell bakgrunn.

4.6 Kultur og bruk av kulturbegrepet

Det norske samfunn betegnes i dag som flerkulturelt. Betegnelsen brukes av politikere, byråkrater, i media og i norsk dagligtale. Hylland Eriksen (2001b, s. 31) har et kritisk blikk på ordet «flerkulturell». Ifølge ham er dett ordet med på å opprettholde ideen om at det går skarpe kulturelle grenser mellom nordmenn og minoriteter, som om hver av gruppene har sin egen, isolerte kultur. Videre påpeker han at i mange sammenhenger kan forskjellen mellom nordmenn være vel så dramatisk som forskjellen mellom nordmenn og innvandrere. I stedet for at vi tenker på Norge som et lappeteppe av «kulturer», bør vi derfor se på det som et land preget av mangfold og kulturell dynamikk. Dahl (2013) påpeker at når man

bruker uttrykket flerkulturell, er det viktig å ha klart for seg om man har en beskrivende eller en dynamisk forståelse av hva vi mener med flerkulturelle samfunn.

Begreper brukt om minoriteter har siden innvandringen til Norge startet, vært i endring i tråd med innvandringen. Sørheim (2001) påpeker at det er nødvendig med økt bevisstgjøring av hvordan og hvorfor en setter merkelapper på folk og generaliserer, og man må være bevisst hvilke konsekvenser dette kan få i praksis, for å forstå det samfunnet vi er en del av:

Når vanskeligheter oppstår i møte mellom synlige innvandrere og deres etterkommere og etnisk norske, blir problemene fortsatt i det tredje årtusen i stor grad forklart med de «fremmedes» kultur. Både i begrepsbruken og dets meningsinnhold og det å gjøre «kultur» til hovedforklaringer er nok mer med på å skape avstand og sementere stereotype holdninger enn det er med på å fremme gjensidig forståelse og konstruktiv samhandling i et multietnisk samfunn. For å forstå det samfunnet vi er en del av er det nødvendig med en økt bevisstgjøring om hvordan og hvorfor en setter merkelapper på folk og generaliserer, og hvilke konsekvenser dette kan få i praksis. (Sørheim, 2001, s. 189)

4.6.1 «Othering» eller «annengjøring»

Møtet med andre språk, andre tradisjoner og skikker, skaper et behov for å vite hvem vi selv er, og hvem de andre er. En gruppes identitet er ikke avhengig av en objektiv essens som kan identifiseres, men at en gruppe danner seg et bilde av hvem «vi» er, sammenlignet med «dem» (Dahl 2013:47). En interessant observasjon i feltarbeidet er knyttet til nettopp dette med skillet mellom hvem «vi» er og hvem «de andre» er. Med unntak av to informanter som bruker betegnelsen «flerkulturelle», bruker alle informantene ulike betegnelser når de omtaler og refererer til, minoritetsbefolkningen. Ifølge de Buitrago (2012), differensierer man seg selv fra «de andre» for å kunne definere og forstå hvem man selv er, og hvem «de andre» er.

Kulturkompetanse dreier seg om å oppøve en begrepsbevissthet. Det innebærer at vi har en bevissthet om hvordan vi benytter begreper, når vi bruker dem, hvorfor og ikke minst om hvem. Thorbjørnsrud (2019) bruker begrepet *innvandrere* for å vise dette når hun henviser til hvordan meningsinnholdet i begrepet innvandrere har endret seg radikalt. Statistisk sentralbyrå (2019) bruker betegnelsen innvandrere om en person som har

innvandret. De skiller videre mellom de som har innvandret, og deres barn, som betegnes som norskfødte med innvandrerforeldre. Problemene oppstår, slik Thorbjørnsrud viser til, når man i mange offentlige debatter kategoriserer denne neste norskfødte generasjonen som «andre-generasjons-innvandrere». Begrepet tredje-generasjons-innvandrere, som hyppig brukes, betegner da personer som har besteforeldre som har innvandret til Norge. Når innvandring diskuteres, skilles det sjeldent mellom de som selv har innvandret, og de som er deres etterkommere, og de blir alt for ofte definert som en gruppe. Ved at man kontinuerlig utvider definisjonen av en innvandrer, reproduseres et skille mellom dem som hører til, og dem som ikke egentlig hører til (Thorbjørnsrud, 2019, s. 216–217).

Som vist i avsnittet over, er begrepsbruken til informantene ulik. Hildegunn bruker omtalen «folk som ikke er helt norske», eller «som ikke er født norske». Hun bruker også betegnelsene «tverrkulturell bakgrunn», «fremmedkultur» og «flerkulturelle». Betegnelsen «tverrkulturell» bruker hun om seg selv som en betegnelse på at hun har etnisk norsk bakgrunn, men hun har hatt oppveksten sin i et annet land og i en annen kultur. Begrepene som brukes av de øvrige informantene er «minoritetsnorske», «innvandrere», «mennesker med tverrkulturell bakgrunn», «nye borgere», «utlendinger/utenlandske folk» og «fremmedkultur». Anna er den eneste av informantene som er usikker på hvilket ord hun skal bruke. Hun reflekterer et par ganger gjennom intervjuet rundt nettopp dette, og sier klart ut at hun «ikke vet hvilket ord som brukes nå». Som nevnt er hun også den av informantene som uttrykker at hun føler hun mangler kompetanse i det å arbeide med andre kulturer.

4.6.2 Gir ulike definisjoner ulikt resultat?

Språket vårt er i stadig endring. Hvordan vi omtaler mennesker kan oppfattes på ulikt vis, avhengig av situasjon, hvem som omtaler og hva saken handler om. Ordets betydning og verdi vil også endre seg over tid. Ord som har vært akseptert tidligere vil kunne endre verdi og gå fra å ha en nøytral klang, til å bli negativt ladet. Statens fagorgan i språkspørsmål, Språkrådet, følger opp den norske språkpolitikken på oppdrag fra kulturdepartementet (Språkrådet, u.å.). Ofte er begrepsbruk med på å fokusere på forskjellighet og manglende tilhørighet. NRKs flerkulturelle ordliste (2014) har til hensikt å sette fokus på hvilke ord man bør bruke i hvilken forbindelse når det er relevant å omtale mennesker med annen etnisk

opprinnelse. Begrepene som i feltarbeidet er brukt av informantene er begreper som er omtalt i NRKs flerkulturelle ordliste. Noen av begrepene frarådes man å bruke, på bakgrunn av hva ordet refererer til. «Fremmedkulturell» er et begrep man frarådes å bruke, fordi det er med på å skape distanse eller ekskludere. Tilsvarende er «innvandrer» og «utlending» begreper, som ifølge NRK, må brukes med forsiktighet (NRK, Norsk rikskringkasting AS, 2014). Begrepene vi bruker i dagligtalen, bærer som oftest med seg ulike assosiasjoner. Intensjonen bak begrepsbruken er ikke alltid i tråd med meningsinnholdet, noe som kan føre til mistolkning.

4.7 Relasjonskompetanse

Den enkeltes relasjonskompetanse utvikles i møte med andre og vi forstår alltid noe i forhold til noe annet, på samme måte som vi forstår oss selv i forhold til andre. Å møte «den andre» på en slik måte at personen føler seg fri, umiddelbar og spontan, er utgangspunkt for alt profesjonelt relasjonsarbeid. Det handler om å ha et åpent blikk, samtidig som man har kjennskap til hvordan egne erfaringer, kunnskaper og verdier påvirker denne åpenheten (Aubert & Bakke, 2018, s. 30). Kompetanse i relasjoner handler om hvem du er som mennesker og hvordan du fremstår i møtet med den andre. Samtidig er kompetansen man utvikler i møte med andre, personlig, og kan ikke overføres til andre. Anerkjennelse, selvrefleksjon og selvavgrensing knyttes til grunnleggende holdninger og verdier i profesjonelt arbeid. Det dreier seg om tillit, åpenhet, barmhjertighet og håp (Aubert & Bakke, 2018, s. 33–34).

4.7.1 Informantenes relasjonskompetanse

Informantene snakker mye om hva de opplever i møtet med andre mennesker i kraft av å være frivillige eller ansatte, og de viser stor evne til å danne relasjoner til andre mennesker i jobben de gjør. Spurkeland (2017, s. 215) definerer relasjonskompetanse som «de ferdigheter, evner og holdninger som et menneske trenger for å etablere, utvikle, vedlikeholde og reparere kontakten med andre mennesker». Han anser relasjonskompetansen som kjernen i all vår sosiale aktivitet og det mest fundamentale i hele vår mellommenneskelige tilstedeværelse.

Vi møter mennesker med den vi er. I hvor stor grad vi viser hele oss i møtet, er avhengig av kontekst, hvem vi møter og hva målet for møtet er. Vi har mange tilfeldige møter i løpet av en dag. Sosiologen Erving Goffman (1959) omtaler mange av disse møtene som «dannet uoppmerksomhet». Goffman bruker et hverdagslig eksempel til å illustrere fenomenet med to mennesker som nærmer hverandre og passerer hverandre på gata. Ifølge Goffman skjer det noe i et slikt møte som krever både kompleks og dyktig opptreden av disse menneskene og som han kaller «nedblending av lysene». I det de to menneskene nærmer seg hverandre, farer de raskt over hverandres ansikter med øynene, og ser vekk i det de passerer. Det er dette Goffman kaller en gjensidig «nedblending av lysene»:

Det flyktige blikket uttrykker en anerkjennelse av den andre som aktør og potensielt bekjentskap. Ved å holde den andres blikk kun et kort øyeblikk og se fram for seg idet de passerer hverandre, kobler de denne anerkjennelsen med en implisitt forsikring om at de ikke har uvennlige hensikter. (Goffman sitert i Giddens, 1997, s. 63)

Torleif mener at denne «høflige tilbakeholdenheten» også kan være en form for frivillighet, som vi glemmer litt ut i det daglige. For ham handler frivillighet ikke bare om den organiserte aktiviteten som frivillige organisasjoner står for. Frivilligheten handler også om det den enkelte gjør i hverdagen, noe så enkelt som å si «hei» eller vise interesse. Det handler om å se enkeltmennesker, ta ansvar og åpne opp hjemmene sine for andre. Han tror nærheten til menneskene er tettere på landsbygda enn i storbyene. Det baserer han på egne erfaringer fra sin oppvekst på landsbygda. Tilsvarende har han opplevd fra de landene han har vært i, at nærhetene mellom menneskene er større:

Et eksempel er da tsunamien skjedde 2.juledag i 2004 og organisasjonen åpnet dørene for at alle som var berørt av denne katastrofen kunne komme sammen med likesinnede. Og mange kom. Fra både Thailand, Indonesia og Sri Lanka. Den ene dagen kom ordføreren opp, og han var veldig imponert over hvor mange som kom og han syntes dette var viktig. Så sier han til meg: «Hvis dere har behov for noen, en psykolog eller psykiater eller noen andre profesjonelle her, så må du si ifra så skal dere få det». Da svarte jeg ham: «Se på disse. Føler du at de bare sitter og venter på at det skal komme inn en profesjonell her? Se hvordan de sitter og snakker sammen. Se hvordan de tar vare på hverandre. Så takk for tilbudet, men jeg tror ikke vi har behov for det». Det er det kulturelle. Folk bor i et hus for å sove et sted, men

det er ikke der de er mesteparten av livet sitt. De er ute blant folk og omgås, ikke bare med naboen, men med andre folk. De er vant til det. Det er en del av kulturen deres å være åpen og å ta vare på hverandre. Det var det vi så da ordføreren kom og den inkluderende holdningen der, er noe jeg håper vi i frivilligheten kan lære noe av. (Torleif)

Informantene er tydelige på at det å få kjennskap til og forståelse for ulike mennesker fra ulike kulturer er tidkrevende. De mener også at kulturforståelse er essensielt for å lykkes med integreringsarbeidet. Kari forteller at hun har brukt mange år på å finne ut av de kulturelle kodene:

Jeg tenker at når det har krevd så mye, så mye har vært vanskelig for meg i forhold til å tilegne seg disse kunnskapene, forstå disse menneskene, vite hva det er. Da er det ikke rart resten av Norge har problemer med å sette seg inn i deres tankegang. For du må jo få innsikt i hele kulturen til de forskjellige. (Kari)

Maria sine erfaringer fra yrkeslivet fremstår som grunnleggende for arbeidet hun driver som frivillig. Hun bygger sitt relasjonsarbeid på tidligere erfaringer hvor hun har sett at det har vært viktig å ha god tid, bygge tillit og skape en kontakt som gjør at man kan se om noen har det vondt eller føler seg lite vel og utilpass. For henne handler relasjonsarbeidet om å få folk til å få frem menneskeverdet og stoltheten hos den enkelte. Hun forteller at da hun var yrkesaktiv brukte de mye tid på tillitsskapende arbeid, de tok seg tid til å sitte ned hjemme hos flyktninger og bli kjent. På spørsmål om hva hun vil trekke frem som de viktigste tingene hun har lært fra arbeidet med å være frivillig, fremhever hun det å drive tillitsskapende arbeid og hun trekker frem «det å være personlig og ikke være så profesjonell som et robotmenneske». Hun sier det er viktig å vise interesse for kulturen og landet til den enkelte og ikke minst få dem til å løfte blikket og tro på seg selv i større grad enn det de gjerne har gjort.

4.8 Integrering

Integrering innebærer, ifølge Hylland Eriksen, at minoritetene får anledning til å delta som fullverdige samfunnsmedlemmer, uten å tvinges til fullstendig assimilasjon. Dette innebærer at de behandles likt med flertallet av rettsvesenet, i utdanningsvesenet og på

arbeidsmarkedet, men at de selv får avgjøre om de for eksempel ønsker å beholde sitt morsmål, sin religion, skikker og tradisjoner, som ikke er i strid med storsamfunnets verdier (Eriksen, 2001b, s. 26).

Innvandring og integrering er høyt prioritert politisk, både på kommunalt og statlig nivå. Regjeringens integreringsstrategi for 2019-2022, «Integrering gjennom kunnskap», (Kunnskapsdepartementet, 2018) har som formål at innvandrere i større grad skal delta i arbeids- og samfunnsliv. Strategien har fire innsatsområder: Utdanning og kvalifisering, arbeid, hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv. Jeg vil her gå nærmere inn på innsatsområdet som omhandler hverdagsintegrering, da dette er mest aktuelt i forbindelse med dette feltarbeidet. Målet med hverdagsintegrering er at innvandrere skal oppleve økt tilhørighet og deltakelse i samfunnslivet.

Hverdagsintegrering skjer der folk møtes i små og store fellesskap, på formelle og uformelle arenaer som på arbeidsplassen, i barnehage og skole, i bo- og nærmiljø, i kulturlivet og gjennom engasjement i frivillige organisasjoner og andre deler av sivilsamfunnet. Med økt digitalisering er også sosiale medier viktige virtuelle møteplasser, særlig for barn og unge. Hverdagsintegrering krever først og fremst innsats fra den enkelte innvandrer, men også at innvandrere møtes med åpenhet og gis mulighet for deltakelse. Hverdagsintegrering handler derfor også om levekår, og om samfunnets vilje og evne til å inkludere innvandrere i formelle og uformelle fellesskap. (Kunnskapsdepartementet, 2018, s. 43)

For å forstå befolkningens holdninger til innvandring og integrering kan vi bruke IMDIs integreringsbarometer (Brekke & Mohn, 2018). Hovedfunn fra integreringsbarometeret fra 2018 viser at det er flere som mener innvandring er bra for Norge, enn dem som mener det er dårlig. Befolkningen er likevel skeptiske til hvordan det går med integreringen. Et mindretall er enige i at innvandringen er en trussel mot velferdsstaten (47%), norske verdier (45%), arbeidsplasser (35%) eller samholdet i det norske samfunnet (41%). Oppfatningen om at innvandringen er en trussel mot velferdsstaten har økt i alle tre målinger siden 2012.

Norskopplæringen for voksne blir ofte fremhevet som en flaskehals i integreringsprosessen. Personer med dårlige norskkunnskaper kan i liten grad nyttiggjøre seg tilbudene i Arbeids- og velferdsetaten. Flere utredninger har påpekt at norskopplæringen bør bli mer tilpasset og at

man i større grad bør tilby språkopplæring knyttet til arbeid og i sammenheng med ordinær utdanning. (NOU 2017:2, s. 22)

4.8.1 Informantene om integrering

Språk nevnes av informantene som en nøkkel til integrering og to av informantene er som nevnt, selv aktive som frivillige i språkgrupper. I forhold til arbeidet med språkopplæring og språkgrupper, sier informantene at de er veldig takknemlige for alle de frivillige som er aktive, men at de skulle ønske flere norskspråklige ville delta. Per savner også bedre tilrettelegging i arbeidslivet. Han skulle ønske at flere bedrifter ville vise større fleksibilitet og kreativitet, slik at enda flere kunne fått arbeidstrening og språkpraksis gjennom jobb. Maria påpeker at det sannsynligvis vil være noen som aldri lærer seg norsk flytende, fordi de kom til Norge da de var godt voksne. Hun mener at det vil være like viktig å gi dem en arena hvor de kan lære nok til å klare seg i det daglige og det å sørge for at de har et godt nettverk rundt seg.

Informantene forteller at alle de minoritetsspråklige de har møtt, har uttrykt et ønske om å få seg jobb og ta utdanning, men de forteller også at de opplever at det er vanskelig for minoriteter å oppnå ønsket sitt. Maria har inntrykk av at folk flest mener at innvandrere ikke ønsker å få seg verken jobb eller utdanning. Utfordringen for flere minoritetsspråklige er, som informantene uttrykker det, at det er vanskelig for dem å få seg en jobb. Per forteller at de frivillige i organisasjonen hans bruker mye tid på å hjelpe minoriteter med å kartlegge sin kompetanse og ikke minst bistår de med å komme i kontakt med potensielle arbeidsgivere.

Mange minoriteter støter på utfordringer i møte med arbeidsmarkedet fordi de har for dårlige norsk kunnskaper. Per er frustrert over at mange bedrifter ikke ser flere muligheter når det er snakk om å legge til rette for at flere kan få seg en jobb eller språkpraksis. Han mener at den beste måten å lære seg språket på, er gjennom arbeid og ikke nødvendigvis ved å sitte på skolebenken. Han opplever at det å få delta i arbeidslivet, gjerne ved å gjøre praktisk arbeid i starten som en del av et fellesskap, kan bidra til at mange raskere lærer seg språket samtidig som de bygger en relasjon til en fremtidig arbeidsgiver. Som eksempel på dette forteller Per om en øst-europeisk kvinne som tok kontakt med organisasjonen. Kvinnen hadde sykepleierutdanning fra hjemlandet, men hun hadde store vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet på grunn av dårlige norskkunnskaper. Per

klarte å skaffe kvinnen praksis ved en institusjon og gjennom denne muligheten fikk hun muligheten til å praktisere norsk. Dette arbeidet bidro til at hun fikk bygget seg nettverk og ikke minst vist sin kompetanse. Resultatet ble at kvinnen fikk fast jobb ved institusjonen etter endt praksisperiode.

Som en viktig del av integreringen nevnes det å kunne norsk språk som den viktigste faktoren, av samtlige informanter. Maria bruker betegnelsen «språk er alfa og omega». Det å lære seg språket omtales som svært utfordrende. Mange trenger mye oppfølging og en arena hvor det er naturlig å praktisere språket. Videre nevner informantene at det er nødvendig at man får kjennskap til norsk kultur og at man deltar aktivt i sivilsamfunnet. Maria nevner også viktigheten av at man ikke skal drive med assimilering og at man ikke skal ta fra folk den delen av kulturen som de kommer fra. I mange kulturer er det vanlig at barna bor hjemme med foreldrene, og de hjelper dem når de blir eldre og syke. I et individualistisk perspektiv som man har i Norge, vil man tenke at det er synd på de voksne barna som må bruke så mye tid på de gamle foreldrene sine, ifølge Maria. Hun mener at nordmenn i slike situasjoner må akseptere at det ikke er opp til dem å avgjøre hva som er feil eller riktig å gjøre. Maria og Per forteller at de som frivillige har vært med mange minoritetsspråklige i møter med det offentlige tjenestetilbudet, med den hensikt å være et talerør mellom den offentlig ansatte og den minoritetsspråklige. Som Maria sier: «Jeg har vært med flyktninger på NAV-kontorene tusen ganger». Per forteller også om møter med NAV, barnevern, barnehage, kommunepolitikere og UDI. Han uttrykker stor frustrasjon over det han betegner som små hindringer som gjør det vanskelig for minoriteter å komme seg videre og ut i jobb. Eksempelvis nevner han utgifter til eksamen i norsk språk som er et viktig dokument i forbindelse med å kunne søke seg jobb. Per forteller at mange har vanskelig for å betale kursavgifter, bøker og eksamensavgift, noe som fører til at mange ikke får deltatt på kurs eller får avlagt eksamen.

Vi har hatt tilfeller med deltakere på norskkurset som skal opp til eksamen og så koster det 1600 kr for å ta eksamen. Jeg underviser nå i B1 som er det språknivået du må ha for å komme inn i jobb i offentlig sektor, i helsevesenet. Vi driller dem og løfter dem så mye som mulig og nå sist, da de skulle opp til eksamen, var det tre stykker som ikke hadde penger til å betale eksamensavgiften. Da gikk jeg til rådmannen og spurte om ikke det var mulig for disse å slippe å betale avgift. For skal du komme ut i jobb, og helsesektoren skriker jo etter

arbeidskraft og mange av disse kan jo gjøre en kjempejobb, og så skal det stå på at du ikke har en eksamen. Nei, da fikk jeg beskjed av rådmannen at de måtte finne en ordning med NAV i så fall. Men mange av disse har jo ingen relasjoner til NAV. Så nå har vi tatt det opp i organisasjonen og bestemt at vi betaler avgiften for dem som har det vanskelig. 1600 kr for en eksamensavgift er mye penger for de som ikke har penger, og for kommunen så er det ingenting. Så det å prøve å finne ordninger der vi kan bidra og få kommunen med på å betale sånne små beløp for å få dem opp og gjennom en eksamen, slik at de har formell kompetanse og så få dem ut i jobb. Det er jo det det handler om. Det er jo litt stressende at de skal slite med sånne små bagateller, tenker jeg. Det er så mye snakk om frivillighet og folk gir så mye av frivilligheten sin og så må vi betale for dem i tillegg. Da er det noe i systemet som ikke virker. (Per)

5.0 Analyse

Når jeg nå skal samle trådene og analysere den informasjonen som har kommet frem, vil jeg fokusere på det som jeg anser som mine hovedfunn med utgangspunkt i interkulturell kompetanse og integrering, sett i lys av sosial kapital. Innenfor interkulturell kompetanse vil jeg se nærmere på funn som omhandler holdninger, kunnskap, forståelse og interkulturell kommunikasjon. Hovedpoenget blir å belyse problemstillingen ved hjelp av funnene. Jeg vil avslutningsvis gi en oppsummering og en konklusjon av de viktigste funnene. Jeg har i foregående kapittel presentert en beskrivelse av *hvordan ansatte og frivillige i frivillig sektor jobber med integrering og inkludering av etniske minoriteter*. Den analytiske tilnærmingen jeg skal gjøre nå, vil ha fokus på *hvilke holdninger frivillige og ansatte har fått til etniske minoriteter gjennom arbeidet sitt, og hvordan de reflekterer over egne og andres holdninger*.

5.1 Holdninger og forståelse

Bakgrunnen og erfaringene til informantene er ulik og unik. De to informantene med rolle som frivillig i feltarbeidet har erfaring fra arbeidslivet som har vært relevant for deres opparbeidelse av interkulturell kompetanse. Felles for dem er at deres erfaringer og møter med andre kulturer, har bidratt til å gi dem et reflektert syn på egne holdninger.

Holdningene deres til minoriteter har forandret seg gjennom møter, over tid. Dette kommer godt til uttrykk når informantene snakker om hvordan de oppfatter at andre snakker om minoriteter.

Informantene opplever at mange nordmenn har mangel på forståelse for andre kulturer, og de har inntrykk av at mange frykter det ukjente som disse nye kulturene representerer. Maria sier at hun kan forstå at andre er redde fordi hun selv har vært ny en gang. Sett i lys av Gadamer's hermeneutisk sirkel har informantene oppnådd ny forståelse gjennom å få bekreftet eller avkreftet sine fordommer i møte med andre kulturer. Gadamer minner oss om at ved at vi er bevisste våre fordommer, kan vi i større grad lykkes med å oppnå forståelse (Drønen, 2011). Informantene ser ut til å ha en viktig funksjon som «kulturtolk» mellom andre nordmenn og etniske minoriteter. I møter med kolleger bruker informantene som har en ansattrolle, mye tid på å forhindre og ikke minst oppklare kulturelle og språklige misforståelser. De jobber også med holdningsendrende arbeid i egne

organisasjoner, ved å sørge for at andre ansatte og frivillige møtes på tvers av kulturer med den hensikt at de skal bli bedre kjent. Denne bevisstheten rundt holdningsendrende arbeid viser at informantene har en forståelse for hva mangel på kjennskap fører til. Informantenes positive syn på etniske minoriteter er sentral i deres beskrivelse av eget arbeid. De uttrykker stor interesse for å få vite mer om andre kulturer, og de gjør sammenligninger mellom norsk kultur og andre kulturer. Denne sammenligningen og bevisstheten rundt forskjelligheter kan tolkes som en form for «annengjøring» eller «othering». Kultur oppfattes ofte som noe som De Andre har, hvor man fokuserer på det som er annerledes enn det man har selv. Med andre ord har man ett kulturbegrep for Oss og ett for Dem (Vike, 2001, s. 138).

Informantene viser at de er klar over at det er en kulturell forskjell mellom dem og etniske minoriteter, men at de samtidig er interessert i å lære mer. Per sier også noe om at det ikke bare er forskjellige kulturer man skal lære seg å kjenne, men at menneskene fra de ulike kulturene også er forskjellige. Her fremstår relasjonskompetansen til informantene som grunnleggende. Det at de selv er åpne og imøtekommende, skaper en trygg arena for andre mennesker og det mellommenneskelige er en viktig grunnstein i arbeidet. Den forståelsen man har tatt med seg fra et møte, vil slikt sett bringe med seg ny forståelse i et nytt møte.

Informantene har mye kunnskap om andre kulturer, men det er også stereotypier å spore i deres utsagn. Stereotypier defineres som nevnt, som kategorisering av mennesker eller grupper av mennesker som har fellestrekk. Bruk av stereotypier kan være både nyttig og nødvendig i hverdagen, men vi har også eksempler på at stereotypier får en negativ klang (Dahl, 2013, s. 66). Som vist over bruker informantene ulike betegnelser for gruppen etniske minoriteter, alt fra betegnelser som i henhold til retningsgivende dokumenter ikke bør brukes, til betegnelser som bør brukes med forsiktighet og betegnelser som man trygt kan bruke. Med tanke på relasjonene informantene har til mennesker med annen etnisk bakgrunn, anser jeg ikke begrepsbruken for å være bevisst negativ i de tilfellene det brukes betegnelser som ikke anbefales. Jeg tror derimot at en de raske endringene i begrepsbruk de siste årene, blant annet presentert gjennom media, har bidratt til å gjøre begrepsbruken mer utfordrende. Anna understreker dette flere ganger i intervjuet når hun viser usikkerhet rundt hvilken betegnelse man kan bruke nå for å omtale etniske minoriteter. Dette kan tyde på at vi trenger en bevisstgjøring av begrepsbruk for å unngå feilbruk.

Eksempler på stereotypier dukket opp i feltarbeidet i informantenes beskrivelse av sitt arbeid med etniske minoriteter og da de reflekterte over ulike utfordringer de støtte på i

arbeidet. Barneoppdragelse og fysisk avstraffelse av barn, er et eksempel som nevnes av Per hvor han viser til at «det i andre kulturer er vanlig med fysisk avstraffelse av barn, mens det i Norge er noe vi ikke liker lenger». Maria sier at mange utenlandske har en kultur der de inviterer alle de kjenner eller nettopp har møtt, rett inn på mat. Dette støtter også Torleif opp om. I møte med den norske kulturen mener de at nordmenn har noe å lære av denne åpenheten. Samtidig sier denne stereotypien at alle med utenlandsk opprinnelse er veldig åpne og imøtekommende, mens nordmenn er det ikke. Hildegunn forteller at hun har mange internasjonale og spesielt afrikanske venner, som ikke har samme tidsforståelsen som oss nordmenn og som gjerne kommer et kvarter for sent. Denne stereotypien kan være både positiv og negativt ladet. I noen tilfeller kan det å være punktlig fremstå som mindre viktig og det å slappe litt mer av i forhold til tid, er nok noe vi nordmenn kan lære mye av. Derimot vil denne stereotypien være negativt ladet dersom det er snakk om å ansette noen til en jobb hvor nettopp punktlighet er viktig. Tilsvarende kan det være utfordringer knyttet til et stereotypisk syn på barneoppdragelse i andre land, som det Per forteller. En slik stereotypi gir inntrykk av at alle innvandrere foreldre utøver vold mot barna sine, og at dette er noe de må lære seg av med når de kommer til Norge. Til tross for at vold mot barn er forbudt ved lov i Norge, må vi ikke glemme at det er etnisk norske barn som opplever vold i hjemmet. At det bare er innvandrere som utøver vold mot egne barn, er derfor ikke en sannhet. Den største faren med stereotyper er at de stivner til og blir til fordommer. Mens stereotyper er foranderlige, er fordommer en holdning som ikke er åpen for endring (Dahl, 2013, s. 69).

Jeg oppfatter ikke at informantene har fordommer mot etniske minoriteter, men det kan fremstå som at de mener at nordmenn uten kjennskap til andre kulturer, har fordommer til minoriteter. De stereotypiene som informantene presenterer, er likevel med på å opprettholde en fordom mot nye mennesker de møter. Det kan derfor være viktig at informantene blir klar over stereotypiene de har, slik at de ikke bringer dem videre i nye møter. Det er jo ikke nødvendigvis slik at alle man møter fra afrikanske land, alltid kommer for sent.

Hildegunn forteller at noen av deres godt voksne brukere har fordommer mot mennesker med annet hudfarge enn deres. I slike situasjoner synes hun det er ekstra viktig å legge til rette for gode og positive møter på tvers av kultur, både for å endre holdninger hos den aktuelle brukeren, men også for å sørge for at den frivillige med etnisk

minoritetsbakgrunn får et positivt møte. Kari har opplevd at norske deltakere nektet å bli med på en planlagt tur med organisasjonen da de har fått vite at maten som skulle serveres på turen, var halal. Dersom ikke Kari hadde jobbet mye med denne aktuelle familien og sørget for at de ble med på en tur sammen med etniske minoritetsfamilier, er det fare for at slike holdninger kunne satt seg og utviklet seg til å bli fordommer. Maria har inntrykk av at folk flest tror at innvandrere ikke vil gå på skole eller få seg jobb, mens hennes egen oppfattelse er stikk motsatt av dette. Spørsmålet er heller om de klarer å få det. Slike fordommer som handler om at innvandrere ikke vil delta i samfunnet, kan føre til veldig negative holdninger i befolkningen og det er tydelig at informantene selv har erfart fordommer og stereotyper hos nordmenn som de jobber bevisst med å endre. Informantene kommer også med spesifikke ønsker om at flere nordmenn blir med som frivillige for nettopp å bli kjent med andre kulturer.

Integreringsbarometeret (2018) peker også på at mange av nordmenns holdninger kan være et indirekte mål på sosial avstand mellom majoritetsbefolkningen og minoritetene med innvandrerbakgrunn. Det er også noe av det funnene i feltarbeidet peker på. Informantene fremstår som at de har gode relasjoner til minoritetsbefolkningen. Deres positive syn på etniske minoriteter er et resultat av kjennskap til og forståelse av «de andre». Til tross for at Anna ikke har mange frivillige med etnisk minoritetsbakgrunn med i den aktiviteten hun koordinerer, sier også hun at de gangene de har hatt noen med seg, har det hatt positiv effekt. Hun forteller at de frivillige kan treffe på ulike grupper med mennesker når de er ute i aktivitet. Når de frivillige har støtt på grupper med mennesker som snakker arabisk, har de oppfattet gruppen som «en aggressiv gjeng» basert på hvordan det arabiske språket høres ut. På bakgrunn av hvordan et språk høres ut og mangel på kjennskap og forståelse, danner disse frivillige fordommer.

Annengjøringen hos informantene handler ikke bare om forholdet mellom dem og etniske minoriteter, deres beskrivelser av fordomsfulle nordmenn er også en form for annengjøring. Informantenes interkulturelle kompetanse har gitt dem et nytt verdenssyn og en forståelse som ikke nødvendigvis «alle de andre» etnisk norske har.

5.2 Interkulturell kompetanse

Informantene har utviklet sin interkulturelle kompetanse over flere år med prøving og feiling, og det fremstår som tilfeldig hvordan de har ervervet seg kunnskap. Jeg lener meg på Byram, Gribkova og Starkeys (2002) definisjon av interkulturell kompetanse. Den handler om kunnskap, ferdigheter og holdninger, og denne forståelse kan brukes når jeg analyserer informantenes interkulturelle kompetanse. Det er uten tvil lett å «huke av» på de ulike punktene som presenteres som essensielle i denne definisjonen. Informantene har ulik erfaring og bakgrunn og jeg vil ikke sammenligne informantenes kompetanse. Målet er å belyse hvordan informantene har oppnådd interkulturell kompetanse og hva denne kompetansen fører til.

Funnene fra feltarbeidet peker på at informantene er bevisst den kunnskapen de har ervervet seg i møte med andre kulturer. utfordringen for de fleste har vært og er fremdeles knyttet til å finne en arena hvor de kan gjøre seg noen erfaringer og utvikle kunnskap. Her nevnes både NAV og kommunen som en viktig aktør og samarbeidspartner. Maria sier helt klart at hun ikke hadde klart å komme i kontakt med målgruppen uten samarbeid med NAV og hadde det ikke vært for nettverket i kommunen, hadde hun heller ikke fått den kulturelle kunnskapen hun trengte for å forme tilbudet sitt til målgruppens behov. Kunnskapen de har ervervet seg, handler om en forståelse av og kjennskap til ulike kulturer. Dette har uten tvil vært en viktig brikke i informantenes arbeid. Uten kjennskap til ulike kulturer, hadde de hatt utfordringer med å bygge relasjoner til gruppen vi her snakker om: «Jeg tror at de som skal jobbe med mennesker fra andre kulturer, må vite mye mer om hvordan det tenkes» (Kari). Det understrekes av Anna, som selv sier hun mangler kunnskap om de ulike kulturene, og hun vet heller ikke hvor hun skal gå for å få den.

Dahls (2013) kulturfiltermodell illustrerer at man i kommunikasjonen er en aktiv part også som mottaker av en mening. Det vi hører og ser, tolker vi gjennom våre kulturelle referanserammer. Som Dahl påpeker, er ikke disse referanserammene statiske. Vi påvirkes av menneskene vi møter og vi kan forandre våre meninger og oppfatninger gjennom disse møtene. Informantenes ferdigheter handler om relasjonsbygging og interkulturell kommunikasjon. De gir eksempler på at det å forstå de ulike kulturene er en pågående prosess som tar tid. Noen av eksemplene informantene kommer med, viser at de også er viktige i konteksten når kolleger kommuniserer med etniske minoriteter. Informantenes

kompetanse er viktig ikke bare for egen kommunikasjon, men de er også viktige aktører som bidrar til å gi kolleger flere kulturfiltre slik at de kan tolke den intenderte meningen riktig. En av informantene nevner et forum initiert av kommunen som en viktig arena for å utvikle sin interkulturelle kompetanse. I dette forumet møtte hun en minoritetskvinne som hun trekker frem som en nøkkelperson i forhold til å forstå andre kulturer. Gjennom dette møtet fikk hun en bedre forståelse for hvorfor hun ikke hadde lyktes med å rekruttere deltakere fra familier med minoritetsbakgrunn til sine aktiviteter. Hun fikk et nytt perspektiv, samtidig som hun fikk mange forklaringer på ulike ting som hadde oppstått i tidligere prosjekter og som hun ikke hadde forstått. Slike møter er med på å gi informantene nye kulturfiltre som blir viktige i nye møter med nye mennesker. Kulturfiltermodellen viser at kommunikasjon er en aktiv prosess hos avsender og mottaker. Kontekst, relasjon og kulturfiltre hos individene, er med på å forme mening i kommunikasjonen (Dahl, 2013, s. 91). Relasjonsarbeidet til informantene er en viktig del av kommunikasjonen og bidrar til å styrke kommunikasjonen. Trygghet og tillit etablert gjennom relasjonsarbeidet bidrar til at informantene kommer nærmere inn på de menneskene de jobber med, og slik får de mer informasjon og kjennskap til ulike mennesker og ulike kulturer.

Det kan virke som at organiserte møteplasser med en politisk forankring har vært viktig for flere av informantene i deres arbeid. Torleif har gjennom sitt internasjonale arbeid fått innsikt i både historisk og religiøs bakgrunn til det aktuelle vertslandet før avreise. Dette har han sett på som en nødvendighet for i det hele tatt å kunne arbeide i det aktuelle landet. Han nevner egne holdninger og egenskapen til å legge igjen noe av det en har lært fra eget hjemland, som viktig når man skal arbeide med mennesker med annen kulturell og religiøs bakgrunn. Kunnskapen har informantene ervervet seg på ulik vis, Torleif er den av informantene som har fått opplæring i forkant av arbeidet sitt. De andre informantene har tilegnet seg kunnskap gjennom ulike forum og mer eller mindre basert på eget initiativ. Som en bidragsyter til kompetanseheving, trekker Per frem kommunen som en aktør som har lagt til rette for økt kunnskap innen frivilligfeltet. Han forteller at kommunen har tilbudt flere kurs for frivillige organisasjoner hvor han har deltatt, og han kunne godt tenke seg at «kommunen bidro med kurs som handler om flerkultur».

Det fremstår som at informantene, basert på det de forteller, opplever at de ikke er ferdig utlært når det kommer til interkulturell kompetanse. De anser det heller ikke som mulig å bli utlært fordi ingen mennesker er like.

5.3 Sosial kapital

Frivillig sektor ses på som en arena hvor man kan bygge nettverk. Dette gjelder både for de frivillige, deltakere i aktiviteter og ikke minst de ansatte i frivillige organisasjoner. Erfaringen og kunnskapen de frivillige har med seg i sitt arbeid, er med på å styrke egen sosial kapital, samtidig som det kan være med på å øke andres sosiale kapital.

Sosial kapital betegnes, som vi har sett, som en viktig ressurs for både enkeltindividet og samfunnet. For enkeltindividet vil et bredt nettverk kunne bidra til økt informasjon man ellers ikke ville fått, muligheter til å møte nye mennesker – ansikt til ansikt – som kan være viktige døråpnere både i yrkeslivet, for en aktiv fritid eller på andre arenaer (Ødegård et al., 2014, s. 9). Teorien om sosial kapital slik Putnam presenterer den, vektlegger betydningen av foreningslivet som en arena for dannelsen av tillitsdannede nettverk mellom mennesker. De tre elementene, nettverk, tillit og normer, er sentrale også i informantenes presentasjon av integreringsarbeid. Tillitsskapende arbeid og relasjonsbygging er noe de bruker mye tid på, og informantene har god forståelse av hvordan frivillig sektor fungerer som arena for integrering. Putnams to kapitalformer, sammenbindende og brobyggende sosial kapital, er som tidligere vist med på å gi en forståelse av sivilsamfunnet som en integreringsarena. Sammenbindende kapital kobler sammen individer som deler viktige kjennetegn som for eksempel etnisitet, språk, religion og ideologisk tilhørighet. Brobyggende kapital bidrar på sin side til å koble enkeltindivider sammen på tvers av forskjelligheter som nevnes i sammenbindende kapital. Det er først når nettverk både virker sammenbindende og brobyggende, at forutsetningene for integrasjon oppstår (Ødegård et al., 2014, s. 9).

Slik jeg tolker informantenes erfaringer, er det den brobyggende sosiale kapitalen de opplever som utfordrende både for seg selv, målgruppen og for andre i majoriteten. Når informantene har lyktes med å skape en relasjon til minoritetsbefolkningen, så er det fordi de har brukt tid og ressurser på dette:

Jeg tenker at når det har krevd så mye og det har vært så vanskelig for meg å tilegne meg disse kunnskapene, å forstå disse menneskene, vite hva det er. Da er det jo ikke rart at resten av Norge har problemer med å sette seg inn i deres tankegang. For du må jo få en innsikt i hele kulturen til de forskjellige. (Kari)

Det fremstår som at det i møte med både velferdsstaten og potensielle samarbeidspartnere, er et stort pluss at informantene har bygget tillit til de minoritetsspråklige som de prøver å bistå, samtidig som informantene opptrer som brobyggere. Det har vært vist til eksempler der informantene fungerer som et talerør og dessuten som et bindeledd mellom etniske minoriteter og den øvrige majoritetsbefolkningen. Den tilliten og kunnskapen som informantene har, fremstår som positiv, både for de etnisk minoritetsspråklige som søker hjelp, men også for de ansatte i offentlige tjenestetilbud, eksempelvis saksbehandlere ved NAV. Ved å bli kjent på tvers av kulturer, har informantene fått ny forståelse for kulturelle ulikheter og kjennskap til barrierer. Dette har vært med på å forme deres videre brobyggende arbeid. Ser vi dette i lys av det informantene presenterer, er deres interkulturelle kompetanse en nøkkel i dette arbeidet.

Organisasjonene i feltarbeidet representerer en arena hvor både frivillige og deltakere kan utvide sitt nettverk. Som oftest rekrutteres deltakerne på bakgrunn av felles interesse eller mål. I det ordinære foreningslivet har vi sett at det for minoritetsbefolkningen kan være vanskelig å bli en del av de eksisterende organisasjonene. Det vil kanskje i større grad være naturlig for minoriteter å henvende seg til en innvandrersorganisasjon og/eller en organisasjon av religiøs art. Kari never innvandrersorganisasjoner som en aktuell arena hvor innvandrere kan få forståelse for og kunnskap om det norske foreningslivet. Organisasjonene representert i dette utvalget har alle grunnleggende verdier som de bygger på. Visjoner og grunnprinsipper er med på å skape et internt felleskap som deltakerne og medlemmer har til felles. To av informantene forteller at organisasjonen er bygget på grunnprinsipper som står veldig sterkt i organisasjonen, og disse er utgangspunkt for hvordan man skal jobbe som frivillig. Informantene forteller også at det å jobbe ut ifra grunnprinsipper kan være med på å hindre konflikter og uenighet innad i organisasjonen. Man kan kanskje si at grunnprinsippene er med på å styrke den sammenbindende sosiale kapitalen i enda større grad, fordi den gir deltakerne en felles referanseramme.

Minoritetsbefolkningen er mer aktive i religiøse organisasjoner enn majoritetsbefolkningen. Kun en av de representerte organisasjonene i feltarbeidet har en form for religiøs tilknytning og de har deltakere fra ulike religiøs tilhørighet og ulik landopprinnelse. For mange nyankomne er det naturlig at trossamfunnet er den første sivile foreningen man oppsøker når man kommer til et nytt land. Mange menigheter bidrar til at minoriteter får hjelp og støtte. De gir informasjon, språklig oversettelse, sosial støtte og

lignende. Menighetene kan derfor være viktige integreringsarenaer og springbrett for minoriteter inn i majoritetssamfunnet (Ødegård et al., 2014). Det virker som at organisasjonen som Per representerer, kommer i kontakt med både flyktninger og innvandrere basert på deres religiøse tilknytning. Noe av arbeidet som denne organisasjonen legger ned, handler om å skape en arena for sammenbindende sosial kapital gjennom religiøse møter. Deltakerne får en arena hvor de kan ha et fellesskap med andre som har felles religiøs tilknytning som dem, samtidig er mye av arbeidet som Per snakker om rettet mot integrering av deltakere i samfunnet med norskundervisning og veiledning. Per forteller at organisasjonen har mennesker med ulike religiøse fellesskap og enkeltpersoner som tar kontakt med dem, og som deltar i aktivitetene deres. Organisasjonen har derfor også fokus på å skape gode relasjoner mellom de ulike religiøse fellesskapene.

Sosial kapital slik Putnam definerer det, vier liten eller ingen oppmerksomhet mot økonomiske bånd eller tillitsbånd til staten. I en nordisk sammenheng er det derimot relevant å fremheve betydningen av offentlige institusjoners funksjon i relasjon til organisasjonslandskapet. Lenkende sosial kapital gjør det mulig å analysere og kritisere de formene for relasjoner som dannes mellom staten og sivilsamfunnet. Ved å erkjenne at makt, politikk og ideologi preger relasjonen mellom staten og sivilsamfunnet, overføres ansvaret for å bygge sosial kapital fra enkeltindividet eller mindre gruppers evne til å skape møteplasser, til politiske valg, økonomiske bevilgninger og institusjonenes oppbygging (Ødegård et al., 2014). Vi har flere eksempler fra dette feltarbeidet på at politikk og relasjonen til statlige institusjoner er med på å påvirke integreringsarbeidet som informantene er involvert i. Mangel på ressurser er noe som blir nevnt som en utfordring, både økonomiske ressurser til å gjennomføre aktiviteter, men også ressurser som kan brukes til å lønne ansatte. Per etterlyser enda tettere samarbeid med offentlige etater, samtidig som han påpeker at det samarbeidet han har hatt så langt med kommunen, har vært veldig positivt. Han har selv engasjert seg politisk som følge av engasjementet han har fått gjennom frivillig arbeid. Dette kan tyde på at han ser viktigheten av mer politisk tenkning i integreringsarbeidet. Lenkende sosial kapital er som nevnt den kapitalformen som tar hensyn til makt- og autoritetsressurser, og som bidrar til å inkludere offentlige myndigheter i forståelsen av sosial kapital. Denne tilnærmingen ses på som særlig fruktbar når analyseenheten er etniske minoriteter med relativt kort botid i vertslandet, og som dermed i varierende grad er avhengig av det offentlige tjenesteapparatet (Ødegård, 2011, s. 132).

Informantene har presentert flere eksempler på hvordan de i arbeidet fungerer som et bindeledd mellom det offentlige tjenesteapparatet og etniske minoriteter. Mye av arbeidet informantene gjør, er i tilknytning til det offentlige tjenesteapparatet, og de har ervervet seg både kunnskap og nettverk gjennom dette arbeidet. Det fremstår også som om informantene er avhengig av godt samarbeid med det offentlige for å lykkes med integreringsarbeidet. Kari løfter frem et kommunalt nettverk som viktig i hennes arbeid. Det kommer frem av det hun sier, at hun er avhengig av å samarbeid med disse offentlige instansene for å kunne gjennomføre sine aktiviteter. Tilsvarende er hun avhengig av statlige tilskuddsmidler for å kunne gjennomføre aktiviteter og som vi vet, implementeres politikk gjerne gjennom at økonomiske ressurser blir delt ut til ulike formål med bestemte forutsetninger (Ødegård et al., 2014).

Det fremstår som at informantenes sosiale kapital i integreringsarbeidet er påvirket både av overordnede politiske føringer, men også av de lokale behovene. Erfaringene de har gjort, har som vi har sett, bidratt til å øke den interkulturelle kompetansen. Dermed har de fått økt tillit hos minoritetsbefolkningen, og de har utvidet sine nettverk. Tilsvarende har de bidratt til at etniske minoriteter har fått økt tillit til velferdsstaten, og de har bidratt til å øke graden av integrering i form av å legge til rette for nettverksbygging og språktrening. Det er ingen tvil om at informantene anser deltakelse i frivillig arbeid som en viktig del av integreringsprosessen: «Det er jo i det frivillige arbeidet at de kommer i kontakt med norske folk. Ellers blir det kanskje til at de går til sin egen organisasjon med sine egne, de som tenker likt, som har den samme kulturen» (Kari).

Det er utfordrende å skulle si noe om likhet eller ulikhet mellom de informantene som har bakgrunn som frivillige, og de informantene som har bakgrunn som ansatt i forhold til den interkulturelle kompetansen de har. Samtlige av informantene har mange års erfaring fra arbeid i frivillig sektor. Det som fremstår som fellestrekk, tatt i betraktning at den ene informantene kjenner på mangel på kompetanse, er viktigheten av relasjonsarbeidet som informantene driver med. Gjennom relasjonsarbeid har de bygget tillit til samarbeidspartnere og til mennesker med minoritetsbakgrunn. De har brukt tid på å bygge relasjoner og de løfter frem hvor viktig det er å ivareta det mellommenneskelige i møte med minoritetspråklige. Informantene har forstått hva de må gjøre for å bidra til at minoriteter blir integrert. Den interkulturelle kompetansen som informantene har ervervet seg, er bygget på erfaringer de har gjort seg i arbeidet med integrering og med inkludering.

Informantene bruker kompetansen sin på ulike nivå, i møte med enkeltpersoner med minoritetsbakgrunn, i arbeid med kolleger og andre frivillige og opp mot det offentlige tjenesteapparatet. Holdningene deres til minoriteter har helt klart endret seg gjennom arbeidet deres. Informantene har oppnådd en ny forståelse som gjør at de kan vurdere egne holdninger opp mot andres. De ser viktigheten av at de bidrar aktivt i arbeidet med holdningsendring hos kolleger, samarbeidspartnere og frivillige. Forståelsen for dette har informantene fått gjennom den erfaringen de selv har gjort, i møte med minoritetsbefolkningen som frivillige og ansatte. Informantene gir uttrykk for at de kan kjenne seg igjen i den øvrige befolkningens redsel og usikkerhet i forhold til mennesker med minoritetsbakgrunn. Som de sier, har de selv vært nye en gang og de forstår at det må være utfordrende for den øvrige befolkningen å få en forståelse når de selv har jobbet så intenst med å bli kjent med de ulike menneskene og ulike kulturene. Ved at informantene kan relatere både til majoritetsbefolkningen, som ikke har samme kompetanse som dem, og ved at de har kjennskap til det å være i en interkulturell læreprosess, har de en fordel i arbeidet med å drive holdningsendring hos andre. De vet hvordan man bør gå frem, de ser viktigheten og effekten av arbeidet, og de har kompetansen.

6.0 Oppsummering og konklusjon

Frivillig aktivitet omtales innledningsvis som en «vinn-vinn-vinn-situasjon». Trippel-bruken peker på at det den frivillige gjør, ikke bare kommer mottakeren av en frivillig tjeneste til gode, det ganger også den frivillige som enkeltperson og samfunnet som helhet. Tilsvarende har frivillighet blitt omtalt som limet i samfunnet. Målet med denne oppgaven har vært å belyse at fokus på interkulturell kompetanse i frivillig sektor skaper en tilsvarende «trippel-seier». Informantene i dette feltarbeidet viser tydelig at deres ervervede kompetanse er til stor nytte i integreringsarbeid. Systematisk arbeid med kompetanseheving og målrettet tverrfaglig samarbeid som legger til rette for at man møtes på tvers av kulturer, vil sannsynligvis føre til at man lykkes raskere og bedre med integreringsarbeid.

I feltarbeidet kommer det frem at både faglige møteplasser, kurs og samarbeid initiert av kommunen har vært nyttig i arbeidet til informantene. Fokus på det mellommenneskelige og på relasjonsbygging står sentralt i arbeidet informantene driver med. Den interkulturelle kompetansen de har ervervet seg er med på å styrke relasjonsarbeid rettet mot etniske minoriteter. Informantene er tydelige på hva de tror skal til for å lykkes med integrering i frivillig sektor. De nevner både mer tverrsektorielt samarbeid, språkopplæring, språkpraksis og fleksibilitet hos potensielle arbeidsgivere, rekruttering til frivillige lag og foreninger, og møter på tvers av kulturer. Det hevdes ofte at gode norskkunnskaper er nøkkel til integrering av innvandrere, men det omvendte er kanskje enda viktigere, det vil si at integrering kanskje er nøkkel til utvikling av gode norskkunnskaper hos innvandrere (Loona, 2001, s. 225–226). Det store spørsmålet er: Hvordan får vi det til? Slik jeg ser det, vil økt fokus på interkulturell kompetanse være en nøkkel i arbeidet med å lykkes med integrering i frivillig sektor. Den tryggheten, tilliten og forståelsen som informantene har opparbeidet seg gjennom møter med andre kulturer, er verdifull og nødvendig for at de skal lykkes med å rekruttere og bistå mennesker med annen kulturell bakgrunn. Holdningsendrende arbeid gjennom kjennskap på tvers av kultur er med på å skape et sterkere lokalsamfunn hvor man bygger bro, på tvers av sosiale lag.

Det finnes ingen rask løsning på å tilegne seg den interkulturelle kompetansen. Kunnskap bygges av erfaring, men dersom det fra politisk hold også tilrettelegges for mer faglig fokus i arbeidet med frivillighet, vil det slik jeg tolker informantenes utsagn, føre til at man kan lykkes bedre og raskere med integreringsarbeid i frivillig sektor. Nordmenn flest er

å treffe i frivilligheten: Vi deltar på dugnad med korpset, vi er fotballtrenere og heilagjeng, vi selger pølser i kiosken under håndballkamp, vi maler klubbhus og vi planter blomster. Frivilligheten er en ypperlig arena for hverdagsinkludering, og ved å styrke det interkulturelle fagmiljøet i frivillig sektor, vil vi kunne lykkes i enda større grad med nettopp dette. Økt interkulturell kompetansen vil bidra til at å bygge flere broer mellom etniske minoriteter og majoriteten for øvrig. Det vil føre til mer kjennskap og vennskap på tvers av kultur og samfunnslag, noe som også er en vinn-vinn-vinn-situasjon.

Forskning på frivilligfeltet er ved sin spede begynnelse. Det er fremdeles mye å hente når det gjelder forskning på innvandrersorganisasjoner og etniske minoriteters deltakelse i frivillige organisasjoner. Når det gjelder forskning på kjønn og deltakelse i frivillig arbeid, har vi heller ikke gode tall på etniske minoritetskvinner og deres engasjement. Jeg har så vidt pirket borti et spennende område som omhandler interkulturell kompetanse. Det kunne også vært interessant å se nærmere på hvilken kompetanse etniske minoriteter erverver seg i møte med frivillige og ansatte i frivillige organisasjoner. Interkulturell kommunikasjon er tross alt en toveis-prosess. Basert på det informantene sier, ville det også vært spennende å se nærmere på interkulturell kompetanse i offentlig og privat sektor og ikke minst sett på samarbeid mellom de tre sektorene når det gjelder integreringsarbeid.

Fokus på fag innenfor frivillighetsfeltet er noe jeg brenner for. Overordnede føringer, rammeverk og politiske vedtak lar seg bare gjennomføre på godt vis hvis man har kompetanse og kunnskap om hvordan man skal gjennomføre tiltakene. Kompetansen hos ansatte og frivillige i frivillig sektor er uvurderlig, den må løftes, styrkes og anerkjennes. Arbeidet som frivillige og ansatte gjør, er med på å skape gode og trygge lokalsamfunn for alle. Frivillig sektor er i en unik posisjon til å være en arena for tilegnelse av sosial kapital for den enkelte. Fokus på interkulturell kompetanse kan bidra til styrke de mellommenneskelige relasjonene slik samfunnet blir enda bedre og mer inkluderende, og samtidig styrke den sosiale kapitalen for enda flere.

Litteraturliste

- Andreassen, T. A. (2016). Det organiserte sivilsamfunnet. I L. Kjølørød & I. Frønes (Red.), *Det Norske samfunn* (7. utg, s. 90–113). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Aubert, A.-M., & Bakke, I. M. (2018). *Utvikling av relasjonskompetanse: Nøkler til forståelse og rom for læring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Bordens, K. S., & Horowitz, I. A. (2001). *Social Psychology* (2nd ed). Mahwah, N.J: Psychology Press.
- Brekke, J.-P., & Mohn, F. A. (2018). *Holdninger til innvandring og integrering i Norge: Integreringsbarometeret 2018* (Nr. 2018:8). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Brinkmann, S. (2014). *Det kvalitative interview*. København: Hans Reitzels forlag.
- Byram, M., Gribkova, B., & Starkey, H. (2002). *Developing the Intercultural Dimension in Language Teaching: A practical introduction for teachers*. Strasbourg, France: Language Policy Division, Directorate of School, Out-of-School and Higher Education, Council of Europe.
- Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker: Innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming* (2. utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- De Buitrago, S. R. (2012). *Portraying the Other in International Relations: Cases of Othering, Their Dynamics and the Potential for Transformation*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Drønen, T. S. (2011). Sannhet, metode og gylne øyeblikk: Hermeneutiske perspektiver på interkulturell kommunikasjon. I T. S. Drønen, K. Fretheim, & M. Skjortnes (Red.), *Forståelsens gylne øyeblikk: Festskrift til Øyvind Dahl* (s. 17–31). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Dypedahl, M., & Eschenbach, J. (2011). Interkulturell læring og fremmedspråksundervisning. I T. S. Drønen, K. Fretheim, & M. Skjortnes (Red.), *Forståelsens gylne øyeblikk: Festskrift til Øyvind Dahl* (s. 209–222). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Eimhjellen, I., & Fladmoe, A. (2020). *Frivillighet, klasse og sosial ulikhet: Norsk frivillighet i et klasseperspektiv* (Nr. 2020:1). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Eriksen, T. H. (2001a). Kultur, kommunikasjon og makt. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 57–72). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2001b). Tilhørighet og integrasjon i multietniske samfunn. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 22–35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Fladmoe, A., Sivesind, K. H., & Arnesen, D. (2018). *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998-2017* (Nr. 2018:2). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Folkestad, B., Christensen, D. A., Strømsnes, K., & Selle, P. (2015). *Frivillig innsats i Noreg 1998-2014: Kva kjenneteikner dei Frivillige og kva har endra seg?* (Nr. 2015:4). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

- Frivillighet Norge. (2020, april 4). Nøkkelfakta om frivillighet. Hentet 4. april 2020, fra Frivillighet Norge website:
<http://www.frivillighetnorge.no/fakta/n%C3%B8kkelfakta-om-frivillighet>
- Giddens, A. (1997). *Modernitetens konsekvenser*. Oslo: Pax Forlag.
- Gilje, N. (2019). *Hermeneutikk som metode: Ein historisk introduksjon*. Oslo: Samlaget.
- Grimen, H. (2009). *Hva er tillit*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hagelund, A., & Loga, J. (2009). *Frivillighet, innvandring, integrasjon: En kunnskapsoversikt* (Nr. 2009:1). Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: En innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg). Oslo: Cappelen Forlag AS.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2004). *Feltmetodikk: Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- International Labour Office. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. Geneva: International Labour Office.
- Jandt, F. E. (2007). *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community* (5th ed). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Jensen, I. (2005). *Grundbog i kulturforståelse*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Knutsen, P. (2018). Gjensyn med spørsmålet om metode: En kritisk vurdering av hypotetisk-deduktiv metode (HDM) sammenlignet med induksjonsdrevne problemstillinger (IdP). *Norsk filosofisk tidsskrift*, 53(04), 198–208. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2901-2018-04-03>
- Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk: Om å forstå og fortolke* (2. utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022* (Nr. 2018:10). Hentet fra www.regjeringen.no

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Loga, J. (2011). *Inkludering i nærmiljø: En studie av frivillige organisasjoner som flerkulturelle møteplasser*. (Nr. 2011:5). Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Loona, S. (2001). Tospråklighet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (2.utg, s. 213–238). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, H. (1994). *Frivillighetens integrasjon: Staten og de frivillige velferdsprodusentene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- NOU 1988: 17. (1988). *Frivillige organisasjoner*. Hentet fra www.regjeringen.no
- NOU 2017: 2. (2017). *Integrasjon og tillit: Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Hentet fra www.regjeringen.no
- NRK, Norsk rikskringkasting AS. (2014). NRKs flerkulturelle ordliste. Hentet 22. februar 2020, fra <http://sprak.nrk.no/flerkulturell>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster Paperbacks.
- Putnam, R. D. (2007). E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian Political Studies*, 30(2), 137–174.
- Rothstein, B. (2005). *Social Traps and the Problem of Trust*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. I *Handbook of Self-Determination Research* (p. 3–36). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Salo-Lee, L. (2006). Intercultural Competence Research: Focuses and Challenges. I Ø. Dahl, I. Jensen, & P. Nynäs (Red.), *Bridges of Understanding: Perspectives on Intercultural communication* (s. 129–140). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Språkrådet. (u.å.). Sensitive ord. Hentet 23. februar 2020, fra Språkrådet website: http://www.sprakradet.no/sprakhjelp/Skriverad/Sensitive_ord/
- Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB, Statistisk sentralbyrå. (2019). Satelittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner. Hentet 7. mars 2020, fra <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat>
- SSB, Statistisk sentralbyrå. (2019). Slik definerer SSB innvandrere. Hentet 22. februar 2020, fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>
- Sørheim, T. A. (2001). Innvandrerne i Norge. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 188–212). Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS.
- Thorbjørnsrud, B. (2019). Kulturelle fortolkningsrammer. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (s. 211–250). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thorsen, D. E. (2016). Sivilsamfunn. Hentet 29. februar 2020, fra Store norske leksikon website: <https://snl.no/sivilsamfunn>

- Torpe, L. (2013). *De sterke samfund: Social kapital i Skandinavien*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Tønseth, C. (u.å.). Terapeutiske situasjoner i kvalitative forskningsintervju. Hvordan kan de håndteres? Hentet 25. februar 2020, fra https://psy.au.dk/fileadmin/Psykologi/Forskning/Kvalitativ_metodeudvikling/NB30/c_hristin.pdf
- Vike, H. (2001). Norsk kultur: Myte og realitet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 134–152). Oslo: Universitetsforlaget.
- Wollebæk, D., & Seggaard, S. B. (2011). Sosial kapital i Norge: Oljen i maskineriet? I D. Wollebæk & S. B. Seggaard (Red.), *Sosial kapital i Norge* (s. 11–21). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats: Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ødegård, G. (2011). Bowling på Veitvet: Lenkende sosial kapital i et flerkulturelt lokalsamfunn. I D. Wollebæk & S. B. Seggaard (Red.), *Sosial kapital i Norge* (s. 129–153). Cappelen Damm AS.
- Ødegård, G., Loga, J., Steen-Johnsen, K., & Ravneberg, B. (2014). *Fellesskap og forskjellighet: Integrasjon og nettverksbygging i flerkulturelle lokalsamfunn*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Vedlegg

Vedlegg 1 Intervjuguide

Hvor er du frivillig/hvor jobber du med frivillighet?

Kan du fortelle om dine erfaringer som frivillig/fra arbeid med frivillige fra andre kulturer?

Hva gjør du som frivillig/i ditt arbeid med frivillige?

Hvordan opplever du det å være frivillig/jobbe med frivillige fra andre kulturer?

Hvilke erfaringer har du med å møte mennesker fra andre kulturer?

Hvordan påvirker ditt arbeid med mennesker fra andre kulturer deg?

Hva betyr det for deg å være frivillig/jobbe med frivillighet?

Kan du fortelle om dine opplevelser med å være frivillig i møte med andre kulturer?

Hva har du lært i ditt arbeid med mennesker fra andre kulturer?

Hvordan opplever du kommunikasjon med mennesker fra andre kulturer og med andre språk?

Hvordan tenker du at dagens samfunn har endret seg i forhold til frivillighet?

Hvordan kan frivilligheten bidra i integreringsarbeidet?

Er det noe du vil tilføye?

Vedlegg 2 Godkjenning fra NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Hvordan har globalisering påvirket frivillig sektor?

Referansenummer

278999

Registrert

04.01.2020 av Jeanette Osberg - jeanetteosberg@gmail.com

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Stavanger

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Gerd Marie Ådna, gerd.marie.adna@vid.no, tlf: 51516229

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Jeanette Osberg, jeanetteosberg@gmail.com, tlf: 92435441

Prosjektperiode

01.08.2018 - 01.07.2020

Status

23.01.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

23.01.2020 - Vurdert

BAKGRUNN Behandlingen av personopplysninger ble opprinnelig meldt inn til NSD i 2018 (NSD sin ref: 61005) og vurdert under personopplysningsloven som var gjeldende på det tidspunktet. Prosjektet er meldt inn på nytt fordi ny prosjektsluttdato er 01.07.2020. Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen. Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med den gjeldende personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 23.01.2020. Behandlingen kan fortsette.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Dersom du benytter en databehandler i prosjektet må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!