



Høgskulen på Vestlandet

Masteroppgave

MASA645

Predefinert informasjon

Startdato:	08-08-2019 12:00	Termin:	2019 HØST1
Sluttdato:	15-08-2019 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Masteroppgave		
SIS-kode:	203 MASA645 1 MG 2019 HØST1 bergen		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 405

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Organisasjonsfellesskapets verdi for flyktninger på den greske øyen Lesbos - En kvalitativ studie av frivillig organisasjonsarbeid som arena for deltakelse og sosial inkludering.

Antall ord *: 50013

Egenerklæring *: Ja **Inneholder besvarelsen Nei**
konfidensiell materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert oppgavetittelen
på norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja

Er masteroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er masteroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

MASTEROPPGAVE

Organisasjonsfellesskapets verdi for flyktninger på den greske øyen Lesbos - En kvalitativ studie av frivillig organisasjonsarbeid som arena for deltakelse og sosial inkludering.

The value for refugees of being part of an organizational community on the Greek island of Lesbos- A qualitative study on volunteer work as an arena for participation and social inclusion.

Ida Johanne Lie og Hilde Bruknapp

Mastergradsstudiet i samfunnsarbeid

Høgskulen på Vestlandet/Institutt for velferd og deltaking/Samfunnsarbeid

Synnøve Bendixen

15.08.2019

Vi bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.

Forord

Å skrive denne masteravhandling har vært en følelsesmessig reise. Feltoppholdet på Lesbos var preget av sterke inntrykk, dype samtaler og deltakelse i et sosialt fellesskap, og skriveprosessen i etterkant har vært et dypdykk ned i disse opplevelsene, både på godt og vondt. Det er mange betydningsfulle mennesker som på ulikt vis har bidratt til at denne masteravhandlingen nå er ferdig skrevet. Spesielt ønsker vi å takke hjelperne ved One Happy Family community center som delte sine opplevelser av det å være frivillig med oss. Uten dere hadde vi ikke kunne skrevet denne masteravhandlingen. Vi vil også takke de to ansatte i administrasjonen som bidro til økt forståelse i forhold til den interne driften ved One Happy Family community center, og for flykningenes situasjon på Lesbos. Vi ønsker også å takke øvrige hjelpere, ansatte, internasjonale frivillige og besøkende ved One Happy Family som alle var en del av fellesskapet i perioden vi var i felt, januar 2019.

Enkelte omtaler skriveprosessen av masteravhandlingen som ensom, noe den ikke har vært for oss. Derfor ønsker vi å takke våre medstudenter som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger og fungert som støttespillere underveis i skriveprosessen. En spesiell takk til vår veileder Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen som introduserte oss for organisasjonen og ga oss verdifull informasjon om feltet. Takk for at du har vært tilgjengelig når vi har trengt råd, støttet oss når vi har kjent på manglende motivasjon, og gitt oss konstruktiv tilbakemelding for å igangsette nye refleksjonsprosesser. Avslutningsvis vil vi takke familie, venner og kolleger for oppmuntrende ord underveis i skriveprosessen. Vi hadde ikke kommet i havn uten dere!

Sammendrag

One Happy Family er et «community center» lokalisert på den greske øyen Lesbos. Senteret kan forstås som en konsekvens av den økte tilstrømmingen av flyktninger og migranter til Europa fra 2015. Driften baserer seg på frivillig arbeid og finansieres gjennom private donasjoner. Senteret er en arena for deltakelse og endringsarbeid for flyktninger og asylsøkere som befinner seg på øyen. Frivillige ved senteret er både flykninger og internasjonale tilreisende. Besøkende er i hovedsak flyktninger og asylsøkere bosatt i Moria og Kara Tepe flyktningleir.

Masteravhandlingen *Organisasjonsfellesskapets verdi for flyktninger på den greske øyen Lesbos - En kvalitativ studie av frivillig organisasjonsarbeid som arena for deltakelse og sosial inkludering* er basert på uformelle intervjuer av frivillige med flyktningbakgrunn og deltakende observasjon av det sosiale livet ved One Happy Family. Følgende problemstilling var utgangspunktet:

Hvordan og hvorvidt kan deltakelse i frivillig arbeid i organisasjonen «One Happy Family» bidra til sosial inkludering blant frivillige med flyktningbakgrunn?

Studien omhandler blant annet vilkår for deltakelse. Funnene viser at det er flere arenaer for deltakelse på senteret, der frivillige med flyktningbakgrunn opplevde ulik grad av reell deltakelse. Grader av deltakelse avhenger blant annet av opplevd hierarki, medbestemmelse og sosialt fellesskap. På den ene siden kan One Happy Family være en arena for deltakelse, sosial støtte, tilhørighet og empowerment- altså en arena for sosial inkludering. På en annen side kan deltakelse ved One Happy Family bidra til å begrense flyktingers deltakelse på andre arenaer i lokalsamfunnet. One Happy Family er en betydningsfull arena for flyktninger på Lesbos da deltakelse bidrar til økt kapital. Vi ser imidlertid behov for ytterligere forskning på hvorvidt kapital er av betydning for flyktingers deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid i en eksiltilværelse.

Nøkkelord: flyktninger, community center, deltakelse, empowerment, sosial inkludering

Hilde Bruknapp og Ida Johanne Lie

Master i samfunnsarbeid ved Høgskulen på Vestlandet, 2019.

Abstract

One Happy Family is a community center located on the Greek island of Lesbos. The community center was created as a consequence of the increased migration to Europe from 2015. The project is financed by private donations and is run by volunteers. The center is an arena for participation among refugees and asylum seekers, and the participants are volunteers with refugee background and international volunteers. Visitors are mainly refugees and asylum seekers residing in Moria and Kara Tepe refugee camps.

Our Master's Thesis *The value for refugees of being part of an organizational community on the Greek island of Lesbos - A qualitative study on volunteer work as an arena for participation and social inclusion* is based on informal interviews with volunteers with refugee background as well as participatory observation of the social life at One Happy Family. The following research question was our starting point:

Can volunteer work in the organization «One Happy Family» contribute to social inclusion among volunteers with refugee background, and if so, how?

Among other things, our study examines terms of participation. The findings show that there are several arenas for participation at the community center, where the volunteers with refugee backgrounds experienced varying degrees of real participation. Degrees of participation depends on, among other things, experience of hierarchy among the volunteers with refugee background, opportunity for involvement in the decision-making process, as well as experiencing a sense of social community. On one hand, One Happy Family can be an arena for participation, social support, affiliation and empowerment – in other words an arena for social inclusion. On the other hand, participation at One Happy Family could limit participation among refugees in other areas within the local community. One Happy Family is a meaningful arena for refugees in Lesbos, and participation contributes to increased capital. However, there is a need for further research on whether capital is essential for participation in voluntary organizational work among refugees in exile.

Keyword: refugees, community center, participation, empowerment, social inclusion

Hilde Bruknapp og Ida Johanne Lie

Master in community work at Western Norway University of Applied Sciences, 2019.

*...I feel happy and that I have changed (through participation at OHF).
But there are many refugees in Greek, and always I am thinking about
what I should do. Because the country has problem. We go from one
country with problem, to another. Greek has many problems, with money
and different things. Europe needs to help. Sometimes we have someone
to help, but not to take responsibility.*

- Cali (hjælper ved One Happy Family)

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag	2
Abstract.....	3
Oversikt over tabeller, figurer og bilder.....	7
Kapittel 1. Introduksjon	8
1.1 Begrepsavklaring	10
1.2 Frivillighet	12
1.3 Den politiske konteksten	15
1.4 Tidligere forskning: Frivillighetens betydning på Lesvos etter 2015.....	18
1.5 Organisasjonen «One happy Family».....	22
1.6 Oppgavens oppbygning	27
Kapittel 2. Teori.....	30
2.1 Deltakelse	30
2.2 Empowerment.....	33
2.3 Sosiale nettverk og sosial kapital.....	36
Kapittel 3. Metodologi.....	40
3.1 Valg av tema, felt og problemstilling	40
3.2 Vår vitenskapsteoretiske forankring.....	40
3.3 Vår forforståelse	41
3.4 Metode	42
3.4.1 Utvalg.....	43
3.4.2 Uformelt intervju	46
3.4.3 Konfidensialitet.....	47
3.4.4 Deltakende observasjon	48
3.5 Metodetriangulering	50
3.6 Etske refleksjoner	51

3.7 Datamaterialets kvalitet	52
3.8 Analyse	54
Kapittel 4. Motivasjon for deltakelse ved OHF	55
4.1 Arbeidserfaring som motivasjon for deltakelse	55
4.2 Å lære språk som motivasjon for deltakelse	56
4.3 Å hjelpe andre og hjelpe seg selv	56
4.4 Å unnslippe Moria flyktningleir	57
4.5 Deltakelse i et sosialt fellesskap og sosial støtte	59
4.6 «Belønning»	60
4.7 Politisk mobilisering	61
4.8 Oppsummerende drøfting knyttet til motivasjon	62
Kapittel 5. OHF som arena for deltakelse	65
5.1 Arbeidsfellesskap	65
5.2 Aktivitetsfellesskap	77
5.3 Undervisningsfellesskap	81
5.4 Oppsummerende drøfting knyttet til reell deltakelse	83
Kapittel 6. Barrierer for deltakelse	85
6.1 Barrierer som er Intrinsic	85
6.2 Barrierer som er Extrinsic	93
6.3 Oppsummerende drøfting knyttet til barrierer for deltakelse	96
Kapittel 7. OHF som arena for nettverksbygging og sosialt fellesskap	99
7.1 OHF- en arena for nettverksbygging?	99
7.2 OHF- en arena for økt kapital?	110
7.3 Kvaliteten på nettverkene og det sosiale fellesskapet	117
7.4 Oppsummerende drøfting knyttet til nettverk og sosialt felleskap	120
Kapittel 8. Avslutning	122

8.1 Hjelpenes mulighet for deltakelse- kontekstuelet betinget og/eller organisasjonsavhengig?	122
8.2 Hjelpenes muligheter for deltakelse og sosial inkludering- asymmetrisk maktrelasjon til hinder?	124
8.3 Neoliberalistisk tankegang til hinder for sosial inkludering?	126
Litteraturliste.....	128
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	137
Vedlegg 2: Observasjonsguide	141
Vedlegg 3: Godkjenning NSD	142
Vedlegg 4: Samtykkeskjema.....	144
Oversikt over tabeller, figurer og bilder	
Tabell 1: Utvalg.....	45
Tabell 2: Oversikt over ulike arbeidsstasjoner, arbeidsoppgaver og roller.....	65
Bilde 1: Kart over område.....	23
Bilde 2: Oversiktsbilde over OHF.....	25
Bilde 3: Kafé	26
Bilde 4: Bakgård.....	26
Bilde 5: Sal.....	26
Bilde 6: Sosialt fellesskap.....	27
Figur 1: Eight Rungs on a ladder of Citizen participation.....	32
Figur 2: Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell koblet med nettverksteori.....	100

Kapittel 1. Introduksjon

I denne masteravhandlingen søker vi å belyse hvordan og hvorvidt deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid kan bidra til sosial inkludering blant frivillige med flyktningbakgrunn. Vi har gjennomført en kvalitativ studie ved et community center driftet av organisasjonen «One Happy Family» som er lokalisert på den greske øyen Lesbos. Begrunnelsen for valg av tema og felt er relatert til at vi har fulgt situasjonen for flyktninger i Europa og Hellas etter 2015 gjennom media, frivillig organisasjonsarbeid og i arbeidssammenheng. Bilder av mennesker som drukner i Middelhavet, overfylte flyktningleirer på de greske øyene, og stengte grenser til Europa har økt vårt engasjement for flyktnings situasjon i dagens Europa, da også denne masteravhandlingens tematikk. Gjennom masterstudiet i samfunnsarbeid har vi utviklet flere fagessay knyttet til tilsvarende tematikk som forberedelse til denne masteravhandlingen.

Vi har lest oss opp på relevant litteratur og forskning for å bedre forstå det feltet vi entrer. Flere forskere har studert interaksjonen mellom flyktninger og tilreisende frivillige til Lesbos, deriblant Knott (2018) og Rouzakou (2016). Vi har ikke lyktes i å finne studier som belyser deltakelsen blant frivillige med flyktningbakgrunn i frivillig organisasjonsarbeid på Lesbos, og hvorvidt de opplever frivillig organisasjonsarbeid som en aktivitet som bidrar til sosial inkludering. Vi anser dette som et kunnskaps gap vi søker å bidra til å fylle gjennom denne masteravhandlingen. Problemstillingen vi vil besvare er:

Hvordan og hvorvidt kan deltakelse i frivillig arbeid i organisasjonen «One Happy Family» bidra til sosial inkludering blant frivillige med flyktningbakgrunn?

Spørsmål vi stiller oss i denne sammenheng er: Hvorfor er deltakelse i frivillig arbeid viktig i asyl- og fluktsituasjoner? Hvilken type deltakelse er mulig å oppnå? Påvirkes deltakelsen av den interne strukturen innad i organisasjonen de er en del av? Hvorvidt bidrar deltakelsen til nettverksbygging og økt sosial kapital? På hvilken måte kan frivillig arbeid bidra til økt opplevelse av sosial inkludering i lokalsamfunnet?

Ettersom dette er en masteravhandling i samfunnsarbeid, er det sentralt å belyse studiens relevans for fagfeltet. Breivik og Sudmann (2015, s. 2) omtaler samfunnsarbeid som arbeidsmetoder som er gruppebaserte der målet er endring i et sosialt felt gjennom ressursmobilisering og kollektiv handling. Samfunnsarbeideren søker å skape arenaer for reell

deltakelse gjennom en dialogbasert tilnærming. Dette ved å innta en «nedenfra-opp»-holdning i arbeidet, noe som innebærer at de som påvirkes av endringsarbeidet som iverksettes er med å planlegge, utvikle og drive arbeidet. Emirbayer & Mische, 1998 (referert i Sudmann og Folkestad, 2015, s.10) peker på at en slik tilnærming også innebærer et fokus på handlekraft og selvbestemmelse, ofte omtalt som «agency». Ved å legge til rette for reell deltakelse i endringsprosesser som omhandler en selv, skapes et eierforhold til arbeidet, noe som kan fostre en opplevelse av motivasjon, mestring og empowerment (Henriksbø & Sudmann 2011, Hutchinson 2010, Minkler og Wallerstein 2005). Det kollektive aspektet står sentralt i samfunnsarbeid, der en søker sammen for å avdekke maktstrukturer som bidrar til å opprettholde marginaliserte gruppers posisjon, samt jobbe sammen mot endring. Det å avdekke og motarbeide undertrykkelse er et viktig aspekt ved Freires (1999) frigjørende pedagogikk, som ansees å være en viktig bidragsyter til samfunnsarbeidstilnærmingen (Breivik og Sudmann, 2015, s. 2). Samfunnsarbeid kan også bidra til lokal oppgaveløsning ved å benytte ressurser som allerede er tilgjengelig i lokalsamfunnet for å løse opplevde utfordringer (Kaasa, 1989, s.29-30).

Flyktninger og asylsøkere på Lesbos kan forstås å leve i en «ventesituasjon» ved at de venter på svar på sin asylsøknad eller på muligheten til å reise videre inn i Europa. I denne «ventesituasjonen» har de i liten grad påvirkning på egen livssituasjon, og få arenaer å delta i. Flyktninger og asylsøkere på Lesbos kan dermed også forstås å være i en avmaktssituasjon. Hvorvidt flyktninger og asylsøkere på Lesbos har arenaer der de opplever å kunne benytte sine ressurser og delta i endringsarbeid forstår vi at kan ha stor betydning i deres livssituasjon. Da vi ble oppmerksomme på organisasjon «One Happy Family» og deres tilbud til flyktninger og asylsøkere på Lesbos, ble vi nysgjerrige på hvilken betydning deltakelsen i det frivillige arbeidet kan ha for frivillige med flyktningbakgrunn. Senterets visjon er å drive tilbudene sammen med flyktninger og asylsøkere på Lesbos, med mål om å bidra til økt opplevelse av selvstendighet og selvhjelpenhet blant flyktningene (One happy family 2019a). Denne arbeidstilnærmingen forstår vi at har likhetstrekk med samfunnsarbeid. I denne masteravhandlingen søker vi dermed å belyse hvordan og hvorvidt deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid kan bidra til sosial inkludering blant flyktninger og asylsøkere i en «vente- og avmaktssituasjon», samt belyse relevansen av å drive det frivillige arbeidet med en samfunnsarbeidstilnærming.

1.1 Begrepsavklaring

Vi vil benytte begrepene flyktning, asylsøker og migrant for å beskrive flyktning populasjonen på Lesvos. I denne sammenheng er det relevant å definere de ulike begrepene.

UNHCR (2018) omtaler forskjellen mellom *flyktning* og *migrant* som:

... the terms 'refugee' and 'migrant' used interchangeably in media and public discussions, there is a crucial legal difference between the two. Confusing them can lead to problems for refugees and asylum-seekers, and for States seeking to respond to mixed movements, as well as to misunderstandings in discussions of asylum and migration (s.1).

Videre viser UNHCR (2018) til at en *flyktning* betegnes som:

Refugees are people outside their country of origin because of feared persecution, conflict, violence, or other circumstances that have seriously disturbed public order, and who, as a result, require 'international protection'. Their situation is often so perilous and intolerable, that they cross national borders to seek safety in nearby countries, and thus become internationally recognized as 'refugees' with access to assistance from states, UNHCR, and relevant organizations. They are so recognized precisely because it is too dangerous for them to return home, and they therefore need sanctuary elsewhere. These are people for whom denial of asylum has potentially deadly consequences (s.1).

Begrepet *migrant* blir ifølge UNHCR (2018) ofte benyttet som en samlebetegnelse:

A uniform legal definition of the term 'migrant' does not exist at the international level.¹ Some policymakers, international organizations, and media outlets understand and use the word 'migrant' as an umbrella term to cover both migrants and refugees. For instance, global statistics on international migration typically use a definition of 'international migrant' that would include many asylum-seekers and refugees... 'Migration' is often understood to imply a voluntary process, for example, someone who crosses a border in search of better economic opportunities. This is not the case for refugees, who cannot return home safely, and accordingly are owed specific protections under international law (s.2).

Begrepet *asylsøker* referer til:

Person som på egen hånd ankommer et annet land og som normalt søker om asyl ved ankomst eller kort tid etter ankomst. Retten til å søke asyl er nedfelt i artikkel 14 av Verdenserklæringen om menneskerettighetene, som sier at «Enhver har rett til i andre land å søke og ta imot beskyttelse mot forfølgelse». Personen omtales som «asylsøker» fram til søknad om asyl er avgjort. (Flyktningshjelpen, 2019)

I denne masteravhandlingen benytter vi begrepet flyktning for å omtale hjelpere (frivillige med flyktningsbakgrunn) ved OHF, da det var dette begrepet hjelperne ble omtalt som ved OHF, samt slik hjelperne selv presenterte seg for oss og omverden. Vi er imidlertid bevisst at enkelte hjelpere kan ha status som eksempelvis asylsøker eller migrant.

Vi benytter begrepet *sosial inkludering* for å belyse hjelperes opplevelse av tilhørighet i organisasjonen OHF, og lokalsamfunnet på Lesbos. Sosial inkludering forstås ofte ut ifra sin motsetning, sosial ekskludering:

The concepts of social inclusion and exclusion are closely related, with inclusion supposedly the antonym of exclusion. As some commentators note, this close relationship makes it difficult to discuss social inclusion without also discussing social exclusion. (Buckmaster & Thomas, 2009)

Buckmaster & Thomas (2009) peker på at definisjonen av sosial ekskludering er kontekstuellet betinget, derav:

Most definitions of social exclusion refer to lack of opportunity to participate in social, economic and/or political life. This lack of opportunity is typically attributed to the absence of necessary resources, rights, goods and services. Most definitions also make reference to the multi-dimensional character of exclusion and deprivation. Social exclusion is thought to be the result of a combination of linked and mutually reinforcing problems, such as unemployment, limited education, low income, poor housing, poor health and family breakdown. In this respect, the concept of social exclusion may be distinguished from poverty, which is more narrowly focused on financial well-being, consumption and income adequacy.

I FNs verdenserklæring om menneskerettigheter (FN 2019) artikkel 22, står det skrevet følgende om rett til sosial og økonomisk trygghet:

Enhver har som medlem av samfunnet rett til sosial trygghet og har krav på at de økonomiske, sosiale og kulturelle goder som er uunnværlige for hans verdighet og den frie utvikling av hans personlighet, blir skaffet til veie gjennom nasjonale tiltak og internasjonalt samarbeid i samsvar med hver enkelt stats organisasjon og ressurser. (FN, 2019)

FNs verdenserklæring om menneskerettigheter skal omfatte alle, jf. artikkel 2, deriblant mennesker på flukt (FN, 2019).

Vi benytter oss også av begrepet *Neoliberalisme* i masteravhandlingen, som vi forstår som en utbredt ideologi hvor kapitalismen og det frie markedet er sentralt. Dette fører med seg en aksept for politikk som utnytter mennesker for økonomisk profitt, øker sosial ulikhet og fører til at rike får mer, mens fattige får mindre (Ledwith, 2016, s. xv, 1) Neoliberalisme fremmer en forståelse for at individualiserte forklaringsmodeller i stor grad blir benyttet for å forklare utfordringer i samfunnet, og skylden blir lagt på enkeltindivider og grupper, fremfor strukturelle begrensninger i samfunnet (Ledwith, 2011, s. 19). Neoliberalisme er spesielt utbredt i vestlige land og innebærer en redusert statlig ansvarliggjøring overfor innbyggere, der det er opp til hver enkelt å ta vare på seg selv (Dominelli, 2002, s. 125).

1.2 Frivillighet

I International Labour Organizations (ILO, 2011) «Manual on the Measurement of Volunteer Work» vises det til at *frivillig arbeid* som begrep er utfordrende å definere, ettersom det er en verdensomfattende praksis som omfavner ulike handlinger i ulike kontekster:

In some societies, «helping» or «providing assistance» is an expectation of the culture and volunteering is not easily identified as a distinct form of activity. Even in contexts where a great deal of volunteering takes place, respondents may not recognize their own acts as something special or distinctive called «volunteer work», as opposed to being simply a normal part of life in the community. (ILO, 2011, s. 11)

ILO (2011, s. 11) omtaler imidlertid frivillig arbeid som «an activity undertaken without pay», derav assistanse til familiemedlemmer ikke inngår i definisjonen. Hvem ens familie omfavner er også kulturelt, -og kontekstuellet betinget, noe som også gjør at definisjoner og praksiser vil variere (ILO, 2011, s.11)

Det at frivillighet er kontekstuellet betinget peker også Hodgkinson (2003, s. 35) på, men skriver at frivillige verden over bidrar med:

help to solve social and community problems, build social solidarity, and through organized citizens groups help to redress social wrongs, change public policy, and improve the quality of life of communities and nations. (Hodgkinson, 2003, s. 35)

Frivilligheten var mindre synlig tidligere da det å delta innebar å tilby en gave i form av å gi av sin tid til bestemte formål eller saker en var opptatt av. I mange samfunns kan frivilligheten forstås som «limet» i samfunnet i form av å være en ressurs som bidrar til å forebygge og løse sosiale utfordringer (Hodgkinson 2003, s. 36). Hodgkinson (2003, s. 36) peker på at frivillighet ha fått økt betydning i tråd med at flere myndigheter erkjenner manglende kapasitet til å dekke lokalbefolkningens behov.

Frivillighet har vært lite utbredt i Hellas ettersom det greske samfunnet har vært preget av en inngripende stat og en sterk ortodoks kirke. Dette har medført lite statlig støtte til NGOs, og et samfunn preget av individualisme der en er avhengig av støtte fra nær familie. Frivilligheten i Hellas har imidlertid vært i vekst de siste årene (GHK, udatert, s.1). I 2001 var det omlag 32.000 frivillige i landet, med en befolkning på 11. millioner mennesker. Antallet frivillige øker jevnlig (GHK, udatert, s.2). I 2005 ble det opprettet et nasjonalt byrå med ansvar for frivilligheten i Hellas, med navn «Citizen in Deed». Byråets målsetting var å fremme ideen om frivillighet, og de bistår blant annet organisasjoner med å søke midler (GHK, udatert, s.6). Data fra 2009 tilsier at det eksisterte i overkant av fire tusen frivillige organisasjoner i Hellas. Opprettelsen av «Citizen in Deed» er et signal fra greske myndigheter om at frivilligheten er et område som fortjener oppmerksomhet, men det er så langt ikke et tema på den greske politiske agendaen. Landet har ingen formelle nasjonale retningslinjer eller juridisk rammeverk, verken for frivillige organisasjoner eller enkeltindivider som arbeider frivillig. På grunn av dette har ikke frivillige organisasjoner i Hellas noen form for juridisk beskyttelse (GHK, udatert, s. 8,10).

På tross av at vår studie er gjennomført i en annen politisk- og kulturell kontekst ser vi relevansen for studien også i norsk kontekst. OHFs tilbud har flere likhetstrekk med tilbud som blir gitt til marginaliserte og ekskluderte grupper innen den frivillige sektor i Norge, eksempelvis Robin Hood huset og Røde kors Norge (Robin Hood huset, 2018, Røde Kors

Norge, 2018, s. 13). For å bedre forstå frivilligheten på Lesvos vil vi nå belyse hvordan frivillighet forstås i norsk kontekst.

Wollebæk, Selle & Lorentzen (2000, s. 34) definerer *frivillig innsats* som «en fellesbetegnelse for alle typer bidrag som blir gitt av fri vilje, og som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode». Dette innebærer både frivillige bidrag og økonomiske bidrag. Med frivillig bidrag menes «ubetalt, frivillig arbeid og medlemskap i frivillige organisasjoner» (Wollebæk et al. 2000, s.35) og økonomiske bidrag defineres som «pengegaver, bidrag gjennom pengespill, naturalytelser og bevisst kjøp av varer og tjenester for å støtte en forening eller stiftelse, eller aktiviteter drevet av slike» (Wollebæk et al. 2000, s. 35).

I følge Hustinx og Lammertyn (2003, referert i Folkestad, Fladmoe, Sivesind og Eimhjellen 2017, s 23) består frivilligheten av ulike former for deltakelse, fra de mer tradisjonelle kollektive til de mer refleksive. Refleksiv frivillighet består i større grad av aktører med en individuell motivasjon for deltakelse, som ofte er mer uregelmessig og begrenset i tid og rom. Frivillige i slike refleksive nettverk velger i større grad å bruke sin tid på frivillig arbeid i organisasjoner som er forenlig med deres eget verdigrunnlag. Denne formen for frivillighet benytter seg ofte av digitale plattformer som arena for deltakelse, noe som svekker den fysiske tilknytningen til organisasjoner og dens geografiske gruppekultur. Enkelte studier av frivillig innsats gjennomført i Norge (Eimhjellen & Seggaard 2010; Wollebæk et.al 2015, referert i Folkestad, et.al. 2017, s. 24) viser at refleksive former for deltakelse i frivillig sektor kan føre til ekskludering av enkelte grupper, og bidra til økt sosial ulikhet ved at den enkelte frivillige ikke «oppfyller kravene» til deltakelse.

På tross av at frivilligheten i noen tilfeller kan oppleves som ekskluderende, viser rapporten *Norsk frivillighet: Utviklingstrender og samfunnseffekter* (Kraglund og Enjolras, 2017) at deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid kan ha positive effekter på individ- og samfunnsnivå. I Norge, som er et land med høy grad av tillit og deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid, er potensialet for å skape sosiale nettverk gjennom aktivitet i frivillige organisasjoner, stort. Nylige ankommende innvandrere og arbeidsledige trekkes spesielt frem som grupper som kan nyttiggjøre seg av dette potensialet, og viser til at deltakelsen kan føre til bedre helse og livskvalitet (Kraglund og Enjolras, 2017, s. 65-72). Dette er også vist i boken *Felleskap og forskjellighet: Integrasjon og nettverksbygging i flerkulturelle lokalsamfunn* (Ødegård, Loga, Steen-Johnsen og Ravneberg, 2014, s. 8-9). Ødegård et.al (2014, s. 178) peker imidlertid på at

inkluderingsarbeid gjennom deltakelse i frivillig sektor krever tilrettelegging fra lokale politiske aktører. De benytter begrepet lenkende sosial kapital for å belyse viktigheten av dette:

Lenkende sosial kapital handler om lokale myndigheters kompetanse, prioriteringer og vilje til aktivt å ta del i å knytte ulike nettverk sammen. Samtidig er det viktig at myndighetene utviser forståelse for sivilsamfunnets egenart og ikke ser sektoren som en forlengelse av den offentlige sektor. (Ødegård et.al. 2014, s. 178)

Lokale myndigheters prioriteringer og vilje i de enkelte land er dermed av betydning for hvordan og hvorvidt deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid kan bidra til sosial inkludering i lokalsamfunnet. Derfor anser vi det som relevant å belyse den politiske konteksten til vår studie og frivillighetens betydning på Lesbos etter 2015.

1.3 Den politiske konteksten

I 2015 økte innvandringen til Europa drastisk. Situasjonen som oppstod som følge av dette er omtalt som «flyktningkrisen» (Amnesty International, 2017a, s. 5) I følge FRONTEX (Afouxenidis, Petrou, Kandylis, Tramountanis & Giannaki, 2017, s. 12) kan flyktninger og migranternes reise over Middelhavet til Europa deles inn i tre ulike reiseruter; Spania, Italia eller Hellas. Før 2015 kom majoriteten av migranter og flyktninger via ruten til Italia, men dette endret seg fra første halvdel av 2015, som en konsekvens av strengere asylpolitikk i Italia. I løpet av 2015 opplevde Europa en firedoblet økning i antall flyktninger og migranter som ankom kontinentet. Det er anslått at nærmere en million flyktet eller emigrerte til Europa, og nærmere 800.000 ankom via Hellas (Afouxenidis et al. 2017, s 12). Verken Hellas, eller resten av Europa, var forberedt på situasjonen. Det ble besluttet at Hellas sin nye strategi for håndtering av migranter skulle bygge på en respekt for menneskerettigheter, solidaritet og samarbeid med andre land i Europa for håndtering av tilstrømmingen (Afouxenidis et al. 2017, s 7, 22-23). Afouxenidis et al. (2017, s. 23) peker imidlertid på at det har vist annerledes i praksis, ved at greske myndigheter heller har fokusert på avverging og fengsling av flyktninger. Den omdiskuterte «flyktningavtalen» mellom EU og Tyrkia som trådte i kraft 20. mars 2016 som var del av en strategi for å begrense irregulær migrasjon fra Tyrkia til EU, har bidratt til å opprettholde et økt fokus på avverging og fengsling. Avtalen innebærer blant annet at alle irregulære migranter som ankommer Hellas fra Tyrkia skal sendes tilbake til Tyrkia. For hver irregulær migrant som blir sendt tilbake, skal EU ta imot og bosette en syrisk

flyktning fra Tyrkia. Tyrkia forpliktet seg også til å sørge for at det ikke ble etablert nye ruter fra Tyrkia til Hellas (European Commission, 2016). Amnesty International, blant flere, har kritisert «flyktningavtalen» fordi den har bidratt til å skape en fastlåst situasjon for flyktninger på de greske øyene, hvor de ble tvunget til å leve under elendige forhold i påvente av å bli sendt tilbake til Tyrkia. Mye av kritikken retter seg også mot at avtalen innebærer at Tyrkia er et trygt land å returnere til, noe flere er uenig i (Amnesty International, 2017b).

I kjølvannet av flyktningkrisen i 2015 har flere høyrepopulistiske partier i Hellas fått økt tilslutning, eksempelvis Gyllent Daggry som i 2015 var landets tredje største parti (Veum, 2019). Den økte tilslutningen har imidlertid pågått siden 2010, da Athen opplevde en stor tilstrømning av irregulære immigranter (Georgiadou, 2013, s. 88, Aale 2012). Partiet fronter en innvandringsfiendtlig politikk, der leder Michaloliakos i 2012 uttalte «Vi skal kaste alle innvandrere ut av Hellas. Vi skal renske dette landet for søppel» (Aftenposten, 2012).

Situasjonen for flyktningene på Lesbos

Ifølge One Happy familys «newsletter January 2019» var det i overkant av 7000 migranter og flyktninger på Lesbos i perioden vi var i felt (One Happy family, 2019b). I samme tidsperiode ankom det 640 nye migranter til øyen. Moria, som er den flyktningleiren som huser flest flyktninger på Lesbos, var overbefolket med omkring 5000 flyktninger (One Happy Family, 2019c). Moria leir har kapasitet på maksimalt 2300 mennesker, og var opprinnelig ment å være en transittleir (Human Rights Watch, 2017). Da Human Rights Watch (NGO) besøkte Moria høsten/vinteren 2017 beskrev de en flyktningleir på randen til kollaps grunnet overbefolkning. Forholdene inne i Moria omtales som umenneskelige. Flyktninger og asylsøkere bodde tett i slitte telt med liten tilgang til vann, mat, sanitære anlegg eller medisinsk hjelp. Mange levde i en konstant redsel og utrygghet, med jevnlig voldsepisoder eller trusler om vold, og begrenset mulighet for beskyttelse. Jenter og kvinner ble ansett å være i høy risiko for å bli utsatt for overgrep og trakassering, spesielt i tilknytning med å bruke sanitær- og dusjanlegg (Human Rights Watch, 2017). Flyktninger og asylsøkere som det ikke var plass til inne i Moria leir måtte tilbringe natten utenfor i et område kalt «The olive grove» «The olive grove» har blitt en utvidelse av leiren, men det er enda mindre tilrettelagt for å bo ettersom det verken er tilgang til dusj eller mulighet for å koke vann (Human Rights Watch, 2017).

Systemet for håndtering av asylsøknader har også blitt sterkt kritisert (Human Rights Watch, 2017). Asylsøkerne må vente i flere timer i kø for å komme inn til allerede avtalte asylintervju, og blir gjentatte ganger fortalt at intervjuet må utsettes. Dette fører til et liv i en «ventesituasjon», uten noen formening om når de får svar på sin søknad eller hvordan fremtiden vil se ut. Å leve under slike forhold, kombinert med traumer fra krig og flukt, fører for mange til en forverret psykisk helse (Human Rights Watch, 2017).

Situasjonen i Moria i dag er ikke forbedret. I et åpent brev skrevet av psykiater Dr. Barberio fra Leger uten grenser (NGO) beskrives forholdene i Moria som svært alvorlig:

I alle mine år som helsearbeider har jeg aldri vært vitne til en slik overveldende mengde mennesker som lider av alvorlige mentale lidelser som jeg nå har sett blant flyktningene på Lesbos. De fleste av de jeg har møtt lider av psykotiske symptomer, selvmordstanker og alvorlig angst. Mange sliter med å sove, kommunisere og med å få i seg nok næring. (Leger Uten Grenser, 2018)

Beskrivelsen av den nåværende situasjonen for flyktningene på Lesbos kan belyses gjennom Agambens perspektiv som omhandler at den suverene staten har myndighet til å definere hvem som underlegges loven, og på samme tid avgjøre hvem som faller utenfor loven ved å sette disse lovene til side, og erklære «unntakstilstand» for enkelte mennesker og grupper (Agamben, referert i Eriksen, 2010, s.11). Unntakstilstanden er en situasjon hvor mennesker kan drepes uten at noen straffeforfølges. Menneskene som kan drepes kalles for «de utdefinerte», da de er utdefinert fra loven. Deres menneskelighet blir dermed redusert til «det nakne liv», eller en organisme. Menneskerettighetene kan også forkastes i en «unntakstilstand» der staten skaper «utdefinerte» mennesker, som menneskerettighetene ikke favner om (Agamben, referert i Eriksen, 2010, s. 11-12). Agambens (referert i Eriksen, 2010, s.11-12,14-15) perspektiv viser at slike «utdefinerte» mennesker ikke har tilgang til de samme rettighetene andre har; De som ansees å ikke tilhøre fellesskapet blir ekskludert, noe som utfordrer forestillingen om universelle menneskerettigheter.

Gjennom vårt feltarbeid har vi sett antydninger til en situasjon som er i tråd med Agambens (referert i Eriksen, 2010) beskrivelse av «utdefinerte» mennesker og «unntakstilstanden» i dagens Europa. Vårt feltarbeid fant som nevnt sted på Lesbos i januar 2019, en kald og regnfull vintermåned. I løpet av vårt fire ukers lange opphold ble vi daglig gjort oppmerksom på flyktningenes manglende tilgang på elektrisitet, varmt vann, regntette telt og andre hjelpemidler som gjør en i stand til å dekke sine primærbehov i Moria flyktningleir. Den

første uken vi tilbragte på Lesbos ble vi informert om et dødsfall av en 24 år gammel ung mann som hadde flyktet til Lesbos og opphold seg i Moria. Greske myndigheter gikk ikke ut med dødsårsak, men vi ble fortalt at han sannsynligvis døde av kulde. En av våre respondenter med flyktningbakgrunn uttrykte sin bekymring for den nåværende situasjonen inne i Moria leir, og omtalte det som en bevisst og målrettet metode fra myndighetene om å kvitte seg med «problemene». Vedkommende uttrykte også bekymring over om dødsfallet var et ønske fra myndighetene om å redusere antall flyktninger på øyen. Denne bekymringen var delt av flere vi snakket med under vårt feltopphold. En annen respondent med flyktningbakgrunn fortalte om en ung gutt på 17 år som nylig var blitt knivstukket i Moria leir. Vedkommende sa at ingen, verken myndigheter eller politi, viste bekymring knyttet til at flyktninger ble drept, eller døde av andre årsaker. Han mente at politiet ikke hadde gransket situasjonen, ei heller forhørt seg om hva som hadde hendt.

I samme periode som vi var i felt ble vi gjort oppmerksom på at artist og sykepleier Valle og lege Heszlein-Lossius bistod flyktninger bosatt i Moria leir. De har delt flere av sine opplevelser i ulike medier i ettertid, derav denne:

Vi må fortelle om gutten vi fant inne i teltet for nyankomne, i en stank av urin og avføring, med bare en plate av papp å sove på. Han var registrert som voksen, glemt, og hadde bodd i dette teltet i åtte måneder. Da vi fikk samlet papirene hans og meldt fra, gikk det ikke lang tid før det ble konkludert med at gutten var 16 år, kanskje 15. Han er i Moria alene, så ulidelig alene. Men hans historie er ikke unik, får vi vite. (Lossius & Valle, 2019)

1.4 Tidligere forskning: Frivillighetens betydning på Lesbos etter 2015

Som vi har omtalt i kapittel 1.3 ble det iverksatt en rekke tiltak fra greske myndigheter for å begrense tilstrømmingen av flyktninger og migranter til Lesbos og de omkringliggende greske øyene. Det ble derimot iverksatt få tiltak for å forbedre livssituasjonen for de allerede ankommende flyktningene på Lesbos. Øyas infrastruktur, som sykehus og andre nødvendige tilbud, var heller ikke forberedt eller i stand til å håndtere det høye antallet migranter og flyktninger alene (Afouxenidis et al. 2017, s. 26). For å håndtere situasjonen var der dermed behov for bistand utenfra. Det vokste frem en rekke lokale og internasjonale NGOs som har bistått flyktningene. Innbyggerne, lokale- og internasjonale frivillige, ikke-statlige

organisasjoner (NGO) og til dels myndighetene på Lesbos mobiliserte for å ta imot, hjelpe og etablere et støtteapparat for flyktingene (Afouxenidis et al. 2017, s. 8). På bakgrunn av øyas nærhet til den tyrkiske grensen har innbyggere på Lesbos hatt kjennskap til ulike grupper av migranter og flyktinger som krysser Middelhavet. Dette kan forklare den omfattende mobiliseringen, på tross av manglende ressurser (Afouxenidis et al. 2017, s.26).

Hva de ulike frivillige og NGOs tilbyr har vært alt fra helsehjelp, mat og vannforsyning, materiell bistand, juridisk rådgivning, kystvakt, opplæring og fritidsaktiviteter. Journalisten Gaglias (2016) omtaler de private initiativene og deres frivillig som «The hidden heroes»:

While the Greek government has been tremendously strained by this massive migration, thousands of ordinary people have joined efforts to help provide services and support to refugees in the country. These nongovernmental organization workers, human rights activists and volunteers have been instrumental in providing refugees and migrants with food, supplies, medical aid and legal support. Greece is struggling under austerity measures, a 24 percent unemployment rate and the constant need for emergency financial assistance from creditors — meaning the government has come to rely on contributions of these aid organizations and volunteers. (Gaglias, 2016)

Flere forskere, deriblant Polman (2010), er skeptisk til fremstilling av NGOs som utelukkende positivt og retter et kritisk blikk på NGOs rolle i krisesituasjoner. Polman (2010, s.14) viser til den enorme pengesummen som årlig blir øremerket ulike humanitære formål av ulike regjeringer verden over og at det å drive humanitært arbeid har blitt en industri; «Det har oppstått en ren industri rundt humanitær bistand. Karavanene av organisasjoner reiser med pengestrømmen og konkurrerer med hverandre i stadig flere humanitære rom, om størst mulig del av milliardene» (Polman, 2010, s.14). Bistandsmidler er også industri for de partene som er involvert i krigen, der den krigførende parten forsøker å få tak i mest av midlene for deretter å forsøke å forhindre motparten i å få tak i midler (Polman, 2010, s.14). Polmans (2010, s.12-14) forståelse av NGOs som en industri ved at det konstant pågår konkurranse om økonomiske midler kan bidra til å forklare hvorfor mange av de lokale NGOs på Lesbos ikke overlever. Det at lokale NGOs ikke overlever kan være en mulig årsak til den synkende solidariteten i lokalsamfunnet på Lesbos. Dette ved at de lokale som engasjerte seg og mobiliserte tidligere har trukket seg tilbake grunnet økt konkurranse fra internasjonale NGOs.

Lasker (2016, s. 74) retter kritikk mot det faktum at internasjonale frivillige, som ofte ikke innehar den rette ekspertisen og kunnskapen som er nødvendig, blir sendt til å arbeide med oppgaver som bedre kunne vært løst ved at lokale, ressurssterke mennesker fikk betalt for å gjøre det tilsvarende arbeidet. Lasker (2016, s. 76-77) skriver også at internasjonale frivillige i de fleste tilfeller ikke får tilstrekkelig opplæring fra organisasjonen de er en del av, blant annet hva gjelder kulturforståelse og forståelse for den aktuelle situasjonen. Guttenberg (referert til i Lasker, 2016, s. 13) peker på det faktum at studier gjort av «frivillighets-turister» i stor grad har omhandlet nytteverdien for internasjonale frivillige, heller enn å se på «mottakernes» opplevelse og nytteverdi.

Knott (2018), i likhet med Lasker (2016), er kritisk til fremstillingen av frivillige som utelukkende «hjelpere». Hun har studert interaksjonen mellom migranter og frivillige arbeidere på de greske øyene Lesbos og Chios i 2016 (Knott, 2018, s. 249). På denne tiden hadde Hellas en drastisk nedgang i turisme, og dermed et økonomisk tap på flere millioner euro. På tross av at den ordinære turismen avtok, førte medias oppmerksomhet på situasjonen til at flere turister knyttet seg til NGOs eller internasjonale organisasjoner tilstede på øyen. Det ankom også en rekke frivillige, studenter og forskere som ikke var tilknyttet noen organisasjon, for å bistå migranter og flyktninger på øyen. Dette er hva Knott (2018, s. 350) omtaler som «frivillighets-turisme», og hun retter et kritisk blikk på de frivilliges innsats og tilstedeværelse, og hevder at frivillige kan ende opp med å forsterke og legitimere de maktstrukturer som de opprinnelig ønsket å utfordre.

Rollekonflikter er et element Knott (2018, s. 353) trekker frem som spesielt kritisk ved interaksjonene mellom migranter og «frivillighets-turister». Rollene er i konflikt ved at begge parter forsøker å innta rollen som «vert», da dette er en høyere hierarkisk rolle enn «gjest». Et eksempel hvor dette gjør seg gjeldende er når «frivillighets-turister» ønsker migranter velkommen til Hellas slik en «vert» ville gjort, mens migrantene kan oppleve å allerede inneha denne rollen ettersom de har vært i Hellas over en lengre tidsperiode enn hva «frivillighets-turistene» har (Knott, 2018, s. 353).

Betydningen av å se på hvilke effekter «frivillighets-turisme» har hatt er relevant da det har vært en drastisk økning, og på verdensbasis nå omfatter omkring 3,3 millioner «frivillighets-turister» (Knott, 2018, s. 358). Noe av forskningen som har tatt for seg fenomenet belyser at denne type turisme innebærer en ny moderne form for kulturell imperialisme som medfører at

«frivillighets-turister» overfører sine egne kulturelle praksiser på migrantene. Dette kan forstås som undertrykkende på tross av at intensjonen er å forbedre forholdene (Barkham, 2006; Brodie, 2006; Frean, 2006; Roberts 2004; Brown, 2003; referert i Knott, 2018, s. 358). Knott (2018, s. 362-363) konkluderer med at det er behov for større refleksjon omkring forestillingen om «det at frivillige bidrar er bedre enn ingen hjelp», på lik linje med Lasker (2016, s. 6). Denne forestillingen kan bidra til ytterligere undertrykkelse ved å legitimere ureflekterte handlinger og maktmisbruk (Knott, 2018, s. 362-363).

Rouzakou (2016, s. 185-186) peker også på at det kan oppstå en asymmetrisk maktrelasjon mellom frivillige som bistår flyktninger og migranter. Hun har sett på interaksjonen mellom flyktninger, migranter og lokalbefolkningen på Lesbos i 2015. Ved å benytte seg av begrepet «gift taboo» belyser hun hvorvidt samhandlingen skaper et hierarkisk maktforhold:

Sociality in the setting of professionalised volunteerism has a potent transformative element of empowerment and the gift seems to pose a threat to these plans. Gifts are potentially dangerous, because they invoke the vicious circle of reciprocity: by definition, an unreciprocated gift generates inequality and places the giver in a hierarchically higher position. Consistent with contemporary volunteerism, one-way offers create relationships of 'dependence' and impede the autonomy of the people 'served'. (Rouzakou, 2016, s.191-193)

Johanssons (2018) studie peker på at private initiativer og NGOs som har bistått flyktninger på Lesbos etter 2015 har bidratt til å bedre og skape bevissthet rundt situasjonen for flyktninger som oppholder på øyen. Videre beskriver hun at manglende involvering fra myndigheter og UNHCR skaper utfordringer for de private initiativene blant annet ved manglende kommunikasjon mellom de ulike nettverkene og vedrørende situasjonen for flyktningene på øyen. Nielsens (2016) studie belyser motivasjonsfaktorer blant tilreisende frivillige som har bistått flyktninger som ankommer Lesbos, og peker på at «values», «understanding» og «community» er de mest fremtredende motivasjonsfaktorene. Løvåsens (2017) studie peker blant annet på at forholdet mellom de ulike aktørene som samarbeider for å drive Kara Tepe flyktningleir karakteriseres av et hierarki, noe som kan bidra til å gjøre arbeidet utfordrende da alle avgjørelser må fattes av ledelsen. Organiseringen i leiren er også preget av usikkerhet og lite bærekraftighet grunnet at aktørene er avhengig av bistand fra utenforstående NGOs og donasjoner. Nybråtens (2018) studie omhandler motivasjon blant

frivillige som arbeider med migranter i norsk kontekst. Hun peker på at det å studere frivilliges opprinnelige motivasjonsfaktorer er utfordrende, da ny kunnskap og erfaring fra det frivillige arbeidet kan påvirke svarene som oppgis. Dette omtaler Nybråten (2018) som transformasjonsprosess.

Rapporten *Amirs vej som frivillig- en undersøgelse af frivillighed som vej til social inklusion for unge asylansøgere og flygtninge. Muligheder og barrierer i europæisk kontekst* (Røde kors, 2013) ser nærmere på hvordan og hvorvidt frivillig arbeid kan være en aktivitet som bidrar til sosial inkludering blant unge asylsøkere og flyktninger i Danmark og Skottland. Rapporten tar utgangspunkt i de frivilliges egne opplevelser av sosial inkludering gjennom deltakelse i det frivillige arbeidet. Rapporten peker på at oppbygningen av systemet for håndtering av asylsøkere og flyktninger, samt hvorvidt den frivillige sektor er en politisk prioritet, er av betydning for deres mulighet for deltakelse. Videre peker rapporten på at sentrale motivasjonsfaktorer blant unge asylsøkere og flyktninger blant annet var å styrke sine språkkunnskaper, bedre sitt sosialt liv og å styrke sin kulturelle kompetanse. Sentrale barrierer for deltakelse var språklige forhold, knapphet på tid, samt sosiale- og kulturelle forhold (Røde kors, 2013).

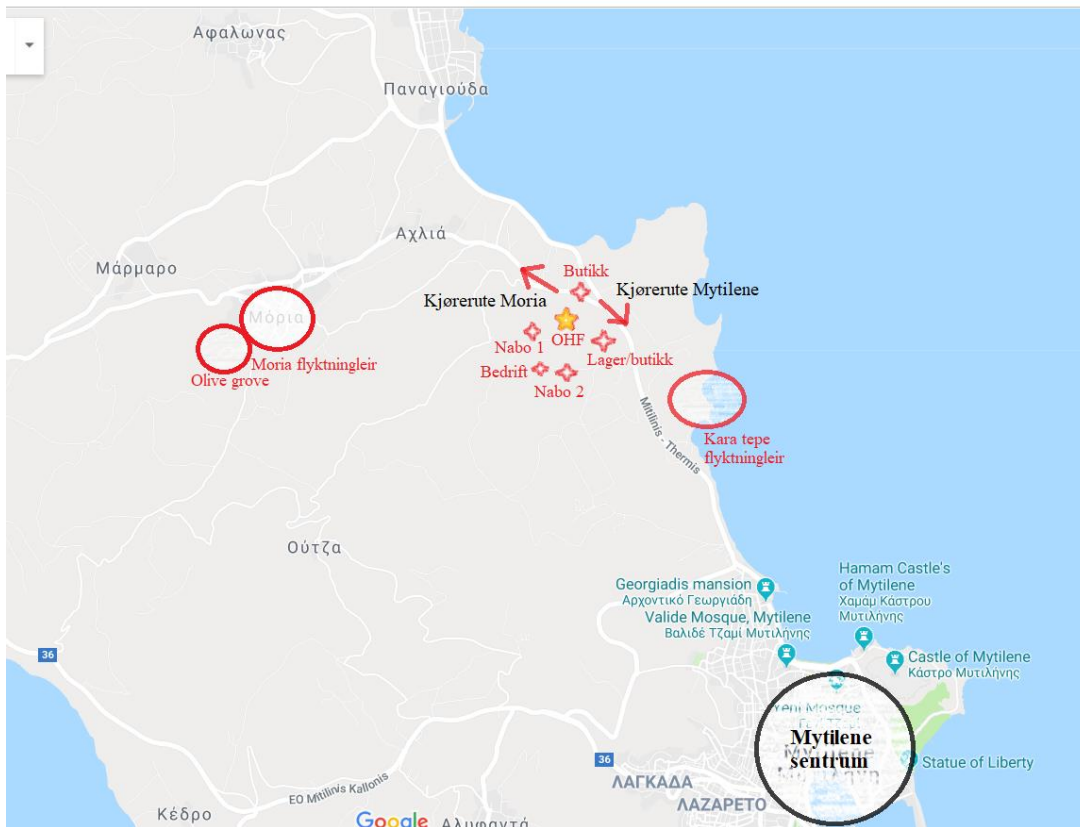
1.5 Organisasjonen «One happy Family»

One happy Family (OHF) er en frivillig uavhengig organisasjon (NGO) fra Sveits, som drifter et community center sammen med flyktninger og asylsøkere på den greske øyen Lesbos. Organisasjonen hadde sitt utspring i Swisscross.help (NGO) i samarbeid med flere internasjonale organisasjoner, og ble formelt etablert i juni 2017. Initiativtakeren til og nåværende president av organisasjonen var Fabian Bracher (One Happy Family, 2019a).

OHF driftes gjennom frivillig arbeid og finansieres av private donasjoner. Organisasjonens visjon er å drifte senteret sammen med flyktningene som befinner seg i en «ventesituasjon» på Lesbos:

Our aim is to give a piece of dignity and self-determination back to the thousands of people which are stuck on Lesbos. In the center, there are many projects, which have been built upon request and initiative of the refugees. The community center is not being built and run FOR the people, but WITH them. Together with people from different nations, volunteers and fled people, it will become a community. The people

from the camps are not only engaged in building and running but also in idea finding and decision making. That's how we want to give them back some independency, automotive and a sense of responsibility. Those people often live in total dependency of governmental help and NGOs. Most of them don't want that. They want to help themselves. Self-determined instead of determined by others. (One Happy Family, 2019a)



Bilde 1: Kart over område

Ved OHF møter en hovedsakelig fire grupper; hjelpere, frivillige, ansatte og besøkende. Gruppen frivillige består av 10-15 internasjonale ressurssterke frivillig, ofte med høyere utdanning. Frivillig-gruppen deles i «short-term volunteers» og «longterm-volunteers» der minimum lengde på oppholdet er tre uker. De frivillige er hovedsakelig i aldersgruppen 20-30 år, eller over 60. Det er som oftest et flertall kvinner, men i perioden vi var i felt var det tilnærmet lik kjønnsfordeling. De internasjonale frivillige roterer på ulike arbeidsstasjoner, men enkelte «longterm-volunteers» får tildelt egne ansvarsområder/oppgaver.

Gruppen ansatte ved OHF er behovsbasert da organisasjonen er lokalisert i Sveits. I perioden vi var i felt var det fem ansatte på senteret. De ansatte hadde ulik nasjonal bakgrunn.

Aldersgruppen varierte fra 24-42 år. Flere av de ansatte hadde blitt en del av organisasjonen som frivillige og, på forespørsel, senere tatt over koordineringsansvar fra tidligere ansatte i felt. De ansatte hadde ulike oppgaver på senteret deriblant markedsføring, rådgivning, IT, ansvar for oppfølging av frivillige og ansvar for oppfølging av hjelpere.

Gruppen besøkende består hovedsakelig av flyktninger og asylsøkere med ulik nasjonalitet, som befinner seg i en «ventesituasjon» på Lesbos. Flertallet bor i flyktningleirene Moria eller Kara Tepe, mens enkelte er bosatt i Mytilene by. I perioden vi var i felt var det ca. 60 besøkende gjennomsnittlig per dag, men på dager med oppholdsvær steg besøkstallet ofte over 1000. Besøkende var i alle aldersgrupper, fra barn til eldre.

Gruppen hjelpere (ca. 60) består hovedsakelig av unge menn med ulik nasjonalitet. Hjelperne var flyktninger eller asylsøkere, bosatt i Moria eller Kara Tepe flyktningleir. Enkelte hjelpere leide private boliger i Mytilene by. Enkelte hjelpere var blitt tildelt koordineringsansvar for de ulike arbeidsstasjonene, eksempelvis koordinator for kjøkkenet, koordinator for kafé, koordinator for sikkerhet.

Sammen drifter hjelper, internasjonale frivillige og ansatte i administrasjonen de ulike tilbudene på senteret, deriblant kafé, kjøkken, butikk, frisør, skredder, internettkafé, kvinnegruppe, barnepass med mer (se bilde 2 under). OHF samarbeider også med flere internasjonale organisasjoner som er lokalisert på senterets område, deriblant «Yoga and sport for refugees», «DocMobile», «Advocates abroad», «HELP international», «Togheter for better days» og «School of peace». Samarbeidsorganisasjonen og OHF dekker ulike behov som eksempelvis fysisk aktivitet, kreativ aktivitet, medisinsk hjelp, juridisk bistand og skolegang for barn.



Bilde 2: Oversiktsbilde over OHF

Hver morgen blir internasjonale frivillige og hjelpere transporteres med minibuss fra Moria leir og Mytilene til OHF, og ankommer senteret mellom kl. 09 og 10. Det er internasjonale frivillige med gyldig europeisk førerkort som har denne arbeidsoppgaven. Dagen starter med morgenmøte for de internasjonale frivillige, der de ulike arbeidsoppgavene presenteres. De frivillige melder seg til de av oppgavene de ønsker å ha ansvaret for denne dagen ved å rekke opp hånden. Slik fordeles alle dagens oppgaver som innebærer kafé, frisør/skredder, bank, frivilligkontoret, barnepass, kvinnegruppen, frokost, lunsj servering, oppvask, ryddestasjon under lunsj, vannstasjon under lunsj, transport m.m. Arbeidsoppgavene rulleres på før og etter lunsj. Etter endt fordeling publiseres en oversikt over ansvarsfordelingen på felles WhatsApp chat. Dersom frivillige har andre oppgaver de må gjøre i løpet av dagen kan de annonsere dette og be om avløsning fra gjeldende arbeidsstasjon i WhatsApp chatten. Her kommuniseres også alle beskjeder i løpet av arbeidsdagen. Hjelpere har faste arbeidsstasjoner- og oppgaver og deltar derfor ikke på morgenmøte, ei heller i WhatsApp chatten for internasjonale frivillige. Det er opprettet en egen WhatsApp chat for hjelpere, der enkelte internasjonale frivillige blir invitert inn om de har behov. Før arbeidsdagen starter tilbys det felles frokost for alle frivillige og hjelpere.



Bilde 3: Kafé

Bilde 4: Sal

Hovedporten til senteret åpner for besøkende kl. 10, mens tilbudene på senteret åpner kl. 10.30. Nå de besøkende ankommer blir de registrert i «banken» hvor de får utlevert to «drachma», som er den lokale valutaen på senteret. Denne seddelen kan besøkende benytte for å få tilgang til de ulike tilbudene på senteret. Kl. 16.00 stenger hovedporten for besøkende. De frivillige og hjelpere transporteres tilbake til Mytilene og Moria fra kl. 16.30.



Bilde 5: Bakgård

Etter endt arbeidsdag arrangeres engelsk- og greskkurs for hjelpere som holdes av internasjonale frivillige eller andre frivillige med pedagogisk bakgrunn. Det arrangeres også sosiale sammenkomster på kveldstid, ofte i forbindelse med avreise for internasjonale

frivillige eller andre markeringer. I perioden vi var i felt ble det gjennomsnittlig arrangert to sosiale sammenkomster ukentlig.



Bilde 6: Sosialt fellesskap

1.6 Oppgavens oppbygning

I masteravhandlingens kapittel 1 har vi introdusert oppgavens tematikk, problemstilling og feltet studien er gjennomført i. Vi har belyst tidligere forskning som er relevant og senere benyttes for å understøtte våre empiriske funn, samt introdusert organisasjonen One Happy Family (OHF).

I kapittel 2 vil vi presentere sentrale teoretiske perspektiver innen samfunnsarbeid som vi senere skal benytte for å belyse og drøfte våre empiriske funn. Disse er deltakelse, empowerment, sosiale nettverk og sosial kapital.

I kapittel 3 vil vi redegjøre for metodiske valg vi har foretatt før, underveis og etter studien ble gjennomført i januar 2019.

I kapittel 4 belyser vi sentrale motivasjonsfaktorer for deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF. Vi knytter motivasjon for deltakelse til empowerment-teori og håpets betydning for endring ved å vise til Freire (1994) og Arvanitidis & Olsen (2017).

I kapittel 5 belyser og drøfter vi hvordan og hvorvidt OHF er en arena for reell deltakelse og dialog ved å benytte deltakelsesteori. Vi drøfter også om hjelpernes deltakelse kan bidra til å styrke den enkelte og kollektivet ved å benytte sentral empowerment-teori. Dette ved å vise til muligheter for deltakelse i tre ulike fellesskap vi identifiserte under vårt feltopphold ved OHF; arbeidsfellesskap, aktivitetsfellesskap og undervisningsfellesskap.

I kapittel 6 belyser vi potensielle barrierer for deltakelse som ble identifisert under vårt feltopphold. Disse har vi valgt å kategorisere som «intrinsic» og «extrinsic» ved å benytte Bolman (1974 referert i Tesoriero 2010, s. 153-155). Avslutningsvis reflekterer vi over hvorvidt intern struktur og asymmetriske maktrelasjoner innad i OHF er av betydning for hjelperes muligheter for reell deltakelse. Dette ved å benytte teoretikere som Ledwith & Springett (2010), Ledwith (2016), Dominelli (2002) og Knott (2018).

I kapittel 7 belyser vi OHF som arena for nettverksbygging og sosialt fellesskap. Vi starter med å illustrere hvilke nettverk vi identifiserte under vårt feltopphold på mikro-, meso-, ekso- og makronivå, ved å benytte Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell (referert i Bø & Schiefloe, 2007). Dette knyttes så til Putnams (2000) teori om sosial kapital. Deretter belyser vi hvordan og hvorvidt ulike former for kapital kan ha betydning for deltakelse og nettverksbygging, samt hvordan deltakelse i OHF kan bidra til økt kapital blant hjelpere. Dette gjøres ved å benytte Bourdieus (1986) teori om ulike kapitalformer. Avslutningsvis reflekterer vi over kvaliteten på de sosiale relasjonene- og nettverkene ved å benytte Granovetters (1973) teori om sterke og svake bånd, samt Bø & Schiefloe (2007).

I kapittel 8 henter vi frem OHFs visjon og reflekterer over våre empiriske funn i en bredere kontekst. Vi ser nærmere på hvorvidt motivasjonsfaktorer og potensielle barriere er kontekstuellet betinget og/eller organisasjonsbetinget. Videre reflekterer vi over hjelperes muligheter for reell deltakelse i lys av senterets visjon og konteksten OHF er en del av. Vi belyser også hvorvidt «dobbelt-rollen» de internasjonale frivillige kan innta, potensielt kan bidra til å skape barrierer for reell deltakelse blant hjelpere. Vi beskriver deretter hvorvidt det sosiale fellesskapet i OHF kan forstås som et midlertidig motmakts-fellesskap. Avslutningsvis reflekterer vi over hvilken betydning fremveksten av neoliberalisme kan ha for etablering av brobyggende nettverk og økt kapital.

Kapittel 4 og 6 har samme oppbygging ved at vi starter med en redegjørelse av funn, og avslutningsvis oppsummerer og drøfter disse i lys av relevant samfunnsarbeidslitteratur. I kapittel 5 og 7 har vi valgt å ha underkapitler der vi presenterer funn fortløpende, for så å drøfte disse i lys av relevant samfunnsarbeidslitteratur, og avslutter med en oppsummerende drøfting. Kapittel 4 og 6 er noe kortere enn kapittel 5 og 7 ettersom disse belyser konkrete faktorer som motiverer eller begrenser hjelpers deltakelse i OHF, mens kapittel 5 og 7 er noe lengre da vi belyser flere viktige aspekter ved hjelpers deltakelse og mulighet for nettverksbygging.

Kapittel 2. Teori

I dette kapittelet skal vi presentere sentrale perspektiver fra samfunnsarbeid som er relevant å benytte for å drøfte våre empiriske funn. Disse er deltakelse, empowerment, sosiale nettverk og sosial kapital, derav alle omtales som sentrale i samfunnsarbeid (Minkler og Wallerstein, 2005, s.34-35).

2.1 Deltakelse

Deltakelse er ifølge Ledwith og Springett (2010, s. 13) grunnelementet i endringsarbeid, og den faktoren som er avgjørende for å skape en mer rettferdig verden. De presenterer deltakelse som et transformativt konsept, noe de forstår som «it's a way of life, a way of seeing the world and a way of being in the world» (Ledwith & Springett, 2010, s. 13).

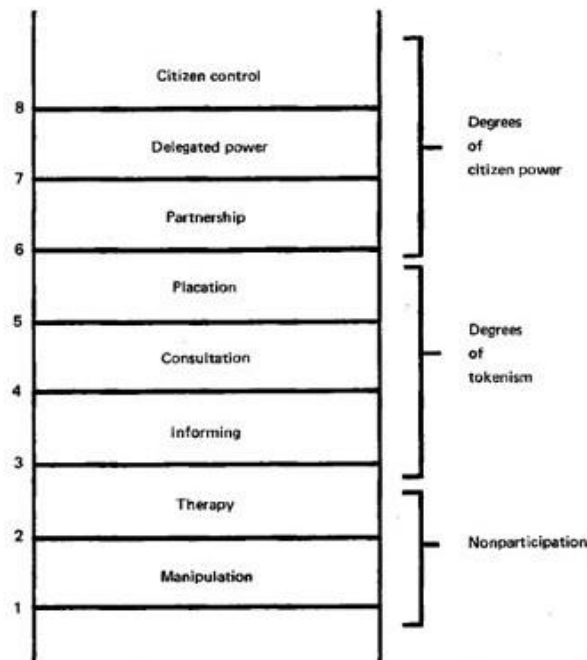
Deltakelse som transformativt konsept omhandler mer enn at enkeltindivider deltar, og knyttes til en større strukturell sammenheng. Dette innebærer at (marginaliserte) grupper deltar i demokratier og samfunnet forøvrig, og at de gjennom deltakelse har mulighet til å påvirke sin sosiale posisjon (Ledwith & Springett, 2010, s. 13). Dermed er deltakelse en tilnærming som bygger på prinsippene fred, rettferdighet og likeverd (Ledwith & Springett, 2010, s. 14-15).

Ledwith & Springett (2010, s. 127-138) knytter deltakelse til Freires (1999) *Frigjørende pedagogikk* ved å vise til at deltakelse fordrer dialog. Dialogen er grunnmuren i Freires (1999) frigjørende pedagogikk. Skillet mellom lærer og elev viskes ut slik at det kan skapes rom for dialog, der begge parter lærer av hverandre og med hverandre (Freire, 1999, s. 63-64).

Dialogen har sitt utspring i «ordet». I dette ligger det en forståelse av både handling og refleksjon som to like viktige deler av dialogen for at den skal kunne være frigjørende (Freire, 1999, s. 71-72). Dialogen vil kunne føre til en bevisstgjøring av undertrykkelse dersom den bygger på likeverd og respekt for medmennesker (Freire 1999, s. 48). I denne sammenheng er Freires (1999, s. 81) begrep «generativt tema» sentralt, som viser til at dialogen må baseres på det de involverte selv er opptatt av i sine liv. Om generative temaer skriver Freire (1999, s. 81); «Det er til virkeligheten, som er mellomledet mellom mennesker, og det er til opplevelsen av denne virkeligheten hos lærere og folk, vi må gå for å finne hva undervisningen bør inneholde». Freires (1999) frigjørende pedagogikk kan bidra til frigjøring ved at de undertrykte selv stiller kritiske spørsmål ved «det som tas for gitt», eller «sannheter», og på denne måten avdekker maktstrukturer som opprettholder undertrykkelse

(Ledwith & Springett, 2010, s. 13, Ledwith, 2016). Ved å komme sammen (kollektivt) og motarbeide maktstrukturer kan en skape endring. Dette er grunntanken i det Ledwith (2016) omtaler som «Liberating Practice» som viser til at det er gjennom kritisk bevissthet, frigjørende praksis, kollektiv empowerment og dialog at en kan oppnå det hun omtaler som «participatory democracy»: «... community development is about deepening democracy acting together to create a society in which everyone is valued, heard and respected, one that we might see as participatory democracy» (Ledwith, 2016, s. 42). Dette fordrer et syn på mennesket som er i stand til å tenke, handle og skape endring. Videre er det gjennom å ta del i et kollektiv at en kan oppnå varig endring, og det som gir grobunn for en opplevelse av kollektiv empowerment (Ledwith, 2016, s. 42).

Arnstein (1969) omtaler deltakelse som en redistribusjon av makt til de hun omtaler som «have-nots», altså grupper av mennesker som ellers er ekskludert fra de økonomiske og politiske prosessene i samfunnet. Hun skisserer opp en stige av 8 steg, som beskriver graden av deltakelse fra ikke-reell til reell deltakelse. Det nederste nivået kaller hun for «nonparticipation». Her finner en stegene «manipulation» og «therapy». Makthaverne ønsker ikke at deltakere skal ha reell makt eller innflytelse på prosessene, men heller å «utdanne» eller «kurere» dem (Arnstein, 1969, s. 216-218). Det neste nivået, «degrees of tokenism» omtales som en «symbolsk» form for deltakelse. Steg tre «informing» og steg fire «consultation» er begge steg der deltakere har mulighet til å bli hørt. Det foreligger derimot en asymmetrisk maktrelasjon i den forstand at deltakerne ikke kan forsikre seg om at deres synspunkt og mening blir tatt med i betraktning. Det øverste steget på nivået «tokenism» er hva Arnstein (1969) kaller for «placation». Deltakere på dette steget har heller ikke makt til å bestemme, men de har anledning til å bli hørt og de kan komme med råd (Arnstein, 1969, s. 216-221). Det øverste nivået på stigen, «degrees of citizen power», viser en gradering av makt i forhold til hvor betydelig innflytelse, medbestemmelsesrett og beslutningstakingsmakt deltakere har. Steg seks «partnership» viser til at makten er jevnere fordelt og at deltakere kan forhandle med makthavere. På steg syv «delegated power» og åtte «citizen control» innehar deltakere den større grad av innflytelse, og makt til å kunne ta beslutninger (Arnstein, 1969, s. 217). Arnstein (1969, s. 217, 223) peker imidlertid på at selv på det øverste steget er det viktig å være klar over at ingen, verken deltakere eller makthavere kan ha råderett over all makt.



Figur 1: Eight Rungs on a ladder of Citizen participation (Arnstein, 1969)

Reell deltakelse handler om at marginaliserte grupper deltar i avgjørelsesprosesser som omhandler deres liv. På denne måten kan de påvirke og endre egen posisjon i samfunnet, samt få nytte av samfunnets goder (Arnstein, 1969, s. 216). Arnstein (1969, s. 216) skriver imidlertid at «There is a critical difference between going through the empty ritual of participation and having the real power needed to affect the outcome of the process». Lav grad av reell-deltakelse, altså deltakelse som ikke innebærer redistribusjon av makt, kan føre til en opplevelse av økt avmakt og i ytterste konsekvens en opplevelse av at «status-quo» opprettholdes (Arnstein, 1969, s. 216). «Deltakerstigen» kan fungere som et verktøy for å bedre forstå hva som menes med reell og ikke reell deltakelse da den retter søkelyset på de faktiske begrensningene avmektige deltakere står ovenfor. Arnstein (1969, s. 217, 223) påpeker imidlertid at stigen er forenklet i forhold til virkeligheten, der det eksisterer mange flere steg som også overlapper hverandre (Arnstein, 1969, s. 217, 223).

Tesoriero (2010) viser til at deltakelse i lokalsamfunn avhenger av 5 faktorer som bidrar til å fremme deltakelse: 1) aktiviteten oppleves som viktig, 2) den vil føre til positiv endring, 3) all form for deltakelse blir verdsatt og anerkjent, 4) Det blir lagt til rette for deltakelse mtp. tid, sted, plass og omgivelser, 5) strukturene/organiseringen oppleves som støttende og tilgjengelig for alle (Tesoriero, 2010, s.150,151). Deltakelse er viktig for å skape og utvikle lokalsamfunn «nedenfra-opp», da det kan bidra til økt opplevelse av empowerment og økt

bevissthet. En slik tilnærming kan skape en opplevelse av eierskap og styrke inkluderende prosesser (Tesoriero, 2010, s. 140).

Et bevisst valg om å ikke delta kan ikke sidestilles med «ikke-deltakelse», som beror på manglende mulighet til å delta. Ikke-deltakelse kan være utfallet av ekskluderende prosesser (Tesoriero, 2010, s. 150). Et bevisst valg om å ikke delta, også omtalt som selvekskludering, kan bli et valg dersom deltakelsen medfører at individer må undertrykke sitt selv (Vetlesen, 2009, s. 46). Cornwall (2008, s. 279) forklarer at selvekskludering kan ha mange årsaker, eksempelvis tid og sted, at aktiviteten er ukjent eller fremmed for folk, kulturelle forskjeller kan være av betydning, eller manglende selvtillit og manglende erfaring (Cornwall, 2008, s. 279). For at fellesskap skal utvikles må det legges til rette for at individer som er forskjellig fra majoriteten også anerkjennes og aksepteres som fullverdige medlemmer. Der hvor individet tidligere måtte vise seg verdig for å få medlemskap i fellesskapet, er det i dag slik at fellesskapet må vise seg verdig og fortjent til den enkeltes deltakelse (Vetlesen, 2009, s. 31).

Deltakelsesteori er relevant for å belyse ulike former for deltakelse innad i OHF, samt hjelperes mulighet for reell deltakelse i kapittel 5. Vi benytter også deltakelsesteori og teori om selvekskludering for å belyse potensielle barrierer for deltakelse i kapittel 6.

2.2 Empowerment

Begrepet *empowerment* viser til «... individer og grupper som er eller har vært i en avmaktssituasjon og hvordan de kan komme ut av avmakten» (Askheim, 2012, s. 11).

Askheim (2012, s. 16-18) skiller mellom to hovedformer for empowerment, kollektiv og individorientert. De to tilnærmingene har likhetstrekk ved at de for det første deler et positivt syn på individet som aktivt, dersom forholdene er lagt til rette for det. For det andre innehar empowerment en emosjonell dimensjon. Dette viser til emosjonell energi, skam og stolthet, som er følelsene som oppstår når vi deltar i ulike sosiale sammenheng. Individorientert empowerment handler om hvordan enkeltmennesker kan styrkes, uten å ta i betraktning en større sammenheng (Askheim, 2012, s.16). Kollektiv empowerment, eller motmaktstilnærmingen som Askheim (2012, s. 21-23) omtaler det som, refererer til et syn der enkeltindividers posisjon i samfunnet ikke er naturgitt, men et resultat av menneskeskapte prosesser, noe som betyr at de kan endres. Kollektiv empowerment kan, i tillegg til å skape arenaer for motstand, også bidra til positiv identitetsdannelse på bakgrunn av aktørenes felles

erfaringer. For marginaliserte grupper i samfunnet kan dette være essensielt, da slike grupper ofte blir tillagt en negativ identitet fra majoritetssamfunnet (Askheim, 2012. s. 21-24).

Ledwith og Springett (2010, s. 19) peker også på at fellesskapet står sentralt når de omtaler empowerment som et kollektivt fenomen, og knytter sin forståelse til Freire:

This process of becoming critical leads to autonomy, and autonomy leads to empowerment. True empowerment, however, is not an individual state, but a collective state, which is why Freire stressed that true liberation involves a collective process if it is to be transformative. (Freire, 1972)

Empowerment som kollektiv prosess vil dermed innebære å innta en kritisk holdning til det som tas for gitt, undertrykkende strukturer og maktforhold. Dette innebærer å se undertrykkelse i sammenheng med overordnede samfunnsstrukturer:

... *empowerment* is always a collective and not an individual process: personal empowerment is only truly empowering when it leads to collective action for transformative change. The process begins in *dialogue* in a community group; from there it moves into local action, but it never stops at the boundary of community. Transformative change reaches outside the community, linking local groups to movements for change that have the collective power to transform structural inequalities on a much bigger scale....In these ways, community development is about deepening democracy, acting together to create a society in which everyone is valued, heard and respected, one that we might see as participatory democracy. (Ledwith 2016, s.42)

Freire (1999) belyser hvordan en i fellesskap kan bli bevisst undertrykkelse gjennom kritisk refleksjon og dialog. Dette innebærer å stille spørsmål ved det som tas for gitt, noe som fordrer kritisk tenkning omkring tilværelsen. Slik kan en oppnå kritisk bevissthet, noe som kan igangsette en mobiliseringsprosess der en i fellesskap søker å endre undertrykkende strukturer (Freire, 1999, s 76-79). Freire (1999, referert i Askheim, 2012, s. 21) kan forstås som å tilhøre motmaktstilnærmingen til empowerment, der avmakt sees i sammenheng med menneskets posisjon i samfunnet. Denne posisjonen er menneskeskapt og derfor mulig å endre gjennom kollektiv handling. Freire (1999, s. 54-56) belyser motsetningen til empowerment når han beskriver «bankoppfatningen» av undervisning som en motsetning til «frigjørende pedagogikk». Bankoppfatningen peker på en «ovenfra-ned» holdning i

læringssituasjoner der en søker å påvirke de undertryktes bevissthet slik at de kan tilpasse sin forståelse og lettere styres; Læreren er den parten som besitter og formidler kunnskap, mens elevens oppgave er å lytte og tilegne seg denne kunnskapen. En slik undervisning hemmer den kritiske bevisstheten hos menneskene og reduserer også kreative evner, samt opprettholder holdninger og praksiser som er undertrykkende (Freire, 1999, s. 54-56). Dette knytter Freire (1999 s. 57-60) til opprettholdelse av et undertrykkende samfunnsapparat, der han viser til at systemene kan være paternalistiske ved at dens representanter utfører en undertrykkende praksis (Freire, 1999 s. 57-60).

Bracht, Kingsbury & Rissel (1999, s.86) peker på at empowerment kan forstås både som psykologisk og fellesskapsorientert, der førstnevnte viser til en subjektiv opplevelse av større kontroll over egen situasjon. Sistnevnte viser til en faktisk makt-økning som følge av redistribusjon av ressurser. Psykologisk empowerment kan oppstå uten deltakelse i kollektive politiske prosesser, mens fellesskapsorientert empowerment forutsetter deltakelse i et fellesskap. Fellesskapsorientert empowerment knyttes til det Bracht et.al (1999) omtaler som «sense of community» eller «opplevelse av fellesskap». Slike opplevelser foster økt deltakelse i samfunnet forøvrig, og en individuell opplevelse av å kunne påvirke omgivelsene (Bracht et.al. 1999, s.86-87).

Andersen, Tyroll Beck, Juul Kristensen & Elm Larsen (2003 referert i Askheim, 2012. s 23) skiller mellom vertikal og horisontal empowerment. Førstnevnte viser til å «styrke aktørens maktposisjon oppad i forhold til overliggende maktnivåer», mens sistnevnte refererer til «kollektiv mobilisering og styrking av handlingskapasiteten mellom aktører på samme nivå» (Andersen et.al. 2003, referert i Askheim, 2012, s. 23).

Starrin (2007, s. 62-63) knytter følelsen av empowerment til grader av «emosjonell energi». Empowerment-følelsen er høy når en fylles med emosjonell energi og følelser som entusiasme, solidaritet, selvtillit og handlekraft kan oppstå. Når en har lav emosjonell energi føler en derimot mismodighet, mot- og kraftløshet, noe som kan påvirke evnen til å avgjøre hva som er riktig og galt. Skamfølelsen tar overhånd og påvirker eget selvbilde (Starrin, s. 62-63). Paternalisme forstår Starrin (2007, s. 63) som det motsatte av empowerment. I en paternalistisk tilnærming utviser en makt overfor den en forsøker å hjelpe ved å innta og utvise en ekspertrolle. Paternalisme har sammenheng med samfunnsstrukturer, og er spesielt utbredt i postmoderne samfunn preget av hierarki og maktforskjeller (Starrin, 2007, s. 64-65).

Dominelli (2002, s. 99) belyser også at det å ha en paternalistisk tilnærming i arbeidet innebærer å utvise en «powerover»- holdning, der profesjonelle tar avgjørelser «på vegne av» fremfor «sammen med» dem det gjelder. En profesjonsutøver bør etterstrebe en «anti-oppressiv practice» som blant annet innebærer økt involvering av klienten i arbeidet (Dominelli, 2002, s. 89-90).

Empowerment-teori er relevant for å belyse på hvilken måte deltakelse i OHF bidrar til å styrke hjelperne både individuelt og kollektivt i kapittel 4. Opplevelse av empowerment kan bidra til økt handlekraft blant hjelperne, samt styrke dem på veien videre. Vi vil også benytte empowerment-teori når vi drøfter hvordan interne strukturer i OHF, og samfunnsstrukturer, kan bidra til en opplevelse av avmakt blant frivillige med flyktningbakgrunn.

2.3 Sosiale nettverk og sosial kapital

Sosiale nettverk er et sentralt begrep i vår masteravhandling. Bø & Schiefloe (2007, s. 19-23) skriver om betydningen av sosiale relasjoner-, grupper og nettverk, der de forstår det som sosiale systemer. Sosiale relasjoner oppstår når en aktør i en gitt situasjon blir oppmerksom på tilstedeværelsen av en annen aktør. Den sosiale situasjonen som oppstår mellom to (eller flere) aktører kan betegnes som svak eller sterk avhengig av hvordan aktørene responderer på den sosiale kontakten. Videre kan sosiale relasjoner være stabile over tid, som innebærer at to (eller flere) aktører er knyttet til hverandre på bakgrunn av gjentatte møter og gjensidige forventninger, eller mer ustabile ved at møtene er sporadiske og tilfeldige. Sosiale relasjoner kan også kjennetegnes av likeverd, eller bære preg av et asymmetrisk maktforhold, noe som kan påvirke den subjektive opplevelsen av den sosiale relasjonen (Bø & Schiefloe, 2007, s. 23).

Bø & Schiefloe (2007, s. 21) benytter systemteori når de beskriver hvordan mennesker lever i sosiotoper der «alt henger sammen», og viser i denne sammenheng til Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell for å belyse hvordan aktører, sosiale relasjoner og miljøer påvirkes av kontekst på mikro-, meso-, ekso-, og makronivå (Bø & Schiefloe, 2007, s. 34-35). Videre skriver de at opplevelsesaspektet, som viser til den subjektive opplevelsen av sosiale relasjoner, er av betydning for å forstå sosialt samspill og nettverk (Bø & Schiefloe, 2007, s. 23).

Granovetter (1973) omtaler sosiale relasjoners styrke, og skriver at:

the strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie. Each of these is somewhat independent of the other, though the set is obviously highly intercorrelated. (s. 1361)

Granovetter (1973, s. 1362) peker på at det sosiale båndets styrke avhenger av likhet mellom aktørene; «The hypothesis is made plausible also by empirical evidence that the stronger the tie connecting two individuals, the more similar they are, in various ways». Videre er et annet viktig moment i Granovetters (1973) teori at sterke bånd mellom to aktører kun kan være brobyggende, dersom aktørene ikke har andre sterke bånd, noe han mener ikke er realistisk i store sosiale nettverk:

A strong tie can be a bridge, therefore, only if neither party to it has any other strong ties, unlikely in a social network of any size (though possible in a small group). Weak ties suffer no such restriction, though they are certainly not automatically bridges. What is important, rather, is that all bridges are weak ties. (s. 1364)

Relasjoner preget av svake bånd er de viktigste for mennesker som av ulike årsaker forflytter seg, og har behov for å etablere nye nettverk:

From the individual's point of view, then, weak ties are an important resource in making possible mobility opportunity. Seen from a more macroscopic vantage, weak ties play a role in effecting social cohesion...Maintenance of weak ties may well be the most important consequence of such meetings. (Granovetter, 1973, s. 1373) ...This is why emphasis here has been placed more on weak ties than on strong. Weak ties are more likely to link members of different small groups than are strong ones, which tend to be concentrated within particular groups. (Granovetter, 1973, s. 1376)

Putnams (2000, s. 22-24) teori om sosial kapital, og begrepene *bonding* og *bridging*, er relevant for å belyse muligheter for etablering av sosiale nettverk. Bonding (sammenbindende sosial kapital) tenderer å forsterke eksklusive identiteter og homogene grupper:

Of all the dimensions along which forms of social capital vary, perhaps the most important is the distinction between *bridging* (or inclusive) and *bonding* (or exclusive). Some forms of social capital are, by choice or necessity, inward looking

and tend to reinforce exclusive identities and homogeneous groups. (Putnam, 2000, s. 22-23)

Bridging (brobyggende sosial kapital) bidrar til å samle mennesker som er forskjellig fra hverandre på tvers av sosiale- og kulturelle skillelinjer:

Other networks are outward looking and encompass people across across social cleavages... Bridging networks, by contrast, are better for linkage to external assets and for information diffusion... Moreover, bridging social kapital can generate broader identities and reciprocity...(Putnam, 2000, s. 22-23)

Ødegård et al. (2014, s. 9) peker på at sammenbindende nettverk bidrar til å koble individer med samme bakgrunn sammen, mens brobyggende nettverk skaper nye sosiale grupper:

Et sammenbindende nettverk vil koble sammen individer som deler viktige kjennetegn- eksempelvis etnisitet, språk, religion og ideologisk tilhørighet. Kapitalformen er viktig, fordi det gir deltakerne tilhørighet og identifikasjon med gruppen. Brobyggende nettverk bidrar til å koble enkeltindivider sammen på tvers av slike forskjeller. Brobyggende nettverk er dermed utadrettet- for eksempel mot nye sosiale grupper, andre formelle nettverk, offentligheten eller politiske myndigheter. Det er imidlertid ikke slik at den ene kapitalformen utelukker den andre. (Putnam, 2000, referert i Ødegård e.al, 2014, s. 9)

Ifølge Rønning og Starrin (2009, s. 20-23) er Putnams (2000) forståelse av sosial kapital mer kollektivt orientert, da han er opptatt av sosial kapital som noe som produseres gjennom deltakelse i sosiale nettverk. Videre viser de til at Bourdieus (1986) forståelse av sosial kapital er mer individorientert (Rønning og Starrin, 2009 s. 20-23). Bourdieu (1986) omtaler flere ulike kapitalformer aktører besitter; økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk, og definerer kapital som:

Capital is accumulated labor (in its materialized form or its “incorporated”, embodied form) which, when appropriated on a private, i.e., exclusive, basis by agents or groups of agents, enables them to appropriate social energy in the form of reified or living labor. It is *a vis insita*, a force inscribed in objective or subjective structures, but it is also a *lex insita*, the principle underlying the immanent regularities of the social world. (s. 241)

Økonomisk kapital viser til «... materiel rigdom som verdipapirer, eiendomme, jord og skøder, dvs. verdier som er forholdsvis lette at omsætte i penge» (Bourdieu, 1983/1986, referert i Wilken, 2011, s. 58). Kulturell kapital deles i tre ulike former; kroppslig-, objektiv-, og institusjonalisert form;

I sin kroppslige form er kulturell kapital en del av habitus. Kulturell kapital erhverves gjennom sosialisering og indlejres som dispositioner for habitus ... Kulturell kapital finnes også i en objektivert form. Det kan for eksempel være malerier, musikinstrument, bøker og bygninger ... Kulturell kapital i institutionalisert form, fx som eksamensbeviser, akademiske titler, hædersbevisninger og priser. (Bourdieu, 1983/1986, referert i Wilken, 2011, s. 59-60)

Med sosial kapital menes «de fordele, man kan forvente at få gjennom de sosiale nettverk, man er en del av, og de sosiale forbindelser, man har» (Bourdieu, 1986, referert i Wilken, 2011, s. 61). Symbolsk kapital viser til «... den symbolske effekt av kapital, dvs. den merværdi som fremkommer, når andre kapitaler omveksles til innflydelse eller anerkendelse... Symbolsk kapital dekker over kvaliteter som moral, ære, ry, prestige, anerkendelse, berømmelse og symbolsk verdi, dvs. kvaliteter, som vi ikke umiddelbart forstår som profit av en investering» (Bourdieu, 1997/2000, referert i Wilken, 2011, s. 63).

Teori om sosiale nettverk, samt Putnams (2000) og Bourdieus (1986) forståelse av kapital, vil vi benytte i kapittel 7 der vi søker å forstå hvordan deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid muliggjør etablering av sosiale nettverk, samt hvorvidt økonomisk-, sosial-, kulturell- og symbolsk kapital har betydning for deltakelse, og hvorvidt deltakelse i OHF fører til økt kapital for frivillige med flyktningbakgrunn.

Kapittel 3. Metodologi

I dette kapitlet skal vi gjøre rede for våre forskningsmetodiske valg foretatt før, underveis og i etterkant av feltoppholdet på Lesvos januar 2019. Dette ved å benytte relevant metodelitteratur og eksempler fra eget feltarbeid. Underveis i feltoppholdet har vi møtt på enkelte utfordringer som vi vil belyse nærmere. Vi starter med å gjøre rede for valg av tema, felt og problemstilling, for så å belyse vår vitenskapsteoretiske forankring og vår forforståelse. Videre skal vi gjøre rede for metodiske valg. Avslutningsvis foretar vi oss noen etiske refleksjoner og belyser datamaterialets kvalitet, før vi beskriver analyseprosessen.

3.1 Valg av tema, felt og problemstilling

Vi har valgt temaet «frivillig organisasjonsarbeid som arena for deltakelse og sosial inkludering» og søker å belyse problemstillingen:

Hvordan og hvorvidt kan deltakelse i frivillig arbeid i organisasjonen «One happy Family» bidra til sosial inkludering blant frivillige med flyktningbakgrunn?

Begrunnelsen for valg av tema, felt og problemstilling har som nevnt i kapittel 1 med at vi fra og med 2015 har fulgt situasjonen for flyktninger i Europa generelt, og Hellas spesielt, gjennom media, arbeid og organisasjonsarbeid. Vi hadde begge et ønsket å benytte muligheten til å gjennomføre feltarbeidet i en annen politisk- og kulturell kontekst, da vi har utdanning innen flerkulturell fagkompetanse og interkulturelle studier. Vår veileder, som har besøkt Lesvos ved flere anledninger, ga oss en kort presentasjon av feltet og situasjonen på Lesvos. Hun informerte også om organisasjonen OHF som hun hadde besøkt ved en anledning. I samråd med veileder besluttet vi at OHF var en egnet organisasjon å gjennomføre vår studie i. Vi henvendte oss derfor til OHFs administrasjon, og fikk godkjent vår søknad som masterstudenter og frivillige i september 2018. Organisasjonen har selv hatt et ønske om å navngis i denne masteravhandlingen.

3.2 Vår vitenskapsteoretiske forankring

Vår vitenskapsteoretiske tilnærming tar utgangspunkt i hermeneutikk og fenomenologi. Grønmo (2004, s. 372) skriver at det ikke er noe skarpt skille mellom hermeneutiske og fenomenologiske studier ettersom begge vektlegger helhets- og meningsforståelse. Det som skiller de to er at de fokuserer på ulike aspekter ved fenomenet som studeres. I

hermeneutikken, som er en fortolkningsfilosofi er det individenes beskrivelser og forskerens fortolkninger av disse, og samfunnet de er en del av, som gir ny kunnskap (Gilje & Grimen, 1993, s. 142-143). Dette er sentralt innen dobbel-hermeneutikken, der et fenomen forstås med utgangspunkt i aktørens egne beskrivelser, som deretter rekonstrueres og fortolkes gjennom samfunnsvitenskapelig språk og begreper (Gilje & Grimen, 1993, s. 145-146). Den hermeneutiske sirkel er et sentralt begrep i hermeneutikken, og viser til sammenhengen mellom det som skal fortolkes, vår forforståelse og konteksten (Gilje & Grimen, 1993, s. 153-154). I fenomenologien, som er en bevisstetsfilosofi er menneskets opplevelse av egen situasjon en forutsetning for forståelse og mening (Frederick, 2005, s.168, Gilje, 2006, s. 7). I fenomenologien forstås fenomener fra menneskets indre (livsverden), og bare slik kan man få kunnskap om «saken selv» (epoche). En er opptatt av å belyse aktørens intensjonale og subjektive erfaringer (Frederick, 2005, Gilje, 2006).

Vi har innhentet respondenters subjektive opplevelse av det å være frivillig og å delta i frivillig organisasjonsarbeid. Dette fortolker vi i lys av relevant teori, og som videre beskrives ved å benytte samfunnsvitenskapelige begreper. Vi fortolker, bevisst og ubevisst, respondentenes opplevelser ut ifra egen forforståelse og konteksten vår studie er gjennomført i. På bakgrunn av dette vil vi omtale studien for hermeneutisk- fenomenologisk forankret.

3.3 Vår forforståelse

Før vi reiste i felt tilegnet vi oss relevant teori, og forskning gjort på frivillighetsfeltet i Norge og Lesvos. Vi innhentet også informasjon om den politiske konteksten og situasjonen for flyktningene. Vi reflekterte over hvordan vi kunne håndtere de forholdene som er beskrevet i kapittel 1.3, og hadde også en forberedende samtale med en psykolog med spesialisering innen traumer. Vi har begge erfaring fra frivillig arbeid med flyktninger i Norge, og en av oss har vært i felt tidligere. Vi reflekterte over potensielle situasjoner som kunne oppstå, og påkjenninger en kan oppleve i ettertid av et feltopphold. Vi var begge enige om at det å være to i felt, å ha en plan for gjennomføringen av feltarbeidet og å ha en veileder som kjenner feltet, ville være styrkende.

I september 2018 hadde vi en Skype-samtale med en ansatt ved OHF med ansvar for rekruttering av frivillige, der vi ble forberedt på situasjonen som ville møte oss og arbeidsoppgaver som tilfaller de internasjonale frivillige. I forbindelse med sistnevnte ble vi

gjort oppmerksom på at internasjonale frivillige ofte har en «dobbel-rolle» overfor hjelperne og besøkende i den forstand at frivillige skal sørge for at reglene på senteret overholdes. Dette var noe vi stilte oss kritisk til ettersom det innebærer en asymmetrisk maktrelasjon.

Informasjonen vi fikk gjorde oss derfor nysgjerrig på hierarkiet innad i organisasjonen og om det finnes noen interne maktstrukturer som av enkelte kan oppleves som undertrykkende. Vi ble også tilsendt et forberedelseshefte av organisasjonen hvor det ble gitt praktisk informasjon, beskrivelse av senteret og daglige rutiner. Vi ble oppmerksom på at organisasjonen hadde valgt å benytte kategoriene «helpers» og «volunteers», der førstnevnte refererte til frivillige med flyktningbakgrunn og sistnevnte til internasjonale frivillige. Denne distinksjonen ble noe vi ønsket å utforske om hadde betydning for den interne maktstrukturen på senteret.

3.4 Metode

Ettersom vi søker en dybdeforståelse av hjelpernes opplevelse av deltakelse og sosial inkludering ved OHF har vi valgt å gjennomføre en kvalitativ studie. Kvalitative studier kjennetegnes av å søke å forstå de ulike prosessene, meningene og den lokale konteksten fenomenet man studerer befinner seg i (Maxwell, 2012, s. 94)

I casestudier er hensikten å utvikle en helhetlig forståelse av det caset som studeres (Grønmo, 2004, s.90). Creswell & Poth (2018) omtaler strukturen i en casestudie som følgende:

Identify the *intent and case* (or cases) for the study as well as case sampling procedures... Develop procedures for conducting the *extensive data collection*, drawing on multiple data sources... Specify the analysis approach for developing *case description(s)* based on themes and contextual information... Report the interpreted meaning of the case and lessons learned by using *case assertions*... Determine if the research problem is *best examined* using a case study approach (s. 101).

Vi har gjennomført en casestudie av organisasjonen OHF, der vi søker å forstå hvordan og hvorvidt frivillige med flyktningbakgrunn som er tilknyttet organisasjonen opplever deltakelsen som en aktivitet som bidrar til sosial inkludering. Som forberedelse til feltarbeidet planlagte vi fremgangsmåten, utarbeidet intervjuguide og observasjonsguide. I etterkant av feltoppholdet transkriberte vi intervjuene og skrev ut observasjonsnotatene. Disse analyserte

vi ved å hente ut relevante temaer og kategorier som vi deretter tolket i lys av relevant teori. Denne prosessen vil vi nå beskrive nærmere.

3.4.1 Utvalg

For å rekruttere respondenter til uformelle intervju benyttet vi snøballmetoden, som innebærer at den første valgte aktøren foreslår den neste til utvalget, som igjen foreslår neste osv. Ifølge Grønmo (2016, s. 117) egner denne utvalgsstrategien seg til studier av spesielle nettverksmønstre, eller studier av områder der forskeren har begrenset innsikt. Vi rekrutterte også enkelte respondenter gjennom en nøkkelperson som hadde godt overblikk på senteret og som kjente gruppen hjelpere godt. Videre så vi oss ut noen respondenter det kunne være aktuelt å intervju underveis i feltperioden. I forkant av feltarbeidet var vi usikre på om vi ville få aksept og tillit av mannlige respondenter med tanke på potensielle kulturforskjeller, jamfør Grønmo (2016, s. 158-159). Dette viste seg derimot ikke å bli en utfordring.

I forkant av avreise drøftet vi hvorvidt vi skulle benytte oss av tolk dersom språkutfordringer ble til hinder for datainnsamlingen. Bruk av tolk kan være avgjørende for kommunikasjon av meningsinnhold når forsker og respondent ikke deler felles språk. Det er imidlertid belyst en rekke utfordringer med bruk av tolk, deriblant at det kan oppleves som forstyrrende å ha en fremmed tredjepart i samtalen (Berg, 2011, s. 233). Videre peker Berg (2011, s. 233-235) på at en bør forsikre seg om at tolken er kvalifisert for å sikre at vedkommende innehar «kommunikasjonsferdigheter, språklige ferdigheter, tolketekniske ferdigheter, evne til innlevelse og distanse, tålmodighet, evne til å tåle forskjellighet, kulturkompetanse og evne til å tåle stress ved å ikke intervensere eller overta kontrollen i situasjonen» (Røkenes, 1995, referert i Berg, 2011, s. 234). Ved bruk av tolk er en også ansvarlig for at tolken forstår hva taushetsplikt innebærer, samt at tolken opptrer upartisk og oversetter alt som blir sagt i samtalen (Berg, 2011, s. 234-235). Etter å ha drøftet med veileder hvorvidt vi skulle benytte tolk i intervjuene, ble vi enig om å ikke benytte tolk, da hun kunne bekrefte at flertallet på senteret snakket engelsk, og at det kan være utfordrende å finne kvalifiserte tolker i felt. Vi erfarte også at kommunikasjonen innad på senteret i stor grad foregikk på engelsk, og at dette var forståelig for våre respondenter. Det kan imidlertid ha begrenset utvalget noe og ført til at våre respondenter med flyktningbakgrunn var av de mest ressurssterke i organisasjonen.

Ettersom intervjuene skulle gjennomføres på engelsk var et kriterium at respondentene kunne snakke og forstå engelsk godt. Ifølge Eriksen & Sørheim (2004, s. 135) henger språk og makt

sammen. Han utdyper dette og viser til at «språkbeherskelse dreier seg med andre ord ikke bare om å lære seg uttale, grammatikk og ordforråd, det dreier seg i høy grad om å mestre en hel livsverden». Det at respondentene ikke hadde mulighet å uttrykke seg på sitt morsmål kan ha ført til at noe av meningsinnholdet i svarene har blitt underkommunisert. Dette gjelder også oss som forskere da vi heller ikke kunne uttrykke oss på vårt morsmål, noe som kan ha bidratt til å utjevne noe av den makten Eriksen omtaler (Eriksen & Sørheim, 2004, s. 134-137).

Vårt utvalg bestod som nevnt av hjelpere og ansatte i administrasjonen. Hjelperne hadde ulik nasjonalitet, og utvalget var representativt for sammensetningen av flyktning-populasjonen på øyen. Det var et flertall av personer med afghansk opprinnelse i perioden vi var i felt, hovedsakelig unge menn. Andre nasjonaliteter som var representert var Syria, Irak, Iran, Kongo, Somalia, Kamerun, Palestina, Sierra Leone m.fl.

Respondentene som tilhørte hjelper-gruppen var syv menn og tre kvinner med ulik nasjonalitet, derav alle hadde ankommet Lesvos som flyktning. Utvalget av hjelpere gjenspeiler kjønnsfordelingen i gruppen hjelpere på senteret, og flyktning-populasjonen på Lesvos generelt. Tre av hjelperne hadde, i tillegg til å være eller ha vært hjelpere, en koordinatorrolle på senteret. De to respondentene fra administrasjonen var begge menn og hadde ulik nasjonalitet. Vi har gitt alle respondentene fiktive navn (se tabell 1 under).

Respondentene var i aldersgruppen 19-42 år. Hjelperne oppga å ha bodd på Lesvos alt i fra fem måneder til tre år. Seks av hjelperne bodde på intervju tidspunktet i Moria flyktningleir, mens fire leide private boliger i Mytilene. De to ansatte leide private boliger i Mytilene. Tre mannlige og en kvinnelig hjelper oppga å ha høyere utdanning på universitetsnivå. To mannlige hjelpere oppga å ha fullført videregående opplæring, og to mannlige og en kvinnelig hjelper oppga å ha lavere utdanning. En hjelper oppga ikke utdanningsbakgrunn. Seks hjelpere oppga at de ikke hadde erfaring fra frivillig arbeid, mens tre oppga å ha jobbet som frivillig tidligere. En hjelper ga ingen opplysning om dette.

<i>Navn</i>	<i>Alder</i>	<i>Rolle</i>	<i>Tid i org.</i>	<i>Erfaring fra tidligere frivillige arbeid</i>	<i>Utdanningsnivå</i>
Ali	24	Hjelper	7 mnd.	Nei	Høyere
Bader	25	Koordinator (Hjelper)	ett år	Nei	Høyere
Cali	26	Hjelper	5 mnd.	Ikke oppgitt	VGS
Dawoud	19	Hjelper	2 mnd.	Ja	Lavere
Emanuel	22	Hjelper	Ett år	Nei	VGS
Fadil	28	Hjelper	3 mnd.	Ja	Høyere
Ghada	25	Hjelper	9 mnd.	Nei	Lavere
Halim	24	Koordinator (Hjelper)	7 mnd.	Nei	Lavere
Imen	35	Koordinator (Hjelper)	6 mnd.	Nei	Ikke oppgitt
Jasmin	22	Hjelper	4 mnd.	Ja	Høyere
Karim	27	Ansatt	Ikke oppgitt	Ja	Høyere
Levi	42	Ansatt	Ikke oppgitt	Nei	Høyere

Tabell 1: Utvalg.

Vi har bevisst valgt å ikke nevne respondentenes nasjonalitet av forskningsetiske hensyn og krav om anonymitet. Det er heller ikke av relevans for studiens tematikk.

I begynnelsen av feltperioden opplevde vi at enkelte hjelpere var skeptisk til å bli intervjuet, til tross for at vi forklarte at det var deres egne opplevelser av å være frivillig vi ønsket innsikt i, ikke deres flukthistorie eller nåværende situasjon som flyktning på Lesbos. Denne utfordringen avtok med tiden i felt, trolig fordi vi ble bedre kjent med gruppen hjelpere. En annen mulig forklaring er at de første respondentene kan ha kommunisert sin opplevelse av intervjuet til den større gruppen med hjelpere. Vi opplevde å bli avvist ved et par anledninger, og vi ble senere fortalt av en annen hjelper at avvistingen kunne ha sammenheng med at det å

bli intervjuet kunne bli koblet med asylintervju-situasjonen, noe flertallet av hjelpere hadde negative erfaringer med.

3.4.2 Uformelt intervju

Vi har valgt å benytte uformelt intervju som metode, da vi anser dette som en god intervjustrategi for å innhente data til denne studien. Ifølge Grønmo (2016, s. 167-172) utføres uformelt intervju av forskeren selv, i form av samtaler med respondentene. Forskeren velger ut en del temaer som skal inngå i alle samtalene, men gjennomføringen av intervjuet skjer på en fleksibel måte. Vi hadde utarbeidet to intervjuguider (vedlegg 1) i forkant av avreise. I intervjuguiden for hjelpere hadde vi delt inn intervju spørsmålene i 5 temaer. Disse var bakgrunn, motivasjon, nettverk, roller og organisering. Under hvert tema utformet vi intervju spørsmål som søkte å belyse vår problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål. Intervjuguiden for ansatte i administrasjonen ble ikke delt inn i temaer, men vi søkte heller å følge en kronologi som skapte en naturlig flyt i samtalen.

Når forskere gjennomfører uformelt intervju avhenger intervjuets utvikling av hva slags informasjon respondenten bidrar med, og hvordan kommunikasjonen mellom forskeren og respondenten fungerer. Spørsmålene utvikles underveis, ut ifra svarene, og innsamlingen av data og analyse av data foregår ofte parallelt. Forskeren er åpen for å forbedre intervjuopplegget på basis av empiriske funn og metodologiske erfaringer underveis i datainnsamlingen (Grønmo, 2016, s 167). Vi opplevde at det var nødvendig å gjøre noen justeringer i intervjuguiden underveis i feltperioden, både for hjelpere og ansatte i administrasjonen. Førstnevnte på bakgrunn av opplevde språkutfordringer, ny innsikt i feltet, og informasjon fra respondentene. Vi valgte å forenkle formuleringen av enkelte spørsmål for å gjøre spørsmålene så forståelig som mulig. Underveis i intervjuene kom vi også med eksempler og forklaringer, både nonverbalt og verbalt. Vi valgte også å tilføye noen spørsmål i intervjuguiden for ansatte i administrasjonen som omhandlet deres rolle, da vi gjennom feltperioden ble oppmerksom på deres betydning for hjelpere og internasjonale frivillige. Vi valgte å avvente med disse to intervjuene til vi hadde fått større kjennskap og innsikt i organisasjonen generelt og den interne strukturen spesielt. Da vi spurte de to ansatte om å de ønsket å bli intervjuet var de begge noe skeptiske. Den ene fordi han opplevde å ha manglende språkkunnskaper til å gjøre seg forstått, og den andre fordi han selv mente han hadde for liten kunnskap om organisasjonen til å kunne gi gode svar. På forespørsel fra den ene ansatte valgte vi derfor å gi en kopi av intervjuguiden til de to ansatte for å ufarliggjøre

situasjonen. Dette førte til at begge ønsket å la seg intervju. Det at de fikk kjennskap til intervju spørsmålene i forkant kan ha påvirket svarene vi fikk.

En utfordring vi erfarte knyttet til intervjusituasjonene, var å finne egnede lokaler til å gjennomføre intervjuene i. Vi hadde blitt fortalt før avreise, at det ville være tilgjengelige ledige lokaler som var egnet for konfidensielle samtaler. Da vi hadde orienteringsmøte med frivilligkoordinator første dag var det hverken kommunisert at vi skulle gjennomføre intervjuer, eller tilgjengelige lokaler til oss. Vi fikk beskjed om at vi selv måtte finne egnede lokaler til å gjennomføre intervjuene i. Dette medførte at vi ofte måtte lete oss frem til et ledig og egnet lokale i forkant av hvert intervju, og at vi stadig ble avbrutt underveis i intervjuene.

Vi gjennomførte alle 12 intervjuene sammen, da vi i flere intervjusituasjoner opplevde et behov for dette. Som nevnt var det en utfordring å finne egnede lokaler og sjelden to ledige på samme tidspunkt. Vi vurderte derfor at det å være to i intervjusituasjonen var mer hensiktsmessig for å kunne håndtere forstyrrende elementer, og for bistå intervjuer med forenklete forklaringer av spørsmålene. Vi reflekterte rundt hvordan dette kunne påvirke maktstrukturen i intervjusituasjonen, men opplevde ikke at det hadde noen betydning i praksis. Vi mottok heller ingen tilbakemeldinger vedrørende dette. Vi løste intervjusituasjonen ved at en student noterte underveis, mens den andre stilte intervju spørsmålene.

3.4.3 Konfidensialitet

I forkant av hvert intervju gjorde vi rede for masteravhandlingens tematikk og hva informasjonen respondentene ga oss ville benyttes til. Vi informerte om deres rettigheter i form av frivillig deltakelse, og muligheten for å trekke seg både før, under og etter intervjuet. Vi informerte om muligheten for å gjøre endringer knyttet til informasjonen de ga oss i etterkant av intervjuet. Vi presiserte at deres personalia og nasjonalitet ville behandles konfidensielt da denne informasjonen ikke var av relevans for studien, og at deres navn ville bli anonymisert i den skriftlige masteravhandlingen. Vi opplyste om at innhentet datamateriale vil bli destruert etter prosjektets sluttdato. Av hensyn til språkutfordringer- og forståelse ga vi denne informasjonen i muntlig form til respondentene med flyktningbakgrunn. Samtykket ble tatt opp på båndopptaker. Dette ble drøftet med veileder før avreise, og avgjørelsen om å innhente muntlig samtykke ble tatt i samråd med henne, og godkjent av NSD (Vedlegg 2). Grunnen til dette var at mulige språkutfordringer potensielt

kunne føre til at innholdet i et skriftlig samtykkeskjema ikke ville bli forstått. Respondentene med flyktningbakgrunn befinner seg også i en sårbar situasjon og de kan dermed være engstelige for å signere et formelt samtykkeskjema. Vi ga utarbeidet samtykkeskjema til de to ansatte i administrasjonen, som begge ble signert. På bakgrunn av dette har vi gjennomført forskningen i tråd med åpenhetsprinsippet, som Grønmo (2016, s. 169) påpeker er viktig å etterstrebe.

3.4.4 Deltakende observasjon

Vi supplerte med deltakende observasjon av det sosiale livet på senteret i totalt tjue dager. For å få tilgang til feltet søkte vi om å være frivillige og masterstudenter. Deltakende observasjon ble dermed en supplerende metode for datainnsamling. Ifølge Grønmo (2016, s. 155) og Fangen (2010, s. 9) innebærer deltakende observasjon at forskerne selv samler inn data ved å se og høre på aktører mens de handler eller samhandler, uttrykker meninger eller er involvert i hendelser. Forskeren må derfor være tilstede der aktørene er, og når de aktuelle handlingene, meningsytringene eller hendelsene foregår. Forskeren er da både deltaker og observatør (Grønmo, 2016, s. 156-165, Fangen, 2010, s. 9-10). Undersøkelsesopplegget er basert på stor grad av fleksibilitet, åpenhet og tilpasningsevne under datainnsamlingen. Flere valg og avgjørelser under forberedelsene vil trolig bli revurdert og revidert i løpet av feltarbeidet (Fangen, 2010, s. 33, Grønmo 2016, s. 156-165).

Vi deltok som frivillige ved OHF i fire uker, mandag – fredag, ca. åtte timer daglig. Vi tok del i samtlige arbeidsoppgaver ved senteret, beskrevet i kapittel 1.5. Gjennom deltakende observasjon søkte vi å fange opp det sosiale samspillet mellom frivillige-hjelpere, hjelpere-hjelpere, hjelpere-administrasjonen, samt det sosiale livet på senteret generelt. Ovennevnte samspill ville vært vanskelig å fange opp ved å utelukkende benytte uformelle intervju som metode. Vårt fokus under deltakende observasjon er beskrevet i observasjonsguiden som ble utarbeidet i forkant av feltarbeidet (vedlegg 3).

Det viste seg å bli krevende å ha en dobbeltrolle som frivillige og masterstudenter. Det å observere og føre feltnotatet parallelt med å ta del i de daglige arbeidsoppgavene var utfordrende. Arbeidsdagen var hektisk, spesielt på dager med høye besøkstall. Videre var det utfordrende å unngå å melde seg til arbeidsoppgaver, da det var behov for vår arbeidskraft i perioden vi var i felt. Vi opplevde også at vår rolle som masterstudenter var underkommunisert fra administrasjonen før ankomst, og vi måtte gjentatte ganger gi beskjed

om hva dette innebar underveis i feltperioden. Vi kjente stadig på en opplevelse av utilstrekkelighet, og at vi helst skulle tatt større del i de daglige oppgavene på senteret. Dette gjaldt spesielt de to siste ukene av felt perioden, da tidspresset for å få gjennomført intervjuene begynte å melde seg.

Under deltakende observasjon førte vi feltnotater i stikkordsform i en notatblokk. Ifølge Fangen (2010, s.102) og Grønmo (2016, s. 162) utgjør feltnotater det viktigste datagrunnlaget under deltakende observasjon. En type feltnotater er observasjonsnotater som «beskriver hva som iakttas under observasjonen, hva forskeren ser og hører» (Grønmo, 2016, s. 162). Disse beskrivelsene bør være så detaljerte som mulig og noteres så tett på observasjonstidspunktet som mulig (Grønmo, 2016, s. 162-163). Fangen (2010, s.102-103) peker på at feltnotater bør være beskrivende og grundige, men at det ikke alltid er nødvendig å notere alle detaljer.

Vi opplevde imidlertid at det å skrive feltnotater var utfordrende i praksis på grunn av tidspress, vekslende arbeidsoppgaver, og manglende muligheter for å trekke seg tilbake for å notere. Vi forsøkte å notere stikkord i løpet av arbeidsdagen, for så å utdype disse senere på dagen. Etter første arbeidsdag valgte vi å sette oss på en lokal kafé for å utdype observasjonsnotatene, men erfarte at dette ikke var et egnet sted. Vi møtte en annen frivillig ved senteret som stilte kritiske spørsmål knyttet til våre oppgaver i felt. Han uttalte «*now we are being watched everywhere*» med en sarkastisk undertone. Vi forklarte hensikten med vår studie, og ga beskjed om at vi ville utelate han fra observasjonsnotatene om han ønsket det. Dette svarte han nei til. Etter denne hendelsen valgte vi å utdype observasjonsnotatene i egen leilighet.

I tråd med hva Grønmo (2016, s. 159) skriver om utvikling av feltrelasjoner underveis i feltperioden, opplevde vi at relasjonene til respondenter og andre hjelpere ble sterke og mer følelsesmessige underveis i feltperioden. Utvikling av vennskap kan være en utfordring i kvalitative studier der marginaliserte grupper utgjør utvalget (Barron, 2011, s. 41). Barron (2011) peker på at det kan oppstå misforståelser knyttet til forventninger om gjengjeldelse i form av vennskapshandlinger, som å reise på besøk til respondentens hjem. Vi opplevde det Barron (2011) beskriver under vår periode i felt. Det ble uunngåelig å ikke utvikle vennskap ettersom vi arbeidet så tett med hjelperne og de frivillige ved senteret. Dette kan ha påvirket noe av den informasjonen vi fikk. Vi opplevde at det ble en utfordring å avvikle feltrelasjonene, noe Grønmo (2016, s. 163) beskriver at bør gjøres gradvis. Vi informert om

lengde på feltopphold underveis i feltperioden, og snakket stadig om avreisetidspunkt med flere av respondentene. En gradvis avvikling ble likevel vanskelig å gjennomføre ettersom vår dobbeltrolle varte helt frem til avreisetidspunkt. Respondentene ble informert om at de kunne ta kontakt per epost om det var noen endringer de ønsket å gjøre knyttet til informasjonen de hadde gitt oss. Vi informerte også om at vi ikke hadde noen påvirkningsmulighet på deres livssituasjon på Lesbos. Fangens (2010, s.125) perspektiv på avvikling av feltrelasjoner omhandler derimot følelsesmessige utfordringer knyttet til det å ta farvel med feltet en har vært en del av over en lengre tidsperiode. Å ta avskjed opplevde vi som utfordrende følelsesmessig da vi hadde utviklet sterke bånd til mange medmennesker i felt.

Under feltperioden reflekterte vi stadig over de tankene vi hadde gjort oss i forkant av feltoppholdet knyttet til håndtering av sterke inntrykk. Vår opplevelse av feltarbeidet var derimot mer positivt enn hva vi hadde forberedt oss på. Vi erfarte at det å være frivillig på senteret, og å gjennomføre datainnsamlingen var en god opplevelse på grunn av det sosiale fellesskapet, støtten og den gode atmosfæren ved OHF. Vi ble skjermet fra de sterkeste inntrykkene, da vi ikke hadde adgang til Moria flyktingleir. Vi ble fortalt om, og fikk et inntrykk av de forferdelige forholdene flyktingene lever under i Moria når vi kjørte hjelpere til og fra senteret, men fikk aldri se eller oppleve situasjonen på nært hold.

3.5 Metodetriangulering

Det å benytte seg av flere metoder kalles metodetriangulering, og innebærer:

En bestemt undersøkelse er basert på en kombinasjon av ulike data og metoder ... I samfunnsvitenskapen innebærer triangulering at bestemte sosiale fenomener studeres ut fra ulike synspunkter og ulike synsvinkler. Metodetriangulering går ut på å belyse samme problemstilling ved hjelp av forskjellige data og metoder. (Grønmo, 2015, s. 55)

I planleggingsfasen bestemte vi oss for å gjennomføre uformelle intervjuer med frivillige med flyktingbakgrunn. For å få tilgang til feltet og OHF ble vi anbefalt av veileder å søke oss som masterstudenter og frivillige i organisasjonen. Ettersom vi som frivillige skulle oppholde oss på OHF fem av syv dager i uken i alt fire uker, ble deltakende observasjon en supplerende datakilde til de uformelle intervjuene. Vi anså det å delta som en mulighet for å kjenne på og oppleve det å ta del i det sosiale livet innad i OHF, noe vi ikke ville hatt mulighet til om vi

utelukkende gjennomførte uformelle intervjuer. Det å benytte uformelle intervjuer og deltakende observasjon har ført til et rikt datagrunnlag. Det har også gitt oss en unik innsikt i det sosiale livet innad på OHF, noe som gjør oss bedre i stand til å belyse masteravhandlingens problemstilling.

3.6 Etske refleksjoner

Ettersom våre respondenter har flyktningstatus, kan studien forstås som forskning der en marginalisert gruppe utgjør utvalget. Når en gjennomfører kvalitative studier av marginaliserte grupper er det ifølge Barron (1999, s. 38) spesielt viktig å reflektere over de etiske aspektene. Det er et asymmetrisk maktforhold i slik forskning, og forskeren bør være dette bevisst når informasjonen som fremkommer i intervjuene analyseres (Barron, 1999, s. 38-39). «The powerlessness and oppression of the marginalized group is the underlying assumption» (Barron, 1999, s. 38).

Vi reflekterte rundt de etiske aspektene i forkant, underveis og i etterkant av feltarbeidet. Vår forståelse av respondentene var at de er ressurssterke mennesker ført på flukt av ulike årsaker. Vår antakelse er at de innehar stor grad av styrke, da det nærmest er en forutsetning for å mestre fluktsituasjonen til Europa. Vi reflekterte over egen rolle i felt, da spesielt rundt det faktum at vi kommer fra et trygt og ressurssterkt samfunn, og i den konteksten vi entrer vil vi oppfattes som privilegerte og med økonomiske fordeler. Samtidig var vi også bevisst at vårt opphold på Lesvos ville vare i en kort periode, mens deres opphold vil vare på ubestemt tid. Disse etiske aspektene vurderte vi at kunne påvirke (makt)relasjonen mellom oss som masterstudenter og de frivillige med flyktningbakgrunn.

Vi reflekterte også rundt de forskningsetiske normene som Merton et.al. (1973, referert til i Grønmo, 2016, s. 32) påpeker at er viktig i samfunnsvitenskapelig forskning. Disse er offentlighet, organisert skepsis, uavhengighet, universalisme, originalitet, ydmykhet og redelighet. Med *offentlighet* menes full åpenhet rundt forskningen som gjennomføres, og at den skal publiseres i sin helhet (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). Under feltoppholdet opplyste vi kontinuerlig om at vi gjennomførte en studie som omhandlet hjelpernes opplevelser av det å være frivillig og å delta i det frivillige arbeidet ved OHF. Vi informerte våre respondenter om formålet med studien, at informasjonen vi fikk ville bli behandlet konfidensielt og destruert etter prosjektets slutt, samt ville resultere i en skriftlig

masteravhandling. På denne måten etterstreber vi full åpenhet knyttet til vår forskning. *Organisert skepsis* viser til forskerens ansvar om å være kritisk til egen forskning (Merton mfl. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). Vi har forsøkt å etterstrebe dette gjennom å ha et kritisk blikk på egen forskning ved å stadig reflektere over metodiske valg, fremgangsmåte og relevant teori. Med *uavhengighet* menes at forskningen ikke skal styres av andres interesser (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). I etterkant av feltarbeidet ved OHF ble vi kontaktet av en representant som ønsket at vi skulle oversette masteravhandlingen til engelsk, for deretter å sende den til OHF for gjennomlesning før innlevering og eventuell publisering. Dette ville blitt svært tidkrevende for oss. Vi ble derfor enige om å sende et sammendrag oversatt på engelsk etter innlevering. Prinsippet om *universalisme* omhandler at forskningen skal vurderes utelukkende av faglige kriterier, og ikke ut ifra forskerens sosiale bakgrunn og personlige egenskaper (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). Ettersom denne studien har en hermeneutisk-fenomenologisk forankring er ikke prinsippet om universalisme relevant. *Originalitet* viser til at forskning skal bidra til ny kunnskap (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32) Innledningsvis har vi gjort rede for et kunnskapshull som vi, med denne masteravhandlingen, søker å bidra til å dekke. Med *ydmykhet* menes at forskeren skal være åpen om egen kunnskapsstatus og begrensninger (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). Innledningsvis har vi belyst vår forkunnskap om masteravhandlingens tematikk, og underveis reflekterer vi over potensielle begrensninger som eksempelvis egen rolle i felt, og hvilken betydning vår bakgrunn kan ha for forskningen. Prinsippet om *redelighet* er et moralsk krav og viser til at forskeren skal fortelle sannheten om de faktiske forholdene som studeres (Merton et.al. 1973, referert i Grønmo, 2016, s. 32). Vi har, etter beste evne, etterstrebet å være åpne, objektive og ærlige. Vi har hatt fokus på å videreformidle respondentenes egne opplevelser av å delta i det frivillige arbeidet ved OHF ved bruk av sitater, slik at leseren bedre kan vurdere hvordan vi har tolket deres utsagn.

3.7 Datamaterialets kvalitet

I samfunnsvitenskapelige studier er det viktig å belyse datamaterialets kvalitet, og hvorvidt dataene er egnet til å belyse den aktuelle problemstillingen (Grønmo, 2016, s. 237). Dette innebærer å se nærmere på hvordan datamaterialet kan være påvirket av utfordringer en erfarte underveis, i hvilken grad det har påvirket, og i hvilken retning det kan ha påvirket datamaterialet vi innhentet under feltperioden (Grønmo, 2016, s. 239). For å vurdere

datamaterialets kvalitet bør forskeren vurdere det opp mot kriteriene reliabilitet og validitet, der førstnevnte viser til datamaterialets pålitelighet og sistnevnte til datamaterialets gyldighet.

I kvalitative studier er det derimot mer relevant å benytte begrepet troverdighet, fremfor reliabilitet, på grunn av datamaterialets innhold. Grønmo (2016, s.249) skriver i den forbindelse at troverdighet innebærer at forskeren vurderer om de empiriske funnene er basert på faktiske forhold, at de ikke skyldes forskerens subjektive opplevelser eller tilfeldigheter i feltet. I kvalitative studier vil høy grad av troverdig styrke tilliten til de dataene analysen bygger på (Grønmo, 2016, s. 249). Vurderingen av troverdighet vil bygge på en vurdering av om en har fulgt det planlagte undersøkelsesopplegget, og at dette har blitt gjennomført på en systematisk måte. I vår studie innebar dette å gjennomføre ti planlagte uformelle intervjuer med hjelpere, og to uformelle intervjuer med ansatte i administrasjonen, med utgangspunkt i en allerede utformet intervjuguide. Som nevnt i kapittel 3.4.2 har vi justert denne, noe som skyldes tilpasning til feltet, og at uformelle intervju er et fleksibelt undersøkelsesopplegg. Vi har også gjennomført deltakende observasjon, og fulgt utarbeidet observasjonsguide. Som nevnt i kapittel 3.4.4 erfarte vi at det til tider var utfordrende å føre feltnotater underveis i observasjoner.

Validiteten vurderes ved å stadig drøfte undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen, og datamaterialet i lys av de ulike validitetstypene, som er kompetansevaliditet, kommunikativ validitet, og pragmatisk validitet (Grønmo, 2016, s. 257). Kompetansevaliditet handler om forskerens kompetanse på det aktuelle feltet. Kommunikativ validitet viser til om forskeren har diskutert og vurdert undersøkelsesoppleggets egnethet med andre relevante. Den pragmatiske validiteten viser til om datamaterialet og funnene kan danne grunnlag for relevant handling (Grønmo,2016, s. 254-257). I planleggingsfasen av studien hadde vi fokus på å innhente relevant kunnskap om feltet. Vi drøftet også undersøkelsesopplegget med veileder og medstudenter i utarbeidelsen av forskningsopplegget.

Vi søker å belyse studiens problemstilling med høy grad av troverdighet og validitet. Vi håper at den potensielt kan bidra til å understøtte argumentasjon for hvordan og hvorvidt frivillighet kan bidra til sosial inkludering blant flyktninger. Grønmo (2016, s. 284) skriver om teoretisk generalisering i kvalitative studier, som innebærer å vurdere empirien i forhold til tidligere forskning og etablerte teorier på feltet. Gjennom å reflektere over dette vurderer forskeren om funnene kun er gyldig i det spesifikke feltet, eller om det har overføringsverdi til samme felt i andre kontekster. I vår studie, som ble gjennomført i en annen kulturell- og politisk kontekst

enn Norge, har vi søkt å belyse forhold som kan gjøre seg gjeldende i andre tilsvarende felt utenfor denne konteksten. Vi har reflektert rundt hvordan den ekstreme situasjonen respondentene lever under er av betydning for opplevelsen av sosial inkludering gjennom frivillig arbeid. Vi hevder likevel at funnene i denne studien kan ha overføringsverdi til eksempelvis norsk kontekst, spesielt med tanke på marginaliserte- og ekskluderte grupper i vårt samfunn.

3.8 Analyse

Når forskeren analyserer kvalitative data søker en å innhente en mer helhetlig forståelse av de spesifikke forholdene en undersøker, eller å utvikle teorier og hypoteser (Grønmo, 2016, s. 266). I kvalitative studier foregår datainnsamlingen og analysen parallelt, og etter endt datainnsamling vil analysen bli videreført som en egen fase (Grønmo, 2016, s. 265). Analysen kan gjennomføres i ulike trinn, jf. Grønmo (2016, s. 266-270). Før analysen bør dataene transkriberes. Transkribering innebærer å overføre dataene fra lyd (om en har valgt å benytte båndopptaker i intervjusituasjonen) til tekst. Informasjonen skal gjengis så nøyaktig som mulig. Vi benyttet ikke et eget dataprogram til dette arbeidet, men valgte å gjøre det manuelt på PC. Lengden på intervjuene varierte fra 30 til 90 minutter. Vi transkriberte hovedsakelig alt respondentene sa, men valgte å utelate fyllord som ehh, hmmm o.l.

Etter transkribering kodet vi datamaterialet. Koding og kategorisering innebærer en oppdeling av datamaterialet, og hensikten er å få en helhetlig oversikt over innholdet (Grønmo, 2016, s. 266-274). Første trinn i kodingen var å dele inn datamaterialet i kategorier, for så å hente ut begreper. Vi tok utgangspunkt i intervjuguidens ulike temaer når vi hentet ut kategorier fra datamaterialet. Disse var bakgrunn, motivasjon, nettverk, roller og organisering. Vi leste så igjennom datamaterialet, og hentet ut noen relevante begreper. Deretter kodet vi respondentenes uttalelser med ulike farger som representerte de ulike begrepene. Disse var personalia, kapital, motivasjonsfaktor, arbeid, sosial inkludering, sosiale relasjoner, bonding, bridging innad, bridging utad, bridging utad-innad, hierarki, deltakelse og mobilisering. Tilslutt leste vi gjennom alle intervjuene igjen, og utarbeidet en sammenfatning av funnene i hvert intervju. Dette for å få en oversikt over datamaterialet og funnene i sin helhet. Vi markerte også sitater som vil bli benyttet for å understøtte våre empiriske funn, som vil presenteres blant annet i det påfølgende kapittelet som omhandler hjelpernes motivasjon for det frivillige arbeidet ved OHF.

Kapittel 4. Motivasjon for deltakelse ved OHF

I dette kapittelet skal vi belyse hjelperes motivasjon for deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF. Det å benytte begrepet motivasjon kan være problematisk, da hva som var hjelpernes opprinnelige motivasjon vil trolig ha endret seg underveis i deltakelsesprosessen (jf. Nybråten, 2018, Wollebæk, Selle, Lorentzen, 2000, s. 124-125). På tross av dette valgte vi å benytte begrepet i intervjuene da det var utfordrende å finne et annet begrep som søker å fange opp tilsvarende informasjon. Vi identifiserte flere hovedmotivasjonsfaktorer blant hjelperne som var overlappende, derav flere hjelpere fortalte om flere motivasjonsfaktorer. Vi er imidlertid bevisst at det trolig eksisterer motivasjonsfaktorer ut over de vi har fått innblikk i.

4.1 Arbeidserfaring som motivasjon for deltakelse

Flere hjelpere oppga det å tilegne seg arbeidserfaring som en motivasjonsfaktor for å delta i det frivillige arbeidet, ettersom de ikke har mulighet til å delta i det ordinære arbeidslivet på øyen grunnet deres asylstatus. Enkelte fortalte at OHF var en arena for å tilbringe tiden og få erfaring fra ulik type arbeid, noe som ville styrke dem på veien videre. Da vi spurte hva som motiverte Emanuel (22 år, hjelper ett år) for å delta svarte han: «*Because I have nothing to do, and I can't work, and I need to work and spend my time doing something ...*». Emanuels uttalelse viser til manglende alternativer og et behov om å få tiden til å gå.

Jasmin (22 år, hjelper i fire mnd.) var opptatt av hva hun kunne lære på senteret, og anså sin deltakelse som en mulighet for å opparbeide seg arbeidserfaring. Hun pekte på at det var viktig for henne å ikke «kaste bort» tiden:

...because I don't want to waste my time and also... If I work somewhere, I work and after I can continue to capital, and so I going to have a certificate to if I want to this work to continue in other country, so I can do it here. I also have paper to experience with the children and so it's good for me. (Jasmin)

Hjelpere mottok en attest når de avsluttet sitt frivillige bidrag i organisasjonen, noe som kunne hjelpe hjelperne i videre jobbsøking, slik Jasmin påpeker.

Imen fortalte at hun opplevde rolleskiftet fra hjelper til koordinator som en mulighet for henne å vokse som person, og å øke sine personlige ressurser: «... *But it's a chance for me to grow,*

and well ... It's not much of a difference, but just that I sit in meetings with the coordinators and we share ideas on how to run the project. Yes.»

4.2 Å lære språk som motivasjon for deltakelse

Flere hjelpere oppga at deltakelse i det frivillige arbeidet på OHF var en arena for å lære språk. Jasmin sa i den forbindelse: *«I want to improve my English, because there is every people talk English and must know English, so it's good to use the people and talking and conversation to be better»*. Halim (24 år, Koordinator/hjelper i 7 mnd.) vektla også språkopplæring som en viktig motivasjonsfaktor, og fremhevet det å kunne prate med andre som svært viktig for ham. Han fortalte om sine begrensede engelskkunnskaper før han startet som hjelper, og at han ved å delta i engelskundervisning ved senteret, og i det sosiale fellesskapet forøvrig, hadde opparbeidet seg gode engelskkunnskaper. Dermed opplevde han å være bedre rustet til å samhandle med andre. Det å lære og beherske både det engelske og det greske språket kan også ansees som å øke ens personlige ressurser, som igjen kan forbedre fremtiden og styrke hjelperne på veien videre.

4.3 Å hjelpe andre og hjelpe seg selv

Det å hjelpe andre og hjelpe seg selv ble også oppgitt som en motivasjonsfaktor blant flere hjelpere. Cali (26 år, hjelper i fem mnd.) oppga følgende svar da vi spurte hva som var hans motivasjon for å delta: *«Because I want to help refugees, friends, speak with someone who ask you «hi, how are you? What are you doing today»? Before I didn't feel good like that. I didn't have many to talk to, friends, before working here»* For Cali var det å delta en mulighet for å skape mening i ellers meningsløs tilværelse. Da vi spurte om han opplevde å gjøre en forskjell for andre gjennom deltakelsen, svarte han: *«Yes, it makes me different in a good way. That you can use your power to something good. People ask me things, and I give them answers. It makes me feel like I'm helping someone. It makes me feel good»*. Ghada (25 år, hjelper i ni mnd.) fortalte også om det å hjelpe som hennes motivasjon for å delta: *«Because here for refugee. I want to help refugees, and help visitors, because I can. I think I can help refugees, visitors, woman. And it's important, I like to help»*. Hun forklarte videre at det hjelpe andre også bidro til å hjelpe henne selv:

Before work here, do you know, in 10 months I lived in Moria and before I didn't work. I had psychologist doctor, and I don't want to come here. Maybe for three or five times I came here for visitor, but I had psychologist doctor every day. I don't feel

good. But after I came work here, I saw «wow I can feel good!». Yes, yes. I am happy here, I can relax in my mind. I should work here for myself, not only for help refugees. For my mind. And now I think I'm super good. Yes, now I don't need psychologist doctor because every day I come here for smile and take positive energy. It's very good for me, yes. (Ghada)

I hennes tilfelle innebar det å hjelpe seg selv å bedre egen psykisk helse. Cali fortalte også om å ha hatt psykiske helseutfordringer, og at dette hadde ført til begrenset kontakt med andre før deltakelsen i OHF:

I have many relationships with people, friends. I met them before, but I didn't speak with them. My bad situation made me like this, I was only by myself before I worked in OHF. But not after, no. Now I'm more social... (Cali)

For Cali var det å ha noen å si hei til hver dag og spørre dem hvordan de har det, samt noen som stilte de samme spørsmålene tilbake, spesielt viktig for han:

...I have someone to say «how are you man»? and then you can answer good or not. You know that word, so small, can make me feel so good if I'm not good. That makes me feel better. Because really, when volunteers ask «what can we do to help refugees?» I say «when you ask someone how they are, you help them without knowing». That is very big for many people. That people speak to me, to the refugees. It helps...I think that word should be but in a museum. When you say it to someone, it makes him and you feel better. (Cali)

Dawouds (19 år, hjelper i to mnd.) svar på hans motivasjon omhandlet å ha noe å bedrive tiden med, samt å hjelpe andre: «*At One Happy Family I like to be busy, yes, and it's a very good place for us ... Yes, I like do something good for everybody ...*».

4.4 Å unnslippe Moria flyktningleir

Samtlige av hjelperne pekte på at det å unnslippe Moria flyktningleir var en sentral motivasjonsfaktor for å delta i det frivillige arbeidet ved OHF. På Lesvos finnes det få alternative møteplasser for flyktninger. Det å oppholde seg i Moria og Kara Tepe leir over en lengre tidsperioder, uten muligheter for å delta på andre arenaer, kan være ekstremt vanskelig for mange. OHF kan oppleves som et pusterom for flyktingene som lever i denne ekstreme

situasjonen. Emanuel fortalte oss om sitt første møte med senteret. Han var sammen med en venn som var hjelper, og pekte på at han umiddelbart opplevde senteret som et godt sted å tilbringe tid: «... *It was a new thing, better than Moria. Even if it's far away from Moria...*». Jasmin fortalte også om et ønske om å ikke kaste bort livet i Moria: «... *And also don't waste your life in Moria, to be a little fast you improve you know. There is also the help for the people...*».

Imen (35 år, Koordinator/hjelper i 6 mnd.) fortalte at hennes motivasjon var å unnsnippe Moria. Første dag på senteret var en av oss stasjonert på kjøkkenet under lunsjserveringen. Imen, som jobbet på kjøkkenet, fortalte da at hun følte seg som et verdig menneske ved OHF, og at det var grusomt for henne å måtte reise tilbake til Moria etter endt arbeidsdag. Hun påpekte også viktigheten av å bidra til at besøkende og hjelpere fikk servert næringsrik mat på senteret:

Yes, it keeps me away from Moria, which is not a pleasant place to be, and it distracts me from all my troubles, all of my worries, and when I'm busy doing something, I'm distracted. Yes...It feels good to serve food to people, because without food there is no life. (Imen)

Hun fortalte videre om den forferdelige matsituasjonen i Moria, der familier må stå opp kl. 04 om natten for å stille seg i matkø. Det samme gjaldt middagservering om ettermiddagen. Hun beskrev maten som næringsfattig og sa at den ofte hadde ligget på kjøll i en lengre periode:

... I don't really know where the food is prepared, but they bring it in vans. Sometimes the food is underdone, and it's off, especially in the summer when it's hot. Lesbos in summer is very hot. And another people have actually seen worms in it. It's unbelievable, yes. (Imen)

Denne matsituasjonen kan oppleves som undertrykkende og i ytterste konsekvens føre til fysiske- og psykiske helseutfordring, samt en opplevelse av fortvilelse.

Da vi spurte Bader (25 år, koordinator/hjelper i ett år) om hans tanker omkring motivasjonstendenser blant hjelpere pekte han spesielt på forholdene i Moria flyktningleir og hvordan det å være hjelper kunne være en vei ut av elendigheten for en periode: «*For the*

helpers, the helpers want to change his situation, first thing ... when the refugees they come from Moria they want to change their situation because of the horrible situation of Moria».

Som frivillige ved OHF var en av våre arbeidsoppgaver å kjøre minibuss til og fra Moria leir. Dette opplevde vi som den mest utfordrende arbeidsoppgaven, da vi stadig ble minnet på den umenneskelige situasjonen flyktningene lever i på øyen. Vi så i passasjerenes ansikter hva som ventet dem for kvelden- et mareritt. På en av disse turene ble vi fortalt av en hjelper at *«en time i Moria er som et helt år i helvete»* og daglig fikk vi høre uttrykk som *«you are driving us back to hell»*. Da vi spurte Levi (42 år, ansatt) om hva han anså som hjelpergruppens største motivasjonsfaktor for å delta i det frivillige arbeidet ved OHF, svarte han:

I think the number one reason for helpers is that they want to spend their time, they want to forget their problems. They want to get out of Moria and forget their problems. This is the most important, and keep themselves busy. The benefits we give them are not that big. I mean we give them priority for the shop, for the food line and we give them something. Okay, the benefits are good for them, but this is not the reason. The reason is escape Moria, and it's a peaceful place, it's a nice place. If I lived in Moria, I would like come here every day. (Levi)

4.5 Deltakelse i et sosialt fellesskap og sosial støtte

Deltakelse i et sosialt fellesskap og sosial støtte var noe som motiverte flere av hjelperne ved OHF. Halim oppga å ha en opplevelse av at OHF var en god arena for å treffe nye mennesker: *«I like OHF, everything is here for volunteer for room for everything. I speak with people, yes, I see people every day, it's very good»*. Emanuel fortalte og at *«It's a good place to spend your time here ... And I find it a good place to find good friends, if only for a short time, you will remember forever»*. Videre pekte Emanuel på muligheten til å motta praktisk hjelp av administrasjonen knyttet til sin asylsak som en form for støtte han verdsatte: *«... This place helps a lot with documents, our case. It's really good. And if you need anything, like documents or something, they will help you»*. Flere av hjelperne fremhevet betydningen av å ha noen å spørre om hjelp, støtte, og noen til å besvare deres spørsmål angående asylsaken som spesielt viktig for dem.

Flere hjelpere påpekte at det sosiale fellesskapet opplevdes som en familie. Cali sa: *«Yes. with the people I am very close to, friends, family, everybody here is family... We are one*

happy family, but sometimes broken». Uttalelsen om en «ødelagt» familie viser til utfordringen med at internasjonale frivillige kommer for en kort periode, for så å reise hjem igjen. Dette var det flere hjelpere som ga uttrykk for at var vanskelig, noe vi vil komme tilbake til i kapittel 7. Det at de internasjonale frivilliges deltakelse er midlertidig, kan også være positivt ved at hjelpere knytter kontakter, og har flere å «spille på», noe som kan motvirke en opplevelse av å være alene. En hjelper forklarte at det store fellesskapet og støtten han kunne finne i OHF, var spesielt viktig for han. Under en samtale fortalte han at han hadde åtti personer han kunne ringe om det oppsto en utfordring, og i den forbindelse uttalte han «*hvor mange er så heldig som har det?*». Å ha så mange mennesker å «spille på», kan være svært viktig for hjelpere grunnet deres livssituasjon. Som flyktning kan mange ha opplevd relasjons- og tillitsbrudd, og hatt negative erfaringer med tjenestemenn og systemer, som kan føre til at enkelte strever med å stole på nye mennesker de møter. Ut ifra hjelperens uttalelse kan det synes som at det sosiale fellesskapet og støtten en får ved å ta del i OHF, er av stor betydning gitt livssituasjonen flyktningene befinner seg i. Under våre observasjoner av det sosiale fellesskapet på senteret fikk vi inntrykk av harmoni. Eksempelvis fikk en av oss i arbeidsoppgave å ta oppvasken den første dagen på senteret. På kjøkkenet var det en munter, glad og vennlig stemning, der samtlige internasjonale frivillige og hjelpere danset, sang og tøyset med hverandre. Et annet eksempel var en solfylt morgen på OHF, der en av oss, samt flere hjelpere og internasjonale frivillige satt utenfor i solen før senteret åpnet for besøkende. Vi pratet om livet, delte livshistorier og det hele endte med allsang.

4.6 «Belønning»

En annen motivasjonsfaktor vi ble gjort oppmerksom på var at hjelperne mottok «belønning». Bader opplyste oss om de ulike «belønningene» en som hjelper kunne motta ved OHF:

So, it's like this organization (OHF) helps them in many things. They support them clothes, many things. Learn languages, they support them with money...Like you see in One Happy Family, barbers, tailors, many projects that let the refugees come to One Happy Family. (Bader)

Da vi spurte Cali om «belønningen» han som hjelper mottok kunne bidra til å skape motivasjon, og eventuelt forbedre hans livssituasjon, svarte han: «*Yes, that helps. Because that is expensive outside.*» Da vi spurte spesifikt om han mottok noen form for betaling svarte han: «*Yes, we get 25 euro every two weeks. It's little, but it helps*». Dette understøttes av Levi

som fortalte at flyktninger på øya får 90 euro i måneden av greske myndigheter til å dekke alt av nødvendighet. Han fortalte videre at de ekstra pengene hjelperne får av OHF, likevel ikke er tilstrekkelig til å skape drastiske endringer hva angår deres livssituasjon: «*Yes, 140 is different than 90, of course it's better, but change their life? No*». En langtids frivillig ved senteret fortalte tidlig i vårt feltopphold at det å være hjelper ved OHF utgjorde forskjellen på å være «fanget» i Moria, eller å ha mulighet til å bo utenfor leiren. Levi fortalte oss derimot at det ikke alltid er like enkelt, selv med bedre økonomi:

...If they need three or four persons and want to stay in a house, they can do it with this extra money maybe. But still, the limit not easily, it's not much, they still have to eat. It's a way to show them some appreciation and it's important to them, they wait for this, I know they wait for this, of course. (Levi)

4.7 Politisk mobilisering

Deltakelsen i det frivillige arbeidet ved OHF innebar også politisk mobilisering. OHF holdt seg oppdatert på den politiske situasjonen på øyen og videreformidlet informasjonen gjennom møter og WhatsApp. For de av hjelperne som var engasjert i politikk, kan dette ha bidratt til å skape motivasjon for deltakelse. Vi ble gjort oppmerksom på at OHF deltok i flere demonstrasjoner som omhandlet flyktningsituasjonen på øyen. Fadil (28 år, hjelper i tre mnd.) fortalte om å ha deltatt ved flere anledninger. Levi bekreftet at det arrangeres ulike demonstrasjoner der flyktninger på øyen deltar, blant annet en stor demonstrasjon der: «... *hundred and fifty refugees were gathered in (a demonstration) in the post square*».

OHF var også representert på ulike politiske møter som omhandlet temaet. Her ble flyktingenes situasjon formidlet for å utøve press på de politiske prosessene, som potensielt kunne føre til endring for gruppen, i og utover lokalsamfunnet. Karim (ansatt, 27 år) fortalte følgende:

...And then (N) is doing a lot for the partners whenever we have questions, for example this winter he asked about the emergency and how we can ease... One Happy Family is usually the one that will push ideas and push some kind of energy into the groups of the different organizations. If we go to the UNHCR meeting that is running every two weeks, you will see that One Happy Family is the organization that asks the most of the questions, and that tries to raise awareness about working together and what is believed the real situation for the people here. (Karim)

4.8 Oppsummerende drøfting knyttet til motivasjon

Tesorieros (2010, s.150-151) fem faktorer som fremmer deltakelse, og hvorvidt de er tilstede, kan påvirke om deltakelsen i det frivillige arbeidet oppleves som motiverende. Som vist i dette kapitlet var det flere av hjelperne som oppga at deltakelsen i det frivillige arbeidet var viktig (jf. Tesorieros, 2010, faktor en), spesielt med tanke på å hjelpe andre i tilsvarende situasjon, og seg selv. Deltakelsen førte også til positiv endring (jf. Tesorieros, 2010, faktor to), både for en selv og den større gruppen flyktninger. To hjelpere fortalte også om at egen psykisk helse var blitt forbedret etter å ha tatt del i fellesskapet. Som nevnt var det flere hjelpere som viste at deltakelse i det sosiale fellesskapet hadde bidratt til økt handlekraft. Det var også flere hjelpere som pekte på at OHF var et sted der de opplevde å bli anerkjent, blant annet ved at de mottok belønning i form av en mindre pengesum, klær, mat, juridisk bistand (jf. Tesorieros, 2010, faktor tre). Det ble også tilrettelagt for deltakelse (jf. Tesorieros, 2010, faktor fire) ved at hjelpere ble kjørt og hentet, uavhengig av hvor de bodde. For de av hjelperne som hadde barn var det tilrettelagt for at barna kunne tilbringe dagen i barnepass. Flere av hjelpere fortalte om muligheten til å delta i et sosialt fellesskap som inkluderer alle (jf. Tesorieros, 2010, faktor fem) samt opplevelsen av sosial støtte som spesielt motiverende.

Ut ifra hjelpernes uttalelser, samt egne observasjoner, vil vi omtale økt handlekraft, eller det vi forstår som økt empowerment som en bakenforliggende motivasjon for deltakelsen i det frivillige arbeidet ved OHF. Flere av hjelpernes uttalelser peker på at deres deltakelse bidro til økt opplevelse av empowerment, både individuelt og kollektivt. Starrins (2007) forståelse av empowerment viser til at empowerment-følelsen er sterk når et menneske fylles av emosjonell energi. Høy emosjonell energi kjennetegnes av følelser som entusiasme, solidaritet og selvtillit. Gjennom opplevelsen av slike følelser kan handlekraft oppstå (Starrin, 2007, s. 62). På Lesvos oppga Ghada og Cali å ha vært i en livssituasjon preget av mismodighet tidligere, og dermed hatt lite handlekraft. Deres tidligere situasjon kan dermed forstås å ha vært preget av lav grad av emosjonell energi, som ifølge Starrin (2007, s. 63) er motsetningen til opplevelsen av empowerment. Å ta del i det frivillige arbeidet ved OHF har for enkelte hjelpere bidratt til styrke og økt handlekraft. Deltakelsen i OHF forstår vi som at har bidratt til høy emosjonell energi og positive følelser som entusiasme, solidaritet, selvtillit og handlekraft (Jf. Starrin, 2007, s. 62). Videre bidro deltakelsen til å styrke hjelperne på veien videre, i form av arbeidserfaring og språkkompetanse. Den økonomiske «belønningen» hjelpere mottok fra

OHF bidro også, om enn i liten grad, til å styrke deres handlingsmuligheter, eksempelvis ved å kunne leie leilighet i Mytilene.

Å ta del i det sosiale fellesskapet var noe som i seg selv bidro til en opplevelse av styrke gjennom det å ha mange mennesker «å spille på» og opplevelse av sosial støtte. Denne opplevelsen kan sees i lys av Brachts et.al (1999) forståelse av empowerment som både noe psykologisk og fellesskapsorientert (Brachts et.al. 1999, s. 86-87). Bracht et.al. (1999) benytter begrepet «sense of community» for å vise til opplevelsen av å bli styrket gjennom deltakelse i et fellesskap. En slik opplevelse kan bidra til deltakelse på andre arenaer, samt økt psykologisk empowerment (Bracht et.al. 1999, s.86-87). Uttalelsene fra Ghada og Cali viser at fellesskapsorientert empowerment kan fostre økt psykologisk empowerment, eller det Starrin (2007) omtaler som høy emosjonell energi. Som nevnt i kapittel 2.2 kan dette bidra til økt deltakelse på andre arenaer, noe som kom til uttrykk gjennom eksempelvis politisk mobilisering. Vi er imidlertid usikre på om styrken enkelte hjelpere opplevde gjennom politisk mobilisering, kan omtales som fellesskapsorientert empowerment slik Bracht et.al. (1999, s. 86-87) forstår begrepet, da de viser til at det må skje en reell redistribusjon av makt og ressurser. Det at hjelpere gjennom deltakelsen i det frivillige arbeidet ved OHF ble holdt oppdatert på den politiske situasjonen på øyen, samt kan forstås å ha funnet et politisk fellesskap gjennom politisk mobilisering, forstår vi da heller som vertikal empowerment (Andersen et.al. 2003, referert i Askheim, 2012. s 23).

Et annet eksempel som synliggjør økt handlekraft er kjøreturen til senteret om morgenen, versus på kvelden. Som nevnt var det å kjøre hjelpere tilbake til Moria etter endt arbeidsdag en utfordrende arbeidsoppgave for oss grunnet hva som ventet hjelpere i Moria leir. Det var derimot en positiv opplevelse å hente hjelpere for å bringe dem til senteret. Vi opplevde disse turene som positive der stemningen og gruppedynamikken var god. Hjelpere viste ofte glede over å skulle ta fatt på en ny arbeidsdag. Flere fortalte om at deres deltakelse på senteret ga dem en opplevelse av mening i en ellers meningsløs hverdag, og at det å ha mulighet til å benytte sine ressurser og ta del i fellesskapet ga dem styrke. Dette forstår vi som horisontal empowerment (Andersen et al. 2003, referert i Askheim, 2012, s. 23).

Når vi omtaler motivasjon for deltakelse er det relevant å vise til håpets betydning for troen på endring (Freire, 1994). Freire (1994, s. 205-206) omtaler dette ved å vise til begrepet «grensesituasjon» som beskriver situasjoner der håpet om at noe annet er mulig, oppstår, og

endringen medfører å gå ut over en grense ved å benytte uprøvde muligheter. Ser vi håpets betydning i sammenheng med hjelpernes situasjon på Lesbos, forstår vi at deres deltakelse i OHF kan være motivert av et håp om endring. Arvanitidis & Rappana Olsen (2017, s. 10) skriver at «det å håpe er å handle» og at det «å håpe sammen» kan bidra til en ytterligere styrke. Slik vi forstår det, kan håpet sidestilles med kollektiv empowerment. Hjelpernes økte handlekraft og mobilisering gjennom deltakelse i OHF fordrer håp, noe vi forstår som fundamentet i hjelpernes motivasjon for deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF. Hjelperne har allerede, ved å ha kommet seg til Lesbos som flyktninger, sannsynligvis krysset flere «grensesituasjoner» (jf. Freire, 1994) med et håp om at det finnes en bedre fremtid i Europa. Håpet kan dermed omtales som drivkraften bak hjelpernes tilstedeværelse på Lesbos, ved at troen på endring trolig er hva som har ført dem på flukt.

I dette kapitlet har vi belyst og drøftet sentrale motivasjonsfaktorer for deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF, derav vi har vist til at deltakelsen kan bidra til økt opplevelse av empowerment. Vi har også knyttet motivasjon til håpet om endring. I det påfølgende vil vi belyse hjelpernes muligheter for deltakelse ved OHF.

Kapittel 5. OHF som arena for deltakelse

Deltakelse i lokalsamfunnet og demokratiet er et viktig aspekt ved samfunnsarbeid (jf. Ledwith & Springett, 2010, Ledwith 2016) og en forutsetning for sosial inkludering. I dette kapitlet skal vi belyse hjelpernes muligheter for deltakelse ved OHF. Under vårt feltopphold ble vi oppmerksom på ulike fellesskap innad på senteret, der både hjelpere, frivillige, besøkende og ansatte deltok. Gjennom analysen av vårt datamateriale var det spesielt tre hoved-fellesskap som var fremtredende da samtlige hjelpere deltok i disse. Disse tre vil i det påfølgende omtale som arbeidsfellesskap, aktivitetsfellesskap og undervisningsfellesskap. Gjennom observasjon og deltakelse i de ulike fellesskapene identifiserte vi imidlertid flere mindre fellesskap og grupperinger innad i hver av disse, noe vi vil beskrive nærmere i kapittel 7.

5.1 Arbeidsfellesskap

Som beskrevet i kapittel 1.5 har hjelpere ulike arbeidsstasjoner, arbeidsoppgaver og roller ved OHF. I dette underkapitlet skal vi belyse hvordan og hvorvidt deres rolle som hjelper påvirker deres mulighet for reell deltakelse i arbeidsfellesskapet. Under, i tabell 2, illustreres de ulike arbeidsstasjonene, tilhørende arbeidsoppgaver- og roller:

<i>Arbeidsstasjon</i>	<i>Arbeidsoppgaver</i>	<i>Rolle</i>
Vakthold	Sørge for sikkerhet, trivsel og at regler overholdes. Bistå på de ulike arbeidsstasjonene hvis en situasjon oppstår. Organisere og opprettholde kø-systemet for lunsjservering og kø i bank. Vakthold ved hovedporten m.m.	En koordinator (hjelper) tyve-tretti hjelpere (uvisst antall til enhver tid)
Bank	Registrering av alle besøkende hvor besøkende må fremvise gyldige papirer på identitet. Dele ut «drachma», dele ut kupong for bleier og hygieneartikler.	To hjelpere En til to frivillig

Frisør / skredder	Registrere besøkende som ønsker time hos frisør / skredder. Avkryssing når besøkende har vært inne hos frisør/skredder. Ta imot drachma fra besøkende som har vært hos frisør/skredder.	Frisør: tre hjelpere Skredder: tre-fem hjelpere En-to frivillige
Playstation	Ta imot «drachmas» fra besøkende som ønsket å spille PlayStation.	En hjelper
Datarom	Organisere og hjelpe besøkende som lånte pc og printer	To hjelpere
Volunteer office	Registrering av utlånte spill og fritidsutstyr. Registrering av påmelding til språkopplæring. Svare på generelle henvendelser.	En-to frivillige
Barnepass	Passe på, aktivisere og leke med barna	To-tre hjelpere og en frivillig (nødvendig med godkjent pedagog kurs)
kunst-bord	Diverse håndarbeidsaktiviteter som tegning, maling o.l.	En hjelper En frivillig
Kafè	tilberedelse av kaffe og te, ta imot «drachmas» fra kundene (ansatte, frivillige, besøkende og hjelpere)	To til tre hjelpere En-to frivillige

Kjøkken	Tilberedelse av frokost og varm lunsj, servering, oppvask, vask av border, vannstasjon	En koordinator (hjelper) Tre hjelpere To-åtte frivillige (ut ifra behov)
Bibliotek	låne ut, og ta imot lånte bøker	To hjelpere
Makers-space	Reparasjon av ødelagte gjenstander, lage nye gjenstander	En-to frivillige Uvisst antall hjelpere
Womens-space	Organisering av ulike aktiviteter som yoga, dans, spa og velvære.	To hjelpere en-to frivillige
Shisha	Registrering av besøkende som ønsker å røyke shisha. Gjøre i stand vannpiper og ta imot drachma.	En koordinator (hjelper)
Lekeplass	Holde et øye med lekeplassen, samt bidra med lek for barna	En frivillig
Gym	Holde et øye med treningsrommet og gi veiledning ved behov	En hjelper
Hage/Massasje studio	Hagearbeid i sesong. Registrering av besøkende som ønsker massasje. Tilby massasje	Uvisst antall frivillige (ut i fra behov) To-tre hjelpere

Tabell 2: Oversikt over ulike arbeidsstasjoner, arbeidsoppgaver og roller.

Oversikten illustrerer den interne organiseringen av arbeidsfellesskapet, og hvem som deltar, ved å beskrive de ulike arbeidsstasjonene og tilhørende arbeidsoppgaver. Den illustrerer også sammensetningen av internasjonale frivillige og hjelpere ved de ulike arbeidsstasjonene. Dette er nyttig bakgrunnsinformasjon for det vi nå søker å belyse.

Arbeidsfellesskapet- arena for reell deltakelse?

Hjelperne hadde faste arbeidsstasjoner- og oppgaver, og en mer stabil rolle på senteret enn internasjonale frivillige. Karim forklarte at for hjelperne var deres rolle mer knyttet til det å ha en jobb, ikke frivillig arbeid, noe som innebar mer ansvar:

We can leave one position quite easily. Ok, I want to go to coffee and now I will find someone else. Probably they can do it as well when they feel to do it, but like yesterday I saw one guy from the security. He went to (A) and asked «tomorrow morning I have an interview, can I be out for half an hour, is that a problem?» And (A) told him «yes, half an hour, huh». It's a different kind of management. Because it's a job. (Karim)

Dawoud beskrev det å ha en fast rolle som noe positivt, og noe som skapte en form for stabilitet: «*Our role is very good, we have role for everyone and we know what to do, every day we came here and we know what can I do, what is our job. It's very good .*»

Jasmin uttalte at hun hadde begrenset mulighet til å fratre sin rolle for en lengre periode: «*no, must work. Just for one hour no problem, but whole day no*». Ifølge Jasmin hadde hun mulighet til å sette bort sine arbeidsoppgaver for en kort tidsperiode, så lenge noen kunne fylle hennes rolle. Dette var derimot ikke mulig for en hel dag. Bader beskrev også at han kunne be om avløsning: «*If I don't like something, someone will do it, will take it in my place*».

Vi observerte at hjelperne, i mindre grad enn de internasjonale frivillige, hadde mulighet til å rotere på ulike arbeidsstasjoner. Hjelperne måtte be om «tillatelse» om de ønsket å forlate sin arbeidsstasjon for en kortere tidsperiode, da det ikke nødvendigvis var andre som kunne overta deres ansvar. Dette begrenset deres deltakelse i andre fellesskap innad på senteret i løpet av arbeidsdagen. Et eksempel var at frisøren måtte være i «barbershop» frem til hans eller hennes «kundeliste» var fullført for dagen. Et annet at kjøkken-teamet var bundet til å tilbringe store deler av dagen på kjøkkenet, så lenge det var behov for tilberedelse av mat. Et siste at hjelperne i barnepass til enhver tid måtte være tilstede i lokalet så lenge det var barn i rommet.

Da vi spurte hjelperne om muligheten for å endre arbeidsstasjon og arbeidsoppgaver for en lengre tidsperiode, ble vi informert om at det var rom for å utforske ulike roller, for å se hvor

en trivdes best. Flere hjelpere beskrev hvordan de hadde prøvd seg frem mellom ulike roller ved senteret. Ghada fortalte:

Yes, before I told you, I was security. Then I told Levi «please, I want to change my job because I don't like. I want to go to woman space». Levi told me «Ok. If you want to change tell me. You can go to the woman space and try this job, then you can come to office again for change you can try another job» and after woman space, I came to the office and said «Levi, please change my job because I want to work in the bank» Levi said «ok if you want change, okay. You want to work in the nest, the coffee or the bank, it is okay. we can change». This is not just for me for all the helpers. We can change our job. it is very good. (Ghada)

Emanuel fortalte også å ha endret arbeidsstasjon i løpet av sin tid som helper i OHF:

Yes, if don't like something, like I don't want to work here, I can tell administration and they will find another job. I have had three kind of jobs from the beginning i started in OHF, at first I started working in the bank, because I saw a friend working there at that was okay. Then one from the coordination team came and saw me working and said «oh that's interesting» so that's when I started as helper. And I started working at the bank for four months, after that I became security for four months, then I started in the cafe where I am now. (Emanuel)

Jasmin påpekte imidlertid at om en skulle endre arbeidsstasjon eller arbeidsoppgaver over en lengre tidsperiode, måtte den nye være ledig: «*No, but if I want that job, it's free, they need people, I come*». At den nye arbeidsstasjonen og arbeidsoppgaven måtte være ledig, viste seg og å være en forutsetning for at en som helper kunne bytte rolle.

Under vårt feltopphold var hjelpernes arbeidsroller relativt stabile, og vi observerte ikke at det var noen hjelpere som byttet arbeidsstasjon. I etterkant har vi imidlertid blitt oppmerksom på, via sosiale medier, at flere hjelpere har byttet arbeidsstasjon, deriblant Emanuel som nylig har fått en koordinatorrolle.

Da vi spurte Levi om utvelgelsesprosessen av nye hjelpere, svarte han at det til enhver tid var mange på venteliste:

... We have a big waiting list for helpers, so they tell us what they can do, their age, their nationality, their experience maybe, their skills in general. Then we registrate

them in case we need a carpenter. Then we go to the waiting list and find a carpenter, we call him and they start. (Levi)

Da vi ba han utdype hvordan de valgte nye hjelpere fra listen, svarte han:

...most of the times we go to the waiting list, and we find someone... Yes, we give priority to the people that came first to be volunteers, of course this does not always work if we have a waiting list with people who was signed six months ago. Some of them are not here. And then we go to the next one, and next one... (Levi)

Ut ifra Levis uttalelser over, var det derfor ikke slik at alle som ønsket å delta som hjelpere i arbeidsfellesskapet fikk mulighet, da rekrutteringen var behovsbasert, og de på venteliste kunne risikere å bli stående til ønsket arbeidsstasjon og arbeidsoppgave var ledig. Det var også en sannsynlighet for at flyktninger som ønsket å bli hjelper ved senteret hadde forlatt Lesvos før de fikk mulighet til å delta ved OHF.

Mulighet for reell deltakelse innad i arbeidsfellesskapet er noe vi forstår som varierende. Dette kan sees i lys av Arnsteins (1969) «deltakerstige», og vi anser det som hensiktsmessig å forsøke å plassere grad av deltakelse på stigen. Når det gjaldt å endre arbeidsstasjon og arbeidsoppgaver for korte tidsperioder, viser uttalelsene fra Jasmin, Dawoud og Karim at hjelperne hadde begrenset mulighet for å endre arbeidsstasjon fra dag til dag, da deres arbeidsrolle var mer stabil. Jasmin beskrev at dette kun var mulig dersom en hadde en annen hjelper eller frivillig til å fylle ens rolle for den korte tidsperioden en trengte avløsning. Hjelpernes mulighet for reell deltakelse knyttet til det å endre arbeidsstasjon- og roller fra dag til dag vil vi karakterisere som lav grad av reell deltakelse, og dermed plasseres på Arnsteins (1969) midterste nivå; «degrees of tokenism», en symbolsk form for deltakelse. Når det gjelder hvilket steg de befinner seg på oppfatter vi at hjelperne befinner seg på enten på steg tre «informing», steg fire «consultation» eller steg fem «placation». Steg tre og fire kjennetegnes begge av at deltakere har mulighet til å bli hørt, men det foreligger store begrensninger knyttet til muligheter for medbestemmelse. Steg fem «placation» kjennetegnes av at deltakere på dette nivået ikke innehar makt til å avgjøre, men de har anledning til å bli hørt, samt kan komme med råd (Arnstein, 1969, s. 216-221). «Placation» er stigen steg vi finner mest hensiktsmessig å plassere hjelpernes deltakelse hva gjelder deres muligheter for å endre arbeidsstasjon- og oppgaver fra dag til dag.

Når det gjaldt hjelpernes mulighet for å endre arbeidsstasjon- og rolle for en lengre tidsperiode, eller permanent, var det høyere grad av reell deltakelse. Ghada og Emanuel beskrev i den forbindelse at de hadde informert de ansatte om de ikke trivdes i sin tidligere rolle, og de hadde fått muligheten til å utforske andre roller, og byttet arbeid permanent. Jasmin uttalte imidlertid at den nye rollen måtte være ledig. Om vi forsøker å plassere muligheten for deltakelse knyttet til dette på Arnsteins (1969) «deltakerstige», havner vi på det øverste nivået «degrees of citizen power». Dette nivået viser en gradering av makt i forhold til hvor betydelig innflytelse, medbestemmelsesrett og beslutningstakingsmakt deltakere har. Nederst på dette nivået er steg seks «partnership» som viser til at makten er jevnere fordelt og deltakere kan forhandle med makthavere. På steg syv «delegated power» og åtte «citizen control» innehar deltakere den største innflytelsen og makten til å kunne ta beslutninger (Arnstein, 1969, s. 217). Hjelpernes deltakelse knyttet til muligheten for å endre arbeidsstasjon- og oppgaver for en lengre tidsperiode, eller permanent, plasser vi på stogens steg seks, «partnership». Dette skyldes at endring av arbeid over en lengre tidsperiode, krever at den nye arbeidsstasjonen- og oppgaven er ledig, samt at det å endre arbeid er en avgjørelse som tas i samråd med administrasjon.

Når det gjaldt flyktningers mulighet til å bli hjelpere ved senteret lå avgjørelsen i stor grad hos administrasjonen, slik Levis uttalelser over peker på, og hadde sammenheng med OHFs ulike behov på det gjeldende tidspunkt. Om vi skal plassere flyktningers mulighet for å delta som hjelpere ved OHF, havner deres mulighet for å påvirke avgjørelsen på Arnsteins (1969) nederste nivå, «nonparticipation». Her er stegene 1, «manipulation» og 2, «therapy», som tilsier at makthaverne ikke ønsker at deltakere skal ha reell makt eller innflytelse på prosessene, de ønsker heller å «utdanne», eller «kurere» dem (Arnstein, 1969, s. 216-218). Flyktinger hadde mulighet til å melde sin interesse for å bli hjelpere, men hvem som ble valgt fra ventelisten var behovsbasert og avgjørelsen ble tatt av ansatte i administrasjonen. Nye potensielle hjelpere hadde dermed begrenset mulighet til å påvirke denne avgjørelsen.

Som nevnt observerte vi at internasjonale frivillige i større grad enn hjelpere, hadde mulighet til å rotere på ulike arbeidsstasjoner og endre roller. Dette gjaldt både for kortere- og lengre tidsperioder. Internasjonale frivillige hadde derfor høyere grad av reell deltakelse enn hva hjelpere hadde (jf. Arnstein, 1969). Det er også en skjevhet i idéen om deltakelse i denne arbeidssituasjonen, da de internasjonale frivillige har selv valgt å komme til Lesbos, mens hjelpere ønsker å forlate øyen og starte et nytt liv i Europa. Gitt situasjonen for flyktingene

på Lesbos, der de har lav grad av reell deltakelse på samtlige arenaer i lokalsamfunnet, og lav grad av påvirkning på egen asylsituasjon, vil vi imidlertid karakterisere OHF som en av få arena for deltakelse for flyktninger, noe som viser til Arnsteins (1969) uttalelse om at stigen er forenklet i forhold til virkeligheten og kontekstuelle betingelser.

Arbeidsfellesskapet- en arena for dialog?

Hjelperne beskrev flere arenaer ved OHF hvor det var rom for å gi tilbakemelding vedrørende arbeidssituasjonen, samt dele idéer. Hjelperne hadde en felles Whatsapp chat der de kunne gi beskjeder og/eller dele disse fortløpende. Flere hjelpere fortalte at de deltok på hjelper-møtet annenhver uke, hvor de ble oppfordret til å komme med innspill og dele egne ideer. Ghada beskrev at under hjelper-møtet ble det åpnet for å komme med innspill til forbedringer:

Yes, in every meeting Levi (from administration) tell us «Do you have idea? Who has idea about anything?» and we can tell them about ideas. And we have woman team, for woman helpers, it is very good. (J) tell them «maybe you have idea that you don't want to tell Levi? You can tell me». It's very good! (Ghada)

Cali fortalte om samme opplevelse, og viktigheten av at alles stemmer skulle bli hørt:

Sometimes he (from administration) explains things that are bad in different teams, like security or kitchen, and if something needs to change. And if there are any new volunteers, he presents them and meet all the people. He wants that all of the people feel welcome. He always asks me if I'm ok, and why I don't speak in the group. He wants everyone to have a voice. (Cali)

Videre fortalte han om et større møte han deltok på sommeren 2018, med fokus på å fremme nye idéer:

Yes, last summer we had a big meeting and we were divided into groups of four or five people, and then we talked about new ideas and we wrote them down. If you had anything you wanted to improv, you could write it down. (Cali)

Ved en anledning observerte vi et slikt hjelper-møte, der det for oss så ut som det var positiv stemning. Flere hjelpere klappet og lo under møtet. Det ble også benyttet tolk som oversatte det Levi sa til flere språk.

Imen som hadde en koordinator-rolle, fortalte at koordinator-teamet hadde møter hver onsdag:

«Yes, we do meetings every Wednesday as coordination-team. Yes. And we write points for discussion, and for improvement, yes... And we discuss about it, and sum up with solution».

Videre påpekte hun at hjelpere hadde mulighet til å dele sine ideer med koordinatorene på hjelper-møtet:

When we have the meeting for the helpers, they ask people if they are comfortable where they are, and if they don't want to be there. They can actually go and sit with the coordinators and tell where they want to be, like what they want to do. You actually have got the right to say what you want to do. Yes. (Imen)

Flere hjelpere beskrev lav terskel for å oppsøke administrasjonens kontor på daglig basis, for å gi tilbakemeldinger eller innspill på den daglige driften, noe vi også observerte ved flere anledninger. Emanuel fortalte om denne muligheten, men at idéene måtte diskuteres innad av administrasjonen før en avgjørelse kunne tas: *«Yes, you can say it to them, and they will discuss if we can do it. They like that, for you to share ideas.»* Dawoud beskrev også mulighet for å gå direkte til kontoret med sine innspill: *«if we have an new idea we go to offices, share with them. They accept us as you are working here».*

Da vi spurte Levi om det samme, og hvordan hjelper-møtene organiseres, forklarte han:

Because we often have new helpers, I mean every two, three weeks new helpers are coming or we have to say the same things like again and again. How the things work, about all the rules. So, half the meeting usually is the same things. The older helpers don't like it, but this is how it works. And then if they have an idea, if they have any problems, they are free to tell us, and discuss, and we try to find a solution. Also, if I have something to ask them, this is the time to ask them. Of course, we have the chat for all the helpers but doesn't always work. It's much better in the meeting when you have translators and you can talk to them directly and you can see if they listen to you, this is where we meet altogether. Also have the opportunity to talk during the day we are free to talk... (Levi)

Da vi spurte om spesifikke arenaer for hjelpere å dele sine idéer, forklarte han med en humoristisk undertone:

The meetings and also during the day, whenever they are free to come to me or to the office, any time they want. They know, they open the door. Even if I told them to knock the door first, they don't do it, they open the door and they enter, and they start

speaking even if you have meeting... No, they are free to, maybe more free than they should. (Levi)

Det var imidlertid ikke alle hjelperne som opplevde ovennevnte arenaer som egnede for dialog, på tross av at det fra administrasjonens side var forsøkt tilrettelagt. Fadil opplevde at det var høy terskel for å dele ideer via WhatsApp: «*No, this is not my place to share ideas*». Når vi spurte han om andre arenaer han opplevde som egnet til å dele ideer, forklarte han at han også kunne gå direkte til administrasjonen, men at han tidligere hadde opplevd at det ikke hadde ført til endring. Jasmin hadde samme opplevelse av å ikke ha mulighet til å gi tilbakemelding, eller å kunne dele idéer direkte med administrasjonen. Hun fortalte: «*I say to volunteer to talk with Levi*». Da vi spurte Karim om hans tanker rundt arenaer for dialog, sa han følgende:

...The people have to come to us, we will not come to them, that's the problem for some of the volunteers that don't have this confidence to their skills. Even if they are very good, but then also if you want to build stuff, it's easy, we are not really tight in money, so if you need to buy something to fix something you just go for the shop... well yes any kind of ideas they are welcome, but we expect the people to come to us. (Karim)

Ledwith & Springett (2010, s 129-128) beskriver at det er viktig å skape arenaer for dialog der en kan dele sine tanker, idéer og følelser. De viser til at målet med dialog er å oppnå en dypere forståelse blant de involverte om at det er ulike måter å erfare, oppleve og forstå verden på (Ledwith & Springett, 2010, s. 128). Freire (1999, s. 63-64, 81) belyser også betydningen av å opprette og tilrettelegge for likeverdig dialog i læringsituasjoner, samt at dialogen bør baseres på «generative temaer», altså hva folk selv er opptatt av. Uttalelsene fra Ghada, Cali, Imen og Emanuel ovenfor viser at hjelper-møtene og den felles Whatsapp chatten var arenaer for dialog mellom hjelperne, og hjelperne og administrasjonen. Disse arenaene er lagt til rette for av administrasjonen. Likevel, som Karim påpekte var det en forventning fra de ansattes side om at hjelperne selv måtte ta initiativ til å dele sine tanker og ideer på disse arenaene. Videre viste uttalelsen fra Karim at det å oppsøke administrasjonens kontor for å dele sine ideer, forutsetter en viss grad av pågangsmot og selvtillit. Levi fortalte at alternativet var å gå i direkte dialog med de ansatte, noe det til enhver tid var rom for. Emanuel påpekte imidlertid at det var de ansatte som hadde beslutningsmakt til å ta avgjørelser knyttet til nye forslag som ble fremmet av hjelperne. Det at beslutninger tas av

administrasjonen, kan sees i lys av det vi har omtalt som «ovenfra-ned» tilnærming i arbeidet (Ledwith & Springett, 2010, Dominelli, 2002, Henriksbø & Sudmann, 2011). Som vi vil komme tilbake til i kapittel 5.2, kan dette også sees i sammenheng med manglende ressurser.

Arbeidsfellesskapet- arena for likeverdig samarbeid?

For Fadil, som ikke opplevde ovennevnte arenaer som egnede for å dele, kunne disse arenaene potensielt oppleves som ekskluderende. Fadil pekte også på at han tidligere hadde opplevd at enkelte internasjonale frivillige ikke har vært mottakelig for hans kunnskap:

You know really, every time, you know, it's just me, I don't know the other, you know volunteers sometimes they don't know something, you know, I think it's better if I know something I teach them, not just you know take something from volunteers....I know this, I think this is more beautiful you know if we teach to volunteers... (Fadil)

Da vi spurte Levi om det hadde vært noen utfordringer knyttet til samarbeidet mellom hjelpere og frivillige fortalte han at det hadde vært flere situasjoner som bar preg av en «ovenfra-ned»- holdning, deriblant:

we have problems with international volunteers who taught that they are here to be the cops and check the helpers, and I said «my friends, you are not the cops. I have helpers who have been here for one year, you came here for one week and two weeks, and you think you can give orders to them? what's the matter with you?» I mean, use your mind or you go. (Levi)

En situasjon han brukte for å belyse dette var:

...One helper gave a coffee to a friend without taking drachma, and the international volunteer came to me «he gave a coffee!». I said «are we police here?». I mean you can come to me, tell me in a good way, don't offend the person. Okay, maybe he did a mistake, «who are you?». (Levi)

Vi observerte at sammensetningen av gruppene hjelpere og internasjonale frivillige, samt samspillet dem imellom, var harmonisk i perioden vi var i felt. Det var godt samarbeid, likeverdig dialog og mye latter og glede på tvers av gruppene. Dette ble også bekreftet gjennom samtaler med flere av hjelperne, samt internasjonale frivillige og ansatte. Det ble også gitt uttrykk for at det ikke alltid hadde vært slik ettersom sammensetningen er dynamisk. Cali sa i den forbindelse:

Sometimes the volunteers that come from Europe, I feel like they are family. Almost all of them are very good. But some are not so good when I see them outside OHF, on the street in Mytilini. Maybe he is busy or something, but he said he didn't see me, but I know it was him. But almost everyone is good. There is just a few that is like that. Just say hi and go. (Cali)

Halim bekreftet vår opplevelse av en god gruppesammensetning i perioden vi var i felt: «*Group here now for group is very good for volunteers*». Da vi spurte om årsaken til hvorfor samhandlingen ikke alltid var like positiv, påpekte han at dialogen noen ganger var fraværende, og at han opplevde at ikke alle ønsket å prate med ham. Sammensetningen av gruppen hjelpere og frivillig kan dermed forstås som avgjørende for opplevelsen av reell deltakelse i arbeidsfellesskapet.

Hjelpernes relasjoner til de frivillige vil vi belyse nærmere i kapittel 7. Fadils uttalelse peker imidlertid på et annet viktig element for det sosiale samspillet innad på senteret, nemlig at opplevelsen av reell deltakelse og likeverdig dialog avhenger av hvem de internasjonale frivillige og hjelpere er til enhver tid. Fadil og Calis opplevelser med enkelte internasjonale frivillige forstår vi har vært farget av en «ovenfra-ned»-holdning (jf. Freires, 1999, bankmetode), som bærer preg av en asymmetrisk maktrelasjon. Dette ble bekreftet av Levi som fortalte om flere episoder der internasjonale frivillig har inntatt en «dobbel-rolle» overfor hjelpere. En slik «ovenfra-ned» tilnærming kan bidra til å reproducere det Dominelli (2002) omtaler som «power over» holdning, der profesjonelle, i dette tilfellet internasjonale frivillige, tar avgjørelser på vegne av, fremfor sammen med de det gjelder, i dette tilfellet hjelpere. For å unngå at en slik «power-over»-holdning skal fremtre bør den profesjonelle etterstrebe å verdsette forskjeller innad i fellesskapet, og legge til rette for et likeverdig samarbeid (jf. Dominelli, 2002, s.8 9-90). Halim bekreftet imidlertid at sammensetningen av gruppen hjelpere og internasjonale frivillige var god i perioden vi var i felt, og samhandlingen bar preg av gjensidighet og respekt (jf. Freires, 1999, frigjørende pedagogikk).

Hjelpernes opplevelse av å bli møtt av internasjonale frivillige med en «ovenfra-ned» holdning kan knyttes til hva Knott (2018, s. 350) peker på kan være problematisk i møter mellom flyktninger og «frivillighets-turister». Frivillige kan ende opp med å forsterke og legitimere de maktstrukturer som de opprinnelig ønsket å utfordre. Det kan også knyttes til hva Rozakou (2016) peker på i forbindelse med frivilliges rolle som «giver» og hvordan

«givere» bidrar til å skape et asymmetrisk maktforhold i møte med «mottakere», som i dette tilfellet er flyktninger. «Mottakere» av «gaven» kan forstås å være lavere hierarkisk plassert enn giveren, som i dette tilfellet er internasjonale frivillige. Denne «ovenfra-ned» holdningen, samt det asymmetriske maktforholdet, kan knyttes til hva Lasker (2016, s. 76-77) peker på i forhold til en generell manglende opplæring av internasjonale frivillige før de reiser i felt. Manglende forståelse for kultur og den spesifikke situasjonen kan tenkes å bidra til at frivillige, selv med god intensjon, kan bidra til å opprettholde maktstrukturer de opprinnelig ønsket å utfordre (Knott, 2018, s. 350).

5.2 Aktivitetsfellesskap

På OHF sitt område var det ulike aktiviteter hjelpere og internasjonale frivillige kunne delta i, eksempelvis «gym», ballspill og gitar klasse. I «Woman space» hadde de også ulike aktiviteter for kvinner, deriblant yoga og dans. Det ble også arrangert ulike aktiviteter av «Yoga and sports for refugees» (NGO) på OHFs område, eksempelvis kickboxing og andre treningsrelaterte aktiviteter. Hver onsdag kl. 15.00 ble det arrangert «open stage» inne på senteret der besøkende, hjelpere og internasjonale frivillige kunne bidra med en valgfri opptreden, og hver fredag kl. 15.00 avsluttes uken med «dance-off», der alle ble invitert til dans i fellesskap. Når det gjaldt å delta på aktiviteter arrangert i løpet av arbeidsdagen, var det noe begrenset deltakelse blant hjelpere ettersom de som nevnt hadde faste arbeidsstasjoner og roller i arbeidsfellesskapet. Aktiviteter arrangert på kveldstid var imidlertid mer «tilgjengelig» for alle som ønsket å delta.

For Ali (24 år, hjelper i syv mnd.) var OHF en god arena for å delta i ulike aktiviteter, og han pekte også på at dette gjaldt flere som benyttet senteret:

Ok. I'm here to help. Help for country, and for everything here. One Happy Family is very good place for help. You have the gym, basketball, everything. Because all refugees come here to play, music, dance, everything. I like to help here. (Ali)

Når vi spurte om han fikk benyttet sine ressurser og kunnskap på senteret svarte han: «*Yes, here I can. I come to use the gym here, and I also was teacher for the gym. I like that. I explain for others, show others how to do exercises*». Ali fortalte også at han deltok på fotball etter arbeidstid med andre hjelpere fra senteret, men at dette var en uorganisert aktivitet.

Ghada fortalte at hun deltok på aktiviteter i «woman space»: *«Yes, before. And now we have yoga class with organization for yoga in woman space. I was there...»*. Videre fortalte hun om en sosial samling for hjelpere og frivillige arrangert i fjor sommer, der de var på piknik på stranden: *«I think it was last summer, yes. We went to the beach together, and this picnic was very good for helpers and volunteers. Yes, it was good, and we were happy. Good remember for my mind. Good memories»*. Imen forklarte at det arrangeres flere ulike aktiviteter etter arbeidstid som hun deltok på, deriblant *«Dinners, playing basketball during the weekend with (E). Yes. I haven't gone for running, we have been disturbed by the rain, but I look forward to it. Yes»*.

Vi observerte også at det var høy grad av deltakelse i ulike aktivitetsfellesskap, spesielt gjaldt dette «dance-off» og «Open stage». Stemningen tilsa at dette var ukens høydepunkt for mange, både hjelpere, internasjonale frivillige og besøkende.

Ali, Ghada og Imen oppga at de deltok i aktivitetsfellesskapet, noe som var viktig for dem, jf. Tesorieros (2010, s.150-151) faktor en; «aktiviteten oppleves som viktig». Ali pekte også på at han hadde en «lærer»-rolle hvor han fikk benyttet sine ressurser og sine kunnskaper. Ghada fremhevet at aktiviteter arrangert av internasjonale frivillige etter endt arbeidsdag ble organisert slik at både internasjonale frivillige og hjelpere hadde mulighet til å delta, jf. Tesorieros (2010, s.150,151) faktor fire; «Det blir lagt til rette for deltakelse med tanke på tid, sted, plass og omgivelser» og faktor fem; strukturene/organiseringen oppleves som støttende og tilgjengelig for alle».

Et valg om å ikke delta eller selvekskludering?

Flere hjelpere oppga å ikke delta på aktiviteter arrangert utenfor OHF av ulike årsaker. E fortalte at han i liten grad deltok på aktiviteter utenfor OHF, da aktivitetene som ble avholdt på senteret var tilfredsstillende: *«No, Mytilene no because I don't need to go to Mytilini ... We have different sport here kickboxing, gym, taekwondo everything here yes ...»*. Jasmin ga også uttrykk for at senteret hadde mange aktivitetstilbud, derav flere hun ønsket å delta på: *«... I also there I continue my class English class, Greek class and also I want to join a guitar class, kickboxing class so that is good for me, I am happy to work here»*.

Fadil fortalte at han hverken deltok i aktivitetsfellesskapet inne eller utenfor OHFs område: *«... If you look at me I don't speak to anybody just I come for work and go»*. Vi observerte at Fadil

og et par av hans venner tilbragte svært mye tid sammen i et lokale som var i utkanten av hage-området. For oss fremstod dette som et eget mindre fellesskap. Da vi spurte om hans rolle i dette fellesskapet, fortalte han at han hadde en slags «farsrolle» ovenfor de andre «... *We are three four people, you know ... I am like their father, it's fun but every time I tell them «my child», like that».*

For Dawoud og Jasmin kan deres manglende deltakelse i aktiviteter utenfor senteret forklares med at deres behov for aktivitet ble dekket innad på senteret, samt kan det faktum at de bodde i Moria leir hatt påvirkning på hvorvidt de hadde anledning til å delta på aktiviteter som ble arrangert utenfor OHF. Dermed kan tid og sted ha hatt påvirkning på hvorfor enkelte valgte å ikke delta, jf. Tesorieros (2010, s.150,151) faktor fire. Vi ble også gjort oppmerksom på at flere av hjelperne oppholdt seg på øyen ulovlig, noe som kunne resultere i at de ble arrestert og sendt ut av landet hvis de ble oppdaget av politiet. Dette kan selvsagt også ha påvirket deltakelsen i aktiviteter utenfor OHF for enkelte av hjelperne.

Ut ifra hva Fadil fortalte oss, og våre observasjoner, kan en mulig forklaring på hans manglende deltakelse være at aktiviteten ikke opplevdes som viktig, slik Tesoriero (2010, s. 150,151) peker på i sitt punkt en. En annen mulig forklaring kan være selvekskludering. Om selvekskludering er et bevisst valgt om å ikke delta, så er det viktig at dette respekteres (jf. Tesoriero, 2010, s. 150). Det kan også være et resultat av en opplevelse av å måtte undertrykke sitt selv (jf. Vetlesen, 2009, s. 46). Fadil var en svært kreativ og liberal ung mann, som var spesielt opptatt av likestilling for kvinner og for LHBT- grupper. Han oppga å ha mange venner som var homofile. Videre fortalte han at liberale holdninger kunne være problematisk i møte med andre fra samme kultur. Hvis dette var årsaken til Fadils selvekskludering kan en søke å legge til rette for deltakelse ved å skape inkluderende holdninger på tross av ulike verdisyn. Fellesskapet bør gjøre seg verdig alles medlemskap (jf. Vetlesen, 2009, s. 31).

Et valg om å ikke delta eller mangel på ressurser?

Flere hjelpere oppga at aktivitetstilbudet på OHF var tilfredsstillende, men enkelte uttrykte at det var noen aktiviteter de savnet. Emanuel, som oppga å i liten grad delta på sportslige aktiviteter i regi av OHF, hadde et ønske om å lære å lage mat: «*I would like to cook actually, because I don't know how*». Da vi spurte om han ønsket å arrangere dette i form av kjøkkenundervisning sammen med kjøkken-teamet, svarte han: «*Yes, but they are really*

busy. They cook (for) like 600 persons every day. It's so busy for them». Han opplevde at ressursene derfor begrenset muligheten for å etablere dette tilbudet på senteret. Fadil opplevde at aktiviteten han ønsket, en teaterklasse, ville være vanskelig å gjennomføre grunnet flyktningenes fraflytting, og deres ulike forståelse av forpliktelse til aktiviteten:

Here? Of course, I make theatre class, yes, but very difficult. Before I do that in Mosaic (NGO), or you know somewhere, but you know because in this island people come and go ... Just they come and leave. One time I told them to make theatre class, but they didn't understand. (Fadil)

Da vi spurte Imen om det var noen aktiviteter hun savnet ved senteret, svarte hun: *«Ok, it's not really an activity. I would like, actually I wish that they could add shower-systems with hot water, where we can actually get the opportunity to get hot shower. Yes»*. Cali ytret, i likhet med Imen, ønske om å få oppfylt et primærbehov ved OHF. Han fortalte:

Yes, I miss home. A home, a family. But I didn't have place for safety. This I miss. Yes, I have work, and I have friends, but I don't have home. We miss that... That is our problem, we miss the home. Everyone he has room, but not our home. Always we feel like without home. (Cali)

Imen og Calis uttalelse viser til den ekstreme livssituasjonen hjelperne lever under, en «unntakstilstand» (jf. Agamben, referert i Eriksen, 2010), og hvordan senteret, i større grad, kunne være en arena for å få dekket enkelte primærbehov.

På tross av at Emanuel, Fadil, Imen og Cali uttrykte et ønske om andre aktiviteter enn hva senteret kunne tilby, observerte vi at det var rom for å starte opp nye aktiviteter. Som nevnt i kap 5.1 fortalte også Emanuel at avgjørelser i stor grad ble fattet av administrasjonen. Karim fortalte imidlertid at hvorvidt nye aktiviteter ble implementert, kunne avhenge om det var ressurser til det, eksempelvis i form av personer til å drive disse aktivitetene eller økonomisk midler. Gitt konteksten OHF drives i, der ressursene er knappe, forstår vi OHF som en av få arenaer på Lesbos der flyktninger har reell mulighet for å fremme forslag om, og drive, ulike former for aktiviteter og tilbud.

5.3 Undervisningsfellesskap

Under vårt feltopphold ble vi oppmerksom på at det var et undervisningsfellesskap på senteret der både besøkende, hjelpere og frivillige deltok. Undervisningsfellesskapet innebar engelskundervisning på ulike språk (Farsi, arabisk, persisk osv.), greskundervisning og gitarundervisning. Dette fellesskapet har vi valgt å dele opp i to mindre fellesskap, henholdsvis en mer tradisjonell «klasseromsundervisning», og en mer utradisjonell «dialogbasert» læringsplattform. Den tradisjonelle klasseromsundervisningen ble organisert av frivillige med pedagogisk bakgrunn, og rekrutteringen til kursene ble gjort fortløpende på senteret ved at besøkende henvendte seg til frivillige som satt i «volunteer-office». Deltakernes personalia, ønsket kurs og telefonnummer ble notert ned, og de ble kontaktet om de fikk plass ved kursene. For hjelpere ble det også arrangert egne engelsk- og greskkurs etter endt arbeidstid. Den mer utradisjonelle læringsplattformen viser til den generelle samhandling og dialog på senteret, mellom besøkende, hjelpere, internasjonale frivillige og ansatte.

Tradisjonell klasseromsundervisning

Både Imen og Ghada pekte på at det å lære gresk var viktig for å øke kontakten med den greske lokalbefolkningen. Imen fortalte at hun deltok i greskundervisning ved senteret: *«Yes I started last week ... I think it's hard, but in the same time interesting. It's difficult, but interesting at the same time»*. Under en kjøretur til Moria leir fortalte Imen om opplevelser av ubehag knyttet til det å ikke forstå det greske språket. Dette gjaldt situasjoner hvor hun opplevde at samtalen de lokale innbyggerne hadde omhandlet henne som flyktning, og hvor ubehagelig hun syntes det var å ikke forstå det som ble sagt, samt å ikke kunne respondere. Ghada fortalte at hun og mannen, som også er hjelper ved senteret, praktiserte gresk sammen etter arbeidstid: *«Yes, my husband go to the Greek class and come to home and practice together ... My husband is teacher for guitar class, and he also work in the garden ...»*.

Halim fortalte at han deltok på engelskundervisning ved senteret: *«... after four o'clock, I go to the school ... English class yes»*. Han forklarte at manglende engelskkunnskaper gjorde det utfordrende å samhandle med mennesker innad på senteret, men at hans deltakelse i «klasseroms»-undervisningsfellesskapet hadde forbedret hans forståelse for språket: *«I don't speak English before, just a little bit»*.

Karim fortalte også om at det i perioder ble arrangert ulike workshops initiert av frivillig, noe som innebar en undervisningssituasjon: *«... Usually we are very open to many things. Any*

kind of workshops, you just come and say that you need a room to run it for two or three weeks, and two hours per day. Ok, of course, do it!...».

Ved to korte anledninger observerte vi et klasserom fullsatt av elever som satt på sine respektive pulter mens læreren sto fremst og skrev på en tavle. Hvorvidt denne undervisningen åpnet for kritisk refleksjon og bevissthet har vi ikke grunnlag for å uttale oss om, men slik undervisningen ble organisert og gjennomført forstår vi at den bar preg av å inneha elementer fra «bankmetoden» (jf. Freire, 1999). På tross av dette oppga de av hjelperne som deltok, at de var fornøyd med undervisningstilbudet. Det å lære språk, eller andre ferdigheter, gjennom å delta i «klasseroms»- undervisningsfellesskapet øker hjelpernes personlige ressurser og kan bidra til å styrke den enkelte på veien videre (jf. Askheims, 2012, individuelle empowerment). Deltakelsen innebærer også et kollektivt aspekt, ettersom en lærer språk i fellesskap med andre, økes hjelpernes ressurser, og dermed kan opplevelsen av kollektiv empowerment også oppstå (jf. Askheim, 2012 s. 21-23, Ledwith, 2016, s. 42). Økte språkkunnskaper kan også forbedre hjelpernes forutsetninger for å skape mening i «ventesituasjonen» de befinner seg i.

Utradisjonell dialogbasert læringsplattform

Samhandlingen som foregikk på senteret foruten den tradisjonelle klasseromsundervisningen, forstår vi at, i større grad, bar preg av frigjørende pedagogikk (jf. Freire, 1999). Vi observerte at kommunikasjonen mellom besøkende, hjelpere, frivillige og ansatte foregikk på engelsk. Dette var det flere som ga uttrykk for var positivt, da det ga dem mulighet for å praktisere det engelske språket, samt notere nye ord underveis. Gjennomgående i hele feltperioden var vi deltakende i denne mer utradisjonelle læringsplattformen hvor vi samtalte med både hjelpere og besøkende om det de selv var opptatt av (jf. Freires, 1999, generative tema). I det påfølgende vil vi komme med tre eksempler fra våre observasjoner som synliggjør den dialogbaserte læringsplattformens som en arena for kritisk refleksjon og bevisstgjøring (jf. Freires, 1999, frigjørende pedagogikk).

En besøkende tok stadig kontakt med oss for å praktisere engelsk, og dermed forbedre sine engelskkunnskaper. Han pratet om temaer han selv var opptatt av, eksempelvis familien i hjemlandet og ulike utfordringer han opplevde på øyen. Underveis i disse samtalene noterte han nye engelske ord i en notatblokk.

Et annet eksempel var en samtale med Fadil der den kritiske refleksjonen var spesielt fremtredende. Han fortalte om et undertrykkende regime i sitt hjemland, og om hvordan han hadde utøvd motstand mot undertrykkelsen. Hans motstand var grunnen til at han måtte flykte til Hellas. I dialog med oss reflekterte han åpent over hvordan systemer og regimer undertrykker mennesker, og hvordan maktforskjeller og sosial posisjon påvirker ens skjebne.

Et tredje eksempel var under en utflukt, der vi og to hjelpere hadde en leksjon i engelsk-arabisk. Hjelperne lærte oss sentrale begreper på arabisk, derav vi oversatte til engelsk. Denne undervisningssituasjonen bar preg av et utvasket skille mellom lærer og elev.

5.4 Oppsummerende drøfting knyttet til reell deltakelse

I dette kapitlet har vi belyst hjelpernes muligheter for reell deltakelse ved OHF ved å vise til deltakelse i tre ulike hoved fellesskap; arbeidsfellesskap, aktivitetsfellesskap og undervisningsfellesskap.

I Arbeidsfellesskapet hadde hjelperne lavere grad av reell deltakelse hva gjaldt å endre arbeidsstasjon- og oppgaver fra dag til dag (jf. Arnstein, 1969). Når det gjaldt å endre arbeidsstasjon- og oppgaver for en lengre tidsperiode, eller permanent, var det høyere grad av reell deltakelse. Beslutningen om å bli hjelper ved OHF ble tatt av administrasjonen, dermed hadde flyktningene ingen grad av reell deltakelse knyttet til dette (jf. Arnstein, 1969).

I arbeidsfellesskapet var det ulike arenaer der hjelpere hadde mulighet til komme med innspill, ytre ønsker og dele ideer. Hjelpermøtene var spesielt egnet for å opprette dialog med administrasjonen, noe som bar preg av frigjørende pedagogikk (jf. Freire, 1999, s. 81). En begrensing vi imidlertid ble oppmerksom på var forventningen om at hjelperne måtte ta initiativ til dialog selv, noe som forutsetter selvtillit. Vi ble også gjort oppmerksom på at endelige beslutninger, i stor grad, ble fattet av administrasjonen, men som omtalt i kap 5.2 ser vi dette også i sammenheng med mangel på ressurser.

Aktivitetsfellesskapet bar preg av reell deltakelse ettersom hjelperne selv kunne avgjøre hvilke aktiviteter de ønsket å delta på. Vi ble imidlertid oppmerksom på at hjelperes

deltakelse i arbeidsfellesskapet kunne begrense deres mulighet for deltakelse i aktivitetsfellesskapet. Flere av Tesorieros (2010, s. 150,151) faktorer for å fremme deltakelse har vi redegjort for at var tilstede i aktivitetsfellesskapet, eksempelvis faktor en «aktiviteten oppleves som viktig», faktor fire «det blir lagt til rette for deltakelse» og faktor fem «strukturene oppleves som støttende og tilgjengelig for alle». Vi identifiserte også at et valg om å ikke delta og/eller «selvekskludering» kunne være en årsak til at enkelte hjelpere valgte å ikke delta i aktivitetsfellesskapet (jf. Tesoriero, 2010, s. 150, Vetlesen, 2009, s. 46, og Cornwall, 2008, s. 279). Enkelte hjelpere ga uttrykk for et ønske om flere tilbud ved senteret, men som beskrevet i kapittel 5.2 var manglende ressurser en mulig årsak til at det kunne bli utfordrende å realisere hjelpernes ønsker.

Undervisningsfellesskapet bestod av to ulike læringsplattformer, henholdsvis en tradisjonell og en mer utradisjonell. Førstnevnte viser til klasseromsundervisning i ulike språk, som vi forstår at inneholdt flere elementer av «bank-undervisning» (jf. Freire, 1999, s. 57-60). Sistnevnte, som viser til den mer dialogbaserte læringsplattformen som foregikk på senteret, forstår vi at inneholdt flere elementer av frigjørende pedagogikk (jf. Freire, 1999).

I dette kapittelet har vi belyst og drøftet hjelpernes muligheter for deltakelse ved OHF. I det påfølgende vil vi presentere potensielle barrierer for deltakelse.

Kapittel 6. Barrierer for deltakelse

I dette kapittelet skal vi belyse potensielle barrierer for deltakelse som vi identifiserte under vårt feltopphold. Dersom Tesorieros (2010, s.150,151) fem faktorer som fremmer deltakelse ikke er tilstede, kan dette for enkelte oppleves som barrierer for deltakelse. Blant annet ved at deltakelsen ikke oppleves som tilgjengelig eller tilrettelagt, og/eller strukturene/organiseringen oppleves som undertrykkende. Barrierer for deltakelse kan deles inn i det Bolman (1974, referert i Tesoriero, 2010, s. 153-155) omtaler som «intrinsic» og «extrinsic». Med førstnevnte menes barrierer innad i en organisasjon, eksempelvis det profesjonelle og byråkratisk (organisasjons regler, struktur/hierarki/maktrelasjoner, språkbarrierer, lokalkunnskap som ikke blir verdsatt ol.). Extrinsic barrierer omhandler barrierer utenfor organisasjonen, men som likevel kan påvirke deltakelsen innad. Disse er kontekstuelle i relasjon til hvilke økonomiske, sosiale, politiske og kulturelle forhold som eksisterer der organisasjonen er lokalisert og opererer (Tesoriero, 2010, s.153-155). Disse begrepene og inndelingen av barrierer vil vi benytte for å belyse potensielle barrierer for deltakelse i OHF.

6.1 Barrierer som er intrinsic

Som tidligere nevnt var det **venteliste** for hjelpere som ønsket å delta som frivillige ved OHF, noe som medfører at deltakelsen ikke er tilgjengelig for alle. Da vi spurte Levi om ventelisteordningen forklarte han at det til enhver tid var mange på listen, og at de ikke alltid kunne ta inn nye hjelpere som meldte seg. Videre fortalte han at hvem de ansatte valgte var behovsbasert, ut ifra hvilken rolle de hadde behov for å fylle på senteret. De interessertes kunnskaper og ferdigheter ble derfor notert ned underveis i en intervju samtale, slik at de kunne føre dette på listen over nye potensielle hjelpere. Det var derfor ikke slik at alle som ønsket det, ville få mulighet til å bidra, noe som vi kategoriserer som en barriere for deltakelse. Levi bekreftet dette: «*Specific skills, yes. If we are looking for a teacher, we are looking for someone who is able to speak English, and can teach in Farsi, or if he has a previous experience, of course we can use him...»*».

Hjelpernes **personlige egnethet** ble også vektlagt av Levi, noe vi forstår som intrinsic, da vi ser det som en barriere som er skapt av OHF, da ikke alle ansees som personlig egnet for rollen som helper. Levi fortalte at han hadde måttet avskjediget enkelte hjelpere, da han mente de ikke var egnet for rollen. Hovedsakelig gjaldt dette hjelpere som ikke oppførte seg i tråd med reglene, da spesielt med tanke på misbruk av makt. Levi sa i den forbindelse:

We had to kick out people yes, I try to avoid it because I know, I understand they have many problems yes, but still, they know the rules. Because if you don't respect, there is a mess, because the visitors see and they come to me again and my head is a mess, no we cannot deal with it...(Levi)

Noen av egenskapene Levi trakk frem som spesielt viktige blant hjelpere var å behandle alle likt, å ikke utvise makt, ikke gi enkelte fordeler, utvise respekt for alle uavhengig av bakgrunn og kjønn, ikke opptre aggressivt, men utvise godhet, samt det å være snill:

The most necessary is to be kind. Be able to listen to the people, to know that they have problems and they are here in a different condition. We have to be kind, this is the most important that I ask for my helpers... (Levi)

Videre ble vi gjort oppmerksom på **interne regler** ved senteret som vi forstår som en strukturell barriere for deltakelse. Emanuel fortalte oss: «*Sometimes it's difficult, because in this organization you should follow the rules.*» Når vi spurte på hvilken måte, svarte Emanuel:

Because my role in the café. Nobody can get coffee without drachmas, but some of my friends they don't have enough. For me that's ok, because I want to help. If I follow the rules, I can't give them. And that is a good thing, to follow the rules, but it's sometime a bad thing. (Emanuel)

Da vi spurte om dette kun gjaldt i kaféen, forklarte han at dette gjaldt flere av tilbudene på senteret: «*No, it's everywhere. Like in the barber, tailor. You have to follow the list, and follow the rules.*» Han forklarte videre at å håndtere dette etiske dilemmaet var det han opplevde som mest krevende ved å være hjelper, og at han hadde snakket med administrasjonen om dette. Han hadde valgt å løse det ved å vurdere hva som var riktig å gjøre i enhver situasjon: «*Even Levi is like me. He said that there is a rule, and there is a soul of the rule, you can work in the middle*». Levi uttalte derimot til oss at det å følge reglene på senteret var svært viktig hvis man ønsket å være hjelper: «*... And respectful towards everyone and not give priorities to friends or family and be fair to everyone, this is most important. The skills, okay they are important....in some projects...*».

Utfordringen Emanuel omtaler observerte vi eksempelvis når vi jobbet i kaféen. Der erfarte vi selv å kjenne på ubehaget ved å måtte si nei til de av besøkende som ikke hadde nok drachma til kaffe eller te. Ved to anledninger byttet en av oss kaffe eller te for mindre drachma enn det

som var den gitte prisen. I den siste uken vår på senteret, kom en besøkende vi hadde pratet mye med og spurte om han kunne få kaffe for én drachma, fordi vi var venner. Et annet eksempel som illustrerer overnevnte, var da en av oss arbeid med å servere lunsj og måtte si nei til en liten gutt som gjentatte ganger kom tilbake for mer mat. Den lille gutten tok seg til magen og sa «hungry». Den ansvarlige på kjøkkenet fortalte at det kun er én porsjon til hver person, ellers kan en risikere at det ikke er nok mat til alle. Dette fikk oss til å reflektere over hjelpernes utfordringer med å si nei til venner og bekjente, enten de arbeidet i kafeen, eller ved andre arbeidsstasjoner, og at dette trolig var et dilemma de opplevde på daglig basis.

Intern struktur er også en mulig barriere for deltakelse. Som nevnt i kapittel 3.3 ble vi før avreise informert om at vi som internasjonale frivillige skulle innta en slags «dobbel-rolle» overfor hjelpere på de ulike arbeidsstasjonene. Dette innebar å se til at interne regler ble overholdt. I den forbindelse ble vi oppmerksom på at det fantes en intern maktstruktur på OHF, som vi ville utforske om hadde betydning for deltakelse og sosial inkludering. Da vi spurte helperne om hvordan de opplevde den interne strukturen på senteret oppga flertallet at det var en horisontal struktur innad med symetisk maktrelasjon mellom helpere, internasjonale frivillige og ansatte. Emanuel forklarte at de ansatte var organisatorer og at de ikke ønsket å bli oppfattet som «sjef»: *«No, actually they are really nice persons. They don't like the «boss» word. Sometimes I call them «small boss» and «big boss», and they hate it. Everything you want, they can fix it for you»*. På spørsmål om han følte seg likestilt med ansatte, svarte han: *«Yes, always they say to us like we are organizations, but nothing else. They are really nice»*. Dawoud fortalte at dette hadde blitt påpekt på et hjelpermøte han nylig hadde deltatt på; *«... We (employees) are here for helping you like refugee, we are not your boss, yes we are your friends» ... They are my friends, not boss»*. På spørsmål om hvordan Dawoud opplevde relasjonen med internasjonale frivillige svarte han at det ikke var et hierarki eller annen asymmetrisk maktrelasjon.

Ghada oppga også å ha en opplevelse av en horisontal maktstruktur innad på OHF: *«We are just friends. I think we don't have boss, we don't have. I think all of them are my friends. Yes, all of them are my friends. Yes, equal»*. Uttalelsen viser til både helpere, internasjonale frivillige og ansatte. Da vi spurte spesifikt om relasjonen til ansatte, svarte Ghada:

We are equal, and friends. Every day they sit. You know that the bank is close to the gate, and every day they come to see them. They say «Hello, how are you?» this is very good for me because I don't think he is boss. No, he's my friend. It's ok. Every

day they tell us «if you need help, please, please come to office and tell us. Maybe we can help you about case, lawyers, about hospital.» They told us that in meeting «You don't think about that it's one o'clock in the night... No, don't think about time. You call me» ... (Ghada)

Cali opplevde også å være likestilt med de ansatte: «*We are equal. All of us are the same level. You can call them every day. We make jokes and meet at café Pi... I feel like we are a family, making jokes, having fun, you know?*». Bader uttalte at relasjonen var preget av respekt og tillit: «*... It's like lovely and respectful, and honest and trusting*». Da vi spurte om relasjonen til de internasjonale frivillige opplevde han også å være likestilt: «*... totally equal, there is nothing that make difference ... you can't make difference between another because everyone is equal for me*».

Imen oppga derimot at det hadde vært utfordringer med asymmetrisk maktrelasjon innad på OHF, men at de det gjaldt ikke lenger var tilknyttet organisasjonen:

Yes, in the past. We used to feel that way, but for now I think that people are more transparent, and well... the coordination-team is getting more engaged with the... They are interacting more, and are doing some duties. They are actually doing some duties outside the office as well. I think they are interacting more with the people, from my point of view... (Imen)

Da vi spurte Imen om de tidligere utfordringene var knyttet til at ansatte utviste makt over andre i form av maktmisbruk, forklarte hun: «*As I said, yes, we did experience something like that ... Yes, it was, but well ... now it's gone*». Imen fortalte videre at hun opplevde samarbeidet med de internasjonale frivillige som godt, men at hun hadde opplevd utfordringer i samarbeid med hjelpere:

... The volunteers they got a positive spirit because most of them they come here to help, give support, and all... And for helpers we got a negative spirit. Well, we just say this is what we can do, and that's it. We deal with it in a polite way, a polite manner, and that's it... (Imen)

To hjelpere fortalte at de opplevde en asymmetrisk maktrelasjon i forhold til ansatte og internasjonale frivillige. Fadil sa: «*Yes, I don't like that, the hierarchy, but here like that yes, not very much, but yes, they have boss ... I don't like that, but they are good person*». Fadil

forklarte at han i utgangspunktet var skeptisk til organisasjoner, grunnet slike interne maktstrukturer. Han sa også at han hadde opplevd enkelte internasjonale frivillige som nedlatende. Han illustrerte med hendene hva han mente, og «klappet» seg på hodet samtidig som han uttalte: *«because to many volunteers like that, you know, too many volunteers like that»*. Jasmin fortalte at hun opplevde at det var en form for positivt hierarki innad på senteret, og at enkelte internasjonale frivillige videreformidlet informasjon om hva hun og de andre hjelperne gjorde til de ansatte.: *«Yes, a little bit (hierarchy), because (international volunteers) always take information what we do, what we...»*. Videre sa hun: *«...because if we don't have any like in charge, so it's responsible you know, it's good. I don't think it's bad»*. Flere hjelpere pekte på at maktstrukturen avhenger av hvem de ansatte og internasjonale frivillige på OHF er på gitt tidspunkt. Halim uttalte blant annet at: *«Group here now for group is very good for volunteers»*. Halim fortalte at sammensetningen av gruppene på senteret ikke alltid er like god, og at han tidligere hadde opplevd at enkelte internasjonale frivillige ikke ønsket å prate med han.

De samme tendensene ble belyst i intervjuene med de to ansatte. Begge bekreftet at det var en form for hierarki innad på senteret. Karim begrunnet det med at det var naturlig ettersom det er en reell forskjell mellom internasjonale frivillige og hjelpere. Da vi spurte han på hvilken måte, sa han:

Well, usually the volunteers are white and the other one is black and brown, ha-ha. No, but well, that's a fact. The thing is, no, we don't have the exactly same schedule. Maybe they see more their job as a job, because they get some gifts as well... And they have their own tasks... And, yes not the same shuttle in the morning. We bring them back to Moria, the shuttle brings me back to Mytilini. That's mostly it. (Karim)

Videre forklarte Karim at distinksjonen mellom «hjelpere» og «frivillige» ble benyttet på grunn av praktiske årsaker, som organisering av arbeidsoppgaver og transport:

...They do it because it's much easier to have a distinction in the way that it's not the same shuttle, it's not exactly the same organizing. Everyone has their own task for the day (helpers), we (international volunteers) do move from different projects... So, that was mostly an organization thing. Very operational. It was not ideas behind, well not bad, like putting some kind of hierarchy... (Karim)

På spørsmål om hvordan distinksjonen påvirker den interne maktstrukturen, svarte Karim: «*Well, it puts some kind of hierarchy. I guess we should ask them, but at some point, people call me boss...*». I likhet med Karim forklarte Levi at distinksjonen mellom «hjelper» og «frivillig» er valgt fordi det i realiteten *er* en forskjell mellom de to gruppene:

It's not OHF that have chosen this (distinction), this is reality, it's they (hjelpere) are not in the same condition. International volunteers come here for two weeks or one month, two months, three months, and then they go back to the safe place, their job, their regular life. I mean the refugee helpers they don't know if they have a future, or what future they have. Their (helpers) needs are much bigger and much different. The conditions of living are much different, they don't sleep in a house, they sleep in Moria...(Levi)

Levi uttalte videre at det var flere årsaker til at de hadde valgt distinksjonen, og pekte blant annet på at det tidligere hadde vært utfordringer med å koble (kvinnelige) internasjonale frivillig og hjelpere:

We had problems before, I mean of course we want to mix international volunteers and helpers, but we had problems mostly between female international volunteers and helpers misunderstandings, cultural differences...young men from arab or afghan countries regularly they don't respect, they have a different culture about women... they don't respect women so much...we have many problems with this, even not only with helpers but also international volunteers who wouldn't protect themselves, they thought were safe in any case, some of them went to Moria for sleep, some of them went to the beach and swimming naked with some people. I mean you have to have a common sense, so it's not that OHF decided to make this distinction, there is a distinction there. (Levi)

Levi fremhevet også praktiske årsaker til distinksjonen. Blant annet at betegnelsene «hjelper» og «frivillig» blir brukt i WhatsApp chatten for å tydeliggjøre hvilken gruppe som har ansvar for å eksempelvis kjøre minibussene. Han fortalte også at han opplevde at selve distinksjonen, eller hvilke begrep som blir benyttet, ikke var av betydning:

...They (helpers) have no problem with the name. I mean helpers or no, they have bigger problems. I mean the thing is not that you write in the chat helper. No, the thing is how you deal with them. If you treat them with respect, they get respect from you. It's not that they don't like to call them helpers, no this is the smallest problem they

have...But we had problems with international volunteers who thought that they are here to be the cops and check the helpers, and I say «my friends, you are not the cops. I have helpers who have been here for one year, you came here for one week and you think you can give orders to them? What's the matter with you?»... I mean the helpers doesn't have problem with this, how you call them in the chat... (Levi)

Levi uttalte likevel at bruken av kategoriene «hjelper» og «frivillig» gjentatte ganger har vært diskutert innad i administrasjonen. Han fortalte også om en episode for halvannet år siden hvor en hjelper hadde reagert på distinksjonen og spurt: «*volunteer A and volunteer B?*». Levi hadde forklart at bruken av de ulike kategoriene ikke hadde sammenheng med at noen frivillige er bedre enn andre, med at det bunnet i praktiske årsaker. Levi uttrykte likevel noe skepsis i forhold til kategoriseringen og sa: «*...but still, it doesn't sound nice, the volunteers and the helpers, the name, I don't know, I don't know*». På spørsmål om han opplevde hierarkiske skiller innad i OHF, fortalte Levi om en tidligere koordinator ved senteret som han opplevde utøvet makt overfor andre. Denne personen er ikke lenger tilknyttet organisasjonen. Levi sa videre at på nåværende tidspunkt (januar 2019) er det lite som tyder på hierarki innad på senteret:

...I don't think we have hierarchy here, not really, no we don't have. I mean we try our best not to have hierarchy here... we try to be organized, not easy, it's not easy, but hierarchy no, we don't even have a main coordinator...(Levi)

En observasjon vi gjorde oss var at hierarkiet ble opprettholdt ved at morgen-transporten var delt inn i to ulike «shuttles», en for hjelpere, og en for internasjonale frivillige og administrasjon. Slik det var organisert ankom internasjonale frivillige OHF tidligere enn hjelperne. Dette førte til at det kun var de internasjonale frivillige som var tilstede på morgenmøtet, der arbeidsdagen ble organisert. Det hendte at enkelte hjelpere med koordinatoransvar ankom senteret tidligere, men de var likevel ikke deltakende på morgenmøtet.

En annen mulig barriere for deltakelse omhandler hjelpernes **nasjonalitet og språkkunnskaper**. Vi ble gjort oppmerksom på at det som oftest var en nasjonal majoritet i gruppen besøkende, og at senteret ønsket et flertall av hjelpere med samme nasjonalitet på grunn av felles språk. I perioden vi var i felt var det en overrepresentasjon av personer med afghansk opprinnelse (70%) i forhold til andre nasjonaliteter, både blant senterets besøkende

og hjelperne. Da vi spurte Levi om hvilke tendenser han mente det var i hjelper-gruppen, sa han: «... *nationality (doesn't) matter, it depends from the visitors, if the visitors are Afghans, we prefer to have more Afghans...*». Da vi spør om dette handler om språkbarrierer, svarer Levi: «*yes, but always we have Africans, we have Afghans, we have Arabs, it's a mix*». Dette kan føre til at flyktninger med en annen nasjonalitet enn majoriteten, ikke har samme mulighet til å delta i det frivillige arbeidet ved OHF.

Som nevnt var det til enhver tid mellom 15 og 20 internasjonale frivillige med ulike nasjonaliteter som deltok i det frivillige arbeidet ved senteret. Dette forutsatte at hjelperne, til en viss grad, kunne kommunisere på engelsk. Vår opplevelse var at det til tider kunne være utfordrende å samhandle og kommunisere med enkelte hjelperne som hadde begrensede engelskkunnskaper, men at vi på tross av språkbarriere som oftest klarte å komme til en felles forståelse. Å beherske engelsk var ikke et uttalt «krav» for å bli hjelper. Vi oppfatter det likevel som en potensiell strukturell barriere, da det av enkelte kan oppleves som utfordrende å ta del i det frivillige arbeidet om en ikke behersker det engelske språket.

Da vi ble en del av arbeidsfellesskapet ved OHF ble vi gjort oppmerksom på bruken av **teknologi**, og at all fortløpende kommunikasjon foregikk via Whatsapp. Allerede første arbeidsdag ble vi meldt inn i ulike gruppesamtaler på Whatsapp, og ble fortalt at det var viktig å holde seg oppdatert på alle beskjeder som ble formidlet i løpet av dagen. Vi, som ikke var vant til å bruke denne kommunikasjonskanalen, gikk glipp av mange viktige beskjeder som eksempelvis endring av arbeidsoppgaver, frivillige/hjelpere som uttrykte behov for hjelp ved sin arbeidsstasjon, eller praktiske gjøremål. Vi opplevde at det stadig kom nye beskjeder, og at dersom en ikke sjekket chatten svært ofte, risikerte en å gå glipp av viktig informasjon. Vi observerte at samtlige besøkende, hjelperne og internasjonale frivillige hadde mobiltelefon. Samtidig ble vi informert om at enkelte hjelperne hadde begrenset internettilgang utenfor OHF. Spesielt gjaldt dette de av hjelperne som bodde i Moria leir. Det var trådløst internett på senteret, men grunnet ustabilitet og overbelastet nett, kunne denne tilgangen også være begrenset. Det var derfor utfordrende å opprettholde en god dialog via Whatsapp i perioder. Å benytte en slik digital arena for kommunikasjon krever både nettilgang, en viss digital kunnskap, og at en har de riktige teknologiske hjelpemidlene tilgjengelig. På tross av at de fleste hadde både kunnskapen og hjelpemidlene som var nødvendig, anser vi dette som en potensiell strukturell barriere for deltakelse i det frivillige arbeidet ved senteret.

6.2 Barrierer som er extrinsic

Fysisk- og psykisk helse var en potensiell barriere for deltakelse som vi forstår som extrinsic, da det omhandler den enkeltes helsesituasjon og hvorvidt en er i stand til å følge den hektiske arbeidshverdagen ved OHF. Det var en forventning om at frivillige og hjelpere skulle være fleksible og løsningsorienterte på grunn av hurtige omrokkeringer på arbeidsstasjoner, og andre ad-hoc gjøremål i løpet av arbeidsdagen. Som pekt på i kapittel 4.3 oppga to av hjelperne å ha forbedret sin psykiske helse etter å ha startet som hjelper ved OHF. Begge fortalte imidlertid at de hadde opplevd sine psykiske helseplager som en begrensning for deltakelsen før valgte å ta del i det frivillige arbeidet.

Fadil pekte også på psykisk helse som en mulige barrierer for deltakelse ved OHF. Han mente at det var mange flyktninger som hadde utfordringer knyttet til dette:

...for example, me, the first four or five months I have been here (Lesvos), you know I can't do anything, because you know I have to many things in my mind. My mind is so busy... but they need to, need time to rest and you know, for example I need time to understand myself, you know, and then I can start do something. (Fadil)

Selv om det ikke var et «krav» til god fysisk- og psykisk helse for å bli hjelper, så innebar det å ta del i det frivillige arbeidet å kunne takle stressende arbeidsdager. For personer med fysiske- eller psykiske helseplager kan dette dermed være en potensiell barriere for deltakelse.

En annen barriere vi ønsker å fremheve omhandler **familielivet som flyktning** på Lesvos.

Imen uttalte:

Okay, maybe the reason other people choose to volunteer are the same reasons that I have, and they who choose not, I don't know, maybe I can talk for women? Maybe some of them got kids, and it would be hard for them to volunteer because they got children and no one to take care of their children. They need to do all the households, and they need to go to the line to get food for their families. That's what I think.

(Imen)

Imen fortalt videre at hennes ektemann ikke var hjelper ved OHF fordi han måtte bli værende i Moria for å se til at ingen eiendeler ble stjålet fra teltet deres. Jasmin, som også hadde en ektemann i Moria, fortalte at årsaken til at han ikke deltok som hjelper ved OHF var fordi han

måtte passe «hjemmet» deres og datteren i Moria, samt ordne ulike dokumenter knyttet til deres asylsak. Familier spesielt kan oppleve at deres familiesituasjon er en barriere for deltakelse. Dette på tross av at senteret kunne tilby barnepass.

Vi ble gjort oppmerksom på at OHF hadde behov for omlag 35.000 Euro per måned for å kunne drives, noe som i seg selv er lite **bærekraftig**. Dette er en betydelig sum som avhenger av private donasjoner. Økonomiske ressurser er derfor en trussel for senterets fremtid og overlevelse, noe som også truer deltakelsen i sin helhet. I oktober 2018 fikk vi beskjed om at OHF ikke kunne garantere drift i januar 2019 grunnet manglende økonomiske ressurser. Når vi spurte om hvordan senteret kunne vært driftet på en mer bærekraftig måte, uttalte Karim følgende:

...well, yes, we could use the people here if they were allowed to work, but they are not allowed to work. So, we cannot create value at the center, if we had a bigger garden... well, 35.000 Euro is quite a lot. If you want the place to be sustainable, you need to pay the people that are inside, and paying the people is an issue as well. Because even the coordination team needs money, and you pay them a real salary, the coordinator has to come. that's the problem. For now, they are sponsored so they don't have to work 40 hour a week...I think it's very difficult to make the place sustainable.
(Karim)

Som nevnt i kapittel 1.4 ble det opprettet små lokale NGOs for å bistå flyktingene som kom sjøveien med mat, klær og varme. Graden av **solidaritet i lokalbefolkningen** har imidlertid avtatt med tiden, noe som kan ha flere årsaker. Levi fortalte om utfordrende situasjoner som hadde oppstått mellom flyktinger og lokale, eksempelvis huseiere, naboer og lokale bønder. Slike situasjoner mente han potensielt kunne ha bidratt til synkende solidaritet:

... Of course, not all the neighbours like this, because before two years when we were not here, not many people, not many refugees were out in the streets. Now they come and they jump the fence, steal the fruits... But generally, we have good relations with the neighbours. We try hard to keep the good relationship with them. I mean, whenever they have a problem, we are not aggressive at all with them, even if they are aggressive, we stand there and listen to them calmly... I am not guard, I am not their father, I am not their brother. I mean, I cannot tell not to steal, you have to build a higher fence if you want your animals or your fruits to be safe. I can help you build a higher fence, but this is all I can do. I can do the sign «don't

steal animals», but if they are poor, they will steal the animals. I mean, you have to understand, some platforms between locals and helpers. I cannot think of something. (Levi)

Levi fortalte videre om manglende forståelse for flyktingenes situasjon i lokalsamfunnet, og forklarte dette som en respons på økte utfordringer i lokalsamfunnet fra 2015. Et eksempel han fremhevet var økt kriminalitet, og pekte videre på at det var utfordrende å skape et solidarisk samfunn når lokalsamfunnet er i en svært presset situasjon:

I say, solidarity is good thing, I would like it to be more, but it's not easy. It's not easy, when people have their own problems, unfortunately they care about themselves, not for the people in Moria. This is not an excuse for me of course, but still I can understand. (Levi)

En annen årsak til synkende solidaritet kan være manglende involvering fra EU og greske myndigheter, med tanke på å endre situasjonen for flyktingene på Lesbos. Knyttet til hva greske myndigheter bidrar med, fortalt Karim at det var en intensjon om at myndighetene skulle bistå med koordinering av tiltak for flyktinger på øyen, men at dette ikke fungerte i praksis. Myndighetene bidro heller ikke økonomisk. Videre forklarte Karim at myndighetene aksepterte OHFs tilstedeværelse på øyen, men at dersom noe går galt, vil OHF alene måtte stå ansvarlig og håndtere eventuelle konsekvenser:

...The only thing I know is that the government doesn't want to look at us, because they are very happy that we exist, in my opinion, because they cannot do the job that we do because we are more efficient. If you want to build something like that, it will take a very long time. And then you need people that are payed, that wants to go home at five and not five and half and all the things. So, they prefer to close their eyes on what we do. Which is bad and wrong. Not bad, but not right. But it allows us to be efficient. I had a meeting with the minister of education in Greece, he said «guys, I can help you, but in Greece, if we try to something it will take two years. So please, I know you are doing the job we should do, but we are not able to continue it or make it work». (Karim)

Den utrygge relasjonen til både greske myndigheter og lokalbefolkningen kan, om solidariteten fortsetter å synke, potensielt utfordre OHFs fremtid. Vi anser derfor dette som en

potensiell trussel mot senterets eksistens, og dermed for deltakelsen i det frivillige arbeidet i sin helhet.

6.3 Oppsummerende drøfting knyttet til barrierer for deltakelse

Barrierer vi har omtalt som intrinsic, altså barrierer innenfor organisasjonens handlingsrom (Bolman, 1974, referert i Tesoriero, 2010, s. 153-155), forstår vi at i utgangspunktet er enklere å endre enn barrierer som er extrinsic. På tross av dette ser vi likevel at ressursknapphet og mangel på tid kan gjøre endringer utfordrende.

«Personlig egnethet» og «interne regler» er to barrierer vi mener det er mulig å endre ved å eksempelvis tilby intern opplæring. Barrierene «venteliste» og «nasjonalitet og språkkunnskaper» forstår vi derimot som mer utfordrende å endre, da hvem som velges fra ventelisten avhenger av nasjonalitet og språkkunnskaper for å til enhver tid kunne matche gruppen besøkende på senteret. Når det gjelder bruk av «teknologi» for å kommunisere anser vi også dette som en barriere det er vanskelig å endre, ettersom bruk av teknologiske hjelpemidler effektiviserer arbeidet innad på senteret. Alternative former for kommunikasjon ville gjort arbeidet mer tid- og ressurskrevende.

Når det gjelder barrieren «psykisk- og fysisk helse» kunne det fra OHF sin side være mulig å tilrettelegge for deltakelse ved å justere arbeidsoppgaver- og tempo. Det kan imidlertid skape utfordringer for organisasjonen i perioder med høye besøkstall, da senteret er avhengig av arbeidskraft. For hjelpere med barn og familie var det, til en viss grad, lagt til rette for at de av hjelperne som hadde barn kunne benytte seg av barnepass på senteret. Den synkende graden av solidaritet i lokalbefolkningen (også omtalt i kapittel 1.3) og senterets bærekraftighet forstår vi at er mulig å gjøre noe med på tross av at det vil bli utfordrende. Dette ved å legge til rette for å skape brobyggende nettverk ut mot lokalbefolkningen (noe vi kommer tilbake til i kapittel 7) og bruk av lokale ressurser ved OHF. Det at OHF er avhengig av en betydelig pengesum hver måned til drift av senteret skaper en usikker fremtid for hjelpere, ansatte og fremtidige internasjonale frivillige. Dette kan, for enkelte hjelpere, oppleves som spesielt utfordrende ettersom de befinner seg i en allerede svært usikker livssituasjon. I vår avsluttende samtale med Karim før avreise tok vi opp dette temaet til refleksjon. Vi spurte eksplisitt om hans tanker rundt hvordan og hvorvidt senteret kunne driftes mer bærekraftig. Hans svar var at det å skape et bærekraftig OHF er utfordrende å gjennomføre i gitt kontekst

(omtalt i kapittel 1.3 og 1.4) og dermed ikke en prioritet. Videre viser Karims uttalelse om myndighetenes manglende involvering, at myndighetene aksepterer OHFs tilstedeværelse på Lesbos, ettersom Hellas er i en økonomisk krise, og muligens har noe manglende vilje til å forbedre situasjonen for flyktningene. Dette kan knyttes til begrepet lenkende sosial kapital (Ødegaard et.al. 2014, s. 178) som omtalt i kapittel 1.2 peker på myndigheters prioritering og vilje til å knytte bånd mellom ulike nettverk. Samtidig peker Ødegård et.al. (2014, s. 178) på viktigheten av å ikke anse frivillig sektor som en forlengelse av det offentliges tilbud, noe vi forstår at greske myndigheter faktisk gjør i dette tilfellet. Karim pekte på at myndighetene hadde en intensjon om å bidra, men manglet gjennomføringsevne. Slik vi forstår dette erkjente myndigheten at det var behov for OHF, noe som gjorde at de lukket øynene for eventuelle lovbrudd.

En barriere vi vil drøfte mer inngående er intern struktur, da dette var noe vi eksplisitt ønsket å undersøke nærmere før avreise. Som nevnt etterstrebet administrasjonen å ha en horisontal struktur innad på senteret. På tross av dette ble et hierarki opprettholdt ved å blant annet benytte en distinksjon mellom frivillig og hjelpere, samt at internasjonale frivillige ble bedt om å innta en «dobbel-rolle» overfor hjelpere (omtalt i kapittel 3.3). Utfordringene med asymmetrisk maktrelasjon mellom ansatte, internasjonale frivillige og hjelpere kan forstås som det Dominelli (2002) omtaler som en «power-over»- holdning, eller hva Ledwith & Springett (2010) og Ledwith (2016) beskriver som en «ovenfra-ned»-tilnærming i arbeidet. Knott (2018) og Rozakou (2016) har også pekt på utfordringer med asymmetrisk maktrelasjon mellom frivillige og migranter, som er sterkt fremtredende da frivillige innehar makt i form av at de deler ut mat og andre livsviktige nødvendigheter til migrantene. Denne formen for hjelp blir, tradisjonelt sett, omtalt som «humanitært arbeid», og kan føre til at migranter opplever en tvunget «moralsk gjengjeldelse» i form av å være takknemlig og medgjørlige ovenfor de frivillige (Knott, 2018, s. 353). Knott (2018, s. 355) problematiserer «gjestfriheten» asylsøkere i Europa har blitt møtet med ved å vise til at det i realiteten er humanitært arbeid. I slik gjestfrihet ligger en bakenforliggende tanke om å utvise «omsorg» for å holde «fremmede» på avstand (Knott 2018, s. 355). Levi fortalte oss at om en helper som hadde uttalt at distinksjonen bidro til en forståelse av «frivillig A» og «frivillig B», der førstnevnte viste til internasjonale frivillige og sistnevnte til hjelpere. Levi kom med flere eksempler på situasjoner der internasjonale frivillige hadde inntatt en «politi-rolle» (også omtalt i kapittel 5.1) og fortalte også om flere internasjonale frivillige som hadde utvist en fremmedfiendtlig holdning ovenfor flyktninger. Levis forståelse deres motivasjon for å bistå var, i likhet med

Knott (2018, s. 355), å holde flyktingene på Lesbos og slik unngå beveger seg lenger inn i Europa.

Uttalelsene fra Emanuel, Dawoud, Ghada og Cali viser en opplevelse av at den interne strukturen bar preg av å være horisontal, der de ansatte og internasjonale frivillige hadde en inkluderende holdning og utviste en «nedenfra-opp» tilnærming i sitt arbeid (jf. Ledwith & Springett, 2010, Ledwith, 2016 og Dominelli, 2002). En slik tilnærming kan bidra til en opplevelse av kollektiv empowerment (jf. Ledwith, 2016, s. 42). Dersom hjelpere opplever den interne strukturen ved OHF som positiv, styrkende og støttende kan økt tillitt oppstå (jf. Ledwith & Springett, 2010)

Alle overnevnte barrierer kan imidlertid omtales som potensielle trusler for deltakelse blant hjelpere og potensielle hjelpere. Hvis hjelperes deltakelse blir redusert, eller i ytterste konsekvens uteblir, vil flyktinger og asylsøkere på Lesbos miste en viktig arena for deltakelse, samt for å bedrive endringsarbeid (jf. Ledwith & Springett, 2010, s. 13). Om så blir tilfelle kan opplevelsen av kollektiv empowerment (jf. Askheim, 2012, s. 21-24, (jf. Ledwith, 2016, s. 42, Bracht et al. 1999, s. 86-87) reduseres. En opplevelse av synkende kollektiv empowerment kan bidra til lav grad av emosjonell energi (jf. Starrin, 2007, s. 62-63). Å inneha lav grad av emosjonell energi medfører at følelser som mismodighet, mot- og kraftløshet oppstår, noe vi forstår at vi gjør den allerede krevende livssituasjonen som flykting på Lesbos ytterligere utfordrende å håndtere.

I dette kapittelet har vi belyst potensielle barrierer for deltakelse og hvilke konsekvenser de kan ha for hjelpere. I det påfølgende vil vi belyse hvordan og hvorvidt OHF er en arena for nettverksbygging, og om deltakelse i det frivillige arbeidet bidrar til økt kapital.

Kapittel 7. OHF som arena for nettverksbygging og sosialt fellesskap

I dette kapittelet vil vi belyse hvordan og hvorvidt OHF kan være en arena for nettverksbygging og økt kapital. Vi vil starte med å illustrere hvilke nettverk vi identifiserte at hjelpere ved OHF var en del av på mikro-, meso-, ekso-, og makronivå. Videre vil vi gjøre rede for hjelpernes mulighet for etablering av sammenbindende (bonding) og brobyggende (bridging) nettverk ved hjelp av Putnams (2000) teori. Førstnevnte viser til sosial kapital innad i en gruppe, mens sistnevnte mellom sosiale grupper (Putnam, 2000, s. 22-24.). Under analyser av vårt datamateriale ble vi oppmerksom på flere arenaer for bridging, i og utenfor OHF. Vi så derfor et behov for å søke å videreutvikle Putnams (2000) begrep bridging der vi skiller mellom bridging innad, bridging utad-innad og bridging utad. Dette illustreres i figur 1. I dette kapittelet vil vi også benytte Bourdieus (1986) forståelse av ulike former for kapital for å belyse hvordan og hvorvidt OHF kan være en arena for hjelpere å tilegne seg økt kapital. Avslutningsvis belyser vi kvaliteten på de sosiale nettverkene ved å benytte Bø & Schiefloes (2007) forståelse av sosiale relasjoner og Granovetters (1973) forståelse av sterke og svake bånd.

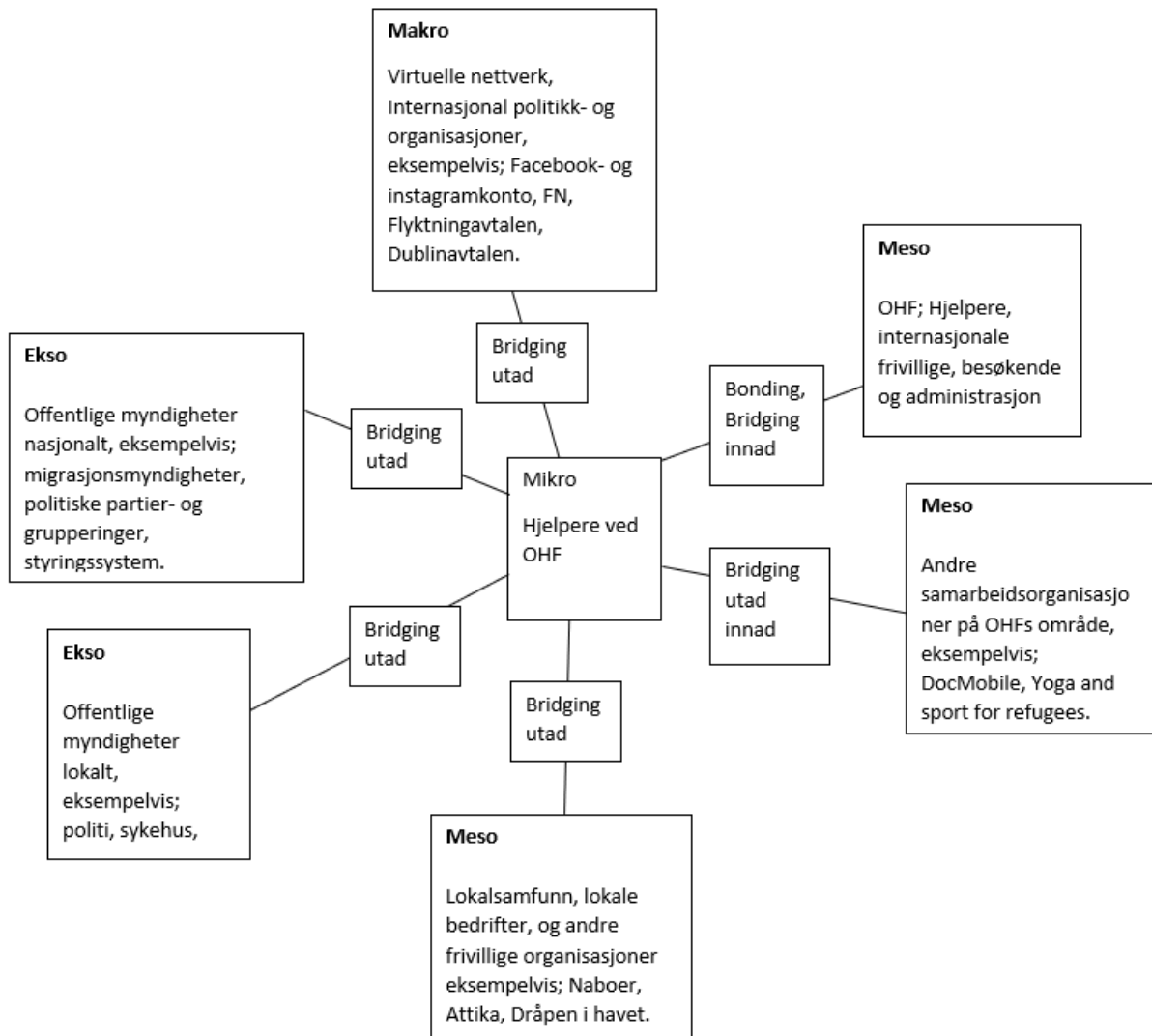
7.1 OHF- en arena for nettverksbygging?

Under vårt feltopphold ble vi oppmerksom på ulike nettverk på mikro, meso, ekso og makro nivå. I følge Bronfenbrenner (referert i Bø & Schiefloe, 2007, s. 35) er mikronivå «der mennesker ferdes og møtes» og kjennetegnes av «ansikt til ansikt-møter». «Ansikt-til-ansikt-møter» mellom hjelpere, internasjonale frivillige, besøkende og administrasjonen ved OHF plasserer vi derfor på mikronivå.

Mesonivå består av forbindelser mellom to eller flere mikro-situasjoner/arenaer og kjennetegnes av bånd og samspill mellom ulike arenaer der aktører møtes (Bronfenbrenner, referert i Bø & Schiefloe, 2007, s. 35). OHF forstår vi at befinner seg på mesonivå da organisasjonens område også omfavner aktører fra andre samarbeidsorganisasjoner. Samarbeidsorganisasjoner i lokalsamfunnet plasserer vi også på mesonivå.

Eksonivå viser til arenaer der en sjelden deltar, men som har indirekte betydning for ens liv og utvikling (Bronfenbrenner, referert i Bø & Schiefloe, 2007, s. 35). På dette nivået plasserer vi offentlige myndigheter lokalt og nasjonalt, eksempelvis politiske møter.

Makronivå viser til struktur og kultur i storsamfunnet, og det omkringliggende samfunnets mønstre (Bronfenbrenner, referert i Bø & Schiefloe, 2007, s. 35-36). Må makronivå har vi plasser internasjonal politikk og virtuelle nettverk. Knyttet til vår studie er det i denne sammenheng relevant å nevne høyre radikale grupperinger og den økonomiske krisen i Hellas.



Figur 2: Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell (referert i Bø & Schiefloe, 2007, s. 35-36) koblet med nettverksteori (Putnam, 2000, s. 22-24).

Vi har som nevnt valgt å videreutvikle Putnams (2000) begrep bridging der vi skiller mellom **bridging innad**, **bridging utad-innad** og **bridging utad** for å tydeliggjøre muligheten for å etablere sosiale nettverk på tvers av arenaer og organisasjoner. De to førstnevnte viser til hjelperes mulighet for å etablere brobyggende nettverk innad i OHF (bridging innad) og på

OHF's område (bridging utad-innad). Sistnevnte omhandler hjelpernes muligheter for etablering av brobyggende nettverk i lokalbefolkningen på Lesvos (bridging utad), samt gjennom deltakelse i virtuelle sosiale nettverk og politiske møter.

Hjelperes mulighet for å etablere sammenbindende nettverk gjennom deltakelse i OHF

Som nevnt i kapittel 1.5 møter en hovedsakelig fire grupper på senteret; hjelpere, frivillige, ansatte og besøkende. Disse gruppene består av aktører med ulik nasjonalitet, sosial- og kulturell bakgrunn. Under vårt feltopphold ble vi oppmerksom på ulike grupperinger på tvers av de tre hoved-fellesskapene omtalt i kapitel 5. Ofte bestod disse grupperingene av aktører med ulik nasjonalitet, men de delte ofte samme morsmål og/eller kjønn. Grupperingene ble spesielt synlige under lunsj og ved sosiale sammenkomster etter endt arbeidsdag.

Ghada fortalte at hun hadde venner med ulik nasjonalitet, og som snakket ulike språk. Vi observerte imidlertid at hun og ektemannen var en del av en større gruppering som snakket sammen på morsmålet, og Ghada fortalte at hun ofte tilbrakte tid sammen med de på fridager:

Yes, I meet them in the weekend. I told them that they can come this weekend in my home, and I make special food and special cake from my country. And I make for them. We have good weekend, every weekend. Because I miss them, I very (much) care about them. We have two days off, and I miss them. And I tell them that they can come to my home. We can have good time. (Ghada)

Imen fortalte at hun tilbragt tid sammen med venner fra OHF utenfor senteret, eksempelvis på kafé Pi (lokal kafé i Mytilene). På spørsmål om det var noe spesiell grunn til at hun var sammen med disse personene, svarte hun: «*Ok. We are similar in gender, and some we just click (good chemistry)*».

Fadil ga uttrykk for å være selektiv med tanke på hvem han tilbrakte tid sammen med. Som nevnt var han og hans venner en egen gruppering som for det meste holdt seg for seg selv i et lite lokale i utkanten av hagen på OHF's område. Denne grupperingen bestod av både kvinner og menn, men det ble tydelig i samtale med Fadil at det var viktig for han at hans venner delte hans syn på verden, hva gjaldt demokratiske liberale verdier: «*I know this is my problem, because I can't accept some people, you know if I look (in) their hart ...*».

Det at kjønnsperspektivet var av betydning for nettverkene kom også frem da Jasmin fortalte at hun på fritiden ofte tilbrakte tid i Mytilene sentrum sammen med sine venninner fra OHF. Hun fremhevet at hun følte seg bedre sammen med andre kvinner: «...*dinner and shopping... yes (with) woman...I like to be with woman, I feel good, better*».

Vi observerte at «Woman space» var en arena for etablering av sammenbindende nettverk (bonding) da det ble lagt til rette for kontakt innenfor den kjønnsbaserte gruppen i form av at det ble arrangert ulike aktiviteter som dans, yoga, spa og velvære. Vi observerte at dette var et sted der kvinner kunne hvile og tilbringe tid sammen. Samtlige av de kvinnelige hjelperne vi intervjuet benyttet seg av «womens space». En av oss deltok i «womens space» som yogainstruktør, og den andre på en velvære-aktivitet der kvinner fikk malt henna-tatovering.

Under en samtale med Karim ble vi gjort oppmerksom på at det tidligere var drøftet om det skulle etableres et eget tilbud for menn, på lik linje som kvinner. Karim forklarte at enkelte menn også var i behov av et eget sted for å hvile, men at dette ville forutsette et betraktelig større areal, da menn var den største kjønnsbaserte gruppen som benyttet seg av senteret. Vi observerte at menn samlet seg på allerede eksisterende tilbud på senteret, deriblant gym og PlayStation-arealet, og at det var få kvinner som benyttet seg av disse aktivitetene. Vi opplevde selv at det ikke var naturlig for oss å oppsøke disse aktivitetene. En årsak til dette kan være at det fantes noen uskrevne og uuttalte sosiale- og kulturelle koder for hvilke tilbud som var tiltenkt kvinner og menn.

Sammenbindende nettverk bidrar til å koble individer med samme bakgrunn sammen (omtalt i kapittel 2.3) og bidrar til å forsterke opplevelsen av identitet og tilhørighet blant medlemmene i gruppen (Ødegård et al. 2014, s. 9). Imen og Jasmins uttalelser viser til etablering av sammenbindende nettverk basert på kjønn og vi forstår det som viktig for dem å tilbringe tid med kvinner i tilsvarende situasjon. Dette kan bidra til å forsterke deres identitet som kvinne, og skape tilhørighet til gruppen av kvinner med flyktningbakgrunn på øyen. Fadil var på sin side mer opptatt av politisk overbevisning, og å dele like verdier og holdninger med medlemmene av det sammenbindende nettverket han var en del av. Ghada derimot var åpen med tanke på kjønn og nasjonalitet, men som nevnt observerte vi at det å dele samme språk var viktig for henne.

Hjelperes mulighet for å etablere brobyggende nettverk gjennom deltakelse i OHF

Under vårt feltopphold observerte vi at gruppen besøkende tenderte, i større grad enn gruppen hjelpere, å etablere sammenbindende nettverk. Dette kom til syne ved at besøkende med samme nasjonalitet ofte samlet seg på et bord, eller i et område av lokalet. Det samme gjaldt kvinnelige besøkende som ofte tilbragte tid sammen i Woman space. Vi observerte også at hjelper-gruppen fremstod som sammensveiset uavhengig av nasjonalitet, kjønn og språk. En årsak til dette kan være at måten det frivillige arbeidet er organisert på (omtalt i kapittel 5.1), der hjelpere og internasjonale frivillige arbeider side om side, legger til rette for at hjelpere etablerer brobyggende nettverk (bridging innad og bridging utad-innad)

Bridging innad viser (som nevnt innledningsvis i kapittel 7) til etablering av brobyggende nettverk på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer innad i OHF. Samtlige av hjelperne oppga at de gjennom deltakelse i det frivillige arbeidet på senteret hadde etablert brobyggende nettverk som bestod av andre hjelpere, internasjonale frivillige og ansatte. Ali og Dawoud fortalte om å ha fått et større nettverk bestående av personer med ulik bakgrunn etter å ha blitt en del av OHF. Ali sa: *«Yes, now I have more. From Africa, Afghan ... No, not special reason, because we are all friends, all the people from the team»*. Dawoud fortalte: *«...when I start work here, I meet a lot of people, new people. Every day I meet a lot of new people»*. På spørsmål om vennene hadde samme bakgrunn som han selv, og var jevnaldrende, svarte Dawoud: *«no, no we can meet with different people, bigger than me, smaller than me, like me the same. Yes, we can talk with everyone ... from different countries. I feel everyone can speak a little bit English ...»*. Videre forklarte han at på dager han i utgangspunktet hadde fri fra sine arbeidsoppgaver, valgte han likevel å komme til OHF for å tilbringe tid sammen med venner, samt benytte seg av de ulike tilbudene på senteret som gym, kickboksing og lignende.

Jasmin fremhevet også at OHF var en arena for å treffe mennesker med ulik bakgrunn, noe hun syntes var positivt: *«Yes, so important (the social life)... I really like to volunteers come and maybe meet, because this, we are different, but I like different, yes»*.

Ghada fortalte at hun anså alle hjelpere og internasjonale frivillige som sine venner, og at kulturforskjeller ikke var av betydning for henne:

Before I work here, I don't have friends, but after I came work here... all helpers and volunteers are my friends. Before I don't have friends. Just my husband had friends,

but now I have more friends. Friends from different language. I have friend's Arabic, Afghan, friends from helpers in Switzerland, in Norway, in America and in Germany. Yes, and in Greece ...Yes, different culture, but it's not a problem for me. I ask them about their culture, about their country, and it's good for me because I don't know. And after I know about their country and culture, it's very good for me.... (Ghada)

Imen fortalte om et nettverk bestående av både hjelpere og internasjonale frivillige, og at hun hadde opprettholdt kontakten med flere av de tilreisende frivillige etter deres deltakelse ved OHF: «*Yes, volunteers more. Now I am in contact with more volunteers, even when they leave to their home country, I stay in touch with them by WhatsApp and Facebook. And some send me gifts, yes.*»

Brobyggende nettverk bidrar til å koble enkeltindivider sammen på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer, og er mer utadrettet ved å skape bånd til nye sosiale grupper og nettverk (Ødegård et al. 2014, s. 9). Både Ali, Dawoud, Jasmin, Ghada og Imen oppga å ha fått økt kontakt med og flere venner på tvers av grupperingene innad på senteret om omtaler dette som positivt.

Flere hjelpere fortalte også om å ha etablert det vi omtaler som **bridging utad-innad** som viser til (som nevnt innledningsvis i kapittel 7) brobyggende nettverk på tvers av organisasjonene på OHF sitt. Da vi spurte Karim hvilke organisasjoner OHF samarbeider med lokal, nasjonalt og internasjonalt fortalte han:

Well, One Happy Family is first a very nice place because on the ground we have many different organizations. This is something that i really like, that we don't try to do everything by our self, we have people that do things better, so we let them do what they know. Yes, so we have Yoga and sports, DocMobile...Together for Better days who are running the garden, Yoga and sport for the sport, advocates abroad for the law and interview preparation, DocMobile for all the doctors. So, this is something I really like... Well, yes, there is one that we have also, for the volunteers, with Help International from USA. They are sending us two volunteers for two days at the beginning of... (Karim)

Ali fortalte at han hadde fått økt kontakt med frivillige fra andre organisasjoner på OHFs område, spesielt Yoga and sports og DocMobile. Bader, som forklarte å inneha en rolle som

et «bindeledd» mellom frivillige, hjelpere og administrasjonen, fortalte at han ofte bistod som oversetter for de andre samarbeidsorganisasjonene. Dette medførte at han hadde mye kontakt med ansatte og frivillige fra de andre organisasjonene på OHFs område.

Emanuel fortalte også om å ha mange venner fra andre organisasjoner, både på OHFs område og utenfor: «*Yes, I have a lot of friends from other organizations. They are really nice... Yes, most of the organizations came to here, and they looked around and I gave them a tour, and then we became friends*». Under vårt feltopphold observerte vi at Emanuel var en svært sosial og utadventt ung mann som spredde glede gjennom dans, musikk og humor. Han hadde en sosial rolle som bidro til å binde mennesker sammen gjennom «ablegøyer»:

They like it, but sometimes I make really heavy jokes, and they don't accept it. Then I say «Oh, sorry». Even if it's a difficult joke, or if people look tired, the people say to me, «you know, you change my mood». They love me. (Emanuel)

Han fortalte imidlertid at han vanligvis var skeptisk til nye internasjonale frivillige i starten. I den forbindelse uttalte han:

Yes. I mean that I like to talk to people a lot now. It makes me have experience with people. Like when I look at you now, I can read you. Sometimes I can see it in your eyes. But I'm always sceptical in the start, and then «ok, she is nice». (Emanuel)

Ghada fortalte også om økt kontakt med de andre organisasjonene på OHF sitt område:

Yes, before and now we have yoga class with organization for yoga in Woman space. I was there. But DocMobile, different organization here, I was there sometimes when they don't have translator Farsi. And I think I can help the visitor woman. I go to DocMobile for translate, yes. I help them, if they need, I can go. (Ghada)

Dawoud fortalte at han hadde flere venner som arbeidet i de ulike organisasjonene på OHFs område. Han fortalte at han hadde en skuddskade når han ankom Lesvos og at han derfor måtte oppsøke DocMobile, hvor han hadde en bekjent som arbeidet:

They shot with a gun to my head, yes. I had a friend in doc mobile, her name is (...), she was from Spain and she was a nurse... and from France, she is a friend... and she is very kind and she can speak Farsi, like us, and before I came here for English class and meet the one teacher from Spain, working in school with students and one teacher from.. I forgot his name, but yes. Here at the center, yes. (Dawoud)

Det var imidlertid ikke alle hjelpere som ønsket kontakt med de andre samarbeidsorganisasjonene, deriblant Cali. Han fortalte om å ha blitt frarådet dette fordi det kunne få konsekvenser for hans asylsak: *«No, because when I arrived here someone told me, a friend, be careful from the organizations. If you work with any organizations that make your case very difficult and you cannot get the sign for work in Mytilini»*. Da vi spurte om han eksempelvis hadde benyttet seg av tilbudet fra Advocates abroad (NGO) svarte han: *«No, no... Only OHF, because of what my friend told me.»*

Uttalelsene over fra Ali, Bader, Emanuel, Ghada og Dawoud viser at deres deltakelse i OHF har bidratt til å etablere brobyggende nettverk på tvers av de ulike organisasjonene innad på OHF sitt område (bridging utad-innad). De har fått økt kontakt med frivillige fra disse organisasjonene, og beskriver dette som positivt. Cali var derimot av den oppfatning at det å ha kontakt med andre samarbeidsorganisasjoner kunne få negative konsekvenser for hans asylsak, noe som bidro til å begrense hans muligheter for etablering av brobyggende nettverk.

På kveldstid og i helger ble det ofte arrangert sosiale sammenkomster der både hjelpere, internasjonale frivillige, ansatte og frivillige fra andre organisasjoner deltok. Dette var en god arena for etablering av brobyggende nettverk innad. Flere hjelpere fortalte at disse ofte ble arrangert på initiativ av internasjonale frivillige, i forbindelse med avreise eller andre spesielle anledninger. Enkelte hjelpere pekte imidlertid på at knappe økonomiske ressurser, samt det at de ofte ble arrangert i Mytilene by, kunne begrense deres deltakelse på slike sosiale sammenkomster. Det var heller ikke alle sosiale sammenkomster som inkluderte alle, noe vi selv erfarte under vårt feltopphold. Det var flere sammenkomster vi ikke var invitert til. Et eksempel på en sosial sammenkomst vi imidlertid deltok på var «internasjonal matfest», initiert av en internasjonal frivillig som skulle reise fra Lesbos. Han hadde en idé om at det å dele av sin matkultur kunne bringe oss nærmere hverandre, og at ved å dele inn i ulike «lag» med deltakere fra ulike nasjonaliteter, kunne en lære om ulike matkulturer og ha en hyggelig stund sammen. Arrangementet ble organisert slik at fem hjelpere ble invitert hjem til en eller to internasjonale frivillige, der de frivillige hadde ansvar for å handle inn nødvendige matvarer. Sammen skulle vi lage én rett fra deres hjemland og én rett fra vårt hjemland, for så å møtes på senteret der alles retter ble presentert. Deretter ble rettene gitt karakter, og en vinner ble kåret. Etter endt konkurranse fikk alle muligheten til å smake på de ulike matrettene, og det utartet til fest med musikk, dans og spill. Det var nærmere 100 deltakere på

arrangementet, deriblant hjelpere, deres familie, internasjonale frivillige fra OHF og frivillige fra andre samarbeidsorganisasjoner lokalisert på OHF sitt område. Vi observerte at dette var en god arena for å skape brobyggende nettverk på tvers av gruppene og organisasjonene (bridging utad-innad), samt å utveksle erfaring og dele av sin matkultur.

Bridging utad viser (som omtalt innledningsvis i kapittel 7) til hjelperes muligheter for etablering av brobyggende nettverk ut mot lokalsamfunnet gjennom sin deltakelse i OHF. Samtlige hjelpere oppga å ha lite eller ingen kontakt med grekere i lokalsamfunnet, samt lite/ingen kontakt med andre organisasjoner som ikke holder til på OHFs område. På spørsmål om Ali hadde kontakt med andre som ikke hadde tilknytning til senteret fortalte han:

No, no just from here. But you know, they (administration) know about the situation for refugees. They come every day and ask about us. They know refugees. Some people Greece they don't know the situation for refugees. It's very bad. Some people don't like refugees because they don't know us or speak to us... They think refugee is bad, but they are not. But there has been some situation with «ali-baba» (stealing) from house Greek. That is very bad. (Ali)

Cali oppga å ha samme opplevelse hva gjaldt lokale grekere: *«I didn't want to say what I think about the Greek people, but sometimes I feel like they think that they are better than the other people. They make us feel different from them ...».*

Flere hjelpere pekte på språkbarrierer som en mulig årsak til den begrensede kontakten med lokalbefolkningen. Dawoud uttalte: *«No Greek, because I don't think them... their language so hard. Like we can ask how are you with Greek, like «kalimera» (Greek for hello), their language is very hard».* Dawoud fortalte at hans oppfattelse var at grekere ikke kunne snakke engelsk: *«Actually, they (Greek people) don't know English».* Halim oppfattet derimot at det ikke bare var språket som var en barriere, men og at grekere ikke var vennlig innstilt til flyktninger: *«No, no...I don't speak Greek. Here (Greek people) don't like refugees yes».* Han var imidlertid av samme oppfatning som Dawoud hva gjaldt grekeres manglende engelskkunnskaper: *«...don't speak English, just Greek, yes».*

Emanuel fortalte om at han ønsket å ha flere greske venner, og at han hadde kommet i kontakt med en greker da han spilte basketball:

I would like to have one of course, but I kind of think, maybe, they don't like to. I'm not that kind of person that put myself in the situation of talking with people. But I have one Greek friend. I met him when I was playing basketball. He came, and was really tall, and we started playing together. (Emanuel)

Videre sa Emanuel at det ikke nødvendigvis bare var de lokale grekerne som unngikk å ta kontakt: *«No, it's not difficult (to contact Greek people), but it's kind of like, maybe, they are not going to accept me, or maybe that's what I feel.»*

Fadil derimot fortalte at han hadde et større nettverk bestående av flere lokale grekere han hadde kommet i kontakt med gjennom sin tilknytning til universitet: *«Yes, more than hundred friends, Greek friends, yes, next month I go to university ... they help me because they know I like to continue to my studies, yes, they say you can do that».*

Uttalelsene fra hjelperne beskriver ulike opplevelser hva gjelder muligheten for å skape brobyggende nettverk ut mot lokalsamfunnet (bridging utad). Ali, Cali, Dawoud og Halim fortalte at de hadde lite eller ingen kontakt med lokalbefolkning på øyen. Ali og Cali hadde en opplevelse av at dette handlet om at grekere hadde negative holdninger til flyktninger bosatt på øyen. Dawoud og Halim opplevde språket som en barriere for kontakt med grekere. Emanuel og Fadil hadde derimot noe kontakt med lokalsamfunnet. Emanuel hadde én gresk venn, men også en opplevelse av begrenset kontakt grunnet hans status som flyktning. Fadil hadde på sin side et større nettverk bestående av flere greske venner som han hadde kommet i kontakt med gjennom sin tilknytning til universitetet på Lesbos.

Levi fortalte at OHF hadde begrenset kontakt med lokale innbyggere, og at deres relasjon til naboer som noe anspent:

...I mean the local communities not friendly, I will say not aggressive. We never had problems with locals coming in to the house to create problems, no they came with their complaints, with their problems yes. But they were not aggressive or something, but helpful, I wouldn't say. (Levi)

På spørsmål om OHF legger til rette for å skape brobyggende nettverk ut mot lokalsamfunnet, eksempelvis gjennom å invitere inn lokale aktører, pekte Levi på utfordringer knyttet til

fremvekst av høyre-radikale holdninger i lokalsamfunnet og at det å invitere inn utenforstående dermed medfører en risiko:

...This is a bit scary doing it, I will be scared of doing it. Okay, I want to invite people, but do I know this are good people or not? The university I know, okay, students together with professors and they come, but community where? The locals, who? If I do an open invitation, who is going to come? Do I know? I don't know. I mean I have seen what happened last April here. There are some Nazis in the island, I mean I don't want to risk it, because if something happens here, then OHF have to close... (Levi)

Levi fortalte og at økt kriminalitet på øyen, samt mangel på forståelse for flyktnings situasjon, kunne være en forklaring på oppblomstringen av høyreekstreme holdninger i lokalsamfunnet, og dermed en barriere for brobyggende nettverk:

...poor people have to eat. If there is no food in Moria, no good food in Moria and you see an animal there, maybe the temptation is to big. Maybe I would do the same, killing animal for myself, I mean. But this is a problem for the locals...you cannot say this is not a problem. This is the main problem, stealing and criminality. Its high of course, since 2015. And there is poverty and criminality. But people, the locals I mean, most of the people do not realize it's a poverty and not the bad people cause the problem. And they think of themselves. Okay, I understand the society are scared of strangers...still the majority is good people and refugee friendly, but the thing is that bad people you can spot them more easily, because the bad is very easy to to do, the good is not. (Levi)

Levis uttalelser om hvordan enkelte i lokalbefolkningen på Lesvos forholder seg til flyktnings handlinger kan knyttes til det vi har omtalt som neoliberalisme (i kapittel 1.1). En neoliberalistisk virkelighetsforståelse innebærer å forklare utfordringer i samfunnet ut ifra en individualistisk forklaringsmodell fremfor å se de i sammenheng med større strukturelle begrensninger (Ledwith, 2011, s. xv,1,19, Dominelli, 2002, s.125) I dette tilfellet ser vi tendenser til at eksempelvis kriminalitet blir forklart som trekk ved individet eller gruppen flyktnings, fremfor å se det i sammenheng med strukturelle begrensninger som eksempelvis fattigdom og arbeidsledighet. Neoliberalistisk orientert tankegang forstår vi at kan være til hinder for etablering av brobyggende nettverk ut mot lokalbefolkningen (bridging utad). Dette vil vi komme tilbake til i avsluttende refleksjoner (kapittel 8.3).

7.2 OHF- en arena for økt kapital?

I dette delkapittelet skal vi belyse hvordan og hvorvidt deltakelse i OHF kan føre til økt kapital ved å benytte Bourdieus (1986) forståelse av de ulike kapitalformere økonomisk-, kulturell-, sosial- og symbolsk- kapital. Dette er relevant da økt kapital kan ha betydning for hjelpernes deltakelse, samt bidra til å styrke deres muligheter på veien videre.

OHF- en arena for økt økonomisk kapital?

Økonomisk kapital omhandler (som nevnt i kapittel 2.3) «... materiel rikdom som værdipapirer, eiendomme, jord og skøder, dvs. verdier som er forholdsvis lette at omsætte i penge» (Bourdieu, 1983/1986, referert i Wilken, 2011, s. 58). I kapittel 4.6 viste vi til at hjelpere fikk en bedret økonomisk situasjon ved å delta som hjelper ved OHF. Dette ved å ha utbetalt 50 EUO mer som en «belønning» for sin deltakelse i det frivillige arbeidet. Hjelperne som hadde en koordinatorrolle fikk utbetalt en noe større sum, og dekket sine utgifter til tobakk. Karim forklarte:

Yes, they get 50 euros per month, depending, some of them more. Kitchen team and head of security gets more, probably Halim as well. So, that's mostly it...Maybe they see more they job as a job because they get some gift as well. so, we shouldn't call it gifts, because they are working. It's more for governmental reasons that we call it gift then salary. (Karim)

Levi fortalte at beløpet hjelperne fikk utbetalt var viktig for dem i deres livssituasjon, men at det ikke var nok til å endre livssituasjonen, eller skape et bedre liv for seg selv på Lesbos: «Yes, 140 (euro) is different than 90 (euro), of course it's better, but change their life, no.... some helpers get cigarettes yes».

Det var dermed enkelte hjelpere som hadde høyere økonomisk kapital i form av økonomiske midler, enn andre. Dette kom til uttrykk ved at enkelte hjelpere leide privat bolig i Mytilene og hadde større mulighet til å delta på sosiale sammenkomster utenfor OHF. Cali og Ghada, som begge leide private boliger i Mytilene, fortalte at beløpet de fikk utbetalt av OHF hadde bidratt til at de kunne flytte ut av Moria. Begge fortalte imidlertid om utfordringer med å få innpass på leiemarkedet på bakgrunn av at de var flyktninger. Cali sa:

Sometimes I feel like they think they (Greek people) are better than other people (refugees). That they make us feel different from them. They don't speak to us in the

same way. The old man see us different. I hear that they speak about us, refugees...
(Cali)

Videre fortalte han om en situasjon som oppstod i dialog med en gresk utleier på en facebookgruppe der ledige leiligheter publiseres. Han hadde blitt lovet en leilighet, men ble avvist etter å ha fortalt at han var flyktning. Cali opplevde dette som svært vanskelig «...*But better than Moria. Everything is better than Moria*». Ghada og ektemannen leide også privat bolig i Mytilene, men opplevde å ikke bli tatt på alvor når de hadde gitt beskjed om ulike mangler ved leiligheten. Da de hadde meldt ifra om mangel på varme og en lekkasje, hadde huseier gitt til svar at om de var misfornøyd kunne de flytte tilbake til Moria leir. Ghada opplevde at de ikke hadde lov til å gi beskjed om mangler i leiligheten på lik linje med andre, grunnet deres flyktningstatus.

Levi pekte også på at flyktninger ble diskriminert på det private leiemarkedet. Han og andre ansatte ved OHF var i enkelte tilfeller behjelpelig med å finne private leiligheter i Mytilene, men bekreftet at dette var utfordrende:

...The housing, we try to help our helpers if they cannot do it any more in Moria. They cannot stay there, we try to find a place to them. It happens, sometimes, yes. We don't pay, I mean we payed only two times to give apartment to helpers, but it was a matter of life and death. I mean, we had to do it. Regularly we don't do it, but if they need our help to find house, yes, we do it, we try. It's not easy, the local owners do not, most of them do not want to give their houses to refugees, yes. (Levi)

Som vist gjennom sitatene fra Karim og Levi kan hjelperes deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF føre til økt økonomisk kapital (jf. Bourdieu, 1986). Med økt økonomisk kapital kan hjelpere potensielt forbedre sin livssituasjon som flyktning på Lesbos ved å flytte fra Moria leir. Det å flytte fra Moria kan også ha betydning for hjelpernes mulighet for å etablere brobyggende nettverk (jf. Putnam, 2000) eksempelvis gjennom økt samhandling med lokalsamfunnet dersom de leier private boliger i Mytilene by og økt deltakelse på sosiale sammenkomster utenfor OHF. Likevel pekte både Cali og Ghada på at denne samhandling ofte bar preg av diskriminering.

OHF- en arena for økt kulturell kapital?

Som nevnt (i kapittel 2.3) omhandler kulturell kapital blant annet den institusjonaliserte formen, eksempelvis eksamensbevis, akademiske titler ol. Den kroppslige kulturelle kapital tilegnes gjennom sosialisering, mens den objektive kulturelle kapital kan eksempelvis være malerier (Bourdieu, 1983/1986, referert i Wilken, 2011, s. 59-60). I kapittel 4.1 og 4.2 har vi omtalt det å tilegne seg arbeidserfaring og språkkompetanse som sentrale motivasjonsfaktorer for deltakelse i det frivillige arbeidet ved senteret, noe vi forstår som et ønske om å tilegne seg økt kulturell kapital.

Hjelpernes utdanningsbakgrunn fra hjemlandet kan være av betydning for utvikling av økt kulturell kapital. Flere av hjelperne hadde høy grad av institusjonalisert kulturell kapital fra sitt hjemland (tabell 1). Ali, som var utdannet sykepleier, fortalte:

From before yes. I go to school because five months and after finish school I go to work for hospital, and then we had problem for my city, and then I came here... Yes, I go to work for hospital for one week, and then come back to school, and then back to work, and school. After five months we are finished and go to work every day. And then we had problem for our country, and I came here. (Ali)

Videre fortalte Ali at han ønsket å bli frivillig for DocMobile, slik at han kunne benytte sin kunnskap og ressurser: «*Yes, I like to help here, and then Inshalla, after I can help at DocMobile*».

Bader oppga og å ha utdanning på høyere nivå: «*... I studied fourteen years, also in university, and after that two years of diplomacy*». På spørsmål om hvilken utdanning fra universitetet Bader hadde, uttalte han: «*science exact, but many things I studied, not only one thing. Since I finished study and my diplomacy, I left (home country)*».

Fadil fortalte at han hadde en universitetsgrad fra hjemlandet, og at han hadde planer om å fortsette på universitetet i Hellas: «*Yes, I have applicant accountant from university, eight years in university... yes, next month I go to university...here (Mytilene), first I have to go there for six month to learn greek and then...*». Fadil fortalte oss at han hadde meldt seg som mattelærer for OHF, og sannsynligvis skulle starte i den frivillige jobben som lærer uken etter. I tillegg til dette hadde han i sitt hjemland opparbeidet seg arbeidserfaring innen et mer kulturelt felt: «*I am an director and actor for theatre*». Jasmin oppga også å ha høyere

utdanning: «*I finished school one year, also I go to university, management, and after that I come to Greek.*»

Hjelpernes institusjonaliserte kulturell kapital fra hjemlandet kan som nevnt ha betydning, men er kontekstuellet betinget. Hvorvidt hjelpernes utdanningsbakgrunn tillegges en verdi på Lesvos kan ha betydning for deres deltakelse i OHF og lokalsamfunnet for øvrig. Bader som oppga å ha en mangeårig universitetsutdannelse oppfattet vi at hadde høy grad av kulturell kapital fra sitt hjemland. Hans språkkompetanse hadde ført til at han hadde en sentral rolle som «bindeledd» på senteret der han blant annet bistod med å oversette:

...It's like I am between the helpers and the volunteers, I have the best bond, many things that make like different mentalities you know, between the volunteers and the helpers. And the conversation is the first thing that make like, the first thing that let helpers not to be involved with volunteers because of the language... So, for me when the helpers they ask me something and they know the language and I share it with volunteers, this is the best thing for me. To make them like so they find solutions for their problems ... for translating, because there is many languages and many nationalities, so it's a pleasure for me that I be like, make it easy between them, between volunteers. And there is many refugees that don't know the language, and it's a pleasure to me because I know the languages for make an easy conversation. They come to me and they asking about that. (Bader)

Halim, som oppga å ha liten eller ingen utdannelse fra hjemlandet, og dermed lav institusjonalisert kulturell kapital i sitt hjemland, var blitt tildelt en sentral koordinatorrolle på senteret. Hvorvidt hjelperne besitter høy eller lav grad av institusjonalisert kulturell kapital, i dette tilfellet i form av utdanning fra sitt hjemland, synes derfor å ha liten betydning for hvorvidt hjelperne tildeles sentrale roller ved OHF. Tre av hjelperne oppga også å ha erfaring fra frivillig arbeid. Dette var imidlertid heller ikke av betydning for hvorvidt nye hjelperne ble rekruttert. Det som var av betydning var heller deres ressurser, evner og personlig egnethet (omtalt i kapittel 6.1).

Vi forstår at hjelperes deltakelse i OHF kan føre til økt kulturell kapital (jf. Bourdieu, 1986), eksempelvis gjennom deltakelse i undervisningsfellesskapet og arbeidsfellesskapet. Førstnevnte i form av økt gresk og engelsk språkkompetanse, og sistnevnte i form av arbeidserfaring. Hjelperne får også utlevert en attest etter endt deltakelse i OHF. Med økt

kulturell kapital kan deres muligheter på veien videre styrkes. Vi forstår også at økt institusjonalisert kulturell kapital kan ha betydning for hjelperes muligheter for etablering av brobyggende nettverk ut mot lokalsamfunnet (jf. Putnam, 2000, s. 22-24) ved at de tilegner seg relevant språkkompetanse muliggjør samhandling med lokalbefolkningen. Det å kunne vise til relevant arbeidserfaring kan også bidra til å øke hjelperes muligheter til å få innpass på arbeidsmarkedet, eller i andre organisasjoner på Lesvos.

OHF- en arena for økt sosial kapital?

Som nevnt (i kapittel 2.3) er Bourdieus forståelse av sosial kapital «de fordele, man kan forvente at få gjennom de sociale nettverk, man er en del af, og de sociale forbindelser, man har» (Bourdieu, 1986, referert i Wilken, 2011, s. 61). Som omtalt i kapittel 4.5 var deltakelse i det sosiale fellesskapet og sosial støtte en sentral motivasjonsfaktor for flere hjelpere, noe vi forstår som et ønske om økt sosial kapital. Hvorvidt hjelperne hadde familie, venner og øvrig nettverk (sosial kapital) når de ankom Lesvos, kan ha vært av betydning for hvorvidt de hadde kommet i kontakt med OHF, og dermed for muligheten for økt sosial kapital. Flere hjelpere fortalt om å ha flyktet alene, og et lite sosialt nettverk før de ble en del av OHF. Ali sa:

My family had problem for the city, so all of them are dead because of fire and... And then me and my brother went to (capital in home country), and my brother had a problem, and my brother died, so I came here alone. Just me. (Ali)

Cali hadde også flyktet til Lesvos alene, og fortalte om en traumatisk bakgrunn med svik fra egen familie:

No, I'm here alone. All of my problems are because of my brother. I had a normal life. I was student, in college, I studied engineering farming/ agriculture. Then my brother joins this group (political), and then we speak about «this is not good». Then he tried to kill me. Then I lost everything, my life. Everything was gone. Then I decided to leave alone. (Cali)

Cali hadde en venn som var på Lesvos, og som hadde hjulpet han da han ankom øyen: «*Yes, a friend help me. He asked me to come and live with him in Mytilini. He is in Athens now. But living in Mytilini didn't make change, my mind is still in Moria.*»

På lik linje med Cali, fortalte Bader om en venn som hadde anbefalt ham å bli en del av OHF:

I am here by myself... almost more than two years...I had a friend that he was working here, and after that I came only as a visitor, and he showed me the place... and told me that if you want to participate as helper and after that the story start!
(Bader)

Emanuel fortalte også at han ble introdusert for senteret gjennom en venn:

...I came with my friend, looking what they have here. And I found a barber shop, tailor shop, bank system and I felt very happy about it. It was a new thing, better than Moria. So, then I came to here, because it is better than Moria. Even if it's far away from Moria, it's a good place to spend your time here. (Emanuel)

Både Ghada, Jasmin og Imen oppga at de var sammen med sine ektemenn på øyen. Ghada hadde også øvrig familie som hun hadde flyktet til Lesvos sammen med. Det samme gjaldt Emanuel, som hadde flyktet sammen med sin mor og yngre søsken.

Uttalelsene fra Cali, Bader og Emanuel viser at deres nettverk hadde betydning for deres deltakelse i OHF ved at de hadde blitt introdusert for senteret gjennom venner de hadde på øyen. For Ghada og Jasmin var det å ha sine ektemenn på øyen av betydning for deres deltakelse. Ghadas ektemann var også hjelper ved senteret noe som innebar en trygghet for henne. Jasmins ektemann hjalp ved at han var i Moria leir for å passe på deres eiendeler, og ofte deres datter, mens Jasmin deltok i arbeidsfellesskapet.

Ut ifra hjelpernes uttalelser (i dette kapittelet og kapittel 7.1) forstår vi at deres deltakelse i OHF kan føre til økt sosial kapital (jf. Bourdieu, 1986) ved at hjelperne har mulighet til å etablere sosialt nettverk, både sammenbindende og brobyggende (jf. Putnam, 2000). Samtlige hjelpere fortalte om at de gjennom deltakelse i OHF hadde fått et større sosialt nettverk og om en opplevelse av sosial støtte, noe som kan (omtalt i kapittel 1.2) bidra til bedre helse og livskvalitet. Flere hjelpere fortalte også om opplevelse av økt handlekraft (omtalt i kapittel 4.1) gjennom sin deltakelse. Disse faktorene kan styrke hjelpernes muligheter på veien videre.

OHF- en arena for økt symbolsk kapital?

Symbolsk kapital omhandler (som nevnt i kapittel 2.3) prestisje, berømmelse, anerkjennelse. Kvaliteter vi ikke umiddelbart oppfatter som goder (Bourdieu, 1997/2000, referert i Wilken, 2011, s. 63). Som beskrevet i kapittel 4.7 innebar deltakelse i OHF politisk mobilisering for

enkelte hjelpere, noe vi har omtalt at bidro til en opplevelse av individuell- og kollektiv empowerment. Vi forstår at dette kan bidra til økt symbolske kapital (jf. Bourdieu, 1986). Hjelperes besittelse av symbolsk kapital fra sitt hjemland kan i denne sammenheng være av betydning for utvikling av økt symbolsk kapital gjennom deltakelse i OHF. Fadil fortalte om en fortid som politisk aktivist, noe vi forstår som å ha drevet arbeid som hadde ført til symbolsk verdi i hans vennekrets i hjemlandet;

Yes, and for this now I am here, because in (home country), you cannot you know, help...sometimes I write poems and write for theatre, but you know, I write something about why (home country) every time help Syria, Lebanon, Yemen , Palestine, but just for war. You know, they help just for war...after that they (police) catch me, for five months in prison and then I go. (Fadil)

Videre forklarte Fadil at han forsøkte å påvirke andres holdning på senteret, spesielt med tanke på hva han anså som kvinneundertrykkende praksiser. Fadils engasjement for likestilling var noe vi selv erfarte gjennom flere private samtaler om emner som kvinneundertrykkelse, kultur og kjønnsroller. Fadil viste til en episode der han opplevde at en av hans venninner ved senteret ble urettferdig behandlet av sin bror, på bakgrunn av hennes kjønn:

(Friend) has a brother, you know, the brother every time say «no, you are girl». I for example take that fight. I fight him, «okay, she is girl, but she is not like that, she can do something, why you think she's like that?». We have, you know, and this is really difficult, not just to teach to man... We have to teach to women, because they don't know really... In Iran and Afghanistan, a woman is just in home and women don't know what they can, really, what's the law for women... and if I for example speak to them «okay, you are women, you can do that...». (Fadil)

Ghada fortalte at det første og viktigste hun lærte som hjelper ved OHF var:

And here (OHF), the first thing we learn is respect to visitors, respect to helpers, respect to volunteers. Respect to all. And first respect to woman. This is very good for me, this is good culture. I like, I like, I like! (Ghada)

Som Fadils uttalelser ovenfor viser, kan hans besittelse av symbolsk kapital fra hjemlandet ha vært av betydning for hans deltakelse i det politiske mobiliseringsarbeidet ved OHF. De av hjelperne som deltar i politiske markeringer, demonstrasjoner eller er aktive i politisk

påvirkningsarbeid forstår vi at får økt symbolsk kapital (jf. Bourdieu, 1986) gjennom sin deltakelse. Videre kan deltakelsen i slikt arbeid bidra til økte muligheter for deltakelse på andre arenaer i lokalsamfunnet, eksempelvis politiske arenaer. Vi forstår også politisk mobiliseringsarbeid som en arena for etablering av sammenbindende- og brobyggende nettverk (jf. Putnam, 2000). Førstnevnte ved at hjelpere med lik etnisk, religiøs bakgrunn og politisk overbevisning kommer sammen. For Ghada, som verdsatte verdien om å utvise respekt, kan det at OHF som organisasjon verdsatte respekt og likestilling, være at betydning for deltakelse. Disse verdiene er som nevnt (i kapittel 6.1) fremhevet som viktige å identifisere seg med for å kunne bli hjelper.

7.3 Kvaliteten på nettverkene og det sosiale fellesskapet

Hjelpernes opplevelser av sine sosiale relasjoner, om de er svake eller sterke, kan ha betydning for opplevelsen av den sosiale støtten de opplever gjennom sin deltakelse i det sosiale fellesskapet (omtalt i kapittel 2.3). Flere hjelpere fortalte om vanskeligheten med å ta farvel med internasjonale frivillige og hjelpere som forlot øyen. I den forbindelse uttalte Cali at det å ta farvel oppleves som hjerteknusende:

Yes, we are family here, but before I had small problem in OHF because some of the volunteers that came here, when they left and it was a big problem for me. I feel like I lose a part of my soul. I chat with him sometimes. I have friends from Switzerland and Germany. It's bad situation when I say goodbye. I don't know for the other people in OHF. but really my heart is broken. (Cali)

Cali fortalte også om en internasjonal frivillig som hadde reist uten å ta avskjed, der han i ettertid hadde strevd med vanskelige følelser knyttet til dette: «...*Sometimes I feel so sad, and sometimes angry. I wish to meet him again. We had special bond. We are One happy family, but sometimes broken*».

Jasmin fortalte om sin opplevelse av relasjonen til en internasjonal frivillig hun hadde etablert et sterkt bånd til, og som hun fremdeles holdt kontakt med, men at hun opplevde det som trist da de måtte ta farvel:

Yes, they come, three or four weeks and go. You know before, (another) volunteer, we are really so close and she go now. We are talking and we all text to each other, but if

we are close, she will go. So, it's a little upset yes. But also, they supposed to go, because also work in their countries, so yes. (Jasmin)

Emanuel forklarte at han i begynnelsen syntes det var vanskelig å ta farvel med internasjonale frivillige han hadde fått god kontakt med: «*In the beginning, yes, because you made friends finally, and then the last day it's difficult. But now, it's ok*». Da vi spurte om han opprettholdt kontakten med internasjonale frivillige, svarte han:

I'm sorry to say that, but when they leave it's difficult to stay in contact. I have more than 100 volunteer friends. Sometimes I try to text them, but they don't answer me. There are just two persons who has spoken to me and asked me «how are you?»... I feel like I want to cry. (Emanuel)

Dawoud fortalte og om lignende opplevelser av sine relasjoner til internasjonale frivillige han ble sterkt knyttet til, men som dro tilbake til sine hjemland: «*...very hard. We have been together, a lot of people, when they are leaving, we are sad: «don't go my friend*».

Ghada utviste takknemlighet for at internasjonale frivillige kom til OHF for å bidra, men på lik linje med Cali og Emanuel oppga hun at det var vanskelig når de reiste hjem:

...I think that the volunteers that come here they have a big heart. I think so because here is very bad for, Lesvos is very bad (to) live. And I think the volunteers that come here have a big heart, and nice heart. Thank you, thank you for come here. Thank you... Yes, it's very difficult for me (when they leave). I don't want to think of this because I'm crying. I hurt here (hart). I don't want to think about this. (Ghada)

Da vi spurte Levi om dette er en utfordring blant hjelpere, bekreftet han. Han pekte imidlertid på at internasjonale frivillige som kommer for en kort periode bør reflektere rundt egen rolle, og i hvilken grad de skal involvere seg i deres liv. For tette relasjoner til hjelpere kan føre til utfordringer for flyktninger som allerede er i en svært vanskelig livssituasjon:

I had a volunteer, very nice lady, but she was very sensitive. She used to hear the stories of the people and then hug all of them, and cry and cry, but come on? You cannot do this. You cannot hug all the people, I mean, it's nice, but this is not what they need. And like this you get very close to them, they get very close to you, but then you go and they stay here. If they fall in love with you... Okay these things happen, no problem, but you have to realize what you are doing. (Levi)

Vi forstår hjelpernes deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF som en «venteaktivitet» i «ventesituasjonen» de befinner seg i. Det sosiale fellesskapet i sin helhet kan dermed forstås som å bære preg av midlertidighet. Som uttalelsene over fra Cali, Jasmin, Dawoud og Emanuel viser, kan deltakelsen i det frivillige arbeidet ved OHF ha en bakside ved at hjelpere må håndtere gjentatte relasjonsbrudd med internasjonale frivillige, samt hjelpere som forlater øyen. Levis uttalelse viser til at for tette/ sterke bånd mellom frivillige og hjelpere kan føre til utfordringer for de som blir værende i den vanskelige livssituasjonen på Lesbos. Brudd og avskjeder kan bidra til å gjøre situasjonen ytterligere utfordrende for enkelte hjelpere å håndtere. Hjelperne, som allerede har opplevd gjentatte relasjonsbrudd før og under flukten, kan i ytterste konsekvens bli re-traumatisert av de gjentatte relasjonsbruddene de må håndtere som hjelpere ved OHF. På tross av dette uttalte flere hjelpere, deriblant Jasmin og Ghada, at de var innforstått med at deres deltakelse innebar gjentatte relasjonsbrudd, ettersom OHF til enhver tid var avhengig av bistand fra 10-15 internasjonale frivillige for å drifte senteret.

Varvin (2006, s. 15) omtaler at eksiltilværelsen kan påføre mer stress og belastning for flyktninger som allerede har håndtert store psykiske påkjenninger, og i ytterste konsekvens utløse eller forverre psykisk lidelse. «Mangel på sosial støtte» nevnes spesielt som en risikofaktor, derav «støtte, hjelp, selvbestemmelse og mulighet til å benytte egne ressurser» omtales som beskyttelsesfaktorer for flyktnings helse (Varvin, 2006, s. 15, s. 9). Som vist i kapittel 4.5 og 7.1 innebar deltakelse i det sosiale fellesskapet ved OHF sosial støtte og en opplevelse av å ha en familie. Ser vi dette i sammenheng med uttalelsene fra hjelpere ved OHF, forstår vi at deres deltakelse innebærer både risiko og beskyttelse mot psykiske helseutfordringer.

Som vist i kapittel 7.1 var OHF en arena for etablering av sammenbindende og brobyggende nettverk, men vi forstår det som at disse nettverkene, i stor grad, bestod av sosiale relasjoner som var midlertidige og svake (jf. Bø & Schiefloe, 2007, s. 23). I lys av Granovetters (1973) teori om sterke og svake bånd, forstår vi at hjelperne som har oppholdt seg på Lesbos over en lengre tidsperiode, og tatt del i det frivillige arbeidet ved OHF over lengre tid, har nettverk som i større grad består av sterke bånd. Sterke bånd kjennetegnes av at det er likhet mellom aktørene (jf. Granovetter, 1973, s. 1362) noe vi forstår at uttalelsene fra enkelte hjelpere gjenspeiler, da flere oppgir å anse andre hjelpere og ansatte i OHF som sin familie, etter å ha deltatt i organisasjonen over en viss tidsperiode. De av hjelperne som har oppholdt seg på

Lesvos over en kortere tidsperiode, og dermed ikke hatt mulighet til å dyrke eller pleie sine relasjoner, forstår vi at har nettverk som i større grad består av svake bånd. Svake bånd kjennetegnes av mindre likhet mellom aktørene (jf. Granovetter, 1973, s. 1362). Hjelpere som etablerer bånd til internasjonale frivillige som deltar i OHF for en kort tidsperiode, forstår vi også bærer preg av å være svake bånd. Som Granovetter (1973, s.1373, 1376) peker på er det nettopp disse svake båndene som kan få betydning i en forflytnings fase, som er det mengde av hjelperne fortsatt befinner seg i som flyktning på Lesvos.

7.4 Oppsummerende drøfting knyttet til nettverk og sosialt felleskap

Som vist i dette kapittelet var OHF en arena for å skape sammenbinde (bonding) og brobyggende (bridging innad, bridging utad-innad og bridging utad) nettverk. Vi identifiserte imidlertid at det sosiale fellesskapet bar preg av midlertidighet, ved at det frivillige arbeidet er en «venteaktivitet» i en «ventesituasjon». Hjelpernes sosiale nettverk, som ofte var sammensatt av aktører på tvers av de ulike gruppene innad på senteret og samarbeidsorganisasjonene lokalisert på OHFs område, oppfattet vi at i stor grad bestod av sosiale bånd som kan betegnes som svake og midlertidige (jf. Granovetter, 1973, Bø & Schiefloe, 2007, s. 23). Dette grunnet at gruppen av hjelpere og internasjonale frivillige er dynamiske. På tross av dette oppga hjelperne å ha en opplevelse av sine sosiale bånd som betydningsfulle i gitt kontekst. Det at hjelperne befinner seg i en forflytningsfase, gjør at svake bånd har stor betydning for veien videre da de er brobyggende (jf. Granovetter, 1973 s.1373, 1376). Det sosiale fellesskapet, den sosiale støtten og de sosiale båndene en som hjelper kan oppleve å få ved å ta del i det frivillige arbeidet ved OHF kan dermed være av stor betydning for i livssituasjonen som flyktning og asylsøker på Lesvos.

Det sosiale fellesskapets midlertidighet ble ytterligere forsterket ved at internasjonale frivillige ankommer for en gitt tidsperiode, for så å reise tilbake til sine hjemland. Flere av hjelperne oppga at det var utfordrende å håndtere avskjeder, spesielt om de hadde knyttet sterke bånd til vedkommende som skulle reise hjem. Enkelte beskrev at vonde følelser hadde oppstått, og at dette var noe som til dels fortsatt preget dem. Hjelperne, som allerede har opplevd gjentatte relasjonsbrudd på flukten til Europa, kan i ytterste konsekvens bli re-traumatisert av og til stadighet måtte håndtere nye relasjonsbrudd (jf. Varvin, 2006, s. 15, s.9). Vi har også belyst at OHF kan være en arena for økt kapital, deriblant økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk. Hjelperes besittelse av de ulike kapitalformere fra hjemlandet har også, til

en viss grad, betydning for deres deltakelse ved OHF. Vi vil imidlertid påpeke at det er behov for ytterligere forskning på sammenhengen mellom kapital og deltakelse i OHF (som nevnt i sammendrag).

Kapittel 8. Avslutning

Når vi nå skal runde av denne masteravhandlingen er det relevant å hente frem avhandlingens problemstilling:

Hvordan og hvorvidt kan deltakelse i frivillig arbeid i organisasjonen «One Happy Family» bidra til sosial inkludering blant frivillige med flyktningbakgrunn?

I det påfølgende vil vi reflektere over våre empiriske funn som har blitt presentert i kapittel 4, 5, 6 og 7 i lys av OHFs visjon (omtalt i kapittel 1.5) og i en bredere kontekst. Vi søker også å tydeliggjøre oppgavens konklusjoner.

8.1 Hjelpernes mulighet for deltakelse- kontekstuellet betinget og/eller organisasjonsavhengig?

I følge OHFs visjon innebærer deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF en motivasjon eller et ønske om å ville skape og drive endringsarbeid gjennom å ta del i avgjørelsesprosesser og bli involvert i den daglige driften av senteret. Dette er i tråd med sentrale prinsipper i samfunnsarbeid (jf. Henriksbø & Sudmann, 2011, Hutchinson, 2010, Minkler og Wallerstein, 2005, s.34-35). Arbeidstilnærming OHFs visjon omtaler, kan i et samfunnsarbeidsperspektiv forstås som «nedenfra-opp» (jf. Ledwith & Springett, 2010, Ledwith, 2016). En slik arbeidstilnærming kan bidra til en opplevelse av selvbestemmelse og myndiggjøring blant de som deltar, noe som er i tråd med reell deltakelse (Arnstein, 1969) og empowerment (Ledwith & Springett, 2010, Ledwith, 2016, Askheim, 2012).

Hjelperne ved senteret oppga ikke eksplisitt at det å skape og drive endringsarbeid var en motivasjonsfaktor for deres deltakelse, men flere av motivasjonsfaktorene (omtalt i kapittel 4) kan knyttes til et tilsvarende ønske. Eksempelvis «å hjelpe andre og hjelpe seg selv» innebar et ønske om å drive endringsarbeid for å skape en meningsfull hverdag for flyktninger på øyen, samt for seg selv. Under «det sosiale fellesskapet og sosial støtte» pekte flere hjelpere på betydningen av å ha et større sosialt nettverk, viktigheten av å ha mange å støtte seg på i en vanskelig livssituasjon, samt det å være en støtte for andre, som spesielt viktig.

Motivasjonsfaktoren «politisk mobilisering» viste til det politiske mobiliseringsarbeidet deltakelsen i OHF innebar, som vi oppfatter som styrkende for kollektivet.

Flere av motivasjonsfaktorene hjelperne ved OHF oppga er også fremhevet i rapporten *Amirs vej som frivillig- En undersøgelse af frivillighed som vej til social inklusion for unge asylansøgere og flygtninger. Muligheder og barrierer i europæisk kontekst* (Røde kors, 2013, s. 22-36) eksempelvis det å lære språk, ta del i et sosialt fellesskap, å tilegne seg arbeidserfaring og ny kunnskap, samt det å fylle tiden med noe meningsfylt. Vi forstår derfor at disse motivasjonsfaktorene ikke nødvendigvis er kontekstuellet betinget eller organisasjonsavhengig, men mulig knyttet til det å være flyktning eller det å være nyankommet en ny kontekst uavhengig av status. Samtidig forstår vi at motivasjonsfaktorene «å unnslippe Moria flyktningleir» og «belønning» som kontekstuellet betinget og organisasjonsavhengig, ettersom førstnevnte viser til å unnslippe den konkrete livssituasjonen flyktningene på Lesbos befinner seg i, og sistnevnte til den spesifikke belønningen hjelperne mottok som anerkjennelse for sin deltakelse i OHF.

Potensielle barrierer for deltakelse (omtalt i kapittel 6) som ble identifisert under vårt feltopphold ved OHF forstår vi at, i større grad, er kontekstuellet betinget og organisasjonsavhengig. Barrierene vi har omtalt som intrinsic (omtalt i kapittel 6.1) forstår vi som konsekvenser av valg foretatt innad i organisasjonen OHF, og dermed er de organisasjonsavhengig. Barrierene vi har omtalt som extrinsic (omtalt i kapittel 6.2) forstår vi som konsekvenser av forhold utenfor organisasjonen, og dermed som kontekstuellet betinget.

På tross av at ovennevnte barrierer kan omtales som kontekstuellet betinget og/eller organisasjonsavhengig, er det ikke gitt at en ikke finner tilsvarende barrierer i andre kontekster eller organisasjoner med tilsvarende tilbud til flyktninger. Rapporten *Amirs vej som frivillig- En undersøgelse af frivillighed som vej til social inklusion for unge asylansøgere og flygtninger. Muligheder og barrierer i europæisk kontekst* (Røde kors, 2013, s. 37-43) fremhever at enkelte av de samme barrierene har blitt identifisert i organisasjoner med tilbud til flyktninger og/eller asylsøkere i andre europeiske land, og peker spesielt på barrierer for deltakelse som språk, personlige og psykologiske forhold, praktiske og strukturelle forhold.

8.2 Hjelpernes muligheter for deltakelse og sosial inkludering- asymmetrisk maktrelasjon til hinder?

I kapittel 5 har vi omtalt den interne organiseringen av det frivillige arbeidet ved OHF, og pekt på hjelperes muligheter for reell deltakelse i tre ulike hoved-fellesskap; arbeidsfellesskap, aktivitetsfellesskap og undervisningsfellesskap. OHFs visjon peker på at senteret skal drives *sammen med* flyktninger bosatt på Lesbos, noe som innebærer at deres ønsker og ideer skal vektlegges. Dette er i tråd med hva Ledwith & Springett (2010) og Ledwith (2016) omtaler som å ha en «nedenfra-opp» tilnærming i arbeidet. Videre omtaler visjonen at flyktningene skal være delaktige i beslutningsprosesser og ta initiativ til nye tilbud, noe vi forstår at må innebærer en likeverdig dialog, eller hva Freire (1999) omtaler som frigjørende pedagogikk. Disse aspektene har betydning for opplevelsen av reell deltakelse (jf. Arnstein, 1969).

Hjelpernes totale mulighet for deltakelse ved OHF kan plasseres på det øverste nivået i deltakerstigen, som kalles for «degrees of citizen power» (Arnstein, 1969, s. 217, 223). Samtidig forstår vi at deltakelsen i OHF også kunne bidra til å redusere hjelpernes muligheter for deltakelse på andre arenaer i lokalsamfunnet. En årsak til dette kan være at hjelpernes frivillige engasjement ble oppfattet som en jobb mer enn frivillig arbeid (omtalt i kapittel 5.1). Dersom hjelperne hadde andre avtaler i «arbeidstiden», måtte de be om tillatelse fra administrasjonen, samt finne noen andre til å ta over deres rolle i gitt tidsperiode, før de kunne fratrukke sin arbeidsstasjon. Videre kunne det faktum at hjelperne brukte store deler av dagen på OHF, som er lokalisert i utkanten av Mytilene by, også forstås som en begrensning for å delta på andre arenaer utenfor OHF. For at kollektiv empowerment skal bidra til å styrke den enkelte og gruppen en inngår i fordres deltakelse i demokratiet (jf. Ledwith, 2016, s. 42). I hjelpernes tilfelle innebærer dette deltakelse i lokalsamfunnet på Lesbos. Videre peker Ledwith (2016, s.42) på at en transformativ endringsprosess forutsetter at individer kommer sammen og oppretter dialog, og at en gjennom kritisk bevissthet og refleksjon, blir bevisst undertrykkelse. I slike kollektive fellesskap kan en sammen arbeide for å endre undertrykkende strukturer (Ledwith, 2016, s.42). Ser vi hjelpernes deltakelse i OHF i lys av Ledwiths (2016, s. 42) forståelse av empowerment som en transformativ prosess, vil ikke det faktum at hjelperne deltar i OHF nødvendigvis føre til en opplevelse av kollektiv empowerment eller transformativ endring for gruppen flyktninger på Lesbos. Dette gjelder spesielt de av hjelperne som har fått innvilget asyl i Hellas, eller de som vil få innvilget asyl

på et senere tidspunkt. For denne gruppen kan deltakelse ved OHF bidra til at de har begrenset deltakelse på andre arenaer i lokalsamfunnet, noe vi også har pekt på at begrenser etableringen av brobyggende nettverk utad. På tross av dette ser vi at deltakelsen i de ulike fellesskapene ved OHF bidro til å styrke både hjelpere som enkeltindivider og flyktninger som gruppe. Dette spesielt gjennom å tilegne seg arbeidserfaring, økte språkkunnskaper og deltakelse i det sosiale fellesskapet.

I kapittel 7 har vi omtalt hjelpernes muligheter for etablering av sosiale nettverk og tilegnelse av økt kapital gjennom deltakelse i det frivillige arbeidet ved OHF. Vi har omtalt det sosiale fellesskapet som en «venteaktivitet» i en «ventesituasjon», men det kan også forstås som et motmakts-fellesskap der hjelpere, internasjonale frivillige og ansatte jobber side om side for å bedre livssituasjonen for flyktninger som lever i en «unntakstilstand» på Lesbos (omtalt i kapittel 1.3). OHFs visjon (omtalt i kapittel 1.5) peker på at det er slik et «community» oppstår. Vi forstår det imidlertid som utfordrende å etablere et «community» ettersom vi (som omtalt i kapittel 7.3) forstår at nettverkene i stor grad består av sosiale bånd som består av svake bånd ettersom gruppen hjelpere og internasjonale frivillige er dynamiske. Samtidig anser vi hjelpernes som beskyttelse mot som beskyttelse mot psykiske helseutfordringer i eksiltilværelsen (jf. Varvin, 2006, s. 15, s. 9).

I kapittel 6.1 og 6.3 har vi omtalt at det tidligere har oppstått utfordringer innad i OHF ved at enkelte internasjonale frivillige og tidligere ansatte har inntatt en «ovenfra-ned»-tilnærming i arbeidet (jf. Ledwith & Springett, 2010, Ledwith, 2016) eller «power-over» holdning (jf. Dominelli, 2002) ovenfor hjelpere. Vi ble informert av den ansvarlige for rekruttering av internasjonale frivillige om en forventning til oss om å innta en «dobbelrolle» overfor hjelpere (omtalt i kapittel 3.3), noe vi forstod at kunne bidra til å skape en asymmetrisk maktrelasjon mellom frivillige og flyktninger (jf. Knott, 2018, Rozakou, 2016, Lasker, 2016). Dette er tilsynelatende ikke i tråd med senterets visjon som peker på at OHF skal driftes *sammen med* og ikke *for* flyktningene Lesbos. Vi anser dette dobbeltbudskapet som en utfordring for samarbeidet mellom internasjonale frivillige og hjelpere, ettersom vår oppfatning er at dette er underkommunisert til gruppen av hjelpere og ansatte i felt. Denne utfordringer kan være en mulig forklare på hvorfor enkelte hjelpere har opplevd at enkelte internasjonale frivillige har utvist makt i arbeidssituasjonen.

En refleksjon vi har gjort oss i etterkant av feltoppholdet har omhandlet den asymmetriske maktrelasjonen mellom internasjonale frivillige og hjelpere, og hvorvidt internasjonale frivillige bidrar til å opprettholde de maktrelasjonene de i utgangspunktet ønsker å utfordre (jf. Knott, 2018).

En annen refleksjon vi har gjort oss i etterkant av vårt feltopphold har vært knyttet til at vi har mottatt flere forespørsler fra hjelpere om vi har mulighet til å bistå de økonomisk. Vi oppfatter dette ikke er i tråd med OHFs visjon som peker på at det frivillige arbeidet skal utføres med gjensidighet og bidra til å gjøre hjelperne mer selvstendig. OHF som organisasjon kan i liten grad påvirke hva hjelperne ber om privat, men vi opplever at disse henvendelsene markerer de reelle forskjellene mellom hjelpere og internasjonale frivillige. Et spørsmål vi har stilt oss i denne sammenheng er om det i realiteten er mulig å oppnå et likeverdig samarbeid mellom internasjonale frivillige og hjelpere når vi lever under totalt ulike forhold?

8.3 Neoliberalistisk tankegang til hinder for sosial inkludering?

Som nevnt (i kapittel 6.2) var synkende solidaritet en reell utfordring på Lesbos. Levi fortalte at dette kunne ha flere forklaringer, eksempelvis den økonomiske krisen i Hellas og at den økte ankomsten av flyktninger etter 2015 har utfordrer øysamfunnet. En annen forklaring var at høyre-radikale grupperinger hadde fått økt oppslutning etter 2015 (omtalt i kapittel 1.3).

Det var lite som tilsa at OHF var en arena for etablering av brobyggende nettverk ut mot lokalsamfunnet (omtalt i kapittel 7.1). Dette ble blant annet begrunnet med lav grad av solidaritet i lokalsamfunnet knyttet til flyktningenes situasjon på Lesbos. Flere hjelpere fortalte om opplevelser av å ikke føle seg velkommen av lokalsamfunnet, og av diskriminering på ulike arenaer. Levi bekreftet at slike holdninger eksisterte og oppga dette som en mulig forklaring på hvorfor det var utfordrende for OHF å øke brobygging mellom flyktninger og lokalsamfunnet. Et spørsmål vi har reflektert over i etterkant av feltoppholdet er hvorfor OHF har valgt å rekruttere internasjonale frivillige fremfor frivillige fra lokalsamfunnet? Vi forstår at dette kunne bidratt til å bygge bro mellom lokalbefolkningen og gruppen av flyktninger på Lesbos.

Utfordringene med synkende solidaritet og diskriminerende holdninger ovenfor flyktninger på Lesbos forstår vi at kan knyttes til fremveksten av neoliberalisme i Hellas generelt og Lesbos

spesielt (omtalt avslutningsvis i kapittel 7.1). Dette ved at EU og greske myndigheter forsøkte å fraskrive seg ansvaret for flyktninger som ankommer Europa, samt de som allerede er bosatt på Lesbos (omtalt i kapittel 1.3), og utfordringer som har hatt fremvekst i lokalsamfunnet etter 2015 blir forklart med individualistiske forklaringsmodeller (jf. Dominelli, 2002, s. 125).

Solidariteten i lokalsamfunnet forstår vi dermed som svekket som følge av en neoliberalistisk tankegang der lokalbefolkningen ikke lenger anser det som sin likt å hjelpe med å forbedre flyktnings livssituasjon (jf. Dominelli, 2002, s. 125). Ledwith & Springett (2010, s. 17-18) peker på at en motsetning til en neoliberalistisk tankegang kan være det de omtaler som «participatory approach» og hva vi omtaler som samfunnsarbeid (omtalt i kapittel 2.1). Ved å innta en slik tilnærming vil marginaliserte individer- og gruppers utfordringer sees og forstås i sammenheng med strukturelle begrensninger som maktmisbruk og undertrykkelse heller enn å benytte individualistiske forklaringsmodeller.

Neoliberalistisk tankegods forstår vi at kan motarbeides ved å innta en «nedenfra-opp»-tilnærming i arbeidet, som innebærer at ressurser som allerede eksisterer i lokalsamfunnet benyttes for å løse lokale utfordringer (jf. Kaasa, 1989, s. 29-30). OHFs visjon (omtalt i kapittel 1.5) beskriver at senteret skal driftes med en slik tilnærming, noe vi har belyst at de i stor grad gjør. Det vi imidlertid vil konkludere med er at OHF, i større grad, kan benytte lokale ressurser for å løse lokale utfordringer ved å eksempelvis rekruttere lokale frivillige og økt samarbeid med lokale bedrifter. Arbeidet med å involvere lokalbefolkningen forstår vi at kan bidra til å bygge bro mellom flyktninger og lokalbefolkningen. Dette arbeidet kan også skape bevissthet knyttet til at lokale utfordringer ikke har individuelle forklaringer, men henger sammen med strukturelle begrensninger som gruppen flyktninger på Lesbos lever under i en eksiltilværelse. Vi forstår også at økt samarbeid med lokale bedrifter kan bidra til at OHF blir mer økonomisk uavhengig og bærekraftig på sikt. Lokal oppgaveløsning (jf. Kaasa 1989) kan dermed bidra til å løse de utfordringene OHF som organisasjon står ovenfor, og oppretthold OHF som arena for deltakelse og sosial inkludering blant flyktninger på Lesbos.

Litteraturliste

- Aale, P.K. (2012, 8. mai). Nynazister marsjerer inn i gresk politikk. *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/verden/i/705xv/Nynazister-marsjerer-inn-i-gresk-politikk>
- Afouxenidis, A., Petrou, M., Kandyli, G., Tramountanis, A. & Giannaki, D. (2017). Dealing with a Humanitarian Crisis: Refugees on the Eastern EU Border of the Island of Lesbos. *Journal of Applied Security Research*, 12(1), 7-39. <https://doi.org/10.1080/19361610.2017.1228023>
- Amnesty International. (2017 a, 14. februar). Greece: A blueprint for despair. Human rights impact of the EU-Turkey deal. Hentet fra <https://www.amnesty.org/en/documents/eur25/5664/2017/en/>
- Amnesty International. (2017 b, 21. mars). EU/Tyrkia-avtalen: En oppskrift på fortvilelse. Hentet fra <https://www.amnesty.no/aktuelt/en-oppskrift-p%C3%A5-fortvilelse>
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Planning Association*, 35(4), 216-224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Arvanitidis, M.M & Olsen, B.C.R. (2017). Håp og sosialt arbeid. *Fontene Forskning*, (1) 4-15. Hentet fra <http://fonteneforskning.no/pdf-15.55945.0.3.c0a7921dd2>
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barron, K. (1999). Ethics in qualitative social research on marginalized groups. *Scandinavian Journal of Disability research*, 1(1), 38-49. <https://doi.org/10.1080/15017419909510736>
- Berg, B. (2011). «Lost in translation?»: Om kulturell brobygging og bruk av tolk som kommunikasjons hjelpemiddel. I B. Berg & T.A. Ask (Red.), *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid* (s. 223-247). Oslo: Universitetsforlaget AS.

- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. I J.G. Richardson (Red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s.241-258). New York: Greenwood Press.
- Bracht, N., Kingsbury, L. & Rissel, C. (1999). A five-stage community organization model for health promotion: Empowerment and partnership strategies. I N. Bracht. (Red.), *Health Promotion at the Community Level* (s. 83-104). Thousand Oaks, California: SAGE Publication.
- Breivik, J.K., & Sudmann, T.T. (2015). Samfunnsarbeid som svar på velferdspolitiske utfordringer?. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(1), 2-6. Hentet fra https://www.researchgate.net/profile/Tobba_Sudmann/publication/280087291_Samfunnsarbeid_som_svar_pa_velferdspolitiske_utfordringer/links/5654189d08ae1ef929763adf.pdf
- Buckmaster, L. & Thomas, M. (2009, 23.oktober). Social inclusion and social citizenship towards a truly inclusive society. Hentet fra https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp0910/10rp08?fbclid=IwAR3wIC73mE8OPJ608XOsfzAbuz8Z8I62L3I207dRvzWK0Poatcq-bRCI514
- Bø, I. & Schiefloe, P.M. (2007). *Sosiale landskap og sosial kapital: Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cornwall, A. (2008). Unpacking `Participation`: Models, meanings and practices. *Community development journal*, 43(3), 269-283. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsn010>
- Creswell, J.W. & Poth, C.N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4. utg.). London: SAGE Publication.
- Dominelli, L. (2002). *Anti-oppressive social work theory and practice*. Basingstoke, Hampshire England: Palgrave Macmillan.

- Eriksen, C.C. (2010). Innledning: Suverenitet og statlig vold. I Agamben, G. (Red.), *Homo Sacer: Den suverene makten og det nakne liv* (s. 11-23). Rakkestad: Valdisholm forlag.
- Eriksen, T.H. & Sørheim, T.A. (2004). *Kulturforskjeller i praksis: Perspektiver på det flerkulturelle Norge* (3.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- European Commission. (2016, 19. mars). EU-Turkey Statement: Questions and Answers. Hentet fra http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-963_en.htm
- Fangen, K. (2010). *Deltakende observasjon* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Flyktningshjelpen. (2019, 19.juni). Begreper. Hentet fra <https://www.flyktningshjelpen.no/global/statistikk/begreper/>
- FN. (2019, 17. juni). FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Hentet fra <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Folkestad, B., Fladmoe, A., Sivesind, K.H & Eimhjellen, I. (2017). *Endringer i frivillig innsats: Norge i et skandinavisk perspektiv* (Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor 2017:10). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2479236>
- Frederick, J.V. (2005). Phenomenological Research Methods for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology* 52(2), 167-177. Hentet fra <https://pdfs.semanticscholar.org/961c/4986d016b7fbb5d921ab524c8f6c0cc46a4e.pdf>
- Freire, P. (1999). *De undertryktes pedagogikk* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Freire, P. (1994). *Pedagogy of hope: Reliving pedagogy of the oppressed*. New york: The Continuum Publishing Company.

- Gaglias, A. (2016, 06. juni). The Hidden Heroes Of Greece's Refugee Crisis: Activists and volunteers have been working behind the scenes to improve life in the crisis-riddled country. *Huffington Post*. Hentet 12.07.2019 fra https://www.huffingtonpost.com/entry/volunteers-with-greekrefugees_us_574f54b3e4b0eb20fa0cb52c
- Georgiadou, V. (2013). Right-wing populism and extremism: The rapid rise of «Golden Dawn» in crisis-ridden Greece. I R. & S. Serafin (Red.). *Right-wing extremism in Europe. Country analyses, counter-strategies and labor-market oriented exit strategies*, (s. 75-101). Berlin: Friedrich ebert stiftung forum
- GHK. (Udatert). *Study on Volunteering in the European Union Country Report Greece: National report-Greece*. EU: European Commission. Hentet fra http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_gr_en.pdf
- Gilje, N. (2006). Fenomenologi, konstruktivisme og kulturforskning. En vitenskapsteoretisk diskusjon. *Tidsskrift for kulturforskning*, 5(1), 5-22. Hentet fra <https://www.nb.no/nbsok/nb/c67f66be1d6157927e1e052c625ac12c>
- Gilje, N. & Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Granovetter, M.S. (1973). The strenght of weak ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. Hentet fra <https://www.cs.cmu.edu/~jure/pub/papers/granovetter73ties.pdf>
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2.utg.). Bergen. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Henriksbø, K., & Sudmann, T. T. (2011). Kollektiv handling skaper endring. *Fontene*, (12), 51-56. Hentet fra: https://fontene.no/mapper/Fontene-2011-11_side50-56.pdf

- Hodgkinson, V.A. (2003). Volunteering in a global perspective. I P. Dekker & L. Halman (Red.), *The Values of volunteering: Cross-cultural perspective* (s.35-53). New York: Springer science + Business media. Hentet fra https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-0145-9_3
- Human Rights Watch. (2017). Trapped: Asylum seekers in Greece. Hentet 12.07.2019 fra <https://www.hrw.org/video-photos/interactive/2017/12/21/trapped>
- Hutchinson, G.S. (2010). *Samfunnsarbeid: mobilisering og deltakelse i sosialfaglig arbeid* (3 utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- ILO. (2011, 23.mars). Manual on the Measurement of Volunteer Work. Hentet fra http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_162119/lang--en/index.htm
- Johansson, J. (2018). *Understanding the impact of good intentions - A study of Citizen Initiatives on Lesbos*. Upublisert manuskript (Mastergradsavhandling). Universitetet i Agder. Hentet fra
- Kaasa, A. (1989). *Samfunnsarbeid: Om lokal oppgaveløsning*. Oslo: TANO.
- Knott, A. (2018). Guest on the Aegean: Interactions between migrants and volunteers at Europe's southern border. *Mobilities*,13(3), 349-366. <https://doi.org/10.1080/17450101.2017.1368896>
- Kraglund, K.O. & Enjolras, B. (2017). *Norsk frivillighet: Utviklingstrender og samfunnseffekter* (Senter for forskning på sivilsamfunn 2017). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2465257>
- Lasker, J.N. (2016). *Hoping to help: The promises and pitfalls of global health volunteering*. New York: Cornell University Press.
- Ledwith, M. (2011). *Community development: A critical approach*. (2. utg.). Bristol: Policy Press.

Ledwith, M. (2016). *Community development in action: Putting Freire into practice*. Bristol: Policy Press.

Ledwith, M. & Springett, J. (2010). *Participatory practice: Community-based action for transformative change*. Great Britain: policy press.

Leger Uten Grenser. (2018, 09.oktober). Hellas: Unntakstilstand i flyktningleiren Moria på Lesbos. Hentet 12.07.2019 fra:
<https://legerutengrenser.no/vart-arbeid/feltblogg/unntakstilstand-i-flyktningleiren-moria-lesbos>

Lossius, H. H. & Valle, M. (2019, 13. januar). Dagbok fra Lesbos: Vi blir kvalme av forholdene barna lever under her. *NRK*. Hentet 12.07.2019 fra
<https://www.nrk.no/ytring/dagbok-fra-lesvos-1.14376567>

Løvåsen, H.M. (2017). *With a desire to help- A case study about Lesbos*. (Mastergradsavhandling). Universitetet i Agder. Hentet fra
<https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/handle/11250/2493192>

Maxwell, J.A. (2012). *A realist approach for qualitative research*. Thousand Oaks, California: SAGE Publication.

Minkler, M. & Wallerstein, N. (2005). Improving health through community organization and community building- A health education perspective. I M. Minkler (Red.), *Community organizing and community building for health*. (s. 26-50). New Brunswick: Rutgers University Press.

Nielsen, S.Ø. (2016). *Lesvos March 2016: A Study of Volunteer motivations and notions of solidarity*. (Mastergradsavhandling). Aalborg university. Hentet fra
https://projekter.aau.dk/projekter/files/244379254/Masters_thesis_Stig_Ostergaard_Nielsen_Final.pdf

- Nybråten, C.E. (2018). *Frivillig arbeid med migranter. Kaffe, kunnskap og omsorg*. (Mastergradsavhandling). Universitetet i Bergen. Hentet fra <http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/20276/Mastergrad-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- One happy family. (2019a). About us. Hentet fra: <https://ohf-lesvos.org/en/about/>
- One happy Family. (2019b, januar). Newsletter January 2019. Hentet fra https://ohf-lesvos.org/wp-content/uploads/2019/01/Newsletter_OHF_2019_01_english.pdf
- One Happy Family. (2019c, februar). Newsletter february 2019. Hentet fra https://ohf-lesvos.org/wp-content/uploads/2019/02/Newsletter_OHF_2019_02_english.pdf
- Polman, L. (2010). *Krisekaravanen: Humanitær hjelp i katastrofeområder*. Amsterdam: Arneberg Forlag.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster paperbacks.
- Robin Hood Huset. (2018). *Årsberetning og årsregnskap 2018*. Bergen: Stiftelsen Robin Hood Huset. Hentet fra: http://www.robinhoodhuset.no/wpcontent/uploads/2019/05/%C3%85rsberetning-og-regnskap-2018-m-vedlegg-revisjon_compressed.pdf
- Røde kors. (2013). *Amirs vej som frivillig- En undersøgelse af frivillighed som vej til social inklusion for unge asylansøgere og flygtninge. Muligheder og barrierer i europæisk kontekst*. Hentet fra https://pure.au.dk/portal/files/133620901/Amirs_vej_som_frivillig_Larsen_2013.pdf
- Røde kors Norge. (2018). *Årsrapport 2017*. Norge: Nasjonalkontoret til Røde kors. Hentet fra https://www.rodekors.no/globalassets/globalt/rapporter-program-avtaler/arsrapporter-rode-kors/rodekors_aarsrapport_2017_web.pdf

- Rønning, R. & Starrin, B. (2009). Sosial kapital- Et nyttig begrep. I R. Rønning & B. Starrin (Red.), *Sosial kapital i et velferdsperspektiv: Om å forstå og styrke utsatte gruppers sosiale forankring* (s. 17-30). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rozakou, K. (2016). Socialities of solidarity: revisiting the gift taboo in times of crises. *Social Anthropology*, 24(2), 185-199. <https://doi.org/10.1111/1469-8676.12305>
- Sandri, E. (2017). Volunteer Humanitarianism: volunteers and humanitarian aid in the Jungle refugee camp of Calais. *Journal Of Ethnic And Migration studies*, 44(1) 65-80. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1352467>
- Starrin, B. (2007). Empowerment som livsinnstilling- Kan vi lære noe av Pippi Langstrømpe?. I O.P. Askheim & B.Starrin (Red.), *Empowerment i teori og praksis* (s.59-71). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Statewatch. (2018, 05.januar). Greece: Aegean Boat Report. Hentet fra <http://www.statewatch.org/news/2018/jan/eu-med-aegean-boat-report.htm>
- Sudmann, T.T. & Folkestad, H. (2015). Deltakelse som engasjement og utfordring- Samfunnsarbeid med utviklingshemmede. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(1), 7-17. Hentet fra <https://docplayer.me/1515105-Tidsskrift-for-velferdsforskning.html>
- Tesoriero, F. (2010). *Community development: Community-based alternatives in an age of globalisation* (4.utg). Australia: Pearson Australia.
- UNHCR. (2018, 31. august). 'Refugees' and 'Migrants: Frequently Asked Questions (FAQs). Hentet fra: <https://www.refworld.org/docid/56e81c0d4.html>
- Varvin, S. (2006). Utredning og anamneseopptak. I S. Dahl., N. Sveaass & S. Varvin (Red.), *Psykiatrisk og psykososialt arbeid med flyktninger - veileder* (s. 8-23). Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. Hentet fra http://flyktning.helsekompetanse.no/sites/flyktning.helsekompetanse.no/files/psykarbeidflyktningerveileder_0.pdf#page=31

Vetlesen, J.A. (2009). Felleskap i individualismens tidsalder. I H.E.Nafstad & R.M. Blakar (Red.), *Felleskap og individualisme*. Oslo: Gyllendal Akademisk.

Veum, E. (2019, 8.juli). Valgvinner Mitsotakis i Hellas er klar til å «brette opp ermene». NRK. Hentet fra <https://www.nrk.no/urix/valgvinner-mitsotakis-i-hellas-er-klar-til-a-brette-opp-ermene-1.14618436>

Wilken, L. (2011). *Bourdieu for begyndere* (2.utg.). Fredriksberg: Samfundslitteratur.

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

Ødegård, G., Loga, L., Steen-Johnsen K. & Ravneberg, B. (2014). *Felleskap og forskjellighet: Integrasjon og nettverksbygging i flerkulturelle lokalsamfunn*. Oslo: Abstrakt forlag.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Questions to volunteers with refugee background:

Introduction: Information about our study, confidentiality and anonymity (Hand out form).

1. Background:

- Age, gender, nationality, home country, education, and previous work.
- Family situation: Are you here with your family or by yourself?
- How long have you been in Lesvos?
- How did you get to know the organization One happy Family?
- How long have you participated as a volunteer/ helper?
- Do you have any experience with volunteer work from before Lesvos?
- If yes: Why? Which organization? What was your motivation?

2. Motivation:

- Why did you start volunteering at OHF? (Status, goals, building self-confidence? Experience of meaning, experience / belonging in a community.
- What do you do as a volunteer at OHF?
- Can you describe an ordinary workday at OHF? How many hours? Can you decide which days you work? Is the schedule decided for you?
- What do you contribute to the social life at OHF? Who are you in the group? (Spreading joy, adviser, listener, Spreading hope, sharing experiences and teaching?)
- Do you have any thoughts regarding why some people are volunteering / helping while others do not? (Gender differences, culture, religion, life situation)

3. Networking:

- Through volunteering at OHF have you experienced increased contact with people? (With volunteers, helpers, guests and administration).
- If yes: in what way? (Friends, colleagues, interaction in everyday life / outside the center?)
- After you started volunteering have you spend more time with people you got in contact with at the center at your free time? (Family, old friends, new friends)
- If yes: is there any special reason why you connected with these people? (Culture, religion, same values?)
- have you experienced increased contact with the local (people who don't have relation with refugees/ greek nationality) community outside the center?

- If yes: In what way, and how did you get in contact?
- have you experienced increased contact with people from other organizations or networks?

(Local and international)

- If yes: In what way, and how did you get in contact?
- Are there any arranged social gatherings organized by OHF outside the center? (With helpers, volunteers, administration, other organizations).
- If yes: what kind of activities, who participate, and who arranged?

4. Roles:

- How do you experience your role as a volunteer / helper? (Relationship to other volunteers/helpers, guests, people in the camp, government)
- Have you experienced any positive or negative feedback regarding your role/volunteer work? (From volunteers/helpers, guests, people in the camp, government).
- Have you experienced any difficulties regarding your role as a helper / volunteer? (Power relation- family, friends, guests?)

Because we are curious of how it's like to be in your situation, we would like to ask you some questions...

- How do you experience your relationships to the volunteers from abroad? (Equal relationship, listened to, opportunity to affect the daily activities, and promoted any suggestions or ideas, respected)
- How do you experience your relationships between you and the administration? (Equal relationship, listened to, opportunity to affect the daily activities, and promoted any suggestions or ideas, respected)

5. Organization:

- Do you experience to have impact on your work tasks?
- If yes: How, and increased over time?
- Are there any arenas for you to give feedback / make suggestions regarding your work tasks?
- Do you experience that you use your resources, knowledge and skills through volunteering at OHF?
- If yes: Which resources / skills, and in what way?
- Do you experience opportunity to choose your work tasks?
- If you could *choose* (ideally): How would your workday look like?
- If you could *choose* (ideally): What kind of activities would you appreciate at the center?
- If you could *choose* (ideally): How would you organized the daily activities and work at the

center? (Power relations, who's in charge?)

Last question: Do you experience that volunteering at OHF have made you more social in general? (Increased / more often contact with people you would not have known if you did not volunteer at OHF)

Questions to administration:

- Age, gender, nationality, home country, education, and previous work.
- Who are the volunteers / helper? Are there any tendencies? (Young, men, female, educated, previous experience, resourceful?)
- Do you have any thoughts regarding why some people are volunteering / helping while others do not? (Gender differences, culture, religion, life situation)
- How do you recruit volunteers / helpers?
- How do you choose volunteers / helpers? (Qualifications, experience, skills/knowledge, age, gender)
- Have you ever experienced any helpers / volunteers not suited for the role?
- If yes: How did you solve it?
- Are there any meeting points for all the volunteers/ helpers during the workweek?
- Do you organize any social meetings with the volunteers/ helpers after worktime?
- What other organizations do you collaborate with locally, national, and international?
(Involvement if local community)
- In what way do OHF contribute to create arenas for networking between refugees /helpers and local community?
- Why have you chosen to make a distinction between volunteers and helpers?
- How is it visual in the daily drift? Different tasks/clothes/ symbols?
- Do you have any thoughts on / or if this distinction effect the volunteers / helpers work tasks, roles, impact daily activities, and responsibility?
- In what way can volunteers / helpers suggest new ideas at the center?
- How do you choose which suggestions to implement? (Economy, expressed wishes from guests, resources, knowledge, skills to implement)
- Are there any restrictions from the government regarding your daily work at the center?
(Location, corporation, power abuse, support, opposes your work)
- Where do the donations, which you depend on, come from (primary)? (Switzerland, Greece, companies, organizations, private)

- Do you have any thoughts regarding how you could organize the center without depending on private donations? (Use of local resources, local knowledge, and local engagement).
- Why have you chosen to depend this much on private donations?

Vedlegg 2: Observasjonsguide

Vi skal være deltakende i organisasjonens daglige aktiviteter over en periode på ca. tre uker. Aktivitetene vi skal ta del i er eksempelvis kafè, kjøkkendrift, frisørtilbud, transport til og fra senteret o.l. Gjennom deltakende observasjon søker vi å opparbeide oss en helhetlig forståelse av den interne strukturen på senteret, organiseringen av arbeidet og samspillet mellom de ulike aktørene. I denne prosessen vil datainnsamlingen forgår parallelt med analyseringen av forholdene. Dette er ifølge Grønmo (2016, s. 161) sentralt for deltakende observasjon. Med utgangspunkt i prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål vurderer vi at følgende aspekter er viktig å observere:

- Samspill mellom «volunteers»: Gruppedynamikk, inkludering, korrigerende, språk en utfordring?
- Samspill mellom «helpers» og «volunteers»: Gruppedynamikk, inkludering, korrigerende, språk en utfordring?
- Samspill mellom administrasjonen og «helpers»: Gruppedynamikk, inkludering, korrigerende, språk en utfordring?
- Samspill mellom administrasjonen og «volunteers»: Gruppedynamikk, inkludering, korrigerende, språk en utfordring?
- Gruppedynamikk i morgenmøte: Velkomst, hvordan mottas innspill, hvem får ordet, grupperinger, hvem får gjennomslag for innspill, konflikthåndtering, arbeidsfordeling,
- Backstage: Andre arenaer der de møtes utenfor senteret, hvordan er samspill / relasjoner da?

- Samarbeidsrelasjon mellom OHF og andre lokale organisasjoner
- Samarbeidsrelasjon mellom OHF og lokalsamfunnet

Vi vil informere de frivillige ved senteret og administrasjonen om vårt masterprosjekt ved et morgenmøte hvor frivillige samles daglig. Ut over dette vil vi fortløpende informere de vi kommer i kontakt med om at vi er masterstudenter og gjennomfører en studie av deltakelse i frivillig organisasjonsarbeid ved OHF, ved å både intervju frivillige og observere daglige aktiviteter i organisasjonen.

- Observasjonsstrategier: hvordan observasjon ønsker vi- visse sammenhenger, følge personer (shaddowing), etc.

Vedlegg 3: Godkjenning NSD

NSD sin vurdering Skriv ut

Prosjektittel
Frivillig organisasjonsarbeid som inkluderingsarena

Referansenummer
557360

Registrert
05.11.2018 av Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen - Synnove.Kristine.Nepstad.Bendixsen@hvl.no

Behandlingsansvarlig institusjon
Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for velferd og deltaking

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)
Synnøve Bendixsen, sybe@hvl.no, tlf: 95800707

Type prosjekt
Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student
Hilde Bruknapp, hildebruknapp@hotmail.com, tlf: 41321013

Prosjektperiode
04.01.2019 - 10.12.2019

Status
04.01.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

04.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 04.01.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte. MELD ENDRINGER Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres. TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger og alminnelige personopplysninger frem til 10.12.2019. 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 nr. 11 og art. 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 uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 a), jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

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, uttrykkelige angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles 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 som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1

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 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

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5bc87a0c-cb3d-47e3-a6eb-a948dba68181>

05.07.2019

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Page 2 of 3

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). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre seg 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! Kontaktperson hos NSD: Eva J B Payne Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 4: Samtykkeskjema

Would you like to participate in the research project about «Volunteer work as an arena for social inclusion»?

This is a request for you to participate in our master project where our aim is to better understand how volunteer work can contribute to social inclusion in local communities. In this letter we will give you information about the research and what we expect if you chose to participate in the project.

About the master project:

Our aim is to better understand how volunteer work at the community center «One Happy Family» can be an arena for social inclusion among volunteers with refugee background. This is the main research question we are exploring in our study. We are two master students who are studying community work at Western Norway University of applied Science, and this research project is a part of our final master's theses. This research will therefore result in a written thesis.

We have chosen to explore following topics based on our main research question:

- How can participation contribute to bonding networking?
- How can participation contribute to bridging networking?
- What are the motivation factors among volunteers with refugee background?
- What are / is there any barriers for participation?
- Does participation at the center «one happy family» contribute more to bonding network than to bridging network among volunteers?

Who is in charge of the master project?

We, Ida Johanne Lie og Hilde Bruknapp (masterstudent), and *Synnøve Kristine Nepstad Bendixen* (supervisor), and Western Norway University of applied Science.

Why do we ask you to participate?

We aim to interview 12 volunteers with refugee background in our study and 2-3 employees from the administration in OHF. Because you are a part of the administration, we ask you to participate in this research. We have made contact with you direct, or someone at the center recommend you to us.

What does it mean for you to participate?

Participation in this master project involves an interview lasting approximately for one hour. We will use a tape recorder during the interview and the audio files will be destroyed at the end of the project period (December 2019). In this interview we will ask you about your experiences working in OHF, and about how you organize the daily drift of the center. We will also ask you a few questions about your background such as gender, age, nationality,

home country, education, previous work, and previous experience from volunteer work. These questions gives us an impression of who the employees at One happy family community center is.

We will be volunteering at OHF for a period of three weeks, where we will contribute to the daily activities / tasks at the center. At the same time, we will be observing the interaction between the helpers, volunteers, guests and administration. Our observations will be noted in keywords, and the information used in our written thesis. These written notes will be destroyed at the end of the project period (December 2019).

It is voluntary to participate:

It is voluntary to participate in this research and you can withdraw at any time without any future explanation. This by informing us direct or by sending an email after we leave Lesbos. Any information you give us are confidential and will be rewritten so that you can't be identified. The information you give while you participate in the research will not affect your current situation at the center. We, as two master student, are in no position to affect your situation at OHF or Lesbos.

Your privacy- How we store and use the information you give us

We will only use the information you give us for the purpose explained in this letter. We will treat the information confidential and according to the privacy policy.

We, Ida Johanne Lie and Hilde Bruknapp, and our supervisor Synnøve Kristine Nepstad Bendixen will be the only persons who can access the information you give. As previous mentioned, we will treat all personal information with confidentiality, and anonymize you in our written thesis with a fictive name.

What will happened with the information when we finish our research project?

This master project will, according to plan, be finalized 10.12.2019. The final written thesis will be published in Norwegian at the Western Norway University of applied Science, and we will write a summary in English that will be given to OHF. On request we will send in out to participants in the project.

Your rights:

If you are participating and we can identify the information you have given us during the data collection, you have the right to:

- Access the personal information we have registered about you
- Change the personal information about you
- Delete personal information about you
- Handed out a copy of the personal information we have registered about you
- Send at written complain to the privacy policy department and data protective service in Norway.

What gives us the right to treat personal information about you?

We will treat the personal information based on your consent. In collaboration with Western

Norway University of applied Science has NSD, Norwegian Center for Research data, decided that the treatment of personal information given in this research project are in accordance to privacy policy.

Where can you find more information about this research project?

If you have any questions, or want to make us of any of your rights, you may contact:

- Western Norway University of applied Science by Ida Johanne Lie and Hilde Bruknapp (Master students), and Synnøve Kristine Nepstad Bendixen (supervisor). Email:

Idajohannelie@hotmail.com hildebruknapp@hotmail.com synnove.bendixen@uib.no

- NSD- Norwegian Center for Research data, on email: personverntjenester@nsd.no or phone: +47 55 58 21 17.

Best regards,

Supervisor
Synnøve Kristine Nepstad Bendixen

Student
Ida Johanne Lie

Student
Hilde bruknapp

Declaration of consent:

- I have received and understood the information about the project «Volunteer work as an arena for social inclusion» and I have been given the opportunity to ask questions.

- I consent to:

- To participate in an interview
- To participate in observation
- That personal information about me can be published without me being identified
- That my personal information are stored until the project are finished, and then destroyed,

I consent with the information about me is being used until the project period is over 10.12.19.

(Assigned by participant, date)