

En undersøgelse af bestyrelsesarbejde i kreative og kunstneriske ungdomsforeninger i Region Nordjylland

UDFORSKNING AF FÆLLESSKAB OG UDVIKLING Gennem
PRAKSISBASERET SAMARBEJDE

ANNIKA RAABJERG HØYER MØMØLUND

Indhold

Titelblad	3
Engelsk resumé /Abstract	6
Indledning	6
Problemfelt – Et kort oprids	8
Problemformulering	9
Afgrænsning	9
Hvem er jeg i forhold til undersøgelsesfeltet?	9
Cases – Interviews og observationer	10
Præsentation af informanter og observationsaktiviteter	10
Med hvilke kriterier er informanterne udvalgt?	10
Sekretariatet – Hjælp, Sparring og netværk	10
National forening – En forening med virke i det lokale, regionale og nationale	11
Forening 1 – Ønsket om et alternativ og et socialt ansvar	12
Forening 2 – Livemusik og store drømme	12
Forening 3 – Et fristed med plads til dét, de unge mangler	13
Dialogmødet – Om fremtidens kulturtiltag i Nordjylland og samarbejde	14
Topmødet – Et møde for bestyrelsesmedlemmer	14
Det Tværfaglige Netværksmødet	16
Metode	17
Den videnskabsteoretiske forståelse	17
Etik og overvejelser	19
Et kvalitativt metodisk design	21
Teori – Fællesskab og vidensdeling	27
Kompetencer og praksisfællesskaber	27
Viden i bevægelse i og mellem organisationer	31
Analyse	33
Fællesskab, identitet og mening	33
Udfordringen med kontinuitet	50
Vidensdeling og udvikling	51
Konklusion	52
Handlingsforslag – Artikel? Ja det er bedst	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Perspektivering	53

Litteraturliste	58
-----------------------	----

Titelblad

En undersøgelse af bestyrelsesarbejde i kreative og kunstneriske ungdomsforeninger i Region Nordjylland

Udforskning af fællesskab og udvikling gennem praksisbaseret samarbejde

Aalborg Universitet

Læring og Forandringsprocesser

Foråret 2024

Forfatter

Annika Raabjerg Høyer Mømmølund

Studienummer: 20221082

Opgave

Antal anslag: 118.969

Omfatter sider: 61

Engelsk Resumé (Abstract)

Antal anslag: 1.976

Artikel

Antal Anslag: 10.224

Vejleder

Mogens Sparre

Anslag i alt: 131.169

"Kulturen frembringer Goder, der direkte eller indirekte kunne faa Betydning for Alle, og gennem Kulturarbejdet virker den Enkelte saaledes for Noget, der er mere omfattende end hans egen lille Verden. Ved at blive delagtigt i Kulturarbejdet udvikles Mennesket derfor baade gennem den Solidaritet, Arbejdsfællesskabet frembringer, og gennem den personlige Indleven i universelle Formaal, som er Kulturens bedste Frugt" (Høffding, 1887, s. 226).

Engelsk resumé /Abstract

A Study of Board Governance in Creative and Artistic Youth Associations in the Region of Northern Jutland:
Exploring Community and Development through Practice-Based Collaboration

The purpose of this study is to investigate how social interactions and participation in communities of practice contribute to the learning and development of young people within youth associations. This involves understanding and conveying how this knowledge can be transformed and shared to strengthen both the individual and the collective in association life. Through qualitative methods such as interviews and participant observations, the research identifies key challenges and development opportunities for the boards of these associations. The findings highlight that the potential for development lies in the collaboration between communities of practice within the practice landscape, as well as structured knowledge sharing and mentoring programs for stability.

The study reveals that when associations meet and share their accumulated experience-based knowledge, they can adapt this knowledge to their unique conditions and needs, improving their activities' effectiveness and success. As associations implement and refine these practices, they bring enhanced methods and strategies back to the community, enriching the collective knowledge base.

This creates a dynamic and continuous cycle of learning and development. Each association contributes to and benefits from the shared knowledge, making all associations stronger and more effective. The community functions as a platform for exchanging best practices, new ideas, and innovations. In this way, collaboration within the practice landscape and communities of practice becomes a catalyst for continuous improvement and growth, with each iteration leading to better results and higher efficiency in the associations and the practice landscape as a whole.

The study concludes that these interconnected communities of practice have significant potential to drive development within their own associations

Indledning

Unge mennesker rejser sig som ledere bevæbnet med visioner om retfærdighed, kærlighed til deres samfund og erfaring fra den virkelige verden. Trætte af at se deres egen fremtid blive spillet bort, finder de nye måder at deltage i beslutninger, der påvirker deres liv. Disse grupper sætter unge i centrum for lederskab og beslutningstagning og hjælper med at hele generationernes forhold. De giver også unge et

konkret sted til at udvikle sig og arbejde som kunstnere, aktivister og undervisere, og opbygge den kultur, de forestiller sig (Zimmerman, 2007, s. 299)

De unge er opvokset med internettet og har verden i sin baglomme. Som den mest uddannede generation er de oplyste, nysgerrige og kritiske, med en stærk bekymring for verdens tilstand og det fælles bedste. Deres engagement er dybt, men frivilligheden skal være fleksibel og centreret om mærkesager, de virkelig brænder for (Grønning & Mikkelsen, 2023, s. 42). De unge orienterer sig mod fællesskaber, som kan give dem en oplevelse af tryghed og tilhørsforhold, og hvor de "kan folde sig selv og deres livsprojekter ud, og hvor de sammen med andre kan arbejde for nogle bestemte samfundsideal" (Buselius-Jensen & Sørensen, 2017, s. 99)

Dette speciale fokuserer på bestyrelsesarbejdet i ungdomsforeninger med sådanne mærkesager. Jeg vil undersøge kreative, kunstneriske og kulturelt orienterede ungdomsforeninger i Region Nordjylland, som er *skabt af unge, og arbejder for og med unge*.

I en tid hvor unge navigerer i komplekse sociale landskaber, taler de unge om betydningsfulde fællesskaber knyttet til velkendte samfundsarenaer som familien og skolen, men også om fællesskaber, der er koblet til frivillige foreninger træder frem som betydningsfulde for de unge. Men disse fællesskaber kræver, at de unge konstant prioriterer dem og vedligeholder dem, hvis de skal blive ved med at være betydningsfulde. Dette perspektiv skal ses i lyset af, at de unge oplever det som deres eget ansvar at opretholde deres fællesskaber i både familien, skolen, fritiden og på de sociale medier. Hvilket skaber et forventningspres og en følelse af ikke altid at kunne slå helt til, hvilket gør at de søger fællesskaber som ikke kræver så stor en indsats og de unge reflekterer løbende over deres plads i disse fællesskaber og vurderer, hvordan disse fællesskaber giver mening i forhold til deres livssituation (Buselius-Jensen & Sørensen, 2017, s. 102). De unge føler i høj grad en identifikation med og forpligtigelse overfor, især familien og skole-/uddannelsesfællesskaberne, og de unge prioriterer arbejdet med at opretholde disse fællesskaber først og fremmest.

Det ser dog anderledes ud for foreningsdeltagelsen Med alderen opleves foreningsaktiviteterne som mere valgfrie, og de unge dropper i højere grad ud af disse, og som livet skrider frem glider foreningsfællesskaberne ud af de unges fortællinger (Buselius-Jensen & Sørensen, 2017, s. 101-102).

En større dansk fond, beskriver deres bevæggrunde for at understøtte arbejdet med unge kreative og kunstneriske foreninger i Nordjylland således; Når unge eksponeres for kunst og kulturelle oplevelser, opnår de ikke kun glæde og inspiration, men også forbedrede sociale kompetencer og øget selvværd. Kunst og kultur bidrager til både læring, dannelse og medborgerskab. Dette er særligt vigtigt i Nordjylland, hvor mange unge fraflytter de mindre byer, og hvor deres netværk på tværs af regionen ofte er svage. Ved at

støtte ungedrevne projekter og skabe platforme for unge kunst- og kulturaktører, kan båndene mellem de unge og deres lokalsamfund styrkes (Citatet er omformuleret og fonden anonymiseret, da fondens navn ville kunne lede læseren til samtlige informanter).

” Youth-led organizations are powerful models for youth empowerment and organizational and community development. Young people involved with youth-led organizations develop skills and knowledge they cannot learn any other way, and also achieve outcomes that could not be achieved through any other organizing model. These models affect every aspect of a community, from individual development to lasting policy change” (Zimmerman, 2007, s. 313)

Denne undersøgelse har til formål at dykke ned i bestyrelsesarbejdet i kreative og kunstneriske ungdomsforeninger i Region Nordjylland for at identificere muligheder for udvikling og styrkelse. Gennem kvalitative metoder som interviews og deltagerobservationer søger denne undersøgelse at forstå, hvordan disse bestyrelser opererer, hvilke udfordringer de står over for, og hvad deres udviklingsmuligheder er. Målet er at udforme konkrete handlingsforslag, der kan hjælpe med at forbedre bestyrelsesarbejdet og dermed foreningernes bæredygtighed og kontinuitet

Problemfelt – Et kort oprids

De nordjyske ungdomsforeninger står over for en række specifikke udfordringer, som yderligere påvirker deres stabilitet og evne til at skabe vedvarende kulturelle tilbud.

De foreninger jeg har været i kontakt med, befinder sig Nordjyske landsbyer, hvor unge ofte er nødsaget til at fraflytte efter endt gymnasieuddannelse, for at kunne videreuddanne sig, og de kan derfor ikke opretholde deres engagement i foreningen. Således bliver en af de mest fremtrædende udfordringer en høj medlemsudskiftning. Dette fører til regelmæssige perioder med lav aktivitet og ustabil ledelse, hvilket skaber problemer med kontinuitet og langsigtet planlægning. Ses dette sammenhængende med at de unge søger fællesskaber der ikke kræver en stor indsats, er det svært for foreningerne ofte at finde bestyrelsesmedlemmer til at videreføre dem.

Den hyppige udskiftning af forpersoner betyder også, at der kan opstå et videns- og erfaringsmæssigt vakuum, da den kontinuerlige overførsel af viden og erfaring til nye bestyrelsesmedlemmer ofte er mangelfuld. Dette kan føre til en manglende evne til at bygge videre på tidligere succeser og lære af tidligere udfordringer.

Problemformulering

Hvilke nye erkendelser om mulige udviklingspotentialer for bestyrelser i kreative og kulturelle ungdomsforeninger, kan jeg identificere ved interventioner af udvalgte foreninger, som kan skabe baggrund for et handlingsforslag, der kan være med til at skabe bedre kontinuitet og overlevering af bestyrelsesarbejdet?

Afgrænsning

Specialet afgrænser sig ved ungdomsforeninger, der har sit udgangspunkt i Region Nordjylland. Hernæst at de er initieret og drevet af unge under 30 år, og at deres aktiviteter hovedsageligt retter sig mod unge i samme alder. Ydermere afgrænses det ved foreninger som befinder sig inden for den kreative, kunstneriske og kulturelle sektor. Med dette menes foreninger, som eksempelvis beskæftiger sig med teater, musik, kunst eller har sociale initiativer som deres primære fokusområde.

Hvem er jeg i forhold til undersøgelsesfeltet?

Jeg er en kvinde med rødder i Vendsyssel, hvor jeg er kommet i "det kulturelle miljø" siden jeg var 8 år, hvor jeg var med min far på, spillestedet Sysselettinget som "frivillig", der hjalp til backstage. Som 11-årige arrangerede jeg mit første arrangement.

Jeg har siden i både Nordjylland og Aarhus aktivt arrangeret og deltaget i forskellige kulturelle begivenheder og foreninger. Blandt andet har jeg stiftet 2 teaterforeninger, siddet i ungdomsbestyrelser, arbejdet som kulturmedarbejder, været teaterinstruktør, været medarbejder på et vækstlagsteater, undervist børneteater, arrangeret festivaler og en god del mere. Min dybdegående involvering i kultur og foreningsarbejde har givet mig en bred og alsidig viden samt en dyb indsigt i feltet "kultur", og jeg ser mig selv som en "kindred spirit" overfor feltets deltagere.

Jeg er derfor også dybt påvirket af mine egne forforståelser og fordomme. Disse forforståelser og fordomme spiller en væsentlig rolle i, hvordan jeg fortolker og interagerer med nye informationer og situationer. Som Hasse (2012) påpeger, "vores forskeranalyser udvikles på baggrund af vores eksisterende fordomme, og de vil derfor bære præg af, hvilke erfaringer vi tidligere har gjort os som mennesker" (Hasse, 2012, s. 214).

Dog har jeg ikke været aktiv i ungdomsforeningsarbejde siden jeg var 28 år, hvilket har skabt en vis afstand mellem mig og feltet. Jeg beskriver derfor mig selv som tidligere deltager, og som havende erfaring og handleviden inden for feltet, hvilket understøtter Hasses observation om, at "praktisk handleviden og kropstegn vise sig at kunne give forskeren adgang til en legitim tilstedeværelse, hvorfra det er muligt at lære de kollektive betydningsstilskrivelser" (Hasse, 2012, s. 143).

Jeg vil i metodeafsnittet præsentere den historiske og kulturelle samtid, som mine forforståelser er fremkommet under, og de specifikke forforståelser præsenteres løbende under analysen. Det sidste er efter inspiration fra Podcasten "Vejen til viden" (Christian & Morten, 2021). Hvordan jeg forholder mig til, samt reflekterer over mine egne forforståelser, søger jeg at vise, udfolde og undersøge løbende gennem metodeafsnittet.

Cases – Interviews og observationer

Præsentation af informanter og observationsaktiviteter

Jeg ønsker indledende forud for teoripræsentation og analyse, overordnet at præsentere mine informanter samt de aktiviteter jeg har observeret og deltaget ved. Det følgende er mine feltnoter renskrevet og opsummeret.

Med hvilke kriterier er informanterne udvalgt?

Ofte søger man, at udvælge informanter, der kan give et repræsentativt billede af virkeligheden, dette er dog mere nødvendigt hvis man søger at dokumentere, end hvis man søger at indhente information om perspektiver og diskurser, hvilket er tilfældet her. Identifikationen af sådanne personer "must be based on the best judgment one can make in the circumstances. However, one may need to revise these judgements on the basis of experience" (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 108). Hvem jeg vælger at interviewe og observere, hvornår og hvordan, baserer jeg simpelthen på hvem jeg, med mine forforståelser tror og antager, har noget kløgtigt, indsigtsrigt og relevant at sige, om de faktorer der gør sig gældende for ungdomsbestyrelsesmedlemmernes arbejde og deres udviklingspotentiale. Disse præsenteres herunder:

Sekretariatet – Hjælp, Sparring og netværk

Sekretariatet er min samarbejdspartner til specialet, og det er i samarbejde med dem, at jeg har identificeret og udformet problemfeltet.

Sekretariatet befinder sig under Region Nordjyllands kulturaftale mellem regionen og staten. Sekretariatet er et 3-årige projekt, og udløber, i hvert fald i sin nuværende form, ved årets udgang. De beskæftiger sig med understøttelsen af kunstnerisk aktivitet, kulturelt iværksætteri og diversitet mellem unge på tværs af de 11 nordjyske kommuner.

Sekretariatet ønsker at fremme mulighederne for, at unge i Nordjylland - både fra kulturelle vækstlag og de generelle ungemiljøer - kan skabe og deltage i bredere fællesskaber. Gennem ungedrevne kunst- og

kulturprojekter på tværs af byer og ungemiljøer er målet, at de unge finder kunstneriske ligesindede, danner nye netværk og udveksler erfaringer med hinanden.

De samarbejder med unge-foreninger, organisationer og en lang række kulturinstitutioner, i Nordjylland, for at bringe unge kunst- og kulturaktører tættere sammen på tværs af regionen, og har på de sidste tre år samlet tusindvis af unge kunst- og kulturskabere, og de har støttet en bred vifte af projekter.

De understøtter unge initierede kunst- og kulturprojekter gennem aktiviteter, faglig sparring, netværksmøder og kunstnerisk og organisatorisk opkvalificering. De holder blandt andet årlige netværksmøder og workshops. Sekretariatet tilbyder også økonomisk støtte på en måde, der gør det nemmere for foreningerne at få midler til deres projekter uden bureaukratiske byrder. Dette omfatter fleksible tilskud, der gør det muligt for foreningerne at fokusere på deres kreative og organisatoriske arbejde uden at skulle bekymre sig om komplekse regnskaber.

Sekretariatet har en god tilstedeværelse på forskellige sociale medier, hvor et stor antal af foreningerne og deres medlemmer følger og interagerer med dem.

Min kontaktperson fra sekretariatet er ansat som projektleder, og han er anonymiseret med betegnelsen [Projektleder]. En bemærkelsesværdig egenskab ved projektlederen, som jeg konsekvent observerede, var hans dybe kendskab til de enkelte medlemmer i foreningerne og deres relationer til ham. Han kendte deres navne og var fortrolig med deres tidligere og nuværende aktiviteter samt deres ønsker. Deres relation var uformel og personlig, med plads til både humor og seriøse samtaler. (Bilag 1)

National forening – En forening med virke i det lokale, regionale og nationale

Foreningen er en platform for kulturelle unge i alderen 15 - 30 år. De startede lokalt, men har udviklet sig til en nationalt orienteret forening som arbejder med både arrangementer og politiske initiativer. De tager føringen i debatten om ungdomskultur og ønsker at skabe bedre vilkår for unge kunstnere og kultur skabere landet over.

Foreningen er grundlagt af unge for få år siden, og er hovedsageligt drevet af unge, med undtagelse af enkelte bestyrelsesmedlemmer samt få ansatte. National Forening arbejder både lokalt, regionalt og nationalt. De ønsker at vise, at det lokale engagement er der hvor ungdomskulturen starter, at regionale samarbejder er vigtige for udvikling og at man gennem engagerede fællesskaber kan skabe national indflydelse.

De er blandt andet arrangører og medarrangører af flere store og små events og aktiviteter både hjemme og ude. De er støttet af forskellige fonde samt deres hjemkommune, hvor de forvalter et stort ungekulturhus, og har ansvaret for flere betydelige events i samarbejde med kommune og region.

Det er en forening an kan melde sig ind i som enkeltperson eller forening, og derigennem deltage i deres fællesaktiviteter.

Denne forening var facilitatorer og arrangør bag *Topmødet*, og medarrangører på *Dialogmødet* og *Netværksmødet*, hvilke alle bliver præsenteret separat efter præsentation af de undersøgte foreninger (Bilag 1, Bilag 2, Bilag 12, Bilag 5, Bilag 7, Feltnoter samt foreningens sociale medier)

Forening 1 – Ønsket om et alternativ og et socialt ansvar

Denne forening (F1) har som formål at skabe et mangfoldigt ungdomsmiljø i og omkring deres hjemby. Foreningen blev etableret i 2021 som en reaktion på manglen på aktiviteter og fællesskaber uden for sport og idræt. De arrangerer blandt andet koncerter, fællesspisninger og spilaftener. Nogle af deres initiativer er tilbagevendende, mens andre er enkeltstående. Fokus er på at skabe sunde fællesskaber, og de ser det som deres ansvar at tilbyde attraktive muligheder for fællesskab.

I de første år blev foreningen båret af stifteren og Forpersonen, som var kernen med hensyn til både viden, netværk og retning. Efter Forpersonen pludselige fratrædelse oplevede foreningen en svær periode, men de har siden skiftet hele bestyrelsen ud. De har indført en ny bestyrelsesstruktur med tre forpersoner i stedet for én for at sikre kontinuitet og bevare viden, hvis en af formændene fratræder. De har herudover indført en mentorordning, hvor fratrædende bestyrelsesmedlemmer, frivilligt kan indgå en aftale om, at lade sig kontakte vedrørende spørgsmål og sparring i en periode på et halvt år.

Foreningen har oplevet vækst både i aktiviteter og medlemsantal, og har vundet en pris for deres indsats (Bilag 2 samt foreningens Facebookside).

Jeg har foretaget et længere interview med flere bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med foreningens arbejdsweekend. Jeg har herforuden mødt og talt uformelt med dem ved andre arrangementer.

Forening 2 – Livemusik og store drømme

F2 er den ældste forening, jeg har besøgt, med en historie der strækker sig over 11 år. Foreningen blev oprindeligt etableret gennem et samarbejde med et af byens etablerede kommunale kulturtilbud, hvis lokaler de stadig holder til i, i dag. Deres egentlige beskrivelse retter dem imod at lave livemusik, hvilket også er hovedvægten af deres aktiviteter, men der er ved sidste generalforsamling også etableret et aktivitetsråd med egen bestyrelse under foreningen, som arbejder med en bredere vifte af aktiviteter, der i højere grad retter sig mod fællesskab og sociale tiltag.

Bestyrelsens medlemmer er blevet udskiftet flere gange siden starten, og også de sidste 4 år. Foreningen

blev mig præsenteret som værende varierende i sin formålsbeskrivelse, da skiftende forpersoner har haft forskellige visioner og mål. Foreningen har bevæget sig fra at fokusere på tværkulturelt og fagligt samarbejde til livemusik og senest til mad og fællesspisning. En af de praktiske udfordringer er, at deres fondsansøgninger er udformet for en fireårig periode, hvilket betyder, at de stadig skal leve op til den oprindelige formålsbeskrivelse. Samtidig er Forpersonen skiftet tre gange i samme periode, hvilket har resulteret i, at nye forpersoner ser de gamle fondsbeskrivelser som en hindring for deres egne ideer og motivationer. F2 udviste ønske om på sigt at kunne rykke foreningen ind i egne lokaler, og dermed kunne skabe et decideret ungdomshus, de ikke deler med andre foreninger (Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, 2024) (Bilag 9 - Telefon interview med Kulturskole repræsentant, 2024).

Jeg deltog ved deres generalforsamling, hvor jeg havde fået i vente, at man var usikker på, om nok ønskede at blive bestyrelsesmedlemmer. Dette viste sig ikke at være tilfældet, da der var stor villighed og engagement blandt deltagerne til at påtage sig disse roller. Jeg har forud for generalforsamlingen kørt to af de daværende bestyrelsesmedlemmer til *Topmødet*, hvor vi talte en del om deres håb og drømme. Den ene er endt med at blive forperson for foreningen, mens den anden "kun" var tiltrådt bestyrelsen grundet sygdommelding fra den afdgående Forperson.

Jeg havde under generalforsamlingen mulighed for at tale med en repræsentant fra kommunens kulturskole samt en ansat fra Kultur & Fritid, som begge af lyst havde ønsket at deltage for at udvise støtte og være til rådighed for spørgsmål.

Jeg aftalte med kulturskolerepræsentanten, at foretage et interview ved senere lejlighed. Jeg har gennem dette interview opnået yderligere forståelse for F2s historie, deres samarbejde med kommunen samt ønske om egne lokaler (Bilag 3, Bilag 4, Bilag 8, Bilag 9, Feltnoter, samt oplysninger indhentet fra foreningens kommunale beskrivelse samt foreningens Facebookside).

Forening 3 – Et fristed med plads til dét, de unge mangler

F3 beskrives som et fristed for unge som ønsker at lave det, de unge går og mangler i hverdagen og i weekenden. De har mangfoldige aktiviteter, med både musik, fællesspisninger og eksempelvis foredrag. De hører hjemme under et kulturhus, som blev startet i 2021, hvoraf de er en central og medskabende del af det samlede kulturhus' identitet og formål. Hvor kulturhuset er et kulturelt mødested for alle aldre, er ungehuset drevet af unge og for unge. De er en aktiv medspiller i netværket af ungdomsforeninger, og er ligesom National Forening interesseret i det politiske aspekt vedrørende opmærksomhed og udvikling af miljøet.

Kulturhuset huser flere foreninger, og som samlet enhed er de svære for en nytilkommen at skille ad, da

flere personer bevæger sig rundt i centrale poster blandt flere foreninger i samme hus.

Foreningens bestyrelsesmedlemmer har et medansvar for at varetage de administrative opgaver vedrørende bygningen, herunder udlejning af deres lokaler (Bilag 12, Feltnoter samt foreningen og kulturhusets hjemmeside og sociale medier)

Jeg har ikke interviewet denne forening direkte, men har haft uformelle samtaler med dem ved både *Dialogmødet*, *Topmødet* og til *Netværksmødet* (hvilket de var medarrangører på og som var huset i deres lokaler).

Dialogmødet – Om fremtidens kulturtiltag i Nordjylland og samarbejde

Dialogmødet den 6. december og foregik i National Forenings lokaler. Det havde til formål at samle unge kulturaktører, politikere, og fondsrepræsentanter for at udveksle ideer og visioner for fremtidens kulturtiltag i Nordjylland. Fokus var på hvordan kollektive indsatser kan overvinde eksisterende barrierer og skabe nye muligheder for vækst og innovation samt udvikle konkrete projektideer, der kan styrke og diversificere det kulturelle landskab i regionen. Der var alt 15 deltagende. Der blev blandt andet diskuteret følgende:

- Diskussion om de centrale udfordringer for ungdomskultur, herunder finansiering, samarbejde med kommuner, og markedsføring af kulturtilbud.
- Ideer til bedre rekruttering og fastholdelse af unge i kulturmiljøerne, samt opkvalificering af kommunikationsfærdigheder og andre kompetencer.
- Nye projektideer - Præsentation af innovative forslag til anvendelse af rest midler i 2024
- Samtaler mellem unge kulturaktører, politikere, og fondsrepræsentanter om behovet for tættere samarbejde og bedre forståelse mellem forskellige aktører.
- Afslutningsvis blev det understreget, at de erfaringer og netværk, der er opbygget gennem Sekretariatet, skal videreføres og inkorporeres i fremtidige kulturtiltag

Topmødet – Et møde for bestyrelsesmedlemmer

Topmødet er et årligt tilbagevendende møde for foreningers bestyrelsesmedlemmer landet over. Temaet var trivsel, og der blev inviteret til "Fællesskab, Faglighed og Fest".

Mødet skabte en platform for samarbejde, læring, inspiration og udvikling, der skal styrke både de individuelle foreninger og det bredere ungdomsforeningsnetværk

Mødet er arrangeret af, og blev afholdt i, National Forenings foreningslokaler og strakte sig over tre dage

fra fredag til søndag.

Det er anden gang de afholder arrangementet, som er støttet af en større dansk fond samt foreningens hjemkommune og Sekretariatet. Der var Cirka 100 deltagere (+ mig, pressen, foredragsholdere, musikere og lignende) - en stigning fra 80 deltagende sidste år.

Der var arrangeret tre gratis busrute for deltagerne med afgang fra København, Sønderjylland og Nordjylland, og der var overnatningsmuligheder for alle deltagende.

Lørdagens Aktiviteter d. 20. januar, deltog jeg fra kl. 8.30 til 16.30. Det var her størstedelen af weekendens praktiske indslag var placeret. Dagen var struktureret med morgenmad, frokost, oplæg, workshops, og tid til uformelle samtaler og socialisering (hvilket var prioriteret efter læring fra sidste år). Aftenen sluttede med aftensmad, generalforsamling for National forening, og en fest med koncerter.

Der havde fredag været mulighed for mad, en smule socialt samvær, og en rundvisning i lokalerne samt overnatningssteder. Søndag var der morgenmad, afrunding og hjemtur.

Generel Opsummering Arrangementet var præget af en yderst velplanlagt struktur, en inkluderende atmosfære og aktiviteter designet til at styrke samhørighed og forståelse blandt deltagerne. Deltagerne ankom med bus og viste tegn på stærkt fællesskab skabt på busturen, mødt med en åben og positiv stemning, understøttet af sange, lege, og oplæg, der fremmede samarbejde og fællesskabsfølelse.

Hovedoplægget omhandlede hvordan fællesskab kan være med til at skabe trivsel, og blev afholdt af en erhvervspsykolog. Hun leverede et nøgleoplæg om vigtigheden af fællesskaber fra et psykologisk perspektiv. Hun understregede betydningen af autonomi, tilhørsforhold og kompetencer som grundsten for trivsel indenfor fællesskaber.

Workshops og Øvelser Gennem oplæg, workshops og interaktive øvelser blev deltagerne udfordret til at reflektere over fællesskabets natur og hvordan man aktivt kan bidrage til et inkluderende og støttende miljø. Temaer som trivsel, ledelse af fællesskaber, og paradokser indenfor fællesskabsdannelse blev adresseret. Sangen "Godmorgen lille land" blev brugt som morgensang, hvilket symboliserede arrangementets hensigt om at skabe forbindelser og samarbejde.

Sociale Aktiviteter Lege og øvelser blev strategisk brugt til at nedbryde barrierer mellem deltagerne, hvilket skabte en atmosfære af leg og læring. Deltagerne udtrykte, at de følte sig tilpas og ønskede at udforske og kunne udtrykke sig selv uden frygt for fordomme.

Afsluttende Bemærkninger Arrangementet belyste en kollektiv længsel efter mere fysiske fællesskaber i en stadig mere digitaliseret verden og adresserede følelsen af ensomhed som et centralt problem, der kan afhjælpes gennem strukturerede fællesskaber. Det blev tydeliggjort, at sådanne fællesskaber ikke kun er en modgift mod livets nedture, men også en kilde til psykologisk velvære, længere liv og mindre stress (Bilag 7).

Det Tværfaglige Netværksmødet

Dette møde var arrangeret i samarbejde mellem Sekretariatet, National Forening, F3 og én anden forening, som arbejder for vidensdeling og at sammenbringe kunstnere på tværs af Skandinavien.

Mødet handlede om, hvordan unge kan sætte dagsordenen for fremtidens kulturverden, og at give dem værktøjer, viden og netværk til arbejdet som ung kulturskaber eller kunstner. Foredragsholderne var unge. Programmet var fra kl. 11.00 – 21.30, og som ved de andre møder, var der arrangeret transport dertil, samt frokost og aftensmad.

Workshops:

Fondsansøgning: Deltagerne øvede sig i at lave pitches, som blev modtaget med alvor og koncentration. Øvelsen styrkede deres evner til at fremlægge projekter og skabe sammenhæng mellem idéer og fremtidige ansøgninger.

Motivation og Skabermiljø: Diskussionerne handlede om, hvad der motiverer unge til at engagere sig i kulturelle projekter. Der blev lagt vægt på skabertrang, alternative aktiviteter til sport, og behovet for fællesskaber. Det blev tydeligt, at unge søger steder at udfolde sig og blive inspireret af andre.

Netværk og Samarbejde: Filmen "Os der lever" og musikkens rolle heri blev brugt som eksempler på tværkunstnerisk samarbejde. Diskussionerne handlede om, hvordan vækstlaget kan komme i kontakt med det etablerede kulturliv. Deltagerne blev inspireret til at tænke på, hvad de kunne bidrage med til det større fællesskab og opbygge relationer på tværs af kunstarter.

Pausesnak: I pauserne delte deltagerne deres personlige baggrunde og motivationer for at deltage i mødet. Mange havde ikke tidligere været i kontakt med iværksætter- eller kulturmiljøer og blev henvist af bekendte. Der var enighed om, at mødet var lærerigt og motiverende.

Diskussion om Nordjylland og Kreativitet: En betydelig del af samtalerne drejede sig om at være kreativ i Nordjylland, og hvordan man kan ændre den gængse opfattelse af regionen. Der blev talt om vigtigheden af humor, lokal kultur og at finde en balance mellem store verdensinteresser og lokale forhold. Deltagerne reflekterede over, hvordan arrangementer som dette kan ændre historien og øge fællesskabet.

Gode Råd og Q&A:

På netværksmødet blev det understreget, at et stærkt samarbejde med kommunen er afgørende for at fremme kunst og kultur. Foreninger bør forstå politiske dagsordner ved at læse referater fra byrådsmøder og være i stand til at argumentere for deres værdi med konkrete beviser. Kommunikation skal være klar og forståelig, og timing er vigtig for at matche kommunens beslutningsprocesser. Fælles mål og forventninger mellem foreninger og kommunen er essentielle, ligesom det er vigtigt at vide, hvad der kan leveres. Eksempler på strategisk brug af udviklingspuljer og møgsager blev nævnt som måder at få støtte på. Foreningerne skal fokusere på at skabe en positiv indvirkning og samarbejde på tværs af kunstarter og med det etablerede kulturliv.

- Det er vigtigt at forstå og kommunikere i politiske dagsordner.
- At skabe en fælles forståelse af foreningens rolle og ansvar.
- Kunst og kultur kan løfte lokalsamfund, men kræver klar argumentation og beviser for deres værd.
- At kunne tale politiker-sprog og bygge relationer med kommunen er afgørende.

(Mømlund, Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, 2024)

Metode

Den videnskabsteoretiske forståelse

Hans-Georg Gadamer, forfatteren bag den filosofiske hermeneutik, ønsker at vise, at forståelse ikke kan opnås gennem metodiske teknikker alene. I stedet betragter han fortolkning og forståelse som et grundlæggende menneskeligt eksistensvilkår (Højbjerg, 2021, s. 299). Han hævder, at vores forståelse altid er præget af vores egne erfaringer samt vores historiske og kulturelle baggrund (Højbjerg, 2021, s. 299+301).

Den cirkulære ontologi og måden at være til på

Gadamer beskriver den hermeneutiske cirkel den proces, hvorved forståelse opstår. Cirklen illustrerer, hvordan vores forforståelser påvirker vores fortolkning af nye informationer, og hvordan denne fortolkning igen former vores forforståelser. Hermeneutikken ser fortolkeren (subjektet) og det, der skal fortolkes (objektet), som tæt forbundne i en cirkulær bevægelse (Højbjerg, 2021, s. 300).

For mig som undersøger, betyder det, at jeg bevæger mig kontinuerligt mellem mig selv og mit undersøgelsesfelt, hvilket gør forståelsesprocessen konstant udviklende og aldrig afsluttet. Min undersøgelse er derfor blot en tidsbegrænset del af denne uendelige rejse.

Forståelse er ikke bare en aktivitet, men en betingelse for menneskelig eksistens, erfaring og erkendelsesproces (Højbjerg, 2021, s. 299). Det er en aktiv proces, hvor vi engagerer os med andre, deltager i dialoger og reflekterer over vores perspektiver og forudfattede meninger. Jeg bidrager med mine egne erfaringer og synspunkter aktivt til at skabe forståelsen af mit undersøgelsesfelt (Højbjerg, 2021, s. 300+320).

Forståelsens horisont og mening

Min forståelseshorisont er skabt af den historiske og kulturelle kontekst jeg er indlejret i; Den skabes af sprog, personlige erfaringer og af tidslighed "i form af fortid, fremtid og nutid" (Højbjerg, 2021, s. 302). For mit speciale bliver denne erkendelse især vigtig, da jeg undersøger et område, hvor jeg tidligere har været en aktiv deltager, både personligt og geografisk.

Formålet med den filosofiske hermeneutiske tilgang er at lade min forståelseshorisont sammensmelte med de horisonter, jeg møder i mit undersøgelsesfelt, og derved udvikler hinandens forståelsesrammer.

En dialogisk tilgang, er dermed også at foretrække, da mening opstår i samtalens form og struktur (Højbjerg, 2021, s. 303-304+ 312).

Den praktiske applikation af viden

For Gadamer er forståelse først fuldendt, når den omsættes til handling eller praksis. Applikationen af forståelse er ikke en sekundær fase, der følger efter forståelsen, men en integreret del af selve forståelsesprocessen. Dette indebærer evnen til at anvende viden i praksis og er rettet mod handling og indgriben i den virkelige verden (Højbjerg, 2021, s. 307-308).

For dette speciales vedkommende fremkommer det praktiske perspektiv gennem ønsket om at udforme et konkret handlingsforslag, baseret på empiriens fund. Dette vil blive optaget i artiklen.

Etik og overvejelser

Etik, videnskab og objektivitet

I naturvidenskab vurderes etik ud fra objektivitet baseret på bestemte regler (Brinkmann & Kvale, 2005, s. 161). Naturlige objekter opfører sig uforudsigeligt og kan modbevise teorier. Latour (2000) beskriver, hvordan mikrober og elektroner opfører sig uafhængigt af forskerens forventninger, hvilket kræver objektiv observation. Ægte objektivitet lader "tingene" tale for sig selv uden påvirkning (Latour, 2000, s. 10). Socialvidenskaberne kan lære af dette, selvom menneskers adfærd er sværere at studere upåvirket. Latour foreslår, at forskere bruger metoder, der tillader informanter at udtrykke sig frit. Objektivitet handler om at lade "tingene" kunne gøre modstand mod det man gør og siger om dem (Latour, 2000, s. 9-11). Jeg ønsker at anvende metoder, som bedst muligt tillader dette.

Etik i kvalitative undersøgelser

Brinkmann & Kvale (2006) mener, at objektivitet i et etisk perspektiv handler om forskerens rolle i samfundet og kulturel kontekst, ikke kun faktuel viden. En etisk forsvarlig videnskab skal repræsentere samfundet og bidrage til bedre selvforståelse (Dewey, 1954; Latour, 2000, s. 14).

Dét, at handle etisk, vil sige at være *"open to other people, acting for the sake of their good, trying to see others as they are, rather than imposing one's own ideas and biases on them"* (Brinkmann & Kvale, 2005, s. 161). Det er derfor vigtigt, at jeg kontinuerligt reflektere og evaluere mine handlinger og interaktioner i løbet af forskningsprocessen, og hvordan disse kan påvirke de personer jeg studerer, samt erkende og håndtere etiske dilemmaer hvis de opstår undervejs (Burgess, 1984, s. 207).

Min forskning, baseret på menneskers liv og erfaringer, medfører etiske problemstillinger, men også potentialet for at give stemme til marginaliserede grupper (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 429; Saltofte, 2016, s. 106-10).

Jeg søger derfor at give en nøjagtig repræsentation af informanternes stemme, samtidig med jeg gør mine egne forforståelser bevidste, idét det er herigennem jeg tolker.

For bedst muligt at kunne repræsentere mine informanter gennem egne fortolkninger, har jeg valgt metoder, der ikke kun søger at afkode dem objektivt, men også fremmer en løbende dialog. Disse metoder giver informanterne mulighed for at udtrykke deres synspunkter om forskningen. Jeg har bevidst skiftet mellem aktiv deltagelse i undersøgelsesfeltet, hjemmeanalyse og refleksion, og så tilbage til feltet. Dette har givet informanterne indsigt i mine hidtidige fund og mulighed for at reagere, korrigere og kommentere på dem.

Min dataindsamling består af interviews og deltagerobservation, som kan påvirke mennesker forskelligt. Brinkmann & Kvale (2005) påpeger en asymmetrisk magtrelation mellem forsker og interviewperson, hvor forskeren kontrollerer samtalen og tolkningen. Forskere skal ud over intimitet og empati overveje magtrelationer og kulturelle betingelser (Brinkmann & Kvale, 2005, s. 166-167). En forstående, åben og tillidsfuld interaktion forbedrer kvaliteten af den viden, der produceres, ved at muliggøre en ærlig og detaljeret udveksling af information. Etisk indsamling kræver også klar kommunikation af forskningsformål og processer, samt håndtering af informanternes forventninger og bekymringer om fortrolighed og anonymisering (Burgess, 1984, s. 109).

Pålidelighed og gyldighed i kvalitativ forskning

Reliabilitet

Specialets reliabilitet vurderer jeg til at være meget sparsom. Der er stor udskiftning i bestyrelsesmedlemmerne og det vil være usandsynligt at kunne interviewe samme bestyrelsesfordeling på et senere tidspunkt. Ligeledes har de arrangementer jeg har deltaget i, været enkeltstående, hvis ikke fuldstændigt, så i forhold til de deltagende, og dermed ville samme observationer ikke kunne gøres ved anden lejlighed (Reliabilitet, AU Metodeguiden).

Validitet

Inden for de kvalitative studier vurderes validiteten ud fra, om en metode undersøger det den har til hensigt, og om observationerne afspejler de fænomener, som forskeren interesserer sig for i sit studium (Kvale, 1995, s. 21-24). Ifølge Kvale (1995), ses viden i den postmoderne tid ikke længere som en spejling af en objektiv realitet, men derimod som skabt gennem samspil og dialog i fællesskaber. Viden og sandhed kan derfor ikke kun opstå ud fra observationer, men kræver samtale og interaktion. En kommunikativ validitet opnås gennem en diskursiv proces, hvor forskellige synspunkter og fortolkninger præsenteres og udfordres i fællesskab (Kvale, 1995, s. 30). Dette søger jeg at opnå ved at lade mine informanter "tale for sig selv", ved som beskrevet, løbende at præsenterer dem for min forskning og justere efter deres respons. Jeg finder ultimativt, at metoden har været hensigtsmæssig til undersøgelsens formål.

Trods jeg har søgt at arbejde produktivt med mine forforståelser, ser jeg mig ikke fri for, at de måske i sidste ende alligevel har haft indflydelse på mine endelige slutninger. Dog ikke i et sådant omfang, at informanternes egen stemme ikke står stærkest frem i analysen, eller at jeg har tolket resultaterne således de støtter mine forforståelser.

Fortrolighed og anonymitet

Jeg sikrer fuld anonymitet, så intet materiale kan spores tilbage til enkeltpersoner, foreninger eller instanser. Alle navne er erstattet med [Navn], foreninger er navngivet nummereret, og jeg har ligeledes anonymiseret bynavne, da det i flere tilfælde ellers ville være muligt at finde frem til den pågældende forening ved en simpel google søgning

Et kvalitativt metodisk design

Den kvalitative metode er kendetegnet ved undersøgerens nærhed til den empiriske kontekst samt en lav grad af strukturering og formalisering, hvilket giver fleksibilitet. Min empiriske viden stammer hovedsageligt fra feltobservationer og interviews, der fokuserer på helheder, billeder og narrativer baseret på informanternes forestillingsverden (Andreasen et al., 2017, s. 128).

Burgess argumenterer for, at brugen af flere metoder, såsom deltagerobservation, interviews og dokumentanalyse, kan belyse fænomener fra forskellige vinkler og dermed skabe dybere indsigt (Burgess, 1984, s. 143-145). Ved at undersøge forskellige situationer og foreninger kan jeg opnå en dybere forståelse af, hvordan strategier eller aktiviteter påvirker og opleves i undersøgelsesfeltet. Dette kan hjælpe med at identificere effektive praksisser og tilgange, samt åbne op for at identificere mønstre, sammenhænge og tendenser.

Integrationen af forskellige informanternes og foreningers livsverdener i en sammenhængende fortælling kan være vanskelig. Jeg kan gøre dette mere simpelt ved at fokusere på et specifikt fokusområde, eller *unit of study*, som undersøges gennem flere former for interaktioner. Dette kræver fleksibilitet og planlægning, da der skal koordineres og opnås adgang til flere informanter (Burgess, 1984, s. 156-159).

Denne undersøgelses *unit of study* er *bestyrelsesmedlemmerne på tværs af foreningerne*.

En bred case

Undersøgelsen tager form som et casestudie, idét, at jeg betragter mit *unit of study*, som værende min case. Foreningerne deler geografiske og kulturelle sammenhænge, For eksempel gælder Region Nordjyllands politiske kulturaftale for alle kommuner og dermed for foreningerne, og geografiske vilkår som demografi er sammenlignelige i foreningernes lokalkontekst. De interagerer gennem samme netværk, deler ressourcer og koordinerer aktiviteter, hvilket gør deres handlinger og indflydelser ikke kan adskilles fuldstændigt fra hinanden. Formålet er at identificere mønstre og fælles udfordringer og handlingsforslag der kan gavne på tværs.

Ønsket om forbedring af praksis

I samspil med det hermeneutiske princip om applikation, er undersøgelsen er herudover interventionsbaseret, da den retter sig "mod at udvikle praksis gennem direkte samspil med undersøgelsesfeltet" (Andreasen, et al., 2017, s. 94). Et typisk eksempel på denne type design er aktionsforskning, som ikke betegner en specifik metodologi, men snarere en tilgang, hvor en aktionsforsker og medlemmer af en social kontekst, som en organisation, samarbejder om at løse et bestemt problem eller udvikle nye løsninger baseret på en defineret problemstilling (Sparre, 2016, s. 116).

Jeg henter inspiration fra aktionsforskning uden direkte at anvende dens fulde metodologi, men benytter den i stedet løst til at understøtte min teoretiske ramme, hvor aktionsforskning fungerer som en deltagelsesbaseret tilgang til at skabe viden (Bradbury, 2015, s. 2: Frimann, Sunesen, & Jensen, 2020). Jeg ser samarbejdet opstået igennem feltets egne input til ønskværdige undersøgelsesområder, samt gennem min sparring med dem vedrørende de fund jeg har gjort løbende.

At studere folk og kultur gennem deltagelse

Etnografi, gennem deltagerobservation, giver mulighed for at forstå hverdagsliv, udsagn og handlinger i deres naturlige kontekst. Etnografi omfatter både den kvalitative metodetilgang og det endelige produkt af empiriske undersøgelser og målet er at undersøge og beskrive, hvad der foregår, og derefter udvælge og tematisere feltnoter i en analyse (Saltofte, 2016, s. 13-14).

Data i etnografien genereres ved, at forskeren skiftevis deltager aktivt med individer og miljøer og trækker sig tilbage for at analysere og reflektere over observationerne. Dette skifte er nødvendigt, da handlinger og udsagn altid er formet af den kontekst, de opstår i. Konteksten skaber grundlaget for sammenligninger og gør analysen forståelig (Saltofte, 2016, s. 54). Konteksten kan være social, kulturel og materiel og er i konstant bevægelse, hvilket gør den uforudsigelig (Saltofte, 2016, s. 14). Denne uforudsigelighed betyder, at man ikke på forhånd kan afgøre, hvilke forbindelser der er vigtige, og i hvilken sammenhæng problemstillingen bedst undersøges (Saltofte, 2016, s. 53).

Jeg har derfor valgt en fleksibel og udforskende tilgang til min forskning uden brug af forhåndsdefinerede spørgsmål, kategorier eller andre stimuli (Andreasen et al., 2017, s. 127-128). I stedet lader jeg observationerne og interaktionerne i feltet guide mig. Det betyder også, at jeg foruden fastsættelse af den videnskabsteoretiske ramme, har valgt at indsamle empirien forud for fastsættelsen af den endelige teori. Selvom teorien kan afgrænse og skabe fokus på mit undersøgelsesfelt, ville det samtidig kunne "farve det, man ser, og dermed kommer den anvendte teori til at bestemme såvel fokus som konklusionerne" (Andreasen, et al., 2017, s. 107). Jeg kan på denne måde være åben overfor de mønstre empirien afslører,

uden at se dem gennem den teoretiske rammes perspektiv. Med valg af en teoretisk ramme, kunne jeg desuden komme til at påvirke informanterne, ved at være fokuseret på bestemte perspektiver i interviews eller ved observationer, mere end mine forforståelser uundgåeligt allerede vil gøre det. Ved at gå til det analytiske felt uden denne ramme, er min hensigt bedre at kunne "lade tingene tale for sig selv", som Latour beskrev det.

Mens etnografi kan ses som en tilgang, eller strategi for research, kan deltagerobservation beskrives som en specifik teknik der kan bruges til dataindsamling (Sandiford, 2015, s. 414).

Deltagelse og observation

Feltarbejde og observation handler om, at man ud fra deltagernes synspunkt undersøger "hvorfor aktiviteterne foregår som de gør, og hvordan deltagerne opfatter dem" (Andreasen, et al., 2017, s. 131). Deltagerobservation kan forstås som "participating in activities, asking questions, eating strange foods, learning a new language, observing play, interviewing informants and hundreds of other things (Spraadley, 1980, s. 3: Sandiford, 2015, s. 414).

Interview og snakken går

Uformelle og ustrukturerede interviews, der finder sted under observationer, kan betragtes som en vigtig metode til at få indsigt i observationerne. Dette er særligt relevant i deltagerobservationer og feltstudier, hvor formålet er at afdække implicitte meninger, forforståelser og tavs viden (Kvale, 2007, s. 111; Andreasen et al., 2017, s. 132). Sådanne interviews supplerer deltagerobservation ved at indhente viden om aspekter og perspektiver, der ikke er tilgængelige gennem observationer alene og min forudgående indsigt i feltet styrker disse interviews (Burgess, 1984, s. 106).

Ferdinand Zweig (1948) argumenterer for, at samtalebaserede interviews, som er uformelle og en "exchange of views of life," skaber en mere ligeværdig og venlig atmosfære, hvilket kan føre til dybere indsigt og mere detaljeret data. Mine personlige erfaringer, motivation, alder og sociale status påvirker min deltagelse og engagement i samtalerne (Burgess, 1984, s. 105). Zweig beskriver i sit studie "Labour, Life and Poverty":

"They regarded my interest in their way of life as a sign of sympathy and understanding shown to them even in the inner circle of their family. I never posed as somebody superior to them, or a judge of their actions, but as one of them, although a foreigner" (Zweig, 1948, s. 1-2; Burgess, 1984, s. 103).

Zweig påpeger, at metoden kræver et detaljeret kendskab til informanterne, hvilket jeg mener at have efter at have fulgt dem ved flere lejligheder fra starten af december, til mit sidste fysiske møde med dem i april.

Gennem mit oprigtige engagement og interesse i, og forståelse for deres situationer, oplevede jeg at de så mig som sympatisk og forstående fremfor kritisk og dømmende.

Udfordringerne ved at studere egen kultur

Ved tidligere at have del af de nordjyske foreningsliv laver jeg derfor "feltarbejde hjemme".

Den primære udfordring ved at studere et velkendt miljø er, at jeg kan have svært ved at genkende kulturelle mønstre og fortolke betydninger i aktiviteter, fordi jeg kan f.eks. tage dem for givet, eller ikke betragte dem for problematiske. Jeg ville kunne have en tendens til at vælge/kun se data, som bekræfter mine forforståelser og fordomme, eller vælge informanter, som minder om mig selv.

For slet ikke at tale om, at jeg kan have personlige, politiske eller værdimæssige overbevisninger knyttet til feltet (Burgess, 1984, s. 23-25).

Yderligere er mit møde med feltet også over en længere periode, hvilket typisk vil "medføre en højere grad af deltagelse, og dermed en stærkere deltagerrolle" (Andreasen, et al., 2017, s. 131). Som tidligere insider risikerer jeg at lade mig opsluge fuldstændigt og "go native", og dermed sympatiserer for meget med dem, hvilket ville gå ud over min evne til at bevare et kritik analytisk blik. Som Hammersley og Atkinson pointerer: "*[...] More subtle, perhaps, is the danger of personally identifying with such members' perspectives, and hence failing to treat these as problematic*" (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 87-88). Så hvordan søger jeg at undgå disse faldgruber?

Håndteringen af udfordringerne

For at minimere de risici, der er forbundet med at studere et velkendt miljø, kan jeg benytte en række tiltag og metoder. En central del af dette er anvendelsen af den filosofiske hermeneutiske tilgang. Dette indebærer refleksion over og bevidsthed om min egen forståelseshorisont samt adressering af mine fordomme og forforståelser. Ved at være opmærksom på disse kan jeg aktivt bruge min forforståelse som en ressource i min forskning (Højbjerg, 2021, s. 302+320).

Hernæst bør jeg bevæge mig kontinuerligt mellem det analytiske og empiriske felt. Det empiriske felt er det faktisk levede hverdagsliv, som jeg observerer og indsamler information om gennem interviews. Her forsøger jeg at forstå livet og menneskene i feltet. Det analytiske felt omfatter det teoretiske arbejde, hvor jeg reflekterer, bearbejder og anvender teorier til at forstå og fortolke det indsamlede data (Hasse, 2012, s. 22-26). Ved at veksle mellem observation og deltagelse i det empiriske felt og refleksion og analyse i det analytiske felt, kan jeg bedre gennemgå og udfordre mine egne antagelser gennem løbende selvrefleksion

Jeg kan desuden skabe en vis distance gennem måden hvorpå jeg positionerer mig. Ifølge Spradley (1980) kan deltagerniveauer variere fra nonparticipation, hvor forskeren er meget adskilt fra de observerede

(eksempelvis ved at observere gennem videooptagelser), til complete participation, hvor forskerens undersøger et område de allerede er aktivt deltagende inden for.

Mellem disse ekstreme niveauer findes *moderate participation*, hvorunder der beskrives at man kan positionere sig som henholdsvis *participant-as-observer* eller *observer-as-participant* (Burgess, 1984, s. 80; Spradley, 1980, s. 58-62; Sandiford, 2015, s. 416).

Som participant-as-observer etablerer man relationer med informanterne, for at opnå indsigt i, og forståelse for deres livsverden. Rollen har den fordel, at man har frihed til at bevæge sig rundt, til hvor end "the action is that is relevant to the investigation", men samtidig den ulempe, at man kan blive for partisk gennem sine relationer (Roy, 1970, s. 217; Burgess, 1984 (1993), s. 82).

Positionen som observer-as-participant, er kendetegnet ved at være korte interaktioner, mere formel og hvor man gør det tydeligt, at man er til stede som observatør. Fordelene ved denne rolle er, at jeg som forsker har mindre chance for fuldt at "go native" (Burgess, 1984, s. 81).

Det handler om at finde en balance mellem at være en del af samfundet for bedre at forstå det og at bevare en vis distance for at kunne analysere det objektivt, hvilket jeg argumenterer at have fundet ved skiftevis at deltage fuldt ud i én social aktivitet og derefter trukket mig tilbage og observeret den næste (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 87).

Adgang til feltet og "the Sweet spot"

Cathrine Hasse (2012) beskriver, at vi kan lære meget om en organisationskultur gennem den positionering vi får lov til, eller forhindres i at indtage, og den rolle vi bliver sat i forbindelse med, fordi dette har betydning for hvad "vi får adgang til at lære i kulturelle forbindelser" (Hasse, 2012, s. 128). Hun beskriver følgende eksempel "*Følger forskeren politibetjenten i mødet med vagabonden eller vagabonden i mødet med betjenten?*", idet denne distinktion kan udelukke viden overfor henholdsvis den ene eller anden position (Hasse, 2012, s. 126).

Hasse (2012) beskriver, hvordan strukturelle identiteter skaber den indledende position, der "sætter de fremtidige betingelser for deltagelse og dermed læring i det empiriske felt" (Hasse, 2012, s. 114). Min indledende kontakt med feltet er gennem aftalen med Projektlederen. Han har fungeret som min døråbner, og hjulpet mig med at etablere indledende tillid i feltet (Hasse, 2012, s. 125).

Mit første møde med feltet var ved Dialogmødet. Her blev jeg af Projektlederen præsenteret som *specialestuderende*. Jeg har ønsket at fastholde denne position, da det tillader at jeg bevæger mig mellem deltagelse og observationer og mellem det analytiske og empiriske felt, hvilket skaber en god balance hvor jeg bedre sikre at min undersøgelse ikke kun drives af personlig involvering, men også understøttes af kritisk analyse og refleksion i det empiriske felt (Hasse, 2012, s. 141).

Mine tidligere erfaringer fra felten har givet mig et værdifuld insider-perspektiv, og åbnet op for indsigtssige samtaler med feltets aktører. Jeg er bekendt med deres arbejdspraksisser, jargon, motivation og drømme, hvilket gør det nemt at deltage aktivt blandt de unge i foreningslivet. Min usunde vane som e-cigarettdamper har også givet adgang til uformelle samtaler under rygepauser, hvilket har beriget min indsigt og fremmet dybere relationer med aktørerne. Over tid er jeg blevet en mere familiær figur, og flere husker nu mit navn, spørger ind til mit speciale og inddrager mig i samtaler (Spradley, 1980, s. 58-62; Sandiford, 2015, s. 416).

Ifølge Hasse (2012), er jeg altid adskilt fra de øvrige deltagere som "den radikale anden" da jeg har det empiriske felt som interesseobjekt. Jeg har ingen intentioner om at forhandle mig frem til andre positioner, som kunne ses som mere interne, da jeg finder min position som specialestuderende fyldestgørende, og ikke som en forhindring i at opnå indsigt gennem mere personlige og deltagerorienterede aktiviteter (Hasse, 2012, s. 140-141).

Dette på trods af, at Hammersley og Atkinson (2007), beskriver hvordan en sådan position kunne komme med forventninger til hvad jeg skal eller bør gøre og udrette, eller, måske værre, at jeg ses som en kritiker der skal evaluere feltet, hvilken kunne skabe en uvillighed til at åbne op over for mig (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 60-61). Dette mener jeg heldigvis at have undvejet, da jeg til Dialogmødet valgte at dele min motivation og personlige erfaringer åbent, i tråd med mine etiske overvejelser om ærlighed og transparens (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 72). Denne ærlighed har styrket og min position som en ligesindet og troværdig deltager blandt de unge i foreningslivet, og jeg blev hurtigt en velkommen observatør og deltager i fællesskabet.

Jeg bør som undersøger være; "intellectually poised between familiarity and strangeness; and, in overt participant observation, socially he or she will usually be poised between stranger and friend" (Powdermaker 1966; Everhart 1977; Hammersley & Atkinson, 2007, s. 89).

Denne position mener jeg at have opnået, og jeg ser min position et "sweetspot", hvor jeg i modsætning til Hasses eksempel, kan følge både politimanden og vagabonden: Jeg kan interagere naturligt og blive accepteret af deltagerne, hvilket giver dybdegående og alsidige perspektiver, samtidig med at jeg bevarer en kritisk distance i min position som specialestuderende.

Min analytiske fremgangsmåde

Jeg har anvendt et digitalt værktøj til at transskribere mine interviews for at lette arbejdet med den omfattende empiriindsamling. Da værktøjet havde svært ved at forstå nordjyske dialekter, måtte jeg rette transskriptionerne grundigt, hvilket førte til en detaljeret gennemgang af alle interviews. Dette gav mig

mulighed for at høre interviewene igen, opfange tidligere oversete detaljer og sammenholde dem med mine feltnoter. Denne proces gav et godt indledende overblik over materialet.

Derefter genlæste jeg materialet, søgte efter mønstre, sammenhænge og tendenser og farvekodede interviewene individuelt, før jeg sammenholdt tematikker på tværs af empirien. Jeg søgte også sparring hos familie og venner med forskellige baggrunde for at få eksterne perspektiver. Min mand, en elektronikingeniør med erfaring i kulturelle foreninger, min ven, en præst med erfaring i arbejde med unge og kulturprojekter, og min veninde, uddannet inden for organisationskultur og ledelse, bidrog alle med værdifulde indsigter.

Endelig anvendte jeg mine farvekoder til at eftersøge relevant teori, der kan repræsentere empiriens mønstre og foreslå løsninger i praksis. Teorien, fundet og udviklet gennem undersøgelsesprocessen, blev en "dialogpartner" i min analyse og fortolkning af materialet, (Andreasen et al., 2017, s. 105-108).

Teori – Fællesskab og vidensdeling

Jeg bruger den teoretiske ramme som bidrager til at "udvælge, filtrere eller rense empiri, hvilket kan bekræfte, afvise, svække, forandre eller supplere antagelserne og hypoteserne indgraveret i den teoretiske ramme, men samtidig afgør den teoretiske ramme, hvilken empiri der er relevant (hvilke dokumenter, hvilke interviewpersoner, hvilke observationer" (Andreasen, et al., 2017, s. 115).

Kompetencer og praksisfællesskaber

For Etienne og Beverly Wenger-Trayner betragtes læring et socialt fænomen "der reflekterer vores egen dybe sociale natur som erkendende væsner", hvor vi lærer ved at deltage og engagere os i fællesskaber, og at dette engagement hjælper os med at finde mening i vores liv. (Wenger-Trayner, 2021, s. 226+127).

Praksisfællesskaber beskrives som en uadskillelig del af vores liv, og er noget vi alle tilhører gennem hele vores daglige liv, både på arbejde, hjemme, i skolen og i vores hobbyer (Wenger-Trayner, 2021, s. 228-229).

Når læringen sammenkobles med social deltagelse i praksisfællesskaber, forstår jeg deres argument således, at læring foregår hele tiden og ses som en integreret del af vores sociale deltagelse. På denne baggrund anser jeg ungdomsforeningerne som værende i en læringsproces – om det er tiltænkt eller ej (Wenger-Trayner, 2021, s. 230-31 + Keller, 2020, s. 99-100).

De opstiller fire antagelser som grund for deres sociale læringsteori, hvilke jeg tolker og forstår således:

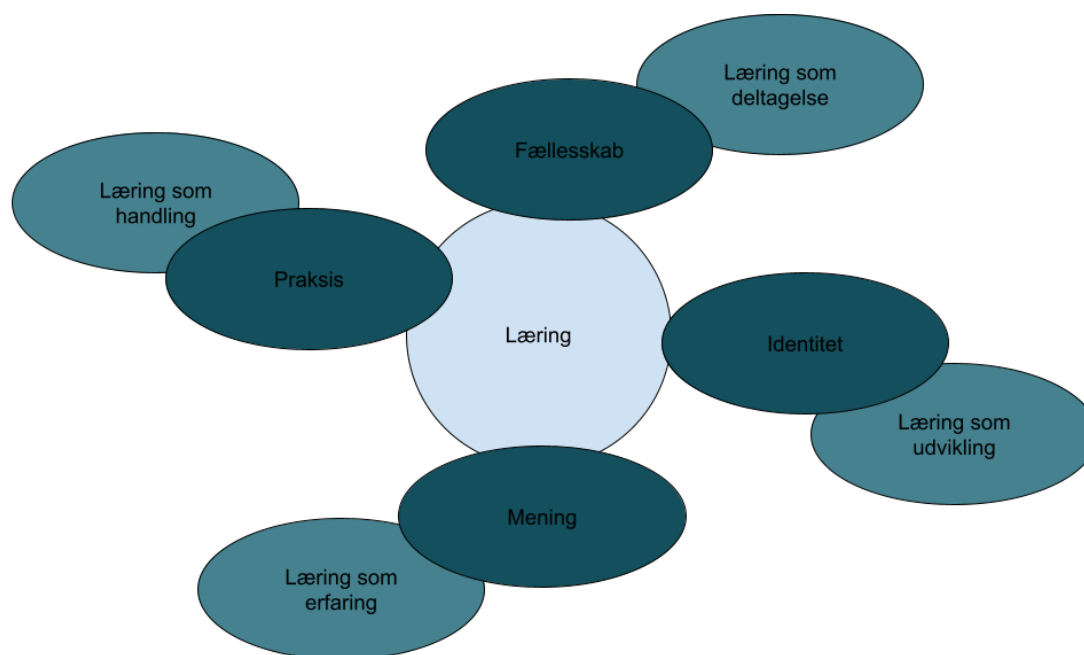
- **Vi er sociale væsner**, og vi lærer bedst gennem interaktion med andre mennesker.

- **Kundskab drejer sig om kompetencer i forhold der tillægges værdi.** Jeg forstår kompetencer som evnen til at *anvende noget*, som eksempelvis et stykke værktøj, og kundskab som en mere teoretisk og dybere viden *om noget*. Værdien tilføjes når kompetencer og kundskab kan bruges i praksis, at skabe og forbedre noget eller løse udfordringer.
- **Erkendelse** ”er et spørgsmål om deltagelse i bestræbelser på at opnå sådanne forhold”¹, hvilket jeg forstår som, at man først lære noget når man selv gør det (Bruger værktøjet selv). hvilket kræver aktivt engagement (/motivation)
- **Målet med læring er at skabe mening.** Det jeg forstår ved at opleve verden og engagere os i den som noget meningsfuldt, er at det handler om at kunne se og forstå sammenhængen i vores liv, finde værdi i vores daglige handlinger og være aktivt engageret i vores omgivelser. Det indebærer at finde glæde, tilfredsstillelse og formål i det, vi gør, og at føle, at vores bidrag og oplevelser har betydning både for os selv og for andre.

Disse antagelser udgør, at de yderligere anser læring som social deltagelse, hvilket indbefatter en ”mere omfattende proces, hvor vi er en aktiv del af sociale *praksisfællesskaber*, som vi skaber *identitet* i forhold til [...] En sådan deltagelse former ikke kun, hvad vi gør, men også hvem vi er, og hvordan vi fortolker det vi gør” (Wenger-Trayner, 2021, s. 227). På baggrund af dette karakteriserer de social deltagelse som en lærings- og erkendelsesproces, fordi vi igennem deltagelse i praksisfællesskaber udvikler færdigheder, viden, identitet og mening, der både gør os i stand til at bidrage til fællesskabet, samtidig med fællesskabet former vores forståelse af os selv og verden.

Ungdomsforeningerne tilbyder en platform, hvor de kan engagere sig i forskellige aktiviteter og fællesskaber, der på baggrund af ovenstående kan bidrage til at lære unge at navigere i sociale relationer, udvikle kompetencer og opnå en dybere forståelse af sig selv og deres rolle i samfundet, som illustreret gennem denne model:

1



Figur 1 Komponenter i en social teori om læring²

Modellen optager sammenhængen mellem mening, praksis, fællesskab og identitet. Som jeg forstår det, opstår mening både individuelt og kollektivt når vi kan finde sammenhæng og betydning i vores erfaringer og handlinger, og når vi ser hvordan vores viden og færdigheder passer ind i den større sammenhæng i vores liv og samfund. Praksis er vores fælles "historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver" som skaber en kontekst, hvor vores handlinger giver mening og bliver en del af en fælles aktivitet. Det indebærer de rutiner og traditioner vi har, og de værktøjer og teknikker vi bruger. Fællesskabet giver os mulighed for at blive set og værdsat for vores bidrag og for at lære og vokse sammen med andre. Endeligt skabes og formes vores identitet af vores engagement i praksis og i deltagelse i fællesskabet med andre (Wenger-Trayner, 2021, s. 227-228). Jeg opfatter derfor foreningerne som fællesskaber og platforme, hvor de unge lærer ikke kun 'om' livet, men 'gennem' livet ved at deltage aktivt og engagere sig i foreningernes aktiviteter. Bestyrelsesmedlemmerne får i særdeleshed en unik mulighed for at tilegne sig specifikke kompetencer gennem deres ledende roller da de er med til at forme og skabe mening inden for dette fællesskab ved at tage aktiv del i at udvikle og guide foreningens retning og praksis.

Det er i disse praksisfællesskaber at bestyrelsesmedlemmernes individuelle kompetencer udvikles gennem legitim perifer deltagelse, hvilket er kendetegnet ved en position hvor nye medlemmer (novicer) får mulighed for at iagttage andre medlemmer og tage ved lære af disse. På denne baggrund bliver viden i social læringsteori anset for "distribueret blandt medlemmerne af fællesskabet, hvorved det er afgørende

² (Wenger-Trayner, 2021, s. 229)

for den enkeltes kompetenceudvikling, at han kan få adgang til de øvrige medlemmers viden” (Keller, 2020, s. 92+99). Hovedfokus ligger på, hvordan nyankomne får *adgang* til og kan tilegne sig den etablerede viden i praksisfællesskabet, de nytilkomne lærer således af de eksisterende medlemmer, ikke omvendt. Dette betyder ikke, at nyankomne ikke kan bidrage med nye perspektiver, eller at de blot kopierer fællesskabets viden uden refleksion, idét deltagelse altid en proces med forhandling og genforhandling af mening (Keller, 2020, s. 93).

Den gensidige påvirkning mellem individuelle erfaringer og fællesskabets kompetencesystem viser, hvordan læring og kompetenceudvikling er en tovejsproces, hvor både fællesskabet og det enkelte medlem kan bidrage til udviklingen af nye praksisformer og kompetencer - Nye medlemmer bringer friske perspektiver og nye ideer, som kan udfordre og forbedre de eksisterende praksisser. Samtidig får de erfarne medlemmer mulighed for at reflektere over og justere deres egen viden og praksis og dermed udvikles både individuelle og kollektive kompetencer kontinuerligt (Wenger-Trayner, 2021, s. 233).

Jeg finder dette relevant for at se på, hvordan bestyrelserne håndterer nye medlemmer, som kan være med til at sikre kontinuiteten.

Viden og praksislandskaber

Et praksislandskab er et komplekst netværk af forskellige fællesskaber, som arbejder inden for et vidensområde. Disse fællesskaber omfatter ikke kun dem, der praktiserer et bestemt fag, men også dem, der forsker, underviser, regulerer og organiserer. Hvert fællesskab har sin egen historie, domæne og kompetencesystemer, og de udvikler sig over tid, fusionerer, splitter op, konkurrerer eller samarbejder.

Gennem globalisering og teknologier (som eksempelvis de sociale medier), åbner op for ”potentielle forbindelser til andre steder i landskabet” (Wenger-Trayner, 2021, s. 234).

Grænserne mellem forskellige praksisområder giver altid mulighed for uventet læring. Grænser beskrives som en skillelinje eller overgang mellem forskellige praksisområder eller vidensfelter inden for et praksislandskab. Det er de steder, hvor forskellige måder at tænke, arbejde og forstå ting på mødes. Grænser repræsenterer både adskillelse og mulighed for forbindelse mellem disse forskellige praksisformer. Når man arbejder på tværs af disse grænser, kan det føre til nye indsigter, læring og innovation ved at kombinere og udforske forskellige perspektiver og kompetencer (Wenger-Trayner, 2021, s. 236).

De opstiller selv fire spørgsmål, som jeg ønsker at undersøge relation til foreningernes fællesskaber på tværs (Wenger-Trayner, 2021, s. 236):

- Hvilken slags grænseaktiviteter, fællesprojekter, besøg, gensidig historiefortælling eller læringspartnerskaber kan bruges som produktive sammenstød til at forhandle og undersøge en grænse?
- Hvordan kan grænser bruges systematisk til at sætte gang i en refleksionsproces om praksisformerne på hver sin side?

- Hvilken slags grænseformer og aktiviteter kan understøtte en sådan grænseorienteret pædagogik og udvikle fokuspunkter, der kan inddrage forskellige perspektiver?
- Hvem kan fungere som mæglere, der kan tydeliggøre kompetencesystemer på tværs af grænserne?

Yderligere benytter Wenger-Trayner sig af følgende begreber (Wenger-Trayner, 2021, s. 238-240):

Engagement, refererer til den aktive deltagelse i fælles aktiviteter og interaktioner inden for et praksisfællesskab. Det indebærer at være involveret i praksissens konkrete gøremål, som at arbejde, diskutere, udvikle og anvende færdigheder sammen med andre medlemmer.

Fantasi, er evnen til at forestille sig og skabe billeder af, hvordan praksisfællesskabet og ens egen rolle kan udvikle sig. Det handler om at bruge kreative forestillinger til at se nye muligheder og perspektiver, der kan forbedre praksis og fællesskabet.

Tilhørsforhold, beskriver følelsen af at være en del af og knyttet til fællesskabet. Det indebærer gensidig anerkendelse og koordinering af aktiviteter, der skaber en følelse af samhørighed og fælles mål blandt medlemmerne.

Identifikation, er processen, hvor igennem medlemmerne udvikler en følelse af, hvem de er i forhold til fællesskabet. Det involverer at integrere erfaringer, relationer og praksisformer i ens selvforståelse og identitet, som formes gennem både deltagelse og refleksion.

Wenger-Trayners perspektiv på læring gennem social deltagelse giver et teoretisk grundlag for at forstå og fremme unges udvikling inden for rammerne af ungdomsforeninger. Med denne overordnede teorigennemgang, ønsker jeg at belyse betydningen af sociale interaktioner i fællesskaber i læringsprocesser, samt at det både er individer og kollektivet som udvikler sig i samspil med hinanden.

Viden i bevægelse i og mellem organisationer

De to japanske organisationsforskere Takeuchi og Nonakas, har udviklet en teori om, hvordan organisationer skaber og udvikler viden, og deres teori om kundskabstransformationer udgør "et centralt bidrag til den traditionelle eller klassiske teori om organisatorisk viden og knowledge management" (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 72). Deres fokus befinder sig på, de vidensressourcer organisationer allerede besidder samt deres egen produktion af ny viden internt. De beskriver at "tilegnelse og skabelse af viden kan ses som en transformations- eller oversættelsesproces, der sammenknytter forskellige former for kundskaber"³. De opfatter implicit viden som noget ikke-sprogligt, men som forbundet til specifikke

³ (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 73)

”handler, krop og kontekst”. Eksplicit viden er derimod sproglig og udtrykt gennem ord eller andre former for repræsentation, og kan derfor overføres mellem forskellige personer og situationer (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 73). Teoriens hovedelement er deres SEKI-model, som beskriver fire typer af videnstransformation, hvilke jeg forstår således:

- **Socialisering** (*fra implicit til implicit viden*) - Her overføres tavs og implicit viden mellem individer gennem observation og imitation, som også beskrives inden for praksisfællesskabets teori. Man lærer ved at efterligne de andre i fællesskabet.
- **Eksternalisering** (*Fra implicit til eksplicit viden*) – Her tages en implicitte viden gøres forståelig for andre, ved at sætte ord på eller illustrere den. Viden objektiveres ved eksempelvis at lave en vejledning, eller sprogliggøre viden gennem metaforer.
- **Kombinering** (*Fra eksplicit til eksplicit viden*) – Eksisterende viden deles og spredes i og på tværs af organisationer gennem ”diskussioner, kritik, forhandling, fælles refleksion og lignende”⁴. Som jeg forstår det, er det her man kan inspireres gennem mødet med andre og deres viden.
- **Internalisering** (*EksPLICIT til implicit viden*) – Her transformeres den udtrykte viden til intuitiv viden, og man begynder at bruge den lærte viden naturligt uden at tænke over det.

Takeuchi og Nonakas teori handler mest om den viden der bevæger sig rundt internt i organisationen. Mens jeg ønsker at anvende teorien, til at undersøge hvordan foreningerne internt kan skabe et miljø hvor viden både deles og kan tilpasses deres behov, ønsker jeg også at undersøge hvordan foreningerne på tværs kan gøre dette. Til dette formål finder jeg også teorierne om transfer og oversættelse anvendelige.

Transfer forstås som ”adfærdsændringer, der gentages over *tid* samt på tværs af *rum* eller *kontekst* [...] og sætter fokus på kundskabers bevægelighed [...]” (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 66+67). Transferbegrebet handler om at overføre viden fra én kontekst til en anden, så den kan anvendes i en ny situation.

Oversættelse handler om at tage denne viden, tilpasse den og ændre den så den passer til en ny kontekst. Her kopieres viden ikke kun, men omformes aktivt af individer i organisationer, så den bliver relevant og brugbar i deres specifikke situation (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 73-74). Som dette citat også viser:

” There is no one model or framework that will work for all youth-led and intergenerational models; each is intimately connected to the culture in which they are centred and the specific issues on which they focus” (Zimmerman, 2007, s. 313).

Czarniawska, Sevóns og Joerges (1996) mener, at organisatorisk forandring sker gennem oversættelse af viden, ikke blot planlagt intervention. Inspireret af Bruno Latour mener de, at verden skal tolkes og

⁴ (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 72)

bearbejdes for at blive meningsfuld. Latour beskriver oversættelse som en proces, der skaber nye sammenhænge og ændrer både objektet og oversætteren og forandringer sker ofte, fordi ideer materialiserer sig tilfældigt gennem sociale processer og interaktioner mellem mennesker. Viden eksisterer konstant som ikke-materialiserede ideer i et "kundskabsbassin", der udgøres af menneskelige relationer. Når forandringer sker samtidig på tværs af forskellige kontekster, skyldes det, at viden spredes fra dette fælles kundskabsbassin gennem oversættelsesprocesser, hvilket understreger, at forandringer i organisationer ofte er komplekse og drevet af subtile, sociale interaktioner snarere end planlagt handling (Stegeager & Lauersen, 2020, s. 75).

Det jeg ønsker at bruge teorien til, er at forstå, hvorvidt den viden de enkelte foreninger besidder, kan deles i fællesskabet, hvor andre foreninger kan lade sig inspirere og tage denne nye viden hjem, tilpasse den, for så igen at dele denne viden og dermed udbygge praksislandskabets samlede viden.

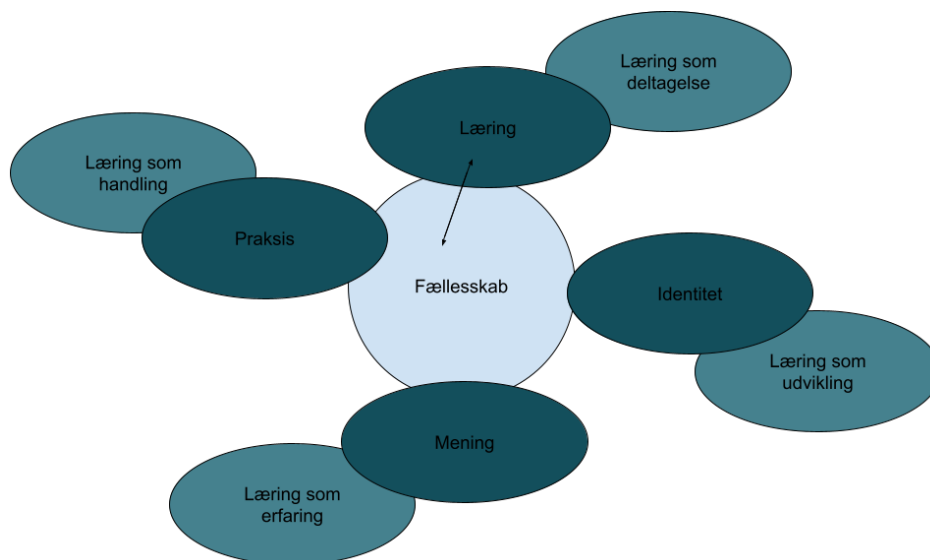
Analyse

Gennem den følgende analyse er mine noter markeret med **fed**, mens direkte citater er markeret således; **"fed"**. Noterne og Citaterne er renskrevet for fyldord, men fremstår ellers som de blev sagt/skrevet.

Fællesskab, identitet og mening

Igenom Wenger-Trayners teori, ønsker jeg at analysere hvordan foreningerne kan udvikle sig ved at engagere bestyrelsesmedlemmerne gennem sociale, kulturelle og læringsorienterede aktiviteter.

Wenger-Trayner argumenterer, at man i deres model, kan tage enhver af de periferie komponenter og ombytte med læring, og dermed placere sit fokus herpå. Dette har jeg valgt at gøre med fællesskab, idét, at empirien gentagende gange finder sit omdrejningspunkt i netop fællesskabet (Wenger-Trayner, 2021, s. 228).



Som jeg vil søge at fremanalysere, står fællesskabet som det centrale element for læring og derigennem udvikling. Forinden mit første møde med feltet, ved Dialogmødet i januar, var mine forventninger dog noget anderledes. I min indledende samtale med sekretariatet fik jeg indtrykket af et udfordret ungdomsmiljø, hvor foreningerne kæmpede internt, og det ene bestyrelsesmedlem sagde direkte under køreturen til mødet, at han ikke forstod formålet med ”tværprofessionelt samarbejde og fællesspisning” og han vil bare gerne lave koncerter (Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, 2024, s. 62) ⁵.

Min egen historik og forforståelser spillede sammen med disse antagelser, og jeg forventede at møde udfordrede, isolerede foreninger, der opererede uafhængigt af andre aktører.

Det var dog hverken første eller sidste gang, at jeg fik nye forståelser herfor.

Identificering, motivation og tilhørsforhold

Da vi ankommer til Dialogmødet, er min første antagelse, at alle kender alle. Folk står i midten af lokalet, der hilses, krammes, småsnakkes. Kun enkelte har taget plads i en sofa, hvor de sidder og taler. Det er først under præsentationerne, at det går op for mig at det kun er fåtallet, der kender hinanden.

Sekretariatet præsenterer dagsordenen. Den første del af mødet er kun for de unge. Her skal de dele historier, blive inspireret af hinanden, og de skal beskrive de udfordringer de møder. Det motiverer dem at tale om udfordringerne;

Lyden UUUUGGGH breder sig- Og så gik flere straks til pinden. Der bliver umiddelbart skrevet meget mere end ved den første øvelse. Eksempelvis fik ham der sidder ved siden af mig ikke skrevet noget først,

⁵ Vi var opfordret til samkørsel, da de fleste deltagende kom langvejs fra, nogle endda fra Sjælland. Jeg havde to bestyrelsesmedlemmer fra Forening 2 med både til og fra mødet. Under køreturen havde vi alsidige samtaler, om både deres forening, skoleliv og deres opfattelse af deres kommunes arbejde med unge.

men har efter få minutter flere sætninger på papiret

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, 2024, s. 63).

Foreningerne ved mødet er relativt forskellige, blandt andet en forening der ”bringer niche-kultur til byen” i form af musik, en anden laver swingdance fester, en tredje skaber kunstopplevelser ud fra en passion om lokale sagn. De er kommet fra hele Nordjylland og trods af deres forskellighed, blev der nikket genkendende til de andres beskrivelser af udfordringer. De skal lige om lidt skal de blive enige om, hvad Sekretariatets restpulje skal bruges på og hvad de skal tale med politikerne og Fonden om. Nu fremlægger og præsenterer de deres foreninger, projekter, visioner og udfordringer for dem:

De spiller bold med hinanden, forhandlede frem og tilbage og udvekslede viden og ideer. Det virker meget ligebyrdigt og respektfuldt fra alle sider. Alle virker engageret og oprigtigt interesseret i at gøre samarbejdet bedre og gøre ungdomsforeningerne stærkere

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, s. 63).

Ved aftensmaden er alle samlet:

Igen grin, hygge, personlige og professionelle samtaler i en stor blanding. Politikere, Fonden, de unge og Sekretariatet blander sig alle og snakker på kryds og tværs. Uformel stemning, motiveret stemning. Der tales om at mødet har givet motivation, en siger:

”det er fedt at vide der er så mange andre, der vil det samme og er ligesom os og med de samme udfordringer”

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, s. 64).

Wenger-Trayner fremhæver, at læring i praksisfællesskaber sker gennem deling og forhandling af mening. Ved at vide, at andre står over for de samme udfordringer, tyder på at skabe en følelse af solidaritet og fælles mål, hvilket motiverer deltagerne til at engagere sig mere dybt i fællesskabet. Engagementet fra beslutningstagerne og fonden, og koordineringen mellem dem og de unge, udgjorde også et tilhørsforhold hvor de sammen var med til at afgøre og definere hvordan det bredere system kunne fungere (Wenger-Trayner, 2021, s. 239).

Det har således fungeret som et produktivt møde, hvor man har undersøgt grænsen mellem parterne og sat gang i en refleksionsproces hos alle.

Selv medlemmet, der oprindeligt var skeptisk over tværfagligt samarbejde, fortalte på vejen hjem i bilen, at han nu følte sig mere motiveret. Han havde fået mange ideer og input til, hvordan Forening 2 kunne udvikle sig, og udtrykte sin glæde over det kommende Topmøde, som han ellers havde været i tvivl om, om han ville deltage i. Der var altså sket en ændring ved at deltage i tværfagligt samarbejde. Det skabte nye indsigter og motivation, hvilket understøtter teorien om at mødet mellem forskellige praksisområder kan føre til uventet læring. Gennem mødet udviklede han nye ideer og blev inspireret til fremtidige projekter,

hvilket viser hvordan grænseaktiviteter kan stimulere fantasi og åbne op for nye muligheder, som er afgørende for praksisfællesskabers udvikling. Derudover øgede deltagelsen i det tværfaglige samarbejde hans engagement og følelse af tilhørsforhold til sin egen forening. Dog skal det tilføjes, at selvom der var sket en positiv ændring, var den ikke fuldstændig gennemgribende. I bilen hjem udvise de begge bekymringer og usikkerhed på Forening 2's fremtid.

Men der tales meget om udfordringerne og der udvises skepsis overfor F2 som forening, og hvad det skal blive til. Internt er de ikke enige om vejen, formålet, aktiviteter

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, s. 64).

Jeg fik fornemmelsen af, at de i forhold til de andre foreninger, havde større udfordringer, og at det forekom dem uoverskueligt at "nå i mål" med både deres eksisterende udfordringer og implementering af nye ideer fra mødet. Men vi dykker lidt dybere ned i deres situation senere i analysen.

Identifikation er processen, hvorigennem medlemmerne udvikler en følelse af, hvem de er i forhold til fællesskabet. Det involverer at integrere erfaringer, relationer og praksisformer i ens selvforståelse og identitet, som formes gennem både deltagelse og refleksion. Det er dette jeg mener skete ved Dialogmødet, og ikke mindst ved Topmødet. Forening 1 fortæller om dét, de fik ud af det:

"Og det er også fedt med de store arrangementer, hvor alle kommer. Topmødet der for eksempel.

Vi får mega meget ud af at snakke med folk og høre alle andres ideer.

Der var en kunstner vi havde snakket om. Dem vidste jeg så at Forening 2 havde haft noget med.

Så spurgte jeg lige om gode tips og tricks til hvis nu.

Så var vi selvfølgelig lidt på forkant med det. Det er vildt fedt.

At de også kan skrive med hinanden. Det der fællesskab som der så bliver skabt.

"og så får man jo også lidt gejst. Så kan man give hinanden lidt opfordring til at vi skal lykkes med det"

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 37)

Disse citater viser, at ungdomsforeningerne fungerer som praksisfællesskaber, hvor de unge udvikler færdigheder, viden, identitet og mening gennem deres aktive deltagelse.

"Ungdomskultur i landsbyerne er en Soundbox bag på en scooter"

En ung fra Forening 3 afholder en workshop ved Netværksmødet. Deltagerne bliver bedt om at parre op med én de ikke kender og tale om dét der motiverer dem, om hvorfor de laver det de laver – Til slut skal præsentere deres partners udsagn. De virker motiverede for øvelsen.

Den ene nævner, at hendes partner motiveres af at skabe oplevelser for andre, hvor folk får noget med hjem. At skabe et miljø omkring ungekultur og et sted for unge med interesse i kultur er en stærk motiverende faktor. De unge længes efter alternativer til sport og ønsker at skabe sådanne alternativer, hvilket også motiverer dem (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, s. 94).

Dette er noget, som også går igen fra interviewet med Forening 1:

"Det er jo ikke kun for sjov at vi gør det. Der er jo en vision om at der skal være flere muligheder for at opleve noget. Ja. Noget kulturelt frem for at det hele er bare... Det er lidt en joke i vores forening, at vi hader sport.

Men vi føler i hvert fald at der godt kan mangle nogle alternativer [...]

Man kan gå til fodbold og håndbold. Og så er der noget gymnastik That's it"

"En havde direkte forstået at vi var en protestbevægelse mod sporten. Og så var vi sådan lidt. "Nej". Vi er bare alternativet. Og det er også det vi siger; Det er bare ikke os der inviterer til fodboldkamp og den slags.

Vi inviterer til alt andet og støtter op om det kulturelle og kreative"

"Jeg har virkelig fået en øjenåbner af at være med i F1. Jeg vidste jo slet ikke at. Altså jo bagerst i hjernen har man godt vidst, at det ikke fandtes og ikke har brug for. Men det har jo været plantet i alle; At man gik til fodbold og håndbold fordi det var det der var. Og efter topmødet, der gik det så op for mig at ungdomskulturen ude i de her små bysamfund, det er en Soundbox bag på en knallert, hvor du sidder nede foran det lokale supermarked [...] Der er jo ingen kultur"

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, 2024, s. 34)

Citatet er en del af en samtale om, at Forening 1 og de lignende foreninger, de mødte til Topmødet, ofte er de eneste i deres lokalområde. Kulturelle oplevelser og fællesskaber spiller en stor rolle i deres motivation, især i små byer, hvor kulturtilbuddene er få, og det tyder på, at dét, at kunne skabe noget kulturelt og socialt for sig selv og andre er yderst givende for dem.

Tilbage til workshoppen fortæller andre om skabertrang og behovet for indhold, der rækker ud over deres egne præstationer og uddannelsesvalg. De ønsker fællesskaber, der handler om mere end dem selv, og de føler et behov for, at der er noget for dem. De unge bliver også inspireret af andre kunstnere og mennesker og at have et frirum, hvor de kan udtrykke sig, og at opleve støtte fra andre, der tror på deres arbejde, giver dem mod til at kaste sig ud i nye projekter uden sikkerhed (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, 2024, s. 94).

Fællesskabet vokser

Forinden mit møde med feltet, var min forforståelse at unge generelt har svært ved at komme alene til nye ukendte arrangementer, og måske endda selvom man var nogle stykker. Men dette viste sig ikke at være sandt, i hvert fald for flere af dem, jeg mødte ved Netværksmødet.

Jeg ankommer lige som en pause skal til at begynde. Der er flere jeg har set før, men også en del nye ansigter. Jeg hilser pænt på dem jeg kender, og følger med rygerne ud. Her er flere jeg ikke har set før. Jeg præsenterer mig og formålet med mit speciale. Jeg spørger dem hvor de kommer fra, og hvorfor de har valgt at deltage i arrangementet. Flere fortæller at det er første arrangement med Sekretariatet og National forening, de deltager i. De har hørt om dem fra andre og fået at vide det var værd at tage til, "så det gjorde jeg" (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, 2024)

Nogle er kommet som eneaktører, andre som del af bestyrelser og foreninger. De fortæller, at de;

Dukkede op for at se hvad det var, for at møde andre, for fællesskab.

Synes det er vild relevante workshops. Lærerigt.

En musiker, synes det at møde nogen andre der f.eks. laver kunst eller teater er vildt spændende, Lærerigt og inspirerende. De snakker sammen som de har kendt hinanden meget længe men flere har mødt hinanden for første gang i dag. De joker selv med at de virker som nogen der lige har været på ferie sammen" (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, 2024)

Observationen viser, at deltagerne engagerer sig i et praksisfællesskab med det formål at opdage nye muligheder og skabe sociale forbindelser. At de ønsker at møde nogle fra andre discipliner udviser også at de finder værdi i at dele deres interesser, og at de gennem et tværfagligt samarbejde kan udvise deres forståelse og skabe nye muligheder for læring.

Den hurtige etablering af stærke sociale bånd blandt deltagerne tyder på, at fællesskabet hurtigt skaber en følelse af samhørighed og identitet, og fremhæver hvor hurtigt og dybt et fællesskab blev etableret.

Samlet set fortæller det, at de unges motivation drevet af en kombination af skabertrang, behovet for fællesskab og kulturelle oplevelser, muligheden for personlig og faglig udvikling, samt støtten fra og samarbejdet med andre. Ungdomsforeninger fungerer på den måde, som praksisfællesskaber, hvor de unge ikke kun lærer nye færdigheder, men også skaber og vedligeholder sociale bånd, der styrker deres engagement og følelse af tilhørsforhold. De unge motiveres af at bidrage til og lære inden for disse fællesskaber, hvor de kan udvikle deres kompetencer, skabe mening og finde støtte. Dette understøtter deres udvikling både som individer og som aktive medlemmer af deres fællesskaber.

Samarbejdet mellem kulturaktører (og mellem dem og Sekretariatet)

Det blev tydeligt ved både Dialogmødet og Topmødet, at de unge kender hinanden på tværs af foreningerne, endda over geografisk store afstande. Dette kendskab synes at skyldes især de tiltag og arrangementer som National Forening og Sekretariatet skaber. Jeg havde derfor interesse i at undersøge, hvad foreningerne mente herom. Jeg spørger Forening 1, hvad deres forhold er til National Forening, hvortil Forpersonen entusiastisk svare:

"Det kan jeg godt sige det er godt. Dem snakker vi med og deltager i de arrangementer de har"

"Men det er sådan at det nok er mest i bestyrelsen vi har kontakten til dem. Det skal vi måske blive bedre til. At det er sådan at alle kan tage med til"
[...]

"De er super skønne mennesker jo. Der bare smider hvad de har i hænderne for at hjælpe os"

"Fordi de er mere etableret. Mange af de der steder så har de jo svarene tit.

Men jeg synes vi lykkes med nogle ting.

"Og det er så fedt at høre. Hvad de andre lykkes med.

Og fedt også at tage med hjem hvis der er noget der ikke så godt er lykkes.

Så kan vi sige. Det skal vi nok også lige passe lidt på med.

"Det er jo også lidt nogle øjenåbner nogle gange. Nåh den fond, der kan man også få en masse penge. Og støtte os og så videre. "Nå den koncert har I haft". Det kunne da også være vi skulle have det navn.

Det er bare sjovt at høre hvordan andre gør.

Der er mange af de andre foreninger som er fede, som vi også kan kaste os ud "

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 36+37)

Gennem disse netværk og arrangementer identificerer medlemmerne sig ikke kun med deres egen forening, men også med et større fællesskab af lignende foreninger. Dette styrker deres identitet som del af en bredere bevægelse og giver dem inspiration til at fortsætte deres arbejde og eksperimentere med nye ideer

At lære fra andre i praksislandskabet

En anden af mine forforståelse har været, at ungdomsforeninger ofte mangler kendskab til hinanden. Denne opfattelse er særligt blevet dannet gennem min tid i Aarhus, hvor jeg flere gange observerede teaterforeninger, som ikke var klar over eksistensen af andre lignende foreninger, selv når de delte de

samme lokaler, men på forskellige tidspunkter. Gennem samtaler med flere medlemmer af disse foreninger blev det tydeligt, at mange ikke kunne se pointen i at samarbejde med andre grupper. De havde rigeligt at se til med deres egne aktiviteter. Endvidere, selv om der var et ønske om at etablere et fællesskab på tværs af foreninger, manglede der ofte både tid og ressourcer til at opsøge og vedligeholde sådanne netværk. Derfor ville man heller ikke kunne drage fordel af fællesskabets læring. Min empiri har dog vendt denne forforståelse på hovedet, i hvert fald hvad angår det felt jeg har undersøgt.

De ord, der bedst opsummerer Topmødet, er *fællesskab* og *læring*:

"Pointen er at vi skal lære, vi skal lære af dem der kommer og holder oplæg og workshops, og så skal vi lære af hinanden. Vi vil gerne skabe netværk mellem hinanden, sådan at de fejl man begår i Sorø, dem behøver man ikke begå i Hjørring"
(NationalForening, 2024)

Eksempelvis har Forening 1 adopteret to forskellige tiltag gennem inspiration og læring fra andre organisationer. For det første har de ladet sig inspirere af en anden forening, til at have flere forpersoner. De fortæller at den tidligere forperson, tog rigtig mange opgaver og har arbejdet rigtig meget:

"Der har vi også snakket meget om, han var jo supermand og kørte i et andet gear. Og det var mega fedt og han er bare pisse god til det. Og så blev vi enige om, at der skal i hvert fald mere end én til at tage det job"
"Og så startede det egentligt ud med at mig og [NAVN] som du har skrevet med, vi var sådan lidt Nå, hvad har du egentlig tænkt dig at gøre? Hvem skal til over? For det var meget pludseligt, at han skulle herfra til Aarhus"
(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 24)

Til deres generalforsamling i december, valgte de så at skabe en anden bestyrelsesstruktur. Som det ser ud nu består bestyrelsen af tre formænd og én kassér:

"Grunden til, at vi kun er fire, det er for os at gøre det der med, at når der skal skrives under på noget, så skal man ikke lige have fat i alle. Så er det ligesom bare formænd og kassereren. Og nu er vi så tre formænd også for F1's fremtids skyld. Fordi der er en 3G'er med, som i hvert fald også fortsætter godt ind i sit sabbatår. Og så er der to, der har sabbatår nu"
"Det er derfor, vi har haft problemer. Vi har lige haft stor udskiftning, fordi vi har siddet mange fra min årgang. Jeg er på mit andet sabbatår nu. Og der er mange, der jo skal videre efter det første år. Så vi har skiftet rigtig mange medlemmer og blandt andet vores formand.

Så det prøver vi ligesom at undgå, at det sker igen, at vi skifter så mange på én gang”

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 20).

For det andet har de indført en mentorordning, der skal støtte og rådgive nye bestyrelsesmedlemmer:

”Også fordi, vi har valgt til vores generalforsamling i december, at alle bestyrelsesmedlemmer, medmindre de gav udtryk for, at de ikke vil, bliver automatisk mentorer.

Det vil altså sige, at vi kan ringe til dem, når lorten brænder”

[...]

”Også det der med at vi har det her mentor-noget. Det der med, at man kan tage telefonen og lige ringe eller skrive til nogen og få et hurtigt svar. Det er totalt vigtigt når man sidder i sådan noget her”

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 24+36)

Den oprindelige inspirationskilde havde indsat to forpersoner, men F1 valgte at indsætte tre. De har på den måde tilpasset den viden de har fået, til deres egne behov. Deres implementering af flere forpersoner viser, hvordan inspirationen og læringen fra andre og intern tilpasning kan styrke foreningens kapacitet til at håndtere udskiftning og opretholde kontinuitet. Mentorordningen har vist sig afgørende for at støtte og vejlede nye bestyrelsesmedlemmer, hvilket gør det lettere for dem at integrere sig og bidrage effektivt. Hurtig adgang til råd og erfaring hjælper med at håndtere udfordringer og forebygge overvældelse. De beskriver hvordan disse initiativer har hjulpet dem til at have bedre overblik, blandt andet ved at flere, har mere information, og at der altid er nogen, at rådføre sig med (Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 25).

De fortæller også, at de har vundet en kulturstarter pris, og at dette har givet dem motivation:

”at man kan mærke man er nogle af de dygtige.

Og det er jo egentlig bare startet som et lille projekt, og så er det faktisk bare udviklet sig helt vildt”

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 33)

Forening 1's evne til at tilpasse sig og udvikle nye handlemåder som svar på deres udfordringer er et klart eksempel på, hvordan praksisfællesskaber lærer og udvikler sig og det illustrerer, hvordan fællesskabets praktikker kan ses som udtryk for dets læreprocesser, og hvordan kollektiv læring og tilpasning er centrale elementer i et velfungerende praksisfællesskab (Keller, 2020, s. 92).

Samarbejdet med beslutningstagere

Ved Dialogmødet blev identificeret flere fælles udfordringer. Et af dem der fyldte en del, var at foreningerne fandt det relativt nemt at få økonomisk støtte til enkeltstående arrangementer, men svært at få midler til forankring, gentagelser og udvikling fordi det diskvalificeres som 'driftsstøtte':

"Når noget først er stablet på benene, er det svært at få støtte til at holde det i live "

(Bilag 5 - Opsamling på Dialogmøde, 2024).

Foreningerne ønsker at etablere sig mere solidt og seriøst, hvilket kan ses som et behov for anerkendelse og legitimitet. Som eksempelvis Forening 2, der drømmer om at kunne flytte i egne lokaler, blandt andet med begrundelsen at;

"De føler de er der på lånt tid og skal planlægge efter andre, samt at kommunen ikke tager dem seriøst, har tid til dem eller prioriterer dem, hvilket er meget demotiverende for deres lyst til at engagere sig i foreningen"

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, 2024).

Når foreninger som Forening 2 drømmer om egne lokaler, handler det ikke kun om fysisk plads, men også om en symbolsk anerkendelse af deres værd og relevans. De ønsker at blive taget seriøst af kommunen og andre myndigheder, hvilket er afgørende for deres følelse af identitet og tilhørsforhold i praksisfællesskabet. Udfordringen med at sikre varig finansiering understreger behovet for strukturer, der kan støtte kontinuerlig udvikling og forankring af deres initiativer.

I forlængelse heraf er min forforståelse, at kommunerne underprioriterer selvoprettede ungdomsforeninger, eksempelvis hvad angår støtte og fordeling af kommunale lokaler. Kommunerne udtrykker generelt en manglende tillid til de unges evne til at varetage de administrative aspekter af foreningsarbejdet. Samtidig mangler de unge tillid til, at kommunerne ønsker at støtte dem, hvilket resulterer i en dårlig kommunikation fra begyndelsen.

Gennem min empiriindsamling har jeg fundet både bekræftelse på denne forforståelse og tegn på, at situationen er ved at ændre sig, og at den allerede har gjort det i flere tilfælde.

Jeg har mødt foreninger, der beskriver deres relation med kommunen som direkte krig, og at de føler sig konstant modarbejdet. På den anden side beskriver Forening 1 deres forhold som værende godt og støttende, trods det egentligt ikke er meget kontakt de har med dem. Kommunen bidrager med økonomisk støtte, tilbyder gratis brug af flere lokaler og yder rådgivning og hjælp, når foreningen har brug for det.

Dette samarbejde beskrives som vigtigt for foreningens funktion og succes, da det giver dem adgang til ressourcer og support, som de måske ellers ikke ville have:

”Når der lige er opstået en eller anden lille situation hvor vi har brug for noget støtte fra kommunen, eller rådgivning eller sparring, så er de bare altid venlige. I dag for eksempel. Jeg skal lige have fat i dem i forhold til sådan noget med at vi har vist nok gratis adgang til en jurist. Og der ringer jeg for eksempel bare ind til rådhusets telefon. Og så er de bare søde. Og henviser til hvem man nu skal snakke med”

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, 2024, s. 32)

På et helt tredje niveau har National Forening etableret et samarbejde med kommunen, hvor forventningerne til, hvad foreningen skal og ikke skal, er blevet for store. De er eksempelvis blevet kontaktet direkte af lokalpolitikere der spørger hvorfor specifikke personer ikke dukker op i ungehuset, og hvorfor National Forening ikke fjerner flere af dem, der kører hurtigt på knallert, fra gadebilledet. De er endda blevet kontaktet af en politiker, vedrørende en specifik person, som politikerens ønskede, at foreningen skulle tage hånd om.

Dette er imidlertid ikke foreningens opgave, og det er derfor afgørende at vide, hvad foreningen har forpligtiget sig til. Der er en følelse af, at National Forening forventes at levere inden for ungepsykiatrien, hvilket ikke er realistisk (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, s. 96)

Det er nødvendigt at opnå en fælles forståelse af, hvad foreningerne skal og kan, og der skal derfor være nogle klare grænser for, hvem der har ansvar og kompetence til hvad i praksislandskabet.

I dette henseende må et godt samarbejde siges, at være nødvendigt. Der skal være et samarbejde hvor foreningerne og kommunerne opnår en fælles vision.

Ved dialogmødet fremhævede de unge også, at der generelt mangler samarbejde mellem kulturaktørerne og kommunerne. På netværksmødet var et af de centrale indslag en Q&A-session, hvor der blev diskuteret, hvordan foreningerne kunne forbedre deres kommunikation med kommunerne, fordi Unge kulturmagere er ofte i tvivl om, hvordan man bedst får fat i politikerne (Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, s. 96-97 + Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet). Herudover har National forening har også udsendt et spørgeskema til deres landsdækkende netværk, med følgende formål og beskrivelse:

”Virker kommunelivet som en fremmed planet?

Går du ud af dit gode skind ved synet af en arrangementstilladelse?

Eller er borgmesteren din bedste ven?

Vi er ved at udarbejde en workshop, der forhåbentlig vil gøre det pærelet at lave fede kulturinitiativer på tværs af ungemiljøer og kommuner

- og som vil skabe nye muligheder for samarbejde, kultur og sjov og ballade.

Men først vil vi gerne forstå hvordan I har det med projekter og samarbejder med kommunen - om de overhovedet eksisterer og temperaturcheck på de der gør. Så - vi har brug for jeres hjælp

(Bilag 11 - Spørgeskema udsendt af National Forening, s. 97)

Sammenhængende udvises der et generelt billede af et behov for et bedre, mere klart defineret samarbejde med kommunerne, hvor man skaber fælles visioner. Men empirien viste også, at et sådant samarbejde, i hvert fald nogle steder, er et tovejs-ønske:

” Politikere vil gerne inviteres, og det er vigtigt at mødet prioriteres – projekter står meget tydeligere for politikerne, når de selv har oplevet dem helt tæt på. [NAVN] vil være en varm

fortaler for dette og opfordre bredt til mødet mellem politikere og unge kulturskabere”

(Bilag 5 - Opsamling på Dialogmøde, 2024, s. 61).

Et positivt samarbejde kan styrke foreningernes muligheder for kontinuerlig udvikling og succes, hvilket igen vil bidrage til et stærkere og mere sammenhængende praksisfællesskab.

Anerkendelse fra omverdenen giver motivation og udvikling

En af mine forforståelser er, at desto bedre forhold en forening har til sit lokalmiljø, desto større chance for foreningen vedholder og bliver en succes. Derfor spurgte jeg også om hvordan Forening 1 oplevede deres relation til lokalmiljøet. De beskrev at de lægger stor vægt på samarbejde og netværk med deres lokalmiljø, hvor både skolen, kommunen og lokale virksomheder støtter dem.

”Altså at virksomhederne også kan se at vi bliver ved med at lave noget.

Og de kan se at vi er interesseret i at blive ved. Ja. Altså det hjælper også en del med at vi kan blive ved.

Og at vi kan få støtte og hjælp til vores forskellige ting”

”Det kan man virkelig mærke når vi er ude at søge fonde.

Det hjælper at vi er bare dét mere etablerede end vi var da jeg startede her.

Altså når vi f.eks. søger til en koncert. At vi har prøvet at holde en koncert før.

Det giver virkelig meget der er vi tiltro til at vi godt kan lykkes med det”

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, 2024, s. 31-32).

Citaterne viser en dobbeltvirkning. Støtten fra virksomhederne er med til at de kan blive ved med deres arrangementer, men samtidig skal de også være forholdsvist etableret før virksomhederne, i hvert fald for

alvor, støtter op om dem. Kontinuiteten er på den måde påvirket af denne dobbeltvirkning. At foreninger har et økonomisk startpunkt, ofte fra kommunerne, kan derfor forstås som essentielt for deres evne til at etablere sig selv, og derigennem "bevise", de både vil og kan kontinuere foreningen.

De fortæller at det lokale gymnasium har været meget interesseret i at støtte foreningen og "få det til at ske". De fortæller om forskellige måder gymnasiet støtter dem, hvor de blandt andet til gymnasiets fællessamling har fået et fast indslag, hvor de medlemmer som går der, kan promovere deres arrangementer. At være "gode venner med skolen, det giver jo nogle muligheder tit":

"Det der er fedt, det er, at skolen tit støtter op omkring de koncerter, vi har f.eks. Blandt andet ved at gøre det obligatorisk for klasserne- Især for musikklassen.

At komme ud til vores koncerter og opleve noget musik

[...] Men udover det, så bruger vi også en masse af skolens ting. Altså f.eks. så har de noget kameraudstyr, vi kan bruge til at lave videoer og alt sådan noget fra det.

Og så har de også nogle møbler, vi kan få lov til at bruge"

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, 2024, s. 22)

Gymnasiet har ad flere omgange købt store antal billetter til foreningens koncerter, hvor eleverne enten har kunnet købe dem billigt, eller tage gratis afsted. En enkelt gang har de også aflyst undervisningen, for at deltage i et arrangement.

"Men det er jo også derfor vi gerne vil vise at vi gerne vil blive ved. Ja. At vi vil være vedholdende. Og vi vil gerne blive ved med at arbejde med det her. Fordi vi har jo alle dem der hjælper os og støtter os.

De vil nok også gerne se at vi har fremtidige projekter.

Altså det kan de jo også godt lide at se, hvad det er de støtter og at det hjælper"

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 33).

Der bliver altså skabt en motivation for at bevise sig selv, overfor det miljø som støtter dem. De oplever det som meningsgivende, at være vedholdende, og være aktivt engageret i deres omgivelser, fordi de finder formål med det, og at deres aktiviteter har betydning for både dem og andre.

Bestyrelsesarbejde, usikkerhed og engagement

En af mine indledende forforståelser var, at det er vanskeligt at få medlemmerne til at påtage sig bestyrelsesposter. Medlemmerne indtræder i bestyrelsen, ikke af egen lyst, men af nødvendighed, da nogen skal udfylde disse roller for at sikre foreningens overlevelse og funktion. Dette er både for at opfylde interne behov og eksterne lovgivninger på området. De mest dedikerede medlemmer tager på sig at besætte bestyrelsesposter, men deres primære ønske er ofte at være udøvende kunstnere. De betragter

derfor bestyrelsesarbejdet som et nødvendigt onde og på grund af deres manglende engagement i dette arbejde, bliver indsatsen tilsvarende, hvilket medfører, at bestyrelsesarbejdet halter og fremstår ofte som en uoverkommelig byrde.

Ved Forening 2's Generalforsamling går den siddende formand af sammen med flere andre, og det er stort set hele bestyrelsen, som skal genbesættes. Der er mødt 14 op fra foreningen, ved sidste generalforsamling var de kun 7 i foreningen i alt, som alle tog en bestyrelsespost. De afgangende medlemmer fortæller, at de har været tæt på at lukke ned, og måtte starte helt forfra efter corona og det var svært at finde tilbage til fællesskabet. De fortæller igen selv her om, hvordan de har kæmpet med deres struktur, og det har været svært at finde deres identitet gennem skiftende forpersoner, og har blandt andet haft workshops for at finde deres fælles formål. Men der er en positiv stemning, rummet er fyldt af latter og småsnak.

Afgående formand starter med et oplæg. Han har været formand siden sidste år i maj og har bidraget til flere koncerter og etableringen af et aktivitetsråd. Han har lært vigtigheden af at delegere opgaver, at skabe sjov og fællesskab ud over formålet med foreningen. Han anerkender, at det er både givende og udfordrende at være i bestyrelsen, men værdifuldt for personlig læring

(Bilag 3 - Feltnoter, Generalforsamling Forening 2, s. 52)

"Jeg synes, at det har været skide dejligt, fordi det har gjort, at jeg mærker en masse fede mennesker, som jeg også kendte i forvejen, men jeg kunne blive bedre venner med dem. Det har givet mig personlige muligheder for at arbejde med sådan noget som National Forening og Sekretariatet, og også med mit cateringfirma. Så det har ligesom åbnet en masse døre"

(Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2, s. 55).

Mødet skrider frem, der tales en del om budget, om hvordan de kan skabe billigere arrangementer, men stadig tiltrække flere, og sikre budgettet kan tilpasses den nye bestyrelse.

Der spørges om nogen vil stille op til bestyrelse. 1 hånd, to, tre. Lidt tid, så 4, så 5.

[...] Nogen spørger kulturskolerepræsentanten hvad man egentligt skal som kasser. Han svarer. [...]

Vi har en samtale om de forskellige bestyrelsesposter og arbejdsopgaverne. Der er flere spørgsmål.

Usikkerheder om lovkrav. Hvor meget ansvar skal man lave, hvor svært er det?

Kan der ske noget slemt vis man gør noget forkert. Hvor meget skal formanden lave?

(Bilag 3 - Feltnoter, Generalforsamling Forening 2, s. 52)

De unge udtrykker bekymringer over deres egne kompetencer, især når det kommer til administrative opgaver og ansvar for økonomiske beslutninger. Repræsentanten fra Kulturskolen og Kultur & Fritid besvarer deres spørgsmål, og inspireret fra andre foreninger, tales der blandt andet om muligheden for at

indføre en uddannelse for nye bestyrelsesmedlemmer for at styrke deres kompetencer og sikkerhed i rollerne.

Der spørges igen hvem der vil stille op til bestyrelsen.

De samme 5 hænder kommer op, og der kommer to mere op. Der klappes.

(Bilag 3 - Feltnoter, Generalforsamling Forening 2, s. 53)

Ved at stille spørgsmål og få dem besvaret, blev de unge engageret i en meningsfuld dialog om deres roller og ansvar. Dette øgede deres forståelse og komfort med at tage del i bestyrelsesarbejdet. De unge kunne bedre forestille sig deres fremtidige roller og ved at få afklaret deres usikkerheder, kunne de visualisere hvordan de kunne bidrage til foreningen, og hvilken forskel de kunne gøre.

De unge kommer ud efter et kvarter, bestyrelsen er konstitueret og hvert medlem præsentere sin nye post for resten. Jeg spørger om jeg de vil tage en kort snak omkring bestyrelsesarbejdet og deres følelser omkring det? Det vil de gerne. Jeg spørger hvad deres største grund til at melde sig var, og den ene svare;

"Men jeg er også med i bestyrelsen, fordi jeg gerne vil ændre nogle ting her i byen, som vil gøre det et federe sted at være ung. Men altså også det der med, at når man bliver færdig på gymnasiet, så har man ligesom ikke det der faste holdepunkt, hvor man har sådan et fællesskab. Og så har det været mega fedt, at det har jeg fundet her"

(Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2, s. 55)

De udtrykker også bekymringer, fra "små ting", som at referanten faktisk ikke er så god til at stave, og til usikkerheder om hvordan de skal jonglere med arbejde, fritid og administrative opgaver. En anden beskriver;

"Ja, altså, jeg tænker sådan mere personligt, at jeg kunne godt blive lidt bange for, at jeg føler mig tvunget til at gøre en masse ting, jeg ikke synes var fedt.

Fordi dét jeg gerne vil er at skabe live musik og koncerter.

Det er det, jeg synes, der er mest spændende ved det her.

Og så kunne jeg godt frygte, at jeg kom til at bruge en masse tid, og følte mig stresset over, at skulle bruge en masse tid på ting, der ikke direkte havde med det at gøre.

Det var nok det, der har holdt mig mest tilbage, tænker jeg, for at melde mig ind i bestyrelsen

(Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2, s. 56)

Generalforsamlingen er et eksempel på, hvordan deres deltagelse i fællesskabet og de efterfølgende dialoger om ansvar og opgaver styrker deres forståelse af egne roller og evner. De unges spørgsmål og de svar, de modtager, skaber en platform for dem til at forhandle og redefinere deres bidrag til foreningen.

Generalforsamlingen illustrerer, hvordan deltagelse i et praksisfællesskab ikke blot handler om organisatoriske opgaver, men også om personlig vækst, udvikling af sociale relationer og skabelse af mening i de unges liv. Men også, at de er bekymret ved arbejdsbyrden, og om de besidder de nødvendige kompetencer og ressourcer til at varetage arbejdet.

Opbygning af kompetencer

I forlængelse af den bekymringer den nyvalgte kassér har, joker jeg med at den post "jo også er den lette", alle fniser og griner, og han svarer;

"Men det er så fordi, at jeg tænker, at det her, det giver rimelig god mening for til min uddannelse, at jeg lærer noget sådan praktisk her.

Jeg går på Handelsgymnasium, så jeg tænker, at det giver god mening, at lære at lave de skills"

(Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2, s. 56)

Hos Forening 1 fortæller den ene at hun er interesseret i en fremtid inden for eventplanlægning, og den anden om hans interesse for grafisk design:

"Det er mega spændende. Og det var derfor jeg valgte F1, eller valgte at søge ind [i bestyrelsen].

Jeg synes det er vældig spændende arbejde. Så jeg kunne godt tænke mig noget mere erfaring.

Også det der med at kunne få skrevet det på CV'et"

"Jeg er med i PR. Hvor jeg egentlig er den der laver rigtig mange af de der plakater vi skal bruge til koncerter osv.

Så jeg tager lidt de store projekter fordi jeg har en stor interesse inden for grafisk design og video.

Det er primært mig der skyder videoer og redigerer det. Og laver alt muligt grafisk"

(Bilag 2 - Interview med Forening 1, s. 27+28) .

Dette viser, hvordan engagement i foreningen ikke kun handler om at bidrage til fællesskabet, men også om personlig og professionel udvikling. Medlemmerne søger erfaring og anerkendelse, som de kan bruge i deres fremtidige karriere. Ligeledes hvordan medlemmerne anvender deres personlige interesser og færdigheder inden for foreningen, hvilket ikke kun bidrager til foreningens succes, men også til deres egen læring og udvikling.

Ved Dialogmødet spørger Projektlederen;

"Hvem mangler i folden? – Hvilke kompetencer mangler i derude, og hvordan får vi opdyrket dem?"

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, s. 63)

Deltagerne fortæller, at der mangler dygtige ledere til bestyrelserne og/eller opkvalificering i projektstyring. Der er en forskel på kunstnere og kulturskabere, og der mangler nogen som ikke selv er udøvende kunstnere, men i stedet besidder andre kompetencer og drømme.

Nogen der engagerer sig i kunst og kultur, men som ikke nødvendigvis er udøvende selv.

Kunstnere skal ikke trækkes ud i noget de ikke kan eller vil.

Det er svært at passe på sig selv, og ikke synes, man skal gøre alt, der kunne gøres

(Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet, s. 63)

Min forforståelse har været, at de unge godt gider foreningens formål, men ikke det formelle bestyrelsesarbejde. Imidlertid tyder det på, at dette, som det sås hos Forening 1 og 2, ikke er tilfældet for dem, men også at det mere er et spørgsmål om, hvorvidt de føler de har kompetencerne og ressourcerne til det, end om "de gider".

Tværtimod synes jeg at have fundet, at de ofte er dybt motiveret for både bestyrelsesarbejdet og foreningens formål. Dette udelukker imidlertid ikke, at det for nogen, er en lovpligtig post, de føler sig nødsaget til at administrere, hvis de skal kunne udføre deres kunstneriske visioner.

Deres udsagn fremhæver, at der i et velfungerende praksisfællesskab bør være en mere tydelig fordeling af roller, hvor personer med ledelses- og organisatoriske kompetencer kan fokusere på bestyrelsesopgaver, mens kunstnere kan fokusere på deres kreative arbejde.

Foruden dygtige ledere, er der også behov for flere 'produktionsfolk':

Unge som er dygtige til eksempelvis lyd teknik, fotografi osv.

(Bilag 5 - Opsamling på Dialogmøde, s. 58)

I forlængelse af dette er min forforståelse, at foreningernes medlemmer kommer fra same grupperinger, og er dominerede af mennesker inden for samme fysiske miljø, som eksempelvis en uddannelsesinstitution.

Gennem den empiriske undersøgelse fandt jeg flere eksempler, der understøtter denne observation. I Forening 1 består hele bestyrelsen af nuværende eller tidligere gymnasieelever, hvilket også er tilfældet for deres generelle medlemsbase. En lignende situation gør sig gældende for Forening 2.

Dette indikerer en begrænset grad af netværksdannelse mellem forskellige grupper af unge. Det kunne imidlertid være netop her, man bør søge de kompetencer, som aktuelt savnes i foreningerne

Men måske var det netop her, de kunne eftersøge nogle af de kompetencer, som "mangler i folen"?

Udfordringen med kontinuitet

Jeg fik præsenteret Forening 2, som værende den forening der kæmpede mest med kontinuitet og overlevering. Som det beskrives i casen, har der været mange skiftende formænd med forskellige ønsker. Når forpersoner tiltræder med nye fokusområder, kan dette føre til skiftende retninger og formål for foreningen hvilket kan skabe usikkerhed og mangel på kontinuitet og det kan gøre det svært for foreningen at opretholde en sammenhængende strategi og opnå langsigtede mål og bevare en fælles identitet (Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2, s. 54 + Bilag 1 - Interview med sekretariatet, s. 5).

”Når bestyrelsen skal overleveres til nye - hvis man har bevist nogle ting, så kommer nye medlemmer ind med en respekt for det der er skabt, og så bliver det større end et enkelt individs lyst.

At det er et enkelt menneskes ambition der skinner igennem, det dur ikke.

Det skal være fællesskabet der skal tale”⁶

(Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde, s. 97).

Citatet peger på, at det ikke er enkeltpersoners ambitioner, der skal styre bestyrelsens arbejde, men snarere fællesskabets kollektive mål. Hvis formålet ændrer sig hver gang en ny formand træder til, kan det blive svært for medlemmerne at finde en klar og konsistent mening i foreningens arbejde hvilket kan gøre det svært for den enkelte at finde mening med deres engagement i foreningen. Medlemmerne kan også opleve forvirring omkring deres egen rolle og udvikling inden for foreningen, da de kontinuerligt skal tilpasse sig nye mål og værdier. Praksis handler om de fælles ressourcer, rammer og perspektiver, som hjælper med at holde engagementet i gang. Når formålet skifter, kan det føre til ustabile rammer og praksisser, hvilket gør det svært at opretholde effektive arbejdsmetoder og kontinuitet, og hyppige ændringer i ledelse og mål skaber forstyrrelser i de etablerede arbejds gange, hvilket kan føre mangel på kontinuitet. Fællesskabets styrke kommer fra delte mål og værdier og når disse konstant ændres, kan det være svært for medlemmerne at føle en stærk samhørighed og fælles retning og det bliver udfordrende at opbygge en genkendelig identitet. Både medlemmer og eksterne parter kan have svært ved at forstå, hvad foreningen står for.

På Topmødet taler de om, at de er stressede, og det påvirker deres evne til at tage hånd om fællesskabet.

At når nye kommer ind med ideer, som de måske allerede har prøvet,

har de dårligt overskud til at være venlige og lyttende.

Men de siger også, at det er vigtigt de ikke ser det som noget negativt når nye kommer ind,

⁶ Dette citat er nedskrevet under mødet mens [Navn] sagde det, og det er derfor ikke nødvendigvis ordret.

og at de gamle ikke skal være forudindtaget

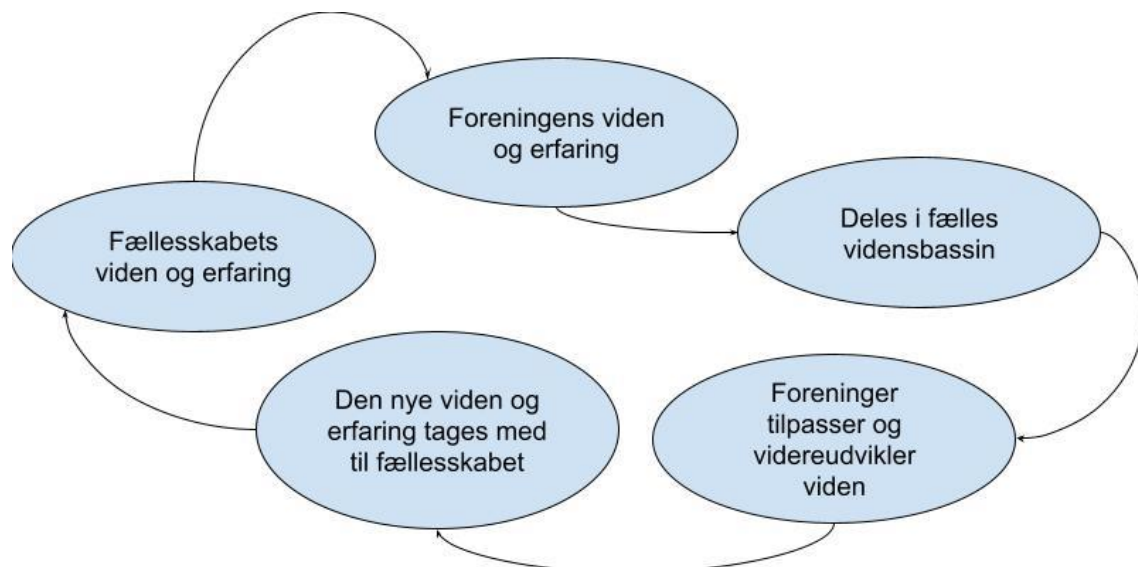
(Bilag 7 - Feltnoter fra Topmødet, s. 69).

Disse noter er taget i forbindelse med en øvelse ved Topmødet. Øvelsen skabte et rum for refleksion, hvor bestyrelserne fandt både positive og negative sider af deres arbejde med fællesskabet i deres foreninger. Noterne viser at bestyrelsesmedlemmerne forstår vigtigheden af, at skabe et miljø, der fremmer åbenhed og støtte til nyankomne. De forstår, at nye medlemmer bringer friske perspektiver, der kan udfordre og forbedre eksisterende praksis.

Samlet set, er det vigtigt, at de skaber de en stærk kollektiv identitet og et fælles formål, som både eksisterende og nye medlemmer kan integrere sig i, og skabe mening og identitet ud fra.

Vidensdeling og udvikling

Jeg har lavet denne model, for at vise, hvordan jeg forstår den vidensdeling der sker i praksisfællesskabernes praksislandskab.



Når en forening har opnået en vis mængde erfaringsbaseret viden, bliver denne viden en værdifuld ressource. Når foreningen mødes med andre foreninger og deler denne viden kan de andre foreninger tage denne nye viden og tilpasse den til deres egne unikke forhold og behov. Dette gør dem bedre rustet til at udføre deres aktiviteter mere effektivt og succesfuldt.

Efter at have implementeret og tilpasset den nye viden, vil disse foreninger have opnået forbedrede metoder og strategier. Når de igen deltager i fællesskabsmøder, bringer de deres forbedrede praksis og

resultater med sig. Denne nye og forbedrede viden deles så med fællesskabet, hvilket skaber en rigere og mere avanceret kundskabsbassin for alle.

Dette skaber en dynamisk og kontinuerlig cyklus af læring og udvikling. Hver forening bidrager til og drager fordel af den fælles viden, hvilket gør alle foreningerne stærkere og mere effektive. Fællesskabet fungerer som en platform for udveksling af bedste praksis, nye ideer og innovationer, hvilket styrker både de enkelte foreninger og det samlede fællesskab.

På denne måde bliver vidensdelingen en katalysator for kontinuerlig forbedring og vækst, hvor hver gentagelse af denne cyklus fører til endnu bedre resultater og højere effektivitet i de enkelte foreninger og i praksislandskabet som helhed.

Konklusion

Denne analyse har undersøgt, hvordan foreninger kan udvikle sig ved at engagere bestyrelsesmedlemmerne gennem sociale, kulturelle og læringsorienterede aktiviteter med udgangspunkt i Wenger-Trayners teori om praksisfællesskaber.

For individer handler læring om at engagere sig i og bidrage til praksis i deres fællesskaber. Dette engagement blev tydeligt ved, hvordan medlemmerne deltog aktivt i møder, delte deres udfordringer og succeshistorier og blev inspireret af hinanden. Gennem denne proces udviklede de nye færdigheder, styrkede deres identitet og fandt mening i deres arbejde i foreningerne.

For fællesskaber handler læring om at udvikle deres praksis og sikre nye generationer af medlemmer. Foreningerne viste, hvordan de tilpassede deres strukturer og praksisser for at imødekomme skiftende behov og sikre kontinuitet. For eksempel indførte Forening 1 en mentorordning og en ny bestyrelsesstruktur for at støtte nye medlemmer og sikre en mere stabil overlevering af viden og ansvar. Dette bidrog til at skabe en mere bæredygtig praksis, hvor nye medlemmer kunne integrere sig og bidrage effektivt.

I en organisation, handler læring om "at sikre bæredygtigheden af de forbundne praksisfællesskaber hvorigennem en organisation ved, hvad den ved, og dermed bliver mere effektiv og værdifuld som organisation" (Wenger-Trayner, 2021, s. 230).

Hvis man ser på de mange praksisfællesskaber som en organisation, hvor læring handler om at sikre bæredygtigheden af de forbundne praksisfællesskaber, kan dette illustreres ved, hvordan foreningerne ikke kun lærte inden for deres egne grænser, men også gennem netværk og samarbejder med andre foreninger, kommuner og eksterne partnere. Sekretariatet og National forening fungerer som mæglere, der faciliterede vidensdeling og samarbejde på tværs af forskellige praksisfællesskaber, hvilket styrker hele praksislandskabets samlede kundskabsbassin.

Der er et udtalt ønske om mere samarbejde blandt kommuner og unge aktører, hvilket jeg vurderer som essentielt for at sikre den positive udvikling af miljøerne og for at kunne videreudvikle Nordjyllands kulturmiljø i fremtiden.

Stærke netværk og samarbejder med eksterne partnere er afgørende for ungdomsforeningernes aktiviteter. Ved at understøtte og fremme disse netværk kan foreningerne og kommunerne sammen skabe et rigere og mere bæredygtigt ungekulturmiljø. En organisation som Sekretariatet kan fungere som mægler mellem grænserne i praksislandskabet, og deres placering mellem det politiske system og ungdomsforeningerne gør dem i stand til at facilitere dette samarbejde effektivt.

Min samlede forståelse er med dette udgangspunkt, at bestyrelsernes udviklingspotentialer, i høj grad kan findes gennem deres netværk af praksisfællesskaber.

Perspektivering

Det kunne have styrket opgaven, at inddrage foreningerne i en fælles fortolkning af empirien. En kollektiv fortolkning kunne have givet et rigere og mere nuanceret billede af de udfordringer og potentialer, de enkelte foreninger står overfor og kunne have styrket validiteten af resultaterne samt forankret anbefalingerne bedre i praksis. Brugen af fremtidsværksteder kunne have været en nyttig metode til at skabe fælles visioner og handlingsplaner. Det ville have passet godt med aktionsforskning, hvor deltagernes aktive medvirken i forskningsprocessen er central. Ved at lade foreningsmedlemmerne deltage aktivt i udviklingen af handlingsforslag, ville deres ejerskab og engagement i implementeringen sandsynligvis være blevet styrket. Havde jeg mere tid, var det her jeg havde placeret den. Jeg har været i kontakt med flere foreninger samt Sekretariatet for at høre om muligheden, og selvom de udviste stor interesse for dette, havde de ikke tid på denne side af sommerferien.

Det kunne også have været spændende at inkludere en forening uden for netværket af Sekretariatet og Nationale Forening. Dette kunne have givet indblik i, hvor stor en indflydelse disse har. Bare viden om, hvor mange foreninger der er, og ikke er, tilknyttet kunne have givet et stærkere billede af praksisfællesskabets betydning for praksislandskabet og hvor bredt det dækker.

Ulla Thøgersens tekst om motivation og læring i organisationer kunne have belyst, hvordan motivation kan samskabes gennem deltagelse i begær-skabende aktiviteter (Thøgersen, 2020, s. 118). Thøgersens nuancerede syn på motivation fremhæver, hvordan begær kan fungere som en kreativ og dynamisk kraft. Ved at fokusere på begær som en central drivkraft, kan foreninger udvikle aktiviteter, der ikke blot tilfredsstiller behov, men også inspirerer og motiverer på et dybere niveau. Dette perspektiv kunne have

belyst og hjulpet med at forstå, hvordan engagement og kontinuitet i bestyrelsesarbejdet kan styrkes ved at skabe meningsfulde og tiltrækkende aktiviteter for medlemmerne.

Ikke mindst havde Hartmut Rosas teorier om højhastighedssamfundet og resonans også været spændende at undersøge, da de kunne tilbyde dybere indsigt i, hvordan moderne samfundsdynamikker påvirker engagement og kontinuitet i ungdomsforeninger. Rosa beskriver, hvordan stigende tempo i samfundet fører til fremmedgørelse, da vi mister evnen til at skabe dybe forbindelser (Malmqvist, Cassegård, & Ståhl, 2023). At undersøge dette i ungdomsforeninger kunne have vist, hvordan tempo og pres påvirker medlemmernes engagement og forbindelse til foreningen. Resonans handler om gensidige, meningsfulde forbindelser (Malmqvist, Cassegård, & Ståhl, 2023). At undersøge resonans i bestyrelsesarbejdet kunne måske have afsløret metoder til at styrke medlemmernes engagement og følelsen af tilhørsforhold, hvilket er essentielt for kontinuitet.

Artikel

Det Nordjyske Ungdomsmiljø går Sammen om at Udvikle Regionens Kulturelle Fremtid

UNGDOMSKULTUR I DE HER SMÅ BYSAMFUND SKAL VÆRE MERE END EN SOUNDBOX BAG PÅ EN KNALLERT

I perioden december 2023- april 2024, havde jeg fornøjelsen af, at lære det unge Nordjyske kulturliv lidt bedre at kende.

Jeg fulgte dem fra et Dialogmøde, hvor unge kulturaktører, politikere, og fondsrepræsentanter mødtes for at udveksle ideer og visioner for fremtidens kulturtiltag i Nordjylland. Jeg fulgte dem da 100 unge bestyrelsesmedlemmer fra hele landet, mødtes en weekend under temaet; "Fællesskab, Faglighed og Fest". Og jeg fulgte dem ved et tværfagligt netværksmøde, der handlede om, hvordan unge kan sætte dagsordenen for fremtidens kulturverden. Og én ting er helt tydeligt; There is something blooming in the region of Nordjylland!

UNGE LEDERE MED VISIONER

Unge mennesker rejser sig som ledere bevæbnet med visioner om retfærdighed, kærlighed til deres samfund og erfaring fra den virkelige verden. Trætte af at se deres egen fremtid blive spillet bort, finder de nye måder at

deltage i beslutninger, der påvirker deres liv⁷.

De unge er opvokset med internettet og har verden i sin baglomme og som den mest uddannede generation er de oplyste, nysgerrige og kritiske, med en stærk bekymring for verdens tilstand og det fælles bedste⁸. De orienterer sig mod fællesskaber, som kan give dem en oplevelse af tryghed og tilhørsforhold, og hvor de ”kan folde sig selv og deres livsprojekter ud, og hvor de sammen med andre kan arbejde for nogle bestemte samfundsideal”⁹.

Det er disse unge mennesker, i de Nordjyske kultur- og kunstforeninger, satte mig for at undersøge og lære at kende. Bevæbnet med egne forforståelser fra en længst forsvunden tid i selvsamme miljø, bestemte jeg mig for at finde ud af, hvordan nutiden ser ud, og ikke mindst fremtiden: Hvad er egentligt disse foreningers udviklingspotentiale?

Jeg havde ikke været i gang med undersøgelsen længe, før det gik op for mig, at det selvsamme døende ungdomskulturliv jeg forlod for 12 år siden, havde ændre sig markant, og ikke mindst – at det er i gang med en rivende udvikling.

De unge i foreningerne ikke bare drømmer om en virkelighed, hvor de kan engagere sig i meningsfyldte fællesskaber, hvor de kan være kreative, tage styringen, udvikle deres kompetencer, og kunne give deres lokalmiljø et alternativ til Soundboxen på knallerten - de har allerede skabt den!

Jeg mødte en gruppe alsidige unge, der på trods af både umiddelbare forskelle og store geografiske afstande havde fundet et fællesskab de identificere sig med. Nogle interesserer sig for swingdance, nogle om at skabe et rum for nichemusik, andre skaber kunst ud fra en passion om lokale sagn. Nogle har ambitioner om at bygge erfaringer på deres CV, så de kan gå fra amatør til professionel og for andre er det det sociale der vægter højest. Men fælles for alle var et engagement for det fælles, for at lade sig inspirere af hinanden og lade sig udvikle.

DE ALTID TILSTEDEVÆRENDE UDFORDRINGER

Men i vejen for udviklingen står altid udfordringerne. For disse nordjyske foreninger udformes de som en problematik med kontinuitet og overlevering af det formelle bestyrelsesarbejde til nye villige kandidater.

De nordjyske ungdomsforeninger står over for en række udfordringer, som påvirker deres stabilitet og evne til at skabe vedvarende kulturelle tilbud.

De foreninger jeg har været i kontakt med, befinder sig Nordjyske landsbyer, hvor unge ofte er nødsaget til at fraflytte efter endt gymnasieuddannelse, for at kunne videreuddanne sig, og de kan derfor ikke opretholde deres engagement i foreningen. Således bliver en af de mest fremtrædende udfordringer en høj

⁷ (Zimmerman, 2007, s. 299).

⁸ (Grønning & Mikkelsen, 2023, s. 42).

⁹ (Buselius-Jensen & Sørensen, 2017, s. 99)

medlemsudskiftning. Dette fører til regelmæssige perioder med lav aktivitet og ustabil ledelse, hvilket skaber problemer med kontinuitet og langsigtet planlægning.

Den hyppige udskiftning af forpersoner betyder også, at der kan opstå et videns- og erfaringsmæssigt vakuum, da den kontinuerlige overførsel af viden og erfaring til nye bestyrelsesmedlemmer ofte er mangelfuld. Dette kan føre til en manglende evne til at bygge videre på tidligere succeser og lære af tidligere udfordringer

PRAKSISFÆLLESSKABER: KILDEN TIL DYNAMISK LÆRING OG KULTUREL VÆKST

Undersøgelsens teoretiske afsæt fandt jeg i teorien om praksisfællesskaber af Etienne og Beverly Wenger-Trayner. Teorien optager, hvordan læring sker gennem social deltagelse og interaktion inden for grupper af mennesker, der deler en fælles praksis eller interesse. Det understreger, at viden og læring er indlejret i sociale kontekster, hvor medlemmerne udvikler færdigheder og identitet gennem engagement, fælles aktiviteter og meningsforhandling. Praksisfællesskaber danner rammerne for både individuel og kollektiv læring, hvor erfaringsdeling og samarbejde spiller centrale roller.

Praksisfællesskaber er grupper af mennesker, der deler en fælles interesse eller praksis og som engagerer sig i en proces med kollektiv læring. Disse fællesskaber er kendetegnet ved tre centrale elementer. Når disse eksisterer i et større netværk af praksisfællesskaber, inden for et bredere kontekst eller domæne, kaldes det et **Praksislandskab**. Et praksislandskab omfatter mange forskellige praksisfællesskaber, som kan være forbundet på forskellige måder. Hvert fællesskab i landskabet kan have sin egen unikke praksis, men de kan også dele viden og ressourcer med andre fællesskaber i landskabet ¹⁰

FÆLLESSKABET UDVIKLER

Da jeg gik i gang med undersøgelsen, forestillede jeg mig, at det ville ende ud med en længere liste af konkrete, og måske endda lavpraktiske, handlingsforslag. Men ved slutningen af min tid i feltet, står jeg tilbage med en ny overvejelse; Måske er svaret kortere og mere grundlæggende.

Jeg bliver ved at vende tilbage til tanken: "er etableringen af et praksislandskab deres største udviklingspotentiale?"

Dette spørgsmål baseres på, at jeg grundlæggende argumenterer for, at det fællesskab der er oprettet på tværs af praksisfællesskaberne udgør et nyetableret praksislandskab, og at dette i øvrigt tyder på at være voksende gennem tiltagende engagement fra miljøets aktører.

Når foreningerne demonstrerer en aktiv og dynamisk læringskultur, hvor fællesskab, vidensdeling og samarbejde er i centrum, bliver de mere attraktive for nye medlemmer. Potentielle medlemmer ser foreningerne som

¹⁰ (Wenger-Trayner, 2021).

steder, hvor de kan lære nye færdigheder og få værdifuld erfaring. Ved at fremhæve de udviklingsmuligheder, som praksislandskabet tilbyder, kan foreningerne tiltrække personer, der søger professionelle og personlige vækstmuligheder.

Et veletableret praksislandskab skaber stærke netværk mellem foreningerne og deres medlemmer. Disse netværk kan bruges til at nå ud til personer med de nødvendige kompetencer. Medlemmer kan anbefale deres netværk, hvilket kan føre til rekruttering af talentfulde individer, der bringer nye færdigheder og perspektiver med sig.

I en tid hvor ungdommen er kendetegnet af et ønske om det fælles bedste og et stærkt engagement i meningsgivende mærkesager. Hvor de ønsker erfaringer fra det virkelige liv, og hvor fællesskaberne skal give dem mening og tilhørsforhold, så må et sådanne praksisfællesskaber, i et sådant praksislandskab, om ikke andet, have en hvis appel.

Men ligeså vigtigt som foreningernes interne forhold er for deres udviklingspotentiale, er også de eksterne forhold

Hvis kommunerne ligeledes inspireres af hinanden og vidensdeler og innoverer deres tilgang til arbejdet med ungdomsforeningerne, kan de udvikle deres kompetencer til bedre at understøtte og udvikle miljøerne i deres egne kommuner. Hvis kommunerne og beslutningstagerne bliver mere bevidste om, hvordan andre kommuner arbejder, og hvad der virker for dem, kan dette også fremme udvikling. Ved at skabe netværk mellem relevante beslutningstagere kan kommunerne styrke deres viden og dermed forbedre deres evne til at understøtte og udvikle miljøerne.

ANERKENDELSE AF KOMPETENCER: POLITISK OG KOMMUNAL UNDERSTØTTELSE

Det kræver også fokus på de kompetencer, de unge får, og en anerkendelse af disse. Politikere og kommuner skal kunne se værdien af at understøtte miljøet for at sikre og udvikle fremtidens kulturliv. De kompetencer og den viden, de unge får, kan være svære at sætte ord på, men de skal stadig anerkendes, hvis det skal være motiverende for bestyrelsesmedlemmerne at engagere sig i arbejdet.

Når de unge aktører føler, at andre tror på deres arbejde, bliver de modigere og mere engagerede i deres projekter. Dette understøtter teorien om praksisfællesskaber, hvor anerkendelse og støtte fra fællesskabet styrker individets følelse af værdi og identitet. Fællesskaber, hvor medlemmerne både *er* sammen og *lærer* sammen, er motiverende, og denne motivation er afgørende, fordi den spreder sig og får andre til at ønske at være en del af bestyrelsen.

ET ENKELT MEN FORHÅBENTLIGT EFFEKTIVT HANDLINGSFORSLAG

Med udgangspunkt i ovenstående, bliver mit måske noget simple, og måske endda også kedelige handlingsforslag følgende:

- **Permanent Netværksfacilitering:** Kommuner og regioner bør etablere og vedligeholde permanente netværk for ungdomsforeninger, hvor viden og erfaringer kan deles. Disse netværk kan arrangere regelmæssige møder, workshops og konferencer, der fremmer samarbejde og innovation blandt foreningerne
- **Tværgående Eventdeltagelse:** Ungdomsforeninger bør opfordres til aktivt at deltage i tværgående events og arrangementer inden for praksislandskabet. Dette kan skabe motivation, læring og udvikling gennem inspiration og vidensdeling
- **Kommunal Vidensdeling:** Kommuner bør aktivt deltage i vidensdeling og sparring med hinanden. Ved at lære af hinandens succeser og udfordringer kan kommunerne bedre understøtte og udvikle ungdomskulturen lokalt
- **Anerkendelse af Kompetencer:** Der bør lægges større vægt på at anerkende de kompetencer, de unge udvikler gennem deres engagement i foreningerne. Dette kan gøres gennem certificeringer, anerkendelser eller ved at fremhæve disse kompetencer i kommunale strategier og politikker. Hvilket potentielt også kunne have indflydelse på at tiltrække unge fra andre miljøer, med andre kompetencer.

Litteraturliste

- Andreasen, K. E., Rasmussen, P., Rasmussen, A., Jensen, A. A., Ydesen, C., & Ravn, O. (2017). *At undersøge læring* (1. udgave, 2. oplæg 2018 udg.). Samfundslitteratur.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (15. august 2005). CONFRONTING THE ETHICS OF QUALITATIVE. *Journal of Constructivist Psychology* 18(2), s. 157-181. doi:<https://doi.org/10.1080/10720530590914789>
- Burgess, R. G. (1984). *In the field - An introduction to field research* (1993 udg.). London and New York: Routledge.
- Buselius-Jensen, M., & Sørensen, N. (2017). *Unges fællesskaber: Mellem selvfølghed og vedligeholdelse* (1 udg.). Aalborg universitetsforlag. Hentet fra https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/257823936/Unges_f_llesskaber_Online_version.pdf
- Christian, & Morten. (4. maj 2021). Gadamer's hermeneutik - Vejen til Viden. (M. Randrup-Thomsen, Interviewer)

- Freitas, A. C. (17. september 2019). An interview with Hartmut Rosa. *Em Tese*(2), s. 115-133.
doi:<https://doi.org/10.5007/1806-5023.2019v16n2p115>
- Frimann, S., Sunesen, M., & Jensen, J. (2020). *Aktionsforskning i et læringsperspektiv* (iBOG udg.). Hans Reitzel.
Hentet 30. april 2024 fra <https://aktionsforskningietlaeringsperspektiv.digi.hansreitzel.dk/?id=144>
- Frost, S., & Alidina, R.-K. (2019). *Building an Inclusive Organization - Leveraging the power of a diverse workforce* (E-book udg.). Kogan Page.
- Grønning, E. S., & Mikkelsen, L. L. (2023). *FRIVILLIGUNDERSØGELSE 2022 - En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*. Ingerfair. Hentet fra https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersoegelsen_2022.pdf
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography : Principles in Practice*. Hentet 12. april 2024 fra <https://web-p-ebscohost-com.zorac.aau.dk/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE5NzI1M19fQU41?sid=eb797501-3509-441a-b02a-468dc778a36a@redis&vid=0&format=EB&rid=1>
- Hasse, C. (2012). *Kulturanalyse i organisationer* (1 udg.). frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Høffding, H. (1887). *Etik - En fremstilling af de etiske principper og deres anvendelse paa de vigtigste livsforhold* (Femte, paany gennemsete og delvis ændrede udgave udg.). København: Nordisk Forlag.
- Højbjerg, H. (2021). Hermeneutik. I L. Fuglsang, P. B. Olsen, & K. Rasborg, *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne* (s. 289-224). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.
- Katzenelson, B. (1984). *ERKENDELSE, INTERESSER OG FORSKNINGSPOLITIK*. Hentet 8. marts 2024 fra <https://tidsskrift.dk/psyke/article/view/134382/179306>
- Kauffmann, O. (2013). Kognitive læringsteorier. I A. Qvortrup , & M. Wiberg, *Læringsteori & Didaktik* (s. 95-122). Hans Reitzels Forlag.
- Keller, H. D. (2020). Tilpassende og udviklende læring på arbejdspladsen. I E. Lauersen, & N. Stegeager, *Organisationer i bevægelse - Læring, udvikling, intervention* (s. 79 - 106). Samfundslitteratur.
- Kvale, S. (1979). Det kvalitative forskningsinterview - Ansatser til en fænomenologisk-hermeneutisk forståelsesform. I S. Kvale, T. Broch, K. Krarup, P. K. Larsen, & O. Rieper (Red.), *Kvalitative Metoder i Dansk Samfundsforskning* (s. 160 - 185). København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Kvale, S. (1995). Den sociale konstruktion af validitet. I P. R. Inga Marie Lunde, *Humanistisk forskning* (3 udg., s. 295-314). København: Akademisk Forlag.
- Kvale, S. (1999). *Interview - En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2018). Validation and generalization of interview knowledge. I S. Kvale, & S. Brinkmann, *Doing Interviews* (Second udg.). SAGE Publications Ltd.
doi:<https://doi.org/10.4135/9781529716665>
- Larsen, M. V., & Rasmussen, J. G. (2020). Strategisk Ledelse: Læring på arbejde. I N. Stegeager, & E. Laursen, *Organisationer i bevægelse - Læring, udvikling, intervention* (1 udg., s. 183-199). Samfundslitteratur.

- Latour, B. (2000). When things strike back: a possible contribution. *The British journal of sociology*(51 (1)), s. 107-123. Hentet fra <https://sciencespo.hal.science/hal-02057217/document>
- Lauersen, E. (2020). Udvikling gennem import af organisationsopskrifter. I E. Laursen, & N. Stegeager, *Organisationer i bevægelse* (s. 133-148). Samfundslitteratur.
- Malmqvist, K., Cassegård, C., & Ståhl, C. (27. oktober 2023). Toward a resonant society - An interview with Hartmut Rosa. *Sociologisk Forskning*(2), s. 177-195. doi:<https://doi.org/10.37062/sf.60.25492>
- Mømmølund, A. (8. februar 2024). Bilag 1 - Interview med sekretariatet. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (6. april 2024). Bilag 10 - Tværfagligt Netværksmøde. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (2024). Bilag 11 - Spørgeskema udsendt af National Forening. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (16. februar 2024). Bilag 2 - Interview med Forening 1. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (1. Marts 2024). Bilag 3 - Feltnoter, Generalforsamling Forening 2. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (1. marts 2024). Bilag 4 - uformel samtale med Forening 2. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (6. december 2024). Bilag 5 - Opsamling på Dialogmøde. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (6. december 2024). Bilag 6 - Feltnoter fra Dialogmødet. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (20. januar 2024). Bilag 7 - Feltnoter fra Topmødet. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (1. marts 2024). Bilag 8 - Uformel samtale, Kultur & Fritid + Kulturskolerepræsentant. *Bilagsdokument B*.
- Mømmølund, A. (8. marts 2024). Bilag 9 - Telefon interview med Kulturskole repræsentant. *Bilagsdokument B*.
- NationalForening, B. (20. januar 2024). Topmøde.
- Nielsen, K. A. (2021). Del III - Hermeneutik og Pragmatisme; 10. Aktionsforskningens videnskabsteori. I L. fuglsang, P. B. Olsen, & K. Rasborg, *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne* (3 udg., s. 325-350). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Rosa, H. (2016). *Resonance - A Sociology of Our Relationship to the world* (Enlig Edition, Polity Press 2019 udg.). Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Saltofte, M. (2016). *Pædagogisk antropologi - Et overblik* (1 udg.). Hans Reitzels Forlag.
- Sandiford, J. P. (2015). Participant Observation as Ethnography or Ethnography as Participant Observation in Organizational Research. I K. D. Strang, *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management* (s. 411). New York: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781137484956
- Sparre, M. (2016). Kultur er noget vi giver til hinanden: Projekt om kultur, ledelse og magt - i et. Aalborg Universitetsforlag. doi:<https://doi.org/10.5278/vbn.phd.socsci.00036>
- Stegeager, N., & Lauersen, E. (2020). Organisatorisk læring og transfer. I E. Lauersen, & N. Stegeager, *Organisatiner i bevægelse, Læring, udviklig, intervention* (6 udg., s. 49-78). Samfundslitteratur.
- Thomassen, A. O. (2021). Den tredje kontekst: integration af uddannelse og arbejde i virksomheder. I N. Stegeager, & E. Lauersen, *Organisationer i Bevægelse* (s. 119 - 132). Samfundslitteratur.

- Thøgersen, U. (2020). En engagerende grund - om motivation og læring i organisationer. I E. Lauersen, & N. Stegeager, *Organisationer i bevægelse - læring, udvikling, intervention* (s. 107-118). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Usher, R., & Scott, D. ((1999) 2006). *Uddannelsesforskning - Data, metoder og teori til undersøgelse af uddannelser* (1, Aarhus 2006 udg.). (S. Fiil, Ovs.) Århus: Forlaget Klim.
- Wenger-Trayner, E. &. (2021). Praksisfællesskaber og læringslandskaber - Rammer for en social læringsteori. I K. Illeris, *15 Aktuelle Læringsteorier* (1, 3. oplag udg., s. 225-246). Forfatteren og Samfundslitteratur.
- Ziegler, M., & Adelskov, T. (januar 2020). Vi er fælles om fremtidens velfærd. *Tidsskrift for Arbejdsliv*(21 (4)), s. 76-78. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/118067/166101>
- Zimmerman, K. (2007). Making Space, Making Change: Models for Youth-Led Social Change Organizations. *Children, Youth and Environments. Pushing the Boundaries: Critical International Perspectives on Child and Youth*, 17(2), s. 298-314. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/10.7721/chilyoutenvi.17.2.0298>