

Evalueringsrapport af projektet 'Med På Medborgerskab'



Af Frederik C. Boll & Lars Voergaard
Ingerfair december 2019

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Evalueringsdesign	3
2.1 <i>Praksisfællesskaber</i>	4
3. Analysen	5
3.1 <i>Projektleders forudsætninger for at drive Community Organizing processer</i>	5
3.2 <i>Community Organizing i Outsideren – svært at finde et fælles projekt</i>	5
3.3 <i>Det tager tid og tålmodighed at opbygge et gensidigt engagement blandt psykisk sårbare voksne</i>	6
3.4 <i>Det er muligt at finde et fælles projekt, som deltagerne engagerer sig i</i>	8
4. Konklusion	12
5. Litteraturliste	12
BILAG	13
<i>Bilag 1 - observationsguide</i>	13
<i>Bilag 2 - 2. Observationsnoter</i>	16
<i>Bilag 3-3. Observationsnoter</i>	18
<i>Bilag 4 – Noter fra interview med frivillige fra Outsideren</i>	20

1. Indledning

Foreningen Outsideren har afprøvet metoden Community Organizing på dens medlemmer, som er frivillige der alle har prøvet kræfter med psykiske lidelser i en eller anden udstrækning i deres liv. De betegner sig derfor som psykisk sårbare.

Community Organizing er en metode til at samle og organisere lokalsamfund for at få indflydelse på en politisk sag. Det gøres ved at engagere forskellige grupperinger og høre deres fortælling om problemet. Derefter samler man repræsentanter for disse grupperinger og lader dem komme frem til en fælles fortælling, en hovedsag som kan vække genkendelighed i andre i lokalsamfundet, og få dem til at støtte op om projektet/kampagnen. Den fælles fortælling har til formål at engagere folk på et dybere plan ved at gøre problematikken personlig for alle involverede (Ganz, 2019).

Outsideren har valgt at prøve denne metode af i meget mindre skala, som projekt model med bare tre til seks mødedeltagere og uden noget samfundsændrende formål.

Evalueringsmetoden er baseret på interview med deltagere og projektleder samt deltagerobservation.

Evalueringen konkluderer at brugen af Community Organizing som metode møder store begrænsninger i mødet med målgruppen, og at begrebet om praksisfællesskaber (Wenger, 2004) er bedre til at belyse og videre kvalificere resultaterne fra Med På Medborgerskab.

2. Evalueringsdesign

Evalueringen er foretaget omkring projektets afslutning og fokuseret på følgende evalueringsspørgsmål:

Hvordan bidrager Community Organizing til at skabe en frivilligruppe med en fælles sag, som engagerer flere frivillige i denne sag over tid?

Evalueringsdesignet følger en eksplorativ, hvilket har været nødvendigt idet evalueringen først er iværksat omkring projektets afslutning. På den måde kan evalueringen gennem interview med deltagere og projektleder afsøge oplevelser og retrospektive betragtninger. Som supplement til interviewene har vi gennemført deltagerobservationer på tre møder. Deltagerobservationer er særligt anvendelige til at iagttage en gruppes fællesskab og interne dynamik og kommunikation, hvilket er vigtige elementer i Community Organizing metoden.

Af hensyn til deltagerne er alle navne anonymiseret.

I vores analyse har vi forholdt os til empirien ud fra teorien Community Organizing og begrebet praksisfællesskaber. Herunder er begrebet praksisfællesskaber forklaret.

2.1 Praksisfællesskaber

Vi bruger en 'forenklet' version af Etienne Wengers ide om et praksisfællesskab, hvor psykisk sårbare er i arbejdsfællesskaber med andre psykisk sårbare. Over tid kan disse arbejdsfællesskaber udvikle sig til praksisfællesskaber, hvis de tre nedenstående dimensioner bliver opfyldt (Wenger, 2004:89): Gensidigt engagement er de relationer medlemmerne har til hinanden, den måde man handler og agere sammen. Man har forventninger til hinanden, til ens samarbejder. Gensidigt engagement handler også om at kunne agere passende på andres handlinger, og derved etablere relationer. At være aktiv og interesseret i fællesskabet man er medlem af. Medlemskab kommer ikke af titler, social kategori, geografi eller tilhørsforhold, men af opretholdelsen af tætte relationer og gensidigt engagement, der omhandler det praksisfællesskabet, man beskæftiger sig med (Wenger, 2004: 91+161+177).

Fælles virksomhed er handlingen af at skabe noget sammen, det man lære af og med hinanden, bliver til det man gør sammen i et fællesskab. Man har et ansvar for at holde det man skaber, og praksisfællesskabet ved lige. Den fælles virksomhed er også en kollektiv forhandlingsproces og den defineres af deltagerne i forbindelse med selve udøvelsen. Man udvikler sig i takt med at man udviklet praksisfællesskabet (Wenger, 2004: 161+178).

Fælles repertoire består af indforståethed, begivenheder og historier, det vi skaber sammen og genforhandler. Sprog og artefakter/ting, genstande vi giver mening og som uden for praksisfællesskabet har en helt anden betydning. Det fælles repertoire er resultatet af den fælles virksomhed (Wenger 2004: 101+178).

"Orden praksisfællesskab er ikke synonym med gruppe, team eller netværk" (Wenger 2004: 91). Det kræver altså hårdt arbejde og tålmodighed at oprette et praksisfællesskab og holde det ved lige, det sker ikke af sig selv.

De tre dimensioner kan være svære at adskille da de overlapper og sammenvirker på flere punkter. Fælles virksomhed er for eksempel med til at indikere graden af det gensidige engagement. Gensidigt engagement er hvordan man bærer sig af med at udføre den fælles virksomhed, de forventninger man har til hinanden, og det er for eksempel forventninger om hvordan man gør den fælles virksomhed.

Gensidigt engagement kræver ikke nødvendigvis ensartethed, det betyder at der ikke altid er enighed, selvom en fælles virksomhed er til stede. Uenighed kan endda være produktiv i visse fællesskaber, og være det der starter en kreativ proces.

3. Analysen

Vi har tematiseret analysen fire hovedafsnit.

3.1 Projektleders forudsætninger for at drive Community Organizing processer

Projektlederen for Med På Medborgerskab starter på projektet samme dag som hun tiltræder som daglig leder i Outsideren. Projektets leder har ingen forudgående erfaringer med at drive Community Organizing processer, men opsøger viden hos Medborgerne, som bistår med at tilrettelægge de første 'rul' i projektet.

3.2 Community Organizing i Outsideren – svært at finde et fælles projekt

Hvad sker der når man tagen en metode beregnet til at virke med et lokalsamfund (flere tusinde mennesker) og bruger den med en lille gruppe psykisk sårbare? Det vil vi prøve at udforske i denne del af analyse ved at bruge Wengers teori om praksisfællesskab til at se på hvordan den lille gruppe psykisk sårbare arbejder sammen. Og ved at sammenligne den måde Outsideren gør Community Organizing med den gængse måde at gøre det på (Ganz, 2019).

Community Organizing går ud på at engagere så mange individer og grupperinger i et lokalsamfund om en fælles sag som muligt. Formålet er oftest at komme ud med et budskab til nogen som ellers er svære at nå ud til, hvis ikke man er mange mennesker bag (Ganz, 2019). Metoden egner sig bedst til mange mennesker med samme interesse, til at få mennesker til at tro på en sag lige så meget som dem der først italesatte emnet. Det gøres ved at finde og skabe en fælles fortælling, en fortælling som alle kan relatere til på hver deres måde, en fortælling som er meget individuel for alle involverede, og personlig på hver deres måde.

Outsideren prøvede at stable et samarbejde på benene "på tværs af foreninger, organisationer og lokalsamfund." med en invitation som gik ud til flere organisationer som Outsideren samarbejder med. Der møder nogle stykker op ude fra, men de faldt fra foldholdsvis tidligt i processen fordi de havde gang i for mange projekter på samme tid. Outsideren har dog valgt at fortsætte med Community Organizing selvom deltagelsen er en brøkdel af den, de havde håbet på. Så skalamæssigt er Outsideren langt fra den mest effektive version af CO, ved kun en håndfuld deltagere, hvor man normalt har flere tusinde mennesker med forskellige perspektiver på sagen (Ganz, 2019). Outsideren afviger fra den gængse måde at gøre Community Organizing i forhold til deres formål. Outsideren beskriver selv deres formålet således: "Projektets overordnede formål er at bryde med ensomhed blandt voksne med psykiske lidelser ved at styrke personlige og faglige kompetencer og sikre adgang til et fællesskab, der kan genskabe meningsfuldhed, selvværd og samhørighed med andre mennesker. Ved at tage afsæt i vores frivilliges motivation for at skabe forandringer – både for sig selv og for andre – ønsker vi at styrke vores forståelse af, hvilke rammer vi skal have, for at både den enkelte og hele foreningen får øget handlekraft. Som en central del af projektet indgår afprøvning af metoden Community Organising, der i andre sammenhænge har vist sig brugbar til at igangsætte sådanne processer og som vi ønsker at tilpasse vores målgruppe." (Statusrapport til Velux Fonden for Outsideren projekt).

Her er der altså tale om et udbytte for deltagerne der er langt mere beskedent end en problematik på samfundsskala. Der er ikke en plan for en kampagne eller noget lignende, "kun" et opgør med ensomhed blandt de frivillige hos Outsideren. Projektleder fortalte også til opstartsmødet mellem Ingerfair og Outsideren, om at formålet, på et mere lavpraktisk plan, var at skabe denne fælles fortælling for, at der for en gang skyld skulle være mere end én tovholder på et projekt. Community Organising skulle gøre, at flere ville være engageret nok til at være medtovholder.

Denne sidste del af Community Organizing, fortællingsdelen, er den Outsiderne virkelig har taget til sig ved at starte med at finde en fælles fortælling mellem mødedeltagerne. Det er her Community Organising og praksisfællesskaber ligner hinanden. En fælles fortælling er nemlig et godt eksempel på fælles repertoire, en indforståethed og en genkendelig ting gruppen har sammen (Wenger, 2004). Dette formår Outsideren ved at finde den fælles fortælling om "Vrede", en fortælling der vække dybe følelser i alle deltagerne, en fortælling der motivere dem til at stå sammen om et fælles budskab (Ganz, 2019). Et interview med Community Organising praktiker, Janni, fra foreningen Medborgerne, viser dog at de normalt starter med én-til-en samtaler mellem mødeleder og hver mødedeltager, for først at høre den enkeltes historie. Derefter samler man individerne og lader dem sammen finde en fortælling der vækker genkendelighed i dem alle, som alle føler stærkt for. Hvis man ikke holder disse indledende én-til-en samtaler kan næste skridt med at finde det fælles, tage rigtig lang tid, hvilket det også gjorde for Outsideren (Ganz, 2019).

Vi erfarer gennem observationer, at der bliver snakket om fire forskellige projekter på møderne i Outsideren, noget de hver især er tovholder af. Dette stritter dog både imod det Outsideren gerne vil med projektet, og imod Community Organising som metode. Formålet med projektet fra Outsideren side er at skabe noget fællesskab og lade dem alle være fælles om ét projekt. Det var netop meningen at der ikke skulle være en enkelt tovholder, men at de alle skulle stå inde for et fælles projekt på lige fod. Efter første observation lod det til at de bare ville lave fire individuelle projekter, og så muligvis, hvis det kunne lade sig gøre, samle det hele til sidst. Dette skulle ske ved at give hver deres bidrag til Niklas, som så ville lave en film ud af det. Dette ville ikke fremme fællesskabet, eller bevæge dem i retning af et praksisfællesskab, da de slet ikke ville arbejde sammen (Wenger, 2004). De ville bare hver især være leverandører af materiale til Niklas' projekt.

I Community Organising handler det også om at samle folk om en fælles sag og arbejde sammen om den, bruge hinandens ressourcer og på den måde stå stærkere (Ganz, 2019). Outsideren ender med kun at bruge fortæller delen af Community Organizing som en motivator og begrundelse for overhovedet at have en workshop (Ganz, 2019).

3.3 Det tager tid og tålmodighed at opbygge et gensidigt engagement blandt psykisk sårbare voksne

Til første observation er det meget tydeligt at se hvordan fællesskabet halter. Niklas tager sin pc frem og går på Facebook allerede 16 minutter inde i mødet (1. observationsnoter, bilag 1). Dette gentager sig gennem hele mødet: "11:39: Niklas sidder stadig på Facebook", "11:55: Niklas scroller stadig på

Facebook, og siger ikke så meget”, 12:19: Niklas er stadig ret stille gennem hele mødet, og byder ikke rigtig ind med mindre han blive spurgt. Han sidder nu og ser en video på Youtube, en trailer el. fra Lars Von Trier.” (1. observationsnoter, bilag 1).

Samtidig med at Niklas sidder og passer sig selv, er mødet i fuld gang og der bliver snakket om hvad der er sket siden sidst, hvilke ideer der er i luften. Outsiderens praktikant kommer endda ind og snakker om hvordan hun har taget sin egen business fra idé til virkelighed, men Niklas er stadig inaktiv. Niklas’ ageren er et tydeligt eksempel på manglende gensidigt engagement (Wenger, 2004). De andre til mødet følger med og kommer med input og argumenter i forhold til samtaleemnet, de er aktive og engagerede. Niklas har meget lidt interesse, hverken for mødet eller for de andre deltagere. Han ved ikke hvordan han skal samarbejde med de andre, eller også så vil han bare ikke. Gensidigt engagement handler også om at have forventninger til hinanden og hinandens aktivitetsniveau, i Niklas’ tilfælde er det måske bare at spørge om apati (Wenger, 2004). De andre mødedeltagere gør heller ikke meget for at inddrage Niklas, deres forventning til ham er da heller ikke den samme som de har til de andre mødedeltagere (Wenger, 2004). Man kan argumentere for at de har en indforståethed omkring Niklas’ aktivitetsniveau, de andre ved hvor meget han er med, og Niklas ved at de ved det, og derfor ikke spørger ham hele tiden (Wenger, 2004). Er der så ikke stadig gensidigt engagement? Nej, for der skal stadig være en interesse for hinanden og for fællesskabet, hvilket Niklas ikke virker til at have. Ydermere skal man vide hvordan man interagerer og samarbejder og vi vurderer at Niklas simpelthen ikke besidder den viden. Mødedeltagerne har ikke aftalt på forhånd, at det er sådan vi gebærder os med hinanden. Det er mit gæt, at de andre formodentlig gerne så Niklas have samme grad af interesse for mødet som de selv har (Wenger, 2004).

Da Niklas endelig kommer på banen, bliver han kritiseret og afbrudt: ”Da Niklas siger han gerne vil have at publikum kan mærke den vrede som han/de mærker. Så Spørger Pia ”Jamen hvordan vil du have vi gør det?” og der bliver spurgt lidt kritisk ind til det. Niklas får ikke mulighed for at svare, da Mikkel også gerne vil sige noget.” (1. Observationsnoter, bilag 1).

Observationsnoten er fra første observation. Niklas får endeligt sagt noget om projektet og hvad hans tanker, ønsker og håb for projektet er. Det bliver der spurgt kritisk ind til, som om hans tanker ikke er valide eller, at der er en forventning til, at han har styr på det hele fra starten. Her udviser Pia en manglende forståelse og nysgerrighed for Niklas’ tanker, og er i stedet for kritisk overfor hans udmelding. Igen viser det manglende gensidigt engagement og viden om hvordan man arbejder sammen. Eller også er Pia nysgerrig, men får sagt det på en uheldig måde, hvilket stadig er mangel på indsigt i hvordan man samarbejder (Wenger, 2004). Det motivere da heller ikke Niklas til at kæmpe for at få lov til at svare eller forsvare sig.

Ligeledes ses det med Mikkels afbrydelse at han heller ikke har forstået spillereglerne, at han ikke kan se at Niklas har brug for plads til at svare og komme med sit besyv. Den fælles virksomhed er da ikke særlig fremtræden her, eftersom parterne ikke har dannet eller er blevet enige om en samarbejdsstruktur. Hvorvidt det er ok at afbryde, hvornår, hvilke tegn og signaler man sender og modtager, som skal gøre det nemmere at lære hinanden at kende, og på den måde danne et fællesskab. På samme måde har Pia ikke fundet ud af hvordan man taler til hinanden i det her

fællesskab, for at få en konstruktiv snak til at køre. I stedet for en udviklende og oplysende samtale hvor alle er med på lige fod, bliver der afbrudt og verbalt angrebet i stedet, som resulterer i et meget kaotisk møde uden særlig stort kreativt afkast, og et fravær af alle dimensioner for praksisfællesskab (Wenger, 2004).

I pausen til første observation har Outsiderens praktikant lige fremlagt om sin vej fra ide til udvikling med sin business, alle har forladt lokalet på nær Niklas og jeg. Niklas siger til mig at hele fremlæggelsen var ”mega lige meget, det er jo ikke det vi laver”. Niklas forstår ikke sammenhængen mellem praktikantens fremlæggelse og det nærværende projekt.

Eksemplet her viser at Niklas kun er interesseret i sin egen ide, sit eget projekt. Hverken det de andre siger under mødet eller en udefrakommende fremlægger om, interessere Niklas, han har kun øje for hans eget. Dette er igen et eksempel på det manglende gensidige engagement ved fravær af interesse og manglende fælles virksomhed ved fravær af ansvar for fællesskabet (Wenger, 2004).

Mange flere miskommunikationer skete til første observation som indikerer at deltagerne er meget langt fra et praksisfællesskab. De tre dimensioner der skal være til stede i et praksisfællesskab, er ikke til at få øje på. Kun den fælles fortælling om vrede, kan tyde på at en vis del af fælles repertoire er til stede ved det de har skabt/fundet sammen (Wenger, 2004).

3.4 Det er muligt at finde et fælles projekt, som deltagerne engagerer sig i

På 2. observation starter projektleder mødet med at foreslå at bringe de forskellige idéer sammen til et fælles projekt. Projektleder prøver at få startet noget fælles virksomhed ved at få deltagerne til at arbejde sammen om et projekt, i stedet for at der er gang i flere individuelle projekter (Wenger, 2004).

Niklas kommer herefter med et forslag om at inddrage Pias projekt i den film han gerne vil lave og udviser samtidig et højt niveau af engagement for Pias projekt, og for fællesskabet. Hans interesse og villighed til potentielt at gå på kompromis med sit eget projekt, viser klar tilstedeværelse af gensidigt engagement, han kommer med et validt og passende forslag der viser at han ved hvordan han skal agere. Han viser også en vilje til at indgå i skabelsen af en fælles virksomhed, da han er åben for forslag og input. Niklas' forslag går da over i en dialog med Pia om hendes projekt, hvordan det kan gøres, og hvordan det ville kunne sammenføres med Niklas' projekt i en film. Her går vi fra Niklas' forslag om en fælles virksomhed, til at Pia accepterer og de begynder at samarbejde og forhandle, både om, det nu fælles projekt, men også om hvordan de skal kollaborere. De er altså i gang med at danne et lille praksisfællesskab, ved at forhandle og skabe deres fælles virksomhed, repertoire og gensidigt engagement. Der skal dog langt mere end en samtale til før et praksisfællesskab er etableret, men samtalen er første skridt (Wenger, 2004).

Til samme møde: ”Projektleder havde en øvelse hvor de skulle deles op to-og-to, men det havde Pia det ikke godt med, det vil Projektleder gerne respektere.” (2. Observationsnoter, bilag 2). I citatet ses det at Projektleder havde en øvelse hun gerne ville prøve, Pia var dog ikke meget for det, og Projektleder respekterer hendes ubehag omkring øvelsen i stedet for at trumfe det igennem som

mødeleder. Ud fra det Pia fortæller omkring hendes ubehag ved øvelsen virker det da også til at være den mest formålstjenlige beslutning.

” Pia udtrykker gentagende gange at hun helst ikke vil lave øvelsen to-og-to da hun vil være utryk ved det.” (2. Observationsnoter, bilag 2). Ifølge Wenger har Projektleder kendskab til deltagerne og det gensidige engagement af det fællesskab hun befinder sig i. Projektleder ved hvordan hun skal agere i situationen og handler derefter inden for den fælles virksomhed der også eksistere, og kommer ud af en uenighed på en fornuftig måde (Wenger, 2004).

Efterfølgende er Pia i gang med en fortælling og vrede, hun rejser sig og tramper i gulvet lige som Mikkel kommer ind ad døren. ”Pia snakker om vrede, og om hvordan det kan grounde en. (tramper i gulvet) Mikkel kommer ind i lokalet, og er straks med på Pias fortælling om vrede og stamper i gulvet som hun gør. Alle griner og de to sætter sig ned” (2. Observationsnoter, bilag 2). Her efterligner Mikkel det Pia gør og agere ud fra det kendskab han har til deres gensidige engagement om hvordan man kan opføre sig overfor hinanden, at det er okay at gøre som hun gør i en situation han lige er trådt ind i. Det kan også være det er en indforståethed vi ikke kender til, en del af deres fælles repertoire vi er uvidende omkring fordi vi ikke har været der og ikke er en del af deres fællesskab (Wenger, 2004).

Selvom Mikkel og Pia virker til at have indblik i fællesskabets uskrevne regler og normer, altså det gensidige engagement og den fælles virksomhed, er der også situationer til 2. observation der modviser dette (Wenger, 2004). Mikkel har lavet en opsummering af alle de idéer der er kommet frem til deres workshops og vil nu dele dem ud.

”Mikkel deler sine noter/opsummeringer ud til alle rundt om bordet. Pia sidder til sidst og rækker sin hånd frem for at modtage papiret, men Mikkel deler bare ud fra den ene ende til den anden. Og da han giver det næstsidste papir til Interviewer som, sidder ved siden af, i stedet for hende, siger Pia ”Ej Mikkel, kan du ikke se jeg sidder med hånden fremme?!” Mikkel: ”Jo jo, men nu kigger jeg jo lige på hende den søde dame” (snakker om Interviewer).” (2. Observationsnoter, bilag 2).

Her er det tydeligt at en misforståelse har fundet sted. Pia havde forventet, at Mikkel ville se hendes fremstrakte hånd, og give hende prioritet over dem der sad med hænderne nede. Ydermere bliver Pia vred og skuffet over ikke at blive set, og udbryder ”Ej Mikkel, kan du ikke se jeg sidder med hånden fremme?!”.

Her kan vi med Wengers teori se, at Pias forventning skulle havde været en del af det gensidige engagement de delte, og Mikkel ville havde genkendt tegnet som en del af det fælles repertoire og forstået hvad Pia mente med hånden. De har dog hver deres forståelse af det fælles repertoire, og Mikkel ignorere Pia fuldstændig (Wenger, 2004). Måske Mikkel forstod signalet, men var ligeglad, for han ville gøre det på sin egen måde. Igen kan der ligge meget til grund for at Mikkel og Pia agere som de gør, og som vi ikke har haft kendskab til. Hvad end tilfældet er, har de begge to forskellige forventninger til situationen, gensidigt engagement. De har også to vidt forskellige og

usammenlignelige måder at handle på i situationen, fælles virksomhed. Til sidst har de forskellige opfattelser af hvad det fælles repertoire er, da Pia kommer med et ønske via kropssprog, og Mikkel ikke anerkender ønsket, med overlæg eller ej (Wenger, 2004).

Mikkel vælger da også at svare med et helt andet, og langt lavere niveau af seriøsitet med hans drillende "Jo jo, men nu kigger jeg jo lige på hende den søde dame". Det Pia siger er lettere konfliktoptrappende, hun forlanger at svar, mens Mikkel prøver at feje det væk med en jokende kommentar. I både deres kropslige- såvel som verbale kommunikation ses der en diskrepans i deres opfattelse af den fælles virksomhed (Wenger, 2004).

Da Mikkel begynder at gennemgå opsummeringen når han til sidst til hans eget bidrag, en sang. "Mikkel er ved at synge en lille sang, og midt i det siger Pia "skal vi ikke snart have en pause?". Mikkel får lige sunget den sidste linje af sangen, og siger derefter "hun er så bange for at jeg fylder for meget". (2. Observationsnoter, bilag 2).

Mikkel synger sin egen sang, som han ved gentagende lejligheder har snakket om, også i forhold til projektet. Sangen betyder meget for Mikkel, og de tidligere gange sangen har været på tale, har der være diskussion om dens validitet i forhold til projektet om Vrede. Mikkel har forståeligt nok forsvaret sin sang og budskabet bag, så da Pia afbryder ham på den måde, kan man igen se et skel i deres måder at gebærde sig på, og et fravær af det gensidige engagement. Hvad end grunden er til at Pia handler som hun gør, har hun ikke opereret inden for samme opfattelse af den fælles virksomhed som Mikkel har. Mikkel viser da igen overskud ved at fortsætte sin sang og færdiggøre inden han kommer med endnu en jokende kommentar, som tegn på at han og Pia har hvidt forskellige opfattelser af det gensidige engagement (Wenger, 2004).

"Nu tager de en runde hvor alle skal fortælle om en situation hvor de har været vrede. Laurits fortæller om at han bliver stillet mange spørgsmål i offentligheden om sit handicap. Nogle spørger ham, "har du prøvet krystaller og lignende alternative metoder" [healing]. Niklas og Mikkel griner af det, Pia er helt stille. Der bliver snakket om krystal-tosser, og hvordan er de irriterende." (2. Observationsnoter, bilag 2).

Vi antager at Pia er tavs fordi hun formodentlig tror på nogle alternative behandlingsmetoder. Det har jeg stykket sammen ud fra det Niklas siger i sit interview. 21:55: "Jeg har ikke noget imod hende, jeg syntes bare det er dødirriterende fordi hun kan godt lide sådan noget alternativ behandling og meditation og tænke positivt og alt det der. men hun er et meget venligt menneske" (Niklas interview, bilag 4). Niklas kan ikke huske navnet på hende han omtaler, men han nævner senere at "Hende den irriterende" faktisk havde lavet en film. Vi finder så ud af at Pia har lavet en film magen til den som Niklas beskriver i sit interview.

Dette tyder på at Pia føler sig udenfor fællesskabet da der bliver nedgjort noget hun formodentlig tror på. Citatet om Laurits historie viser at de tre herrer har et fælles repertoire, da syntes historien om "krystaltosser" er sjov. De er alle tre indforstået med den humor der ligger bag, og hvordan og hvorfor orden "krystaltosse" er sjovt. De er enige om det gensidige engagement, eftersom de skiftes til at lave

nye jokes om folk der tror på alternative behandlingsmetoder. De ved hvordan de skal agere og hvilke jokes der passer ind i denne sammenhæng, hvad de skal sige for at få de andre til at grine og hvordan en ny joke skal stykkes sammen for at stemme overens med konteksten.

Dette er dog dimensioner af praksisfællesskab, i et lille momentært fællesskab hvor resten af mødedeltagerne bliver holdt ude, altså Projektleder og Pia (Wenger, 2004). Som skrevet tidligere, er der vis grund til at tror, at Pia er tavs i situationen, fordi hun har en anden holdning end den der hersker i samtalen. Måske hun er tavs fordi hun bare ikke syntes om latterliggørelse af folk der går ind for alternative behandlingsmetoder. Dette gør det kun endnu tydeligere at en fælles virksomhed ikke er at finde blandt mødedeltagerne. Hvis der var, ville Pia være i stand til at sige sin mening omkring emnet uden at være bange for at blive gjort til grin, eller hvad end grunden er til, at hun ikke siger noget. En fælles virksomhed er det, at skabe sammen, at være en del af fællesskabet og det der foregår i det. Det faktum at Pia ikke er en del af den aktivitet der udspiller sig i lokalet, fortæller os at der i følge Wenger ikke er et praksisfællesskab til stede. Samme aktivitet er nemlig med til at styrke relationerne, og derved det gensidige engagement, mellem de implicerede parter, bare ikke Pia (Wenger, 2004).

Til slut på workshoppen blev der igen taget en runde om bordet for at høre folks seneste opleves med vrede. Hver fortalte deres hverdags historie fra hjemmet og arbejdet om venner og familie. Alle i rummet kunne relatere til de fortalte historier, der var pludselig en helt anden grad af fælles repertoire og genkendeligheden mellem deltagerne (Wenger, 2004). Mens folk fortalte deres anekdoter, blev der spurgt nysgerrigt ind til dem og stilet opklarende spørgsmål som, "Hvordan håndterede du det? Eller "Hvorfor gjorde hun sådan?" og der blev svaret tilbage i en lignende afmålt facon, "så gjorde jeg sådan" og "det var fordi han havde sagt sådan til hende tidligere". Måske var workshoppen gået over i hverdagssnak, men det var stadig relevant for emnet, og selv ikke den normale hverdagssnak inden workshoppen, er normalt så konstruktiv. En fælles virksomhed af alt den viden de gav og modtog under den snak, fik det til at ligne at meget velfungerende praksisfællesskab. Gensidigt engagement var også til at se ved den måde alle vidste hvordan de skulle spørge ind til hinandens historier på, og i en god tone (Wenger, 2004).

Til 3. og sidste møde, vi observerede opdagede vi. at Pia og Laurits holder et lille formøde, bare de to, inden workshoppen gik i gang. Dette viser at de engagerer sig for projektet udenfor de planlagte workshops. Vi får også bekræftet af Projektleder, at disse møder sker ofte, og uden om hende som mødeleder og daglig leder. Den fælles virksomhed kan også ses under workshoppen da alle byder ind med hvor de er i processen. Pia og Laurits har udarbejdet interview spørgsmål til en voxpop de skal udføre i fællesskab.

"1459: Pia: "Jeg tror godt jeg kan få sådan en interview stemme og ansigt på plads" Mikkel: "Helt sikkert"" (3. observationsnoter, bilag 3) Mikkel bakker Pia op i at hun sagtens kan gøre det, og viser samtidig at Mikkel kan agere i det gensidige engagement, ved at støtte op om sin meddeltager. Dette er en udvikling fra forrige eksempler på samarbejde vi har set mellem Pia og Mikkel (Wenger, 2004).

Niklas: "Ja, det kunne være dig Mikkel" Mikkel: "Jo ja, vi snakker om det" (3. observationsnoter, bilag 3).

Niklas anerkender at Mikkel har erfaring med at filme og er interesseret i at bruge den ressource. Niklas udviser forståelse for det fælles repertoire ved at vide at Mikkel har ageret kameramand før, og kunne derfor være en hjælp i Niklas' interview (Wenger, 2004).

Dernæst snakkede Niklas om et interview han skulle udføre, men han manglede en kameramand:
"1504: Projektleder: "Du (Niklas) har lidt brug for en kameramand"

4. Konklusion

Vi evalueret: *Hvordan bidrager Community Organizing til at skabe en frivilligruppe med en fælles sag, som engagerer flere frivillige i denne sag over tid?*

Evalueringen peger på, at Outsideren er lykkedes med at skabe det, der kaldes et praksisfællesskab, men projektet 'Med På Medborgerskab har ikke anvendt Community Organizing som metoden, således som metoden foreskrives i teorien og forklares af praktikere.

Det er svært at konkludere hvorvidt et fællesskab også er et praksisfællesskab, specielt på så kort tid som vi har været sammen med deltagerne. Det er vores vurdering, at der til tider er tegn på praksisfællesskab ved synlighed af de tre dimensioner gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire.

5. Litteraturliste

- Ganz, M. (18. december 2019). Marshall Ganz' Framework - People, Power and Change. Cambridge, Massachusetts, USA.
- Wenger, E. (2004). Praksisfællesskaber Læring, mening og Identitet. Kbh: Hans Reitzels Forlag.