

## Den potensielle ildsjel – hvem blir sett som ressurs i frivillig arbeid?

Dr. Marit Aure, seniorforsker NORUT

### Innledning

Denne delen av sluttrapporten fra "Bolyst gjennom ildsjeler" fokuserer på faktorer som påvirker inkludering og rekruttering av innvandrere i frivillige organisasjoner. Ungdom og tilflyttere diskuteres altså ikke her. Med utgangspunkt i erfaringene fra prosjektarbeidet, resultatene av tidligere analyser i prosjektet og diskusjoner underveis ønsket vi å fokusere på rekrutteringsprosessen i frivillige lag og organisasjoner.

Tidligere analyser i prosjektet viste nettopp at rekrutteringsfasen er viktig for å skjønne hvem som blir aktive medlemmer og ildsjeler. I denne intervjurunden ble fokuset på rekruttering utvidet til å gjelde det jeg kaller før-rekrutteringsfasen. Dette dreier seg om å forstå de prosessene som gjør at noen blir sett som aktuelle til å bli spurt om å ta på seg oppgaver. Hypotesen er at de både må fremstå som synlige og passe inn i bildet av en potensiell ildsjel eller aktiv frivillig, for i det hele tatt å komme på listen av folk det er mulig å spørre.

Tidligere analyser i prosjektet har også fremhevet at rekrutteringsfasen må "utvides" i etterkant av rekrutteringen. De nye medlemmene må inkluderes når de har kommet inn i laget og i styret; Folk må trives i laget og føle seg velkommen i styret for å bli værende og gjøre en aktiv innsats i foreningen. Dette var også tema i samtalen, men diskuteres ikke i dette notatet<sup>1</sup>.

### Metode og tematisk innretning

Dette notatet bygger på observasjoner og samtaler underveis på to samlinger i prosjektets regi og på to gruppeintervju med til sammen 10 frivillige i to foreninger og et enkeltintervju i en tredje forening, som fokuserte spesielt på problemstillingene rundt rekrutteringsfasen. Disse dataene sammenholdes også til en viss grad med informasjon

---

<sup>1</sup> Notatet viser verken til teori eller annen forskning på grunn av begrensede ressurser. Å kontekstualisere og perspektivere disse funnene ville utvilsomt brakt analysen lengre.

fra kartleggingssamtaler i begynnelsen og slutten av prosjektet. I tillegg brukes informasjon fra samtaler med leder før og etter selve intervju situasjonen, samt observasjon på et styremøte på en time i etterkant av intervjuet i den ene laget. De individuelle intervjuene varte i ca. 1 time. Både gruppeintervju og de individuelle intervjuene ble organisert rundt en intervjuguide, og denne ble tilpasset situasjonen underveis. To av gruppene har deltatt i prosjektet "Bolyst gjennom ildsjeler", mens den tredje er valgt for å øke bredden i datatilfanget.

Hensikten med undersøkelsen er å få bedre forståelse av hva som kan være til hinder for rekruttering og inkludering av innvandrere i frivillige lag. Poenget med denne undersøkelsen er å lære mer om hvordan rekruttering til frivillig arbeid foregår for å bruke dette videre i tiltak for å engasjere flere innvandrere i denne typen aktivitet. For å forsøke å bidra til en mest mulig åpen kommunikasjon og forhindre at deltakerne føler at de må fremstå som spesielt "innvandrervennlige" har det vært viktig å forsøke å sikre deltakerne anonymitet. Jeg har insistert på at deres navn og bakgrunn ikke er viktig, og at målet ikke er å vurdere personer eller lag som mer eller mindre "innvandrerfientlige". For å opprettholde anonymiteten, kontekstualiseres utsagn og innspill i liten grad og jeg gir lite bakgrunn om lagene. Det gjør at noe av historien og omgivelsene som kunne vært med å forklare noe av det lagene gjør, ikke blir tatt med her. Jeg mener likevel erfaringene fra disse lagene er nyttige.

Jeg, som forsker, har vært involvert i prosjektet "Bolyst gjennom ildsjeler" siden utarbeiding og søknad, og har deltatt i ulike deler av prosjektarbeidet, med innlegg og med formidling. Denne analysen er derfor å forstå som aksjonsforskning, med et klart normativt mål om å bidra til at flere innvandrere engasjerer seg og engasjeres til deltakelse i frivillige organisasjoner. Det er likevel ikke noe mål å fremstille prosjektet som spesielt vellykket, heller er hensikten å lære gjennom de utfordringer og problemer prosjektet har støtt på. Hovederfaringen i prosjektet, er at til tross for gode hensikter, en rekke forslag til tiltak, og gode diskusjoner underveis, har prosjektet svake resultater med hensyn til rekruttering av innvandrere som ildsjeler. Tre av pilotgruppene har rekruttert inn til sammen fire innvandrere til styrearbeid i løpet av prosjektperioden, flere av disse er vestlige arbeidsinnvandrere. Dette resultatet er kanskje ikke dårlig, men flere av de som har jobbet med prosjektet opplever at det kunne vært bedre. Vi er

derfor opptatt av å lære av erfaringene og fokuserer derfor mer på problemene enn de positive resultatene.

Intervjuene og samtalene fokuserte på å skape og dele refleksjoner om hvorfor det er få eller ingen ildsjeler med innvandringsbakgrunn i disse organisasjonene. Samtalene startet med en presentasjon av tema for intervjuet og en kartlegging og fortelling fra deltakernes side om innvandrere og deres rolle i laget. Videre dreide samtalene seg om hvordan nye deltakere og medlemmer rekrutteres i laget og hvordan lagene rekrutterer til aktiv innsats, dugnad, styrearbeid og andre spesifikke oppgaver.

Det har vært et mål i alle samtaler og intervjuer å lytte til og følge tema og innspill deltakerne i intervjuene har brakt på bane. Dette bidrar blant annet til å peke på sammenhenger som jeg som forsker i utgangspunktet ikke så som sentrale. Med utgangspunkt i slike tema, identifiserer jeg det jeg kaller to hovedfortellinger. Disse ser jeg som et bakteppe i forståelsen av inkludering og rekruttering av innvandrere i frivillig arbeid. Jeg spør også om disse fortellingene virker inn på hvem som rekrutteres og hvordan en tenker om rekruttering.

### **Handler frivillighet i norske (bygde)samfunn egentlig om (norsk) identitet?**

Denne delen av analysen bygger på informasjon fra tre svært ulike frivillige organisasjoner. Den ene er et stort idrettslag med over 800 medlemmer og en administrativ deltidsstilling. Her finnes flere profesjonelle trenere, alle med utenlandsk bakgrunn og ytterligere over 30 timelønnede trenere, de fleste med norsk bakgrunn. Det andre er et lite, og nylig sammenslått idrettslag med ca. 50 aktive medlemmer fordelt på ulike aktiviteter, uten lønnede oppgaver/posisjoner. Til sist er det en revygruppe med ca. 30 medlemmer, som flere ganger i året engasjerer opp mot 60 frivillige rundt ulike aktiviteter. Her er heller ingen lønnede oppgaver, selv om enkelte tjenester kjøpes både hos profesjonelle og hos andre frivillige foreninger. I alle tre lagene finnes aktiviteter for både barn og voksne.

Underveis i intervjuene og i tidligere samtaler dukket en rekke tema, små fortellinger og innspill om rekruttering og inkludering av innvandrere opp. Disse fortellingene fremstår

som et budskap, som styremedlemmene og lederne vil at jeg skal være med å løfte frem og ta med til "sentrum" for å nyansere bildet av regionen de bor i. De oppfordrer meg eksplisitt: "Dette må du få med", men også mer implisitt ved å vektlegge spesielle tema. De sier med det at de vil opponere mot en feilaktig forestilling om dem og de samfunnene de bor i, blant annet gjennom å formidle sitt syn til forskeren. Det å være aktive i frivillige organisasjoner synes altså å inngå i et større samfunnsengasjement.

En av hovedfortellingene er at bygdesamfunnet der idrettslaget hører hjemme er et veldig bra sted å bo og fantastisk samfunn å leve i. Budskapet understrekes ved utsagn som "Det skal de vite der i byen". Laget og de frivillige aktivitetene er viktig for å opprettholde dette gode samfunnet og de fremhever at "Her i [samfunnet] gjør vi alt selv". Slike utsagn presenteres for å fortelle en historie om det gode liv utenfor sentrum i opposisjon til det rådende bildet, og som innlegg i en pågående debatt og konkurranse med Tromsø/Alta (regionale sentra).

Den andre hovedhistorien er at de som bor i denne regionen er en spesiell type folk som tåler utfordringer, er mer rett fra levra og har en egen form for humor. I dette laget er det multietniske – det samiske, norske og kvenske – en del av denne identiteten. Dette presenteres som en regional identitet som dette laget representerer. De ivaretar, utvikler og styrker denne identiteten. Dette handler om trivsel, bolyst, å få ungdommer til å trives og komme tilbake, bli boende og skape et godt liv for seg selv, familien og sambygdingene. Når språk som hindring for rekruttering av utenlandske innbyggere diskuteres, kommer den regionale identiteten igjen opp. Det er nemlig ikke bare språk det dreier seg om, men å "skjønne" språket og humoren. For dem handler det om hvordan en bruker språket. De forteller om hvordan en danske ikke skjønnte humoren selv om han kunne språket. Selv om de sier at "dette gikk seg til", og at de faktisk kunne lage humor av disse forskjellene, forteller det også om at det er krevende å passe inn i laget. Noen er derfor bekymret for at innvandrere med mindre norskkunnskaper og fra en mer fremmed bakgrunn, kan være vanskelig å ha med, eller kan oppleve det som vanskelig å bli med i en slik organisasjon.

Begge disse fortellingene viser at deltakerne ser sin frivillige innsats som del i et større samfunnsbyggende- og identitetsmessig arbeid. Ideen om bolyst, trivsel og gode

lokalsamfunn og styrking av lokal eller regional identitet er en viktig del av deres motivasjon for å jobbe i frivillige organisasjoner. I disse to lagene handler dette om å bo utenfor sentrum, i små samfunn og kunne være stolt over det. Frivillighet, ildsjeler og bolyst som dette prosjektet kopler sammen er derfor sentrale element i deres presentasjon av seg selv som aktive deltakere /ildsjeler i frivillige organisasjoner. Det indikerer også at de ser organisasjonens virke og betydning i det lokale samfunnet som viktig. Slik jeg ser det, er ikke dette et resultat av "Bolyst-prosjektet" sitt fokus. Det kan heller forstås som en bekreftelse på at denne sammenhengen er viktig i disse frivillige organisasjonene og for folkene som drifter dem. Historiene og innspillene fremsettes verken med ironi, distanse eller som noe fremmed, det er heller ikke noe alle er enige i eller det eneste de er opptatt av. Det er snarere politiske innspill i en større (nasjonal) debatt om hvor folk skal bo og hva som kjennetegner gode samfunn og de som bor der. Jeg forventet verken at dette skulle være så sterkt og intenst, eller at det skulle formidles så direkte til meg. Dette kan tolkes på flere måter, blant annet som at mange av de som er organisasjonsaktive i mindre samfunn også ser sin rolle som å representere samfunnet og prøve å formidle et slag politisk budskap, med det de gjør som frivillige. Det kan også være uttrykk for at dette er en viktig side ved lagets virksomhet og grunnlag. Selvsagt kan det også være at de ut fra egen-interesser ønsker å bygge opp under Bolyst-prosjektets ide.

Det tredje laget som inngår i denne undersøkelsen er lokalisert på et større sted – et regional sentrum. I den grad de hadde en hovedfortelling og noe budskap de ville bruke forskningsprosjektet til å fremme, handlet den om bedre rammevilkår for idretten gjennom støtte til idrettsanlegg og den frivillige virksomheten. Forskjellene mellom det store laget og de små bidro dermed til å få frem og synliggjøre disse fortellingene og deres funksjon i de små kommunene.

### **Norske organisasjoner, samfunn og – norske roller?**

Til tross for at rekruttering og inkludering av innvandrere er introdusert av lederne på forhånd og i presentasjonen av formålet med intervjustudien, er det først på direkte spørsmål at innvandrere nevnes. Dette gjelder alle tre foreningene. Inntrykket er altså at innvandrere og personer med utenlands bakgrunn ikke inngår i de generelle refleksjonene om rekruttering, medlemsmassen, oppgaver, aktiviteter og ildsjeler. Når

innvandrere blir tema i diskusjonen, er det i all hovedsak fokus på flyktninger. Dette påpekes etter hvert av flere av deltakerne selv. I alle de tre samfunnene utgjør flyktningene en svært liten andel av befolkningen med utenlandsk bakgrunn. Dette diskuteres og det lanseres flere forslag til hvorfor de tenker på flyktninger når innvandrerbegrepet diskuteres. En er at de andre innvandrerne enn flyktningene er de så vant til og de regnes som "alle andre". En annen er at flyktningene har ankommet sist (asylsøkere er kommet enda senere). En tredje forklaring er at siden andre innvandrere kan være både nordiske og europeiske "tenker en ikke over det". Likevel er det bare et par medlemmer med nordisk bakgrunn som har hatt en aktiv rolle i disse lagene, gjennom årene. Så langt vi har fått kunnskap om har ingen innvandrere utenfor Norden (eller flyktninger) hatt en aktiv frivillig rolle i akkurat disse lagene. Gruppen frivillige i disse tre lagene dreier seg om totalt flere hundre mennesker.

Den flernasjonale sammensetningen av innbyggere som innvandring fra utlandet har ført til inngår altså ikke i de to hovedfortellingene jeg har skissert eller i den generelle tenkingen om frivillighet. Den tradisjonelle multietniske bakgrunnen (samisk, kvensk og norsk) diskuteres på den måten at de viser til at vi er jo "litt av hvert her". Dette er altså ikke et problem. Innvandrere fra utlandet fremstår derimot ikke som en selvsagt del av informantenes forståelse av frivillighet og ildsjeler. Å overse de store innvandringsgruppene, inkludert flyktningene, som potensielle medlemmer, aktive, ressurspersoner og ildsjeler handler altså, slik jeg ser det, *ikke* om å ikke ville ha dem med. Det er heller slik at de overhode ikke regnes med, er synlige, aktuelle eller relevante for foreningen. Heller enn å være aktivt ekskludert er de oversett, og dermed nærmest ubevisst utestengt.

En mulig fortolkning er at frivillighet, frivillige organisasjoner og det å være aktiv ildsjel er konnotert som "norsk". En ser ikke for seg, fordi en ikke er vant til å se innvandrere i disse sammenhengene og rollene, som en potensiell ildsjel eller organisasjonsaktiv. Det kan også være fordi en ikke ser innvandrere som potensielle ressurser, som noen som har noe å bidra med. Det kan videre handle om at en tenker at de ikke er interessert i, kjent med aktivitetene eller arbeidsformen som frivillighet innebærer. Flere reiser også diskusjonen om at innvandrere ikke er vant med arbeidsformen og dugnader fra sitt hjemland, selv om ingen har opplevd eller har eksempler på dette. Det pekes også på at

enkelte av aktivitetene eller type revy ikke tradisjonelt utøves i innvandrernes hjemland. Eksempler som at muslimske jenter ikke driver med svømming eller turn. På den annen side påpeker flere i intervjuene at barn med utenlandsk bakgrunn lærer fort, og deltar på det samme som andre barn gjør - og da dukker også foreldrene opp, etter hvert.

I motsatt retning pekes det på at enkelte innvandrergupper nettopp har stolte og sterke tradisjoner på det aktuelle feltet. Derfor rekrutteres både betalte og frivillige trenere fra disse nasjonalitetene. Likevel synes ikke de samme lagene å være opptatt av å rekruttere medlemmer, eller frivillige til styreverv og liknende fra de samme områdene.

Beskrivelsene over vektlegger mangelen på aktive og ildsjeler. I flere av disse foreningene finnes noen innvandrere som deltar i aktiviteter som medlemmer. Det finnes også noen som deltar på aktiviteter, er "vanlige dugnadsaktive" foreldre eller er med i randsonen rundt et lag, uten å være medlemmer. Det er likevel ingen i "styre og stell".

En annen mulig fortolkning av hvorfor innvandrere fremstår som usynlig og ikke er integrert i tanken om rekruttering er at de ikke inngår i forståelsen av det å være innbygger. De to hovedfortellingene, fra de to små lagene, er begge preget av et politisk og identitetsmessig engasjement for samfunnene de bor i. Det kan være slik at majoriteten ikke tror at minoriteten er opptatt av bygda eller føler seg som innbyggere. Siden omsorg og engasjement for det lokale samfunnet er en sterk mobiliseringsgrunn for det frivillige arbeidet, tror kanskje majoriteten at minoriteten ikke deler dette engasjementet og derfor ikke er interessert i å delta. På liknende måte kan en forestilling om at medlemmer med utenlandsk bakgrunn eller deres foreldre, ikke er interessert eller kjenner dugnadskonseptet, forhindre at de blir spurt om å delta mer aktivt. Det å bli sett som en potensiell deltaker diskuterer jeg nærmere i neste avsnitt. Majoriteten kan altså utestenge ved å konstruere minoriteten på bestemte måter. I tillegg kan de også utestenges fordi majoriteten, gjerne ubevisst, mener at de ikke har noe å bidra med i det større prosjektet, ved at de ikke passer med ideen – prototypen på en engasjert innbygger.

## Å bli sett som aktuell

Ved å fokusere på det som foregår forut for rekrutteringsprosessen, ser vi konturene av en prosess der noen blir gjort aktuelle og synlige mens andre ikke blir det. I intervjuene kommer det frem at det er flere måter å bli synlig og sett som aktuell:

En måte å bli synlig på er "å stikke seg frem". I det ligger også å si fra om at en gjerne vil delta direkte. Det er flere eksempler på at nordmenn gjør dette. En kan også melde seg på ved å komme med forslag om hvordan ting kan arrangeres eller gjøres på en bedre måte. Ved å komme med forslag skjønner både forslagsstilleren og andre som er tilstede, at en på et vis melder seg til tjeneste. Foreldre eller medlemmer som "stikker seg frem" blir deretter fort fanget opp og spurt om å delta, sier flere. Faktisk har ingen i disse intervjuene slike eksempler fra folk med utenlandsk bakgrunn. Det kan selvsagt skyldes at dette er en liten undersøkelse. Det er likevel interessant at de som deltok ikke har noen slike erfaringer. Vi har ikke observert dette og vet derfor ikke om det betyr at folk med utenlandsk bakgrunn faktisk ikke stikker seg frem. Det kan eventuelt ha å gjøre med å være usikker på situasjonen eller språket. Det kan også handle om å ikke se muligheter for forbedringer, ha forslag, vilje, skjønne organiseringen eller liknende. Videre kan det dreie seg om hvordan innspill og forslag blir forstått av andre: Blir de sett og fortolket som verdifulle bidrag, som å være vanskelig eller uttrykk for misforståelser? Det ville kreve inngående observasjoner og god kjennskap for å vurdere dette. Likevel kan ulike tolkningsforslag ha verdi: En kan nettopp bli oppmerksom på egen praksis og egne fortolkninger i slike aktuelle situasjoner. Hvem sier noe, hva sier de, og hva er budskapet? Hvordan forstår jeg som mottaker dette budskapet? I hvor stor grad er min tolkning av utsagnet eller innspillet avhengig av hvem som fremsetter det? Alder, kjønn, etnisitet og posisjon har gjerne betydning for hvordan et budskap blir forstått.

For det andre kan en bli sett som en potensiell aktiv, styremedlem eller ildsjel fordi en har vært aktiv utøver selv, har erfaring fra liknende arbeid andre steder, eller har vist egenskaper i andre lag og foreninger, yrkesliv eller utdanning. Hva en jobber med forteller også noe om hvilke ressurser og nettverk man antar at folk kan bringe inn i foreninga. Flere peker på at norske foreldre, med en fortid som utøver eller organisasjonsaktiv, gjerne blir spurt om å delta i styre og stell eller ta ansvar for



spesielle oppgaver. Likevel er det få eller ingen som har tenkt på å spørre folk, verken fra land med sterke eller svake tradisjoner for aktiviteten, om å engasjere seg eller bli med i laget. Mens de som allerede er aktive, vet om, forventer og spør (noen) norske medlemmer eller foreldre om de har noe å bidra med, ser det ut til at dette ikke, eller i mindre grad, gjøres for medlemmer eller foreldre med utenlandsk bakgrunn.

Rekruttering av ildsjeler og aktive foregår altså sannsynligvis på ulike måter avhengig av om du er norsk eller ikke. Det finnes likevel eksempel i dette materialet på at noen har prøvd å rekruttere utenlandske kolleger som deltar i enkelte aktiviteter, uten å være medlem, til å bli medlemmer og aktive. Dette har de ikke lyktes med.

Dette fører oss over til et tredje punkt for å forstå hva som foregår før noen blir rekruttert til aktiv deltakelse og frivillighet: *nøding!*

Både i disse intervjuene og i andre samtaler om rekruttering av medlemmer til styrearbeid er det å nøde eller overtale viktig. Å nøde er å legge et mildt (gjærne betydelig) press på noen om å ta på seg et verv. Å nøde noen innebærer videre å vise til deres gode egenskaper, erfaringer og gode vilje som den aktuelle foreningen har stor bruk for. Det vises gjerne til at arbeidet er viktig og bygger opp under viktige verdier, og det er en betydelig appell i "nødingen": Vi trenger deg og din innsats og du burde føle en forpliktelse til å engasjere deg og gjøre en innsats. Det kan henspille på at du er en type menneske som tar ansvar og vil bidra til fellesskapet. Sannsynligvis er den anerkjennelsen som ligger i å bli nødet en viktig grunn til at en tar på seg slikt arbeid. Ens innsats er blitt sett, ens egenskaper anerkjennes og det er et viktig arbeid som skal gjøres – og du trengs for å få gjort dette. Å sette i gang med overtalelse eller "nøding" krever sannsynligvis en gjensidig trygghet om at både den som nøder og den som blir nødet skjønner konseptet. Det krever også at en kjenner hverandre, i det minste av omtale, for å kunne vise til egenskaper og evner. Derfor spør en noen en kjenner. Ved å nøde noen legger en også ganske mye inn på å få noen med, da må en føle seg trygg på at vedkommende vil gjøre en god jobb og "passe" inn i den praktiske, formelle, men også uformelle og sosiale situasjonen samhandling i et styre eller en forening er.

For det fjerde kan årsaken til at en ikke spør innvandrere være at innvandrere i liten grad er i bekjentkretsene til de som rekrutterer. Både underveis i prosjektet og i

intervjuene kommer det frem av både valgkomiteen og andre som rekrutterer ført og fremst spør folk fra bekjentskapskretser og folk de kjenner. Når få har folk med utenlandsk bakgrunn i sine indre kretser, blir de verken spurt eller "nødet". Manglende integrering på et felt –påvirker dermed integrering og involvering på andre felt. Få innvandrere inngår dermed i "poolen" av aktuelle ildsjeler som finnes rundt en frivillig organisasjon.

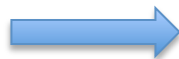
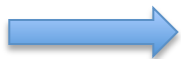
### Fra tap-tap til vinn-vinn?

Underveis i prosjektet "Bolyst gjennom ildsjeler" har vi diskutert anerkjennelsen som ligger i det å bli spurt om å ta på seg en oppgave, og denne ser ut til å forsterkes gjennom "nøding". I motsatt fall kan vi anta at det å ikke bli sett som aktuell, ikke bli spurt, til en viss grad også innebærer å ikke bli anerkjent, og ikke bli sett. Hvis dette stemmer går folk med utenlands bakgrunn glipp av positive tilbakemeldinger og muligheter for å bli del av et lite og lokalt fellesskap og gjøre en innsats for det større felleskapet. De mister også muligheten til å bli kjent med en viktig side av det norske samfunn og lære hvordan viktige institusjoner fungerer. Lag og foreninger mister på sin side potensielle ressurser – "manpower". De mister også muligheten til å få nye innspill som alle nye deltakere kan bringe. Dette er en tap-tap-situasjon.

Målet for lag og foreninger burde være å snu denne trenden og prøve å oppnå felles gevinst: At innvandrere verdsettes og får anledning til å gjøre en innsats mens foreningen får tilført flere ressurser.

I dette korte notatet har vi argumenter for også å se på prosessene som finner sted før noen rekrutteres, i rekrutteringsarbeid. Det må altså gjøres noe med hvem som blir sett som en potensiell ressurs, siden det ser ut som en slags utsilingsprosess begynner allerede i denne fasen. Følgende modell er en skjematisk fremstilling av rekrutteringen til frivillig innsats:





Før-rekruttering  
"Å bli synlig og sett"

Spørring og "nøding"

(Inkludering og  
innlemming)

Jeg har for det første pekt på at det ser ut som om folk med utenlandsk bakgrunn ikke "automatisk" inkluderes blant de en tenker på når rekruttering drøftes. De fremstår altså ikke som synlige, aktuelle og selvsagte valg. En forklaring på det kan være at de ikke ses som bærere av den regionale identiteten som kreves for å være interessert i virksomheten, eller passe til å delta. En annen forklaring kan være at de ikke ses som innbyggere med det (samme) ansvaret for og lokalpolitiske interessen for å bidra til samfunnsutviklingen. Disse forklaringene relaterer seg til det jeg har kalt de to hovedfortellingene. En tredje forklaring er knyttet til at det finnes få eller ingen rollemodeller og at majoriteten har vanskelig for å se minoriteter som ressurser.

Den korte analysen av hva som skal til for å fremstå som en potensiell ressurs viser for det første at få personer med utenlands bakgrunn "melder seg på". De blir også i liten grad synlige gjennom innsats på andre liknende arenaer og rekrutteres derfor ikke den veien. For det tredje kjenner de som rekrutterer dem ikke – de nødes derfor ikke. For det fjerde inngår de ikke i nettverk, ingen vet hva de kan (om de er tidligere fotballspillere, komikere, hjelpetrenerne) og hvilke ressurser de har. Fordi rekruttering ofte foregår gjennom nettverk – spørres de ikke. For det femte – og dette har jeg ikke forsøkt å forklare, ser det ut til at mange vegrer seg for å spørre hva disse innbyggerne kan og dermed har å bidra med, det handler sannsynligvis om at de helelt ikke inngår i et videre nettverk av bekjente – som en overhode føler at en "kan" kontakte.

Jeg har løftet frem betydningen av å "nøde" noen til å ta et verv og den anerkjennelsen som ligger i dette. "Nøding" forutsetter kjennskap og tillit. Det forutsetter igjen at en vet om og ser andres ressurser. Det krever at en spør, blir kjent og finner ut hva slags

ressurser folk har. Kanskje oppleves det å spørre en innvandrere som en risikosport som krever mer mot og improvisasjon enn en har?