



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for samfunnsvitenskap

## **Hvorfor frivillig arbeid? En studie av internasjonale frivillige i Brasil**

Iselin Meistad

Masteroppgave i sosialantropologi...SOA-3900...november 2021



## Forord

Jeg vil takke alle frivillige som delte sine opplevelser og tanker om frivillig arbeid under mitt feltarbeid i Brasil. Takk til AIESEC Norge og Brasil, og professorene ved sosialantropologi universitetet i Tromsø som forberedte meg på feltarbeid og masteroppgaven.

Spesielt takk til Jon Schackt som har veiledet meg.

Jeg vil også takke mine foreldre, som til syvende og sist har stått ved min side og fortalt meg at alt vil gå bra. Mine sponsorer, tante og onkel som stadig har forsikret seg om at jeg har det bra. Mine venner og medstudenter som har kommet med gode innspill og forslag. Og min største fan, min bror, som ønsket meg hell og lykke.

Takk!

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av problemstilling.....	1
2	Frivillig arbeid – hva er det? .....	4
2.1	De fire W-ene .....	4
2.2	Frivillig turisme .....	7
2.3	Sosiale medier som formidlingsportal.....	11
2.4	Sosial kapital.....	12
2.5	«Weak ties».....	14
2.6	Karrierebygging og ekstra spalte på CV-en .....	16
3	Feltarbeid blant frivillige i Brasil .....	18
3.1	Tilgang til feltarbeid .....	21
3.2	Ikke stol på noen.....	23
3.3	Informantene.....	27
3.3.1	São José do Rio Preto.....	28
3.3.2	Itajubá.....	30
3.4	Vær sterk, dette klarer du .....	31
3.5	To byer, to muligheter .....	32
3.6	Den globale landsbyen.....	33
3.7	Vi er familien din, bokstavelig talt .....	35
3.8	Avsluttende refleksjon .....	38
4	AIESEC – hvem er det, og hva gjør de? .....	40
4.1	Media signaliserer gode muligheter .....	45
4.2	Prosjektene.....	48
5	Globale frivillige .....	54
5.1	Positiv utvikling.....	60

6	Lokale frivillige (medlemmene).....	64
6.1	Forskjellig terreng.....	71
7	Frivillighet – innflytelse og kultur .....	74
7.1	Sosialantropologiens syn på bistandsorganisasjoner.....	74
7.2	De frivilliges syn på bistandsarbeid.....	77
8	Avslutning .....	81
	Referanseliste .....	82

## Figurliste

Figur 1 – The four W’s av Bussell og Forbes (2006).....	5
Figur 2 – Byen med ring rundt seg er stedene hvor jeg utførte feltarbeidet. På bildet virker avstandene korte, men Brasil har et stort areal og det vil tatt ca. 7 og en halv time å kjøre fra den Sao Jose do Rio Preto til Itajubá. (Google maps 2019).....	19
Figur 3 – Dette er et klistremerke som en av medlemmene selger som en del av markedsføringen. Pengene de får inn av salg av klistremerker går til arrangementer som konferanser .....	20
Figur 4 – Konvolutten som ble hengt på veggen hvor de andre medlemmene kunne legge lapper med positive meldinger i. ....	26
Figur 5 – En lapp jeg som en av medlemmene skrev til meg. Navnet på personen står nederst på lappen, men jeg har valgt å redigere det bort .....	27
Figur 6 – Presenterer Norge med et smil, selv om at det finnes mennesker i Brasil som tror at Norge har det britiske flagget.....	35
Figur 7 – Oppdeling av AIESEC med de regionale kontorene fra topp, og nederst er de lokale komiteene som er de minste grupperingen.....	43
Figur 8 – Bildet viser en standard oppbygging av en lokal komité.....	44
Figur 9 – Mål som De Forente Nasjoner innførte i 2000. ....	51
Figur 10 – Klistremerke jeg fikk tildelt da jeg begynte prosjektet hos As Valquirias og er nummer 5 av 17 mål.....	52
Figur 11 – Volunteers' motives (Pavel Šuba 2017:9).....	55

Figur 12 – Her har jeg ankommet Itajubá og ble møtt av medlemmer og vertsfamilien. Dette bildet ble delt på Itajubá (impact.itajuba) sin Instagramkonto, og i kommentarfeltet har komiteen fra São José do Rio Preto (sjcapivaras) kommentert «direkte fra @SJ til @It ..... 69

Figur 13 – En oversikt over hva det er Itajubá kan tilby sine globale frivillige på fritiden ..... 73

# 1 Innledning

“I applaud the members of AIESEC for your dedication to promoting international understanding and cooperation and for exploring common goals for the future.”

- **Bill Clinton**

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvorfor unge voksne ønsker å reise på frivillig arbeid, hva motiveres de av, og hvordan fungerer bistandsarbeid og kulturen sammen. Med utgangspunkt i teorier om frivillighet, vil jeg belyse flere aspekter, men ta utgangspunkt i forholdene mellom de viktigste observasjonene av motivasjon som fant sted under mitt feltarbeidet i Brasil, og hva som blir diskutert av forskjellige forskere. Jeg valgte å utføre feltarbeidet i Brasil ved å selv delta som frivillig, mest fordi jeg synes landet virker interessant og jeg har lenge hatt lyst til å bli bedre kjent med menneskene og kulturen. Og det var på sin plass da jeg fant ut at Brasil er det landet i verden som tilbyr flere prosjekter som er ment for internasjonale frivillige. Organisasjonen jeg var frivillig for heter AIESEC og er verdens største ungdomsdrevet, ikke-profit organisasjon som strekker seg over flere land. Første delen av oppgaven skal jeg fordype ulike teorier for å skape en oversikt over hva frivillighet er og hva som motiverer mennesker til å være frivillige. Deretter skal jeg snakke om hvordan jeg utførte feltarbeidet i Brasil. Den siste delen av oppgaven skal jeg gå nærmere inn på hva slags bistandsorganisasjon AIESEC er og den frivillige kulturen. Jeg vil se nærmere på metodene til AIESEC og hvordan de bruker de metodene til å skape engasjement hos unge voksne ved å sende dem på frivillig arbeid i utlandet. Hva er det de frivillige får ut av en slik mulighet og hva er det som motiverer dem til å reise over lengre distanser for å hjelpe et lokal samfunn, og hvordan det kan påvirke lokalsamfunnet. Jeg skal i løpet av oppgaven diskutere gode kvalifikasjoner ved frivillig arbeid, men jeg skal også se nærmere på de kritiske stillingene til frivillig arbeid og bistandsorganisasjoner. Denne oppgaven er på ingen måte ment som reklame for å fremme frivillig arbeid i utlandet.

## 1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling

Interessen for temaet frivillig arbeid startet da jeg gikk det første året på bachelor i sosialantropologi. Jeg meldte meg opp som frivillig for studentsamfunnet Driv i Tromsø. Her

jobbet jeg som frivillig under diverse konserter, som billettkontrollør og vakt. Konsertene var ofte sene kvelder og på helg. Selv om jeg ikke fikk betalt, fikk jeg en god følelse av å være nyttig og sosial. Jeg gjorde Driv en tjeneste, og i gjengjeld kunne jeg se på konsertene gratis. Senere meldte jeg meg opp som ekstrahjelp hos Røde Kors i Tromsø. Her ble jeg med på gruppekvalder sammen med ungdom fra ulike etniske miljøer. Her skulle jeg hjelpe ungdommene med Norsk kulturforståelse.

Jeg opplevde begge erfaringene som veldig sosialt hvor jeg møtte andre frivillige fra forskjellige bakgrunn. Jeg ble nysgjerrig på hva det var som gjorde at så mange ønsker å stille opp som frivillige. Det kan tenkes at det var for det sosiale, mange av de andre frivillige var glad i å være en del av en gruppe. Som frivillig, ble jeg introdusert til et nettverk av individer som kom fra ulike steder i Norge og jeg likte den følelsen av at jeg ble kjent med så mange nye og interessante personligheter. Jeg fant meg selv i et sosial nettverk hvor jeg etter hvert ønsket å lære mer om hva det er som driver unge voksne til frivillig arbeid.

Som frivillig, ble jeg etter hvert kjent med noen internasjonale studenter som også utførte frivillig arbeid for Driv, og det var da jeg begynte å bli nysgjerrig på hvordan det er å være frivillig i utlandet. Jeg hadde alltid et ønske om å utføre frivillig arbeid i utlandet, men det ble aldri noe av, helt til jeg kom inn på masterstudiet. Da vi skulle planlegge prosjektet, tok det litt tid før jeg kom på ideen om å studere frivillig arbeid i utlandet, men da jeg omsider bestemte meg for å utføre feltarbeidet som en del av forskningsprosjektet, meldte jeg meg selv opp som frivillig og tenkte at denne gangen burde jeg ta steget videre i forståelsen av hvor omfattende frivillig arbeid i utlandet er. Fordi jeg allerede har erfaring med frivillig arbeid i Tromsø, ønsket jeg å få en bredere forståelse av hva som gjør at unge voksne reiser ut av landet for å gjøre frivillig arbeid. Fordi jeg tidligere hadde erfaringen innen feltet, ønsket jeg at feltarbeid skulle bli en lignende, men forlenget forskning av forståelsen av hvorfor frivillig arbeid flourer hos unge voksne.

Jeg forstod at det kunne bli problematisk å utføre feltarbeid som frivillig. Jeg var redd for at det kunne oppstå en form for rollekonflikt med tanke på at et feltarbeid kan være utfordrende i seg selv, men skulle jeg også være frivillig. Jeg tenkte at jeg skulle ta en sjanse. Å være både frivillig mens jeg forsker på frivillig arbeid var uansett et tryggere valg fordi jeg fikk gratis opphold og et måltid om dagen for å jobbe som frivillig. Ikke bare ble ting kanskje lettere med tanke på bosted og kostnader, men også det sosiale kunne bli enklere. Som en



feltarbeider er det viktig å komme seg inn i feltet og som frivillig ble det ikke et problem fordi alle frivillige var ute etter å være sosiale og bli kjent med andre internasjonale frivillige.

Selv om frivillighet og bistandsorganisasjoner har eksistert i tiår, har det endret seg med tiden. Frivillig arbeid var ikke det samme for 50 år siden. I dag er frivillig arbeid i utlandet blitt et populært gjøremål blant unge voksne og det dyrker et par spørsmål angående endring i frivillighetskulturen. I denne oppgaven kommer jeg til å belyse noen teorier, men jeg er ikke ute etter å sette et konkret svar. Av den enkle grunn, motivasjon og kultur hos frivillige har en tendens til å endre seg og derfor skriver jeg en oppgave som heller kan bidra til videre forskning.

## 2 Frivillig arbeid – hva er det?

Dette kapitlet skal bestå av ulike teoretiske perspektiver som skal ta for seg ulike deler av hva frivillig arbeid og hva som motiverer aktørene. Teorier angående frivillig arbeid utført i utlandet har nære relasjoner til turisme, sosiale aspekter og karriereutvikling. Det finnes fortsatt få antropologiske skrifter som tar for seg motivasjon og frivillig arbeid.

Sosialantropologer setter mer fokus på terminologien altruisme<sup>1</sup>, om hvorvidt mennesker er født altruistiske og om det har en sammenheng med lokalsamfunnene som blir studert.

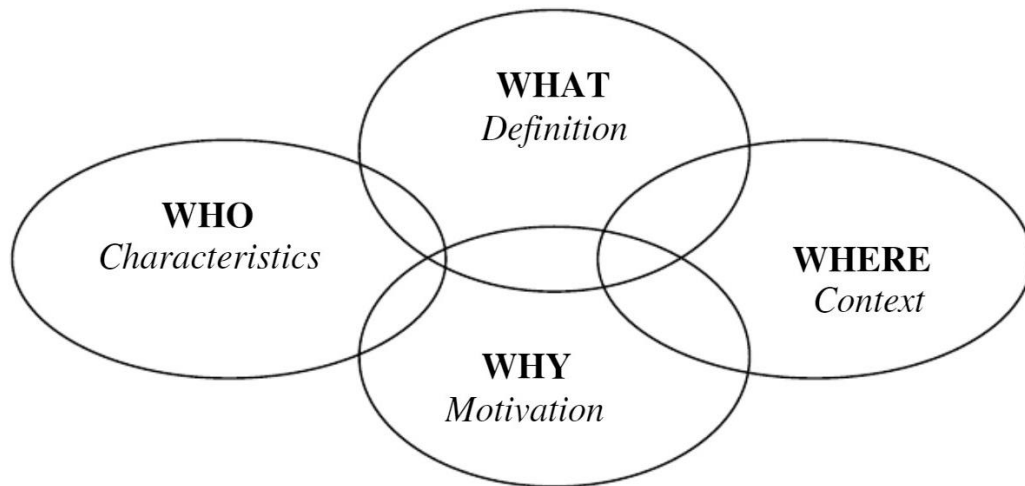
Sosialantropologer setter også spørsmålsteget rundt det kulturelle aspektet frivillig arbeid og bistand, hvordan påvirker det aktørene og lokalsamfunnet. På en annen side, finnes det betydelig med artikler og tekster om frivillig arbeid og dets aspekter i sosiologien og andre samfunnsrelaterte tekster, som jeg vil ta for meg i dette kapitlet.

### 2.1 De fire W-ene

Det finnes ingen enkel forklaring på hva frivillighet er. Søker vi opp frivillighet på nettet, kommer det opp uendelige med definisjoner og betydninger. Frivillighet kan begrunnes på forskjellige måter, kan vi si, alt fra turistiske årsaker, sosialt fellesskap eller interessen for selv-utvikling. Bussell og Forbes (2006) kategoriserer frivillig arbeid som de fire *W*'s som til sammen utgjør en oversikt over konseptet frivillighet.

---

<sup>1</sup> Altruisme er holdninger som baserer seg på å være uselviske og offervillig og er det motsatte av egoisme.



Figur 1 – The four W's av Bussell og Forbes (2006)

*Hva* er frivillig arbeid? Frivillig arbeid kan defineres av flere aspekter, og det er ingen homogen gruppering av hva frivillig arbeid er fordi det innebærer individer i forskjellig alder, klasse, interesse og ferdigheter. I første omgang, kan det defineres av et individ som bruker litt av tiden sin til å utføre tjenester for en organisasjon med samme mål, uten å tjene på det i form av materielle goder.

*Hvor* velger unge voksne å utføre frivillig arbeid? Det er flere årsaker som spiller inn på valget av sted når unge voksne utfører frivillig arbeid. Organisasjoner som tilbyr program hvor unge voksne kan utvikle ferdigheter, program som tilbyr interessante og verdifulle opplevelser hvor deltagerne føler de kan få utnyttet muligheter til å forbedre og utvikle seg selv. En strukturert og kjent organisasjon har større sjanse for å bli valgt. Hvis en organisasjon klarer å fremstå som en seriøs institusjon og tilbyr støtte mellom mennesker med lik entusiasme og mål kommer sammen for å skape et sammensatt nettverk. Hvilken service organisasjonen tilbyr sine frivillige er en medvirkende årsak til hvor frivillige ønsker å jobbe. Kostnadene må veie opp mot fordeler og goder. En frivillig sin motivasjonen til å fortsette og forbedre seg selv gjenspeiler en organisasjons strukturerte metoder og aktiviteter. Leventhal og Meijs (2010) argumenter for at en organisasjons markedsføring, *matrix*, øker rekruteringsferdigheter. For at en organisasjon skal kunne øke sine rekruteringsferdigheter, kan de bruke sine medlemmer som verktøy for deling av innlegg, spre bevissthet og blomstre sitt sosiale nettverk. Organisasjoner som «kjenner» sin målgruppe og forstår deres behov, har

sterke koblinger til sine medlemmer og andre organisasjoner i sitt lokal miljø eller organisasjoner i andre deler av verden. Blir frivillige og unge voksne tilbudt trygghet, støtte og meningsfulle prosjekter, har en organisasjon eller institusjon større sannsynligheten for å bli valgt. Frivillige ønsker å utføre arbeid der slike ordninger tilbys, og spesielt hvis unge voksne skal utføre frivillig arbeid i utlandet. Da må det vise til trygge lokaliteter, prosjekter og problemfrie opphold.

*Hvem utfører frivillig arbeid?* Som jeg nevnte i forrige avsnitt, alle kan være frivillige, men for å studere en gruppe frivillige er det viktig med *hvor* det utføres for at vi lettere kan forstå *hvem*. Gruppen frivillige jeg har forsket på er unge voksne (18-30 år), og for å vite hvorfor de ønsker å være frivillige, burde vi se på hva slags prosjekter som blir tilbudt til denne målgruppen og hvor. Det er vanligere at unge voksne søker frivillig arbeid i utlandet enn at en eldre voksne gjør det. Om en organisasjon tilbyr program som inneholder lærerike og utfordrende muligheter, tiltrekker det motiverende, unge voksne. Mange organisasjoner som tilbyr program utenlands ønsker ung arbeidskraft. Årsaken til det kan være at bistandsorganisasjoner som tilbyr frivillige til å praktisere ved hjelp av prosjekter, ønsker å påvirke fremtiden ved å formidle unge voksne om at dem som kan påvirke fremtiden og samfunnet. I nyere tid, er det økende interesse blant unge voksne når det kommer til å ta vare på natur og kultur. Derfor velger flere organisasjoner å fremstå som smarte ved å utvikle kreative prosjekter som fremstår bærekraftig for unge voksne som ønsker å ta del i en verden i utvikling. Sett bort ifra at organisasjoners pågangsmot er den avgjørende faktoren for økende interesse for frivillig arbeidskraft, kan utdanningssystemet være med på å påvirke hvem det er som reiser på frivillig arbeid. På lik linje med organisasjoner, forteller også universiteter at studentene er den nye fremtiden. McPherson og Rotolo (1996) fant ut at utdanning øker en students ønske om å delta i bistandsorganisasjoner, institusjoner og grupper, studenter ønsker en form for gruppetilhørighet. Ikke bare det, men også nettverksbygging, fordi nettverksbygging øker en students sosiale ressurser. En student som er ressurssterk, er også mer motivert. Derfor søker mange organisasjoner støtte og samarbeid med andre universiteter i andre land, fordi de ønsker å rekruttere studenter hvor da arbeidsledige studenter får jobberfaringer fra andre land. En bistandsorganisasjon som har assosiasjon med flere land og universiteter, viser til et dynamisk nettverk. Spesielt på universitetet hvor det er studenter med nettopp et ønske om å bygge nettverk og tilegne seg en praksiserfaring i planlegging, organisering, samarbeid og nettverksbygging.

*Hvorfor utføre frivillig arbeid?* Wilson (2000) forklarer at frivillig arbeid har en positiv innvirkning på livsfornøyelse, selvtillit, helse, utdanning og yrkesoppnåelse, hvor det også viser til at frivillige mest sannsynlig holder seg unna problemadferd senere i livet. Lignende forskning ble gjort av Davis Smith (1999) som viser til at frivillig arbeid er en unik mulighet for unge voksne å tilegne seg erfaringer, samtidig at det lar de frivillige ha det gøy og oppleve noe nytt. Frivillig arbeid bygger på ulike motiver, hvor hvert enkelt motiv baserer seg på forskjellige former for verdier. Det er mange ulike årsaker til hvorfor mange unge voksne ønsker å utføre frivillig arbeid, og det er ikke utenkelig at altruistiske årsaker er en medvirkende faktor. Cnaan og Goldberg-Glen (1991) demonstrerer at motivasjonen bak frivillig arbeid er drevet av både altruistiske og egosentriske årsaker, men at frivillige selv ikke skiller mellom de to faktorene, heller finner vi litt av begge i de fleste frivillige handlinger. Frivillige er motivert av noe de finner meningsfullt, arbeid som baserer seg på verdier et individ innehar, da opplever de å være seg selv, helt og holdent.

Hjelpe andre mennesker bidrar til at unge voksne føler seg nyttige for samfunnet, og en student eller et individ som har eller ønsker mye sosial fritid, føler at de bruker tiden sin til noe fornuftig ved å være frivillig. Samtidig som arbeidsmarkedet, utdanningssystemet og samfunnet gir uttrykk for at de som har erfaring med frivillig arbeid er ettertraktet. Grunnen til det er at ved frivillig arbeid kan du få spesifikke ferdigheter og erfaringer innen et tilpasset emne. På en annen side, etterspør også flere bistandsorganisasjoner deltagere med egnet kvalifikasjoner, slik at de kan forbedre og bygge på ferdigheter de allerede har. På den måten, utvider organisasjoner sine muligheter slik at frivillig arbeid kan utføres av flere målgrupper og deretter blir det mer mangfold i hva, hvor, hvem og hvorfor.

## **2.2 Frivillig turisme**

Hvorfor velger unge voksne å bruke ferien og fritiden sin på frivillig arbeid? “The generic term ‘volunteer tourism’ applies to those tourists who, for various reasons, volunteer in an organized way to undertake holidays that might involve aiding or alleviating the material poverty of some groups in society [...]” (Stephen Wearing, 2001:1). En typisk ferie skjer ved at personer reiser for å «ta en pause» fra hverdagene for å slappe av, noe som ikke er karakteristisk ved frivillig turisme. Det er heller ikke sannsynlig at en typisk ferie gir samme grunnlag for selvutvikling og bevissthet som i frivillig arbeid i ferien. Ved frivillig turisme

skjer det forbindelser hvor selvet utvikles og utvides, utfordres, fornyes eller forsterkes ved å jobbe uten lønn. Av den grunn, blir erfaringen en kontinuerlig prosess som går utenfor den faktiske turistiske besøket. Dette er noe som gjør det mulig for unge voksne, i en alder hvor identitets utvikling står sterkt, til å bli bedre kjent med seg selv gjennom ulike aktiviteter og utfordringer, samtidig som det gir gode erfaringer som de kan ta med seg videre i livet.

Wearing (2001) referer til det frivillige arbeidet som en alternativ turisme, men legger vekt på hvordan det skiller seg fra vanlig turisme. Han definerer hvordan personlig utvikling slik den blir forklart fra frivillige. Deltakerne la vekt på at de utviklet selvtillit mens de utviklet en bevissthet for å forholde seg til andre mennesker og miljøer. Samtidig forklarer Sally Brown og Alastair Morrison (2003) at reiser til utlandet kan de unge voksne bedre forstå og sette pris på andre kulturer som fører til en større forståelse. Så lenge unge voksne kan utnytte muligheten til en bedre forståelse av andre kulturer, kan det hjelpe med å øke eller stabilisere verdensfreden.

På lik linje med Wearing (2001), studerer Pavel Šuba (2017) hvordan frivilliges motivasjoner kan bidra til økt forståelse av hva frivillig turisme er. Šuba (2017) går direkte inn for å få en bedre oversikt over deltakere som har utført praksisplass hos AIESEC hvor han fokuserer på kartlegge de forskjellige motivene til deltakerne. For å finne ut av hva som motiverer, tok utføre Šuba intervjuer hvor han brukte en måleenhet som baserer seg på hvor mye innsats deltakerne legger i de ulike motivene. Måleenheten er slik: liten innsats, middels innsats og høy innsats. Deretter skiller han mellom fem undergrupper og de ser slik ut:

1. Altruistiske motiver. Ikke en viktig faktor til frivillig turisme fordi det ble sjeldent nevnt i intervjuene. De som faktisk nevnte at de utførte frivillig arbeid på grunn av altruistiske årsaker som «jeg ville gjøre noe meningsfullt for andre som har mindre enn det jeg har». Eller om det ble nevnt av andre var det en underliggende eller et resultat av en annen undergruppe. Som f.eks. en av deltagerne utvikler altruistiske holdninger gjennom frivillig arbeid.
2. Erfare nye kulturer og mennesker. Dette er en av de mer gitte årsaker. De frivillige hadde allerede forventninger at de ønsket å bli en del av den lokale kulturen, møte nye mennesker, få nye venner og føle alle de autentiske aspektene ved oppholdet. Ønsket var å «se og forstå» hva som skjer innad i et annerledes

samfunn. Hvordan er det å leve i et annet land, var også en viktig faktor. Tanken bak dette motivet handler om erfaringer du får ved å være en frivillig turist og oppleve den samfunnet har å by på, fordi en ordinær ferie hadde kanskje ikke gikk samme opplevelse.

3. Fordeler på arbeidsmarkedet. Denne undergruppen tar for seg erfaringer som tillært eller bygger på nåværende kompetanse. Under intervjuet ga deltakerne inntrykk av at den viktigste årsaken i denne undergruppen var utvikling av språket. Det som menes er at deltakerne ønsket å forbedre engelskkunnskapene og hvis en av deltagerne reiser til et land hvor de har liten eller ingen av språkkunnskapene, ønsker de å forbedre det. Det ble også nevnt at noen av deltakerne at de ønsket å forberede de allerede tillærte ferdigheter som, gruppearbeid, presentasjon og løsningsorientert. På grunn av varierende svar, mener Šuba (2017) at det ble vanskelig å trekke konklusjoner fordi noen av svarene til deltakerne, ga ikke de andre deltakerne samme svar. En av dem svarte med at det var ønskelig å reise til et felt hvor deltakeren hadde liten eller ingen erfaring fra før, mens flertallet benyttet seg av muligheten til å forbedre ferdigheter eller tilegne seg bedre forståelse av et tema det er kjent med - noe relatert til utdanningen eller noe de ønsker å studere/jobbe med i fremtiden.
4. Anskaffe erfaringer fra utlandet. Fire av de åtte deltakerne, var det viktigste å oppleve det å bo i et annet land og leve alene uten familie og venner. På lik linje med reise og fritid, var det flere som ikke ønsket å sitte stille i hjemmet. For de gjenværende deltakeren var ikke dette et like sterkt ønske, dette var mennesker som allerede hadde erfaring av å bo i et annet land.
5. Reise og fritid. En av de sterkeste faktoren handler om reise og fritid. Deltakerne forstod det slik at fritiden deres var sett på som en ferie. Nyte ferien hvor frivillig arbeid er en fin måte å tilbringe den på og det virket som en pause fra skolen, det var noen av utsagnene til deltakerne. De to betydelige faktorene handlet om reise, og ikke kaste bort sommerferien. Altså gjøre noe nyttig mens en kan og har tid.

Unge voksne er fleksible, og ønsket etter å oppleve og tilegne seg erfaringer står sentralt. Derfor er frivillig arbeid et populært mål for mange før de etablerer seg med jobb og familie. Det handler om et behov som bygger på ideer om at frivillig arbeid er med på å bygge ens identitet og ferdigheter. I motsetning til Wearing (2001), som viser begeistring til frivillig turisme, er Elizabeth Garland (2010) mer kritisk til fenomenet frivillig turisme. Garland (2010) er kritisk til bl.a. det som innebærer å reise til Afrika for å til hjelpe til med å bygge skoler eller jobbe som frivillig på et barnehjem, hvor hun tolker dette som en form for *kun* turisme og ikke som en idealistisk handling.

Det er flere forskere som har sett på hvorfor unge voksne utfører frivillig arbeid i utlandet. Sue Heath (2007) sier at unge voksne ønsker seg pause fra hverdagen for å finne seg selv. Både Garland (2010) og Heath (2007) nevner begrepet «*gap-year*» som handler om at unge voksne velger å ta et friår for å fokusere på seg selv. Friåret består gjerne av jobbing i utlandet, enten det er betalt eller ubetalt arbeid. Det er mange unge voksne som kombinerer reising med jobbing, ergo, frivillig turisme. Spesielt i ferier, hvor det kan oppstå et press om å reise på ferie til et eksotisk sted for at sommeren skal bli komplett. Dette for å oppnå en erfaring som en ikke nødvendigvis hadde fått om en værende hjemme med en ordinær jobb. Samtidig som at frivillig turisme er billigere for studenter som ønsker å reise på ferie som er mer eller mindre planlagt for dem før avreise.

Unge voksne ønsker å utforske mulighetene før studier eller jobb. I motsetning til Garland (2010) mener Sue Heath (2007) at *gap-year* er en utmerket mulighet for å tilegne seg jobberfaring og livserfaringer, samtidig som muligheter for selvutvikling, men på en beskyttet måte. Organisasjoner som tilbyr slike muligheter på en risikofri, overvåket og kontrollert ordning, har større sjanse for å tiltrekke seg eventyrlystne unge som ønsker å bli bedre kjent med seg selv. Det er derfor med stor sannsynlighet at flere velgere denne formen for reising fordi det er tryggere og mer organisert slik at de frivillige ikke trenger bekymre seg over opphold og mat. Dette er også noe Šuba (2017) presiserer, reise og fritid er den største faktoren til frivillig turisme hvor motivene handlet om å «ta pause» og ikke sitte stille. Heath (2007) fortsetter med å argumenter for at denne formen for turisme er bra, fordi det er en tryggere mulighet til å se og oppleve verden gjennom organiserte prosjekter. Organisasjoner som selger muligheter for at unge heller skal reise og skape erfaringer ved en tryggere ordning. Metoden blir brukt for at *gap-year* organisasjoner som tilbyr frivillig turisme kan vokse, vokse ved hjelp av, som neste tema, sosiale medier.



## 2.3 Sosiale medier som formidlingsportal

Som jeg presenterte i forrige avsnitt, påpeker Garland (2010) at bransjene som har ansvaret for frivillig turisme bruker media til å promotere sine turer ved å appellere til mottakerens sine følelser og behov. På mange områder er sosiale medier med på å skape et press om å reise som frivillig. Som Garland (2010) nevner, reise til utlandet for å jobbe som frivillig fungerer som en sjekkliste, hvor det videreformidler et budskap om at flere burde reise på frivillig arbeid for å bli suksessfull. Og igjen, metodene som blir brukt for å «friste» unge voksne, er via det nettverket unge voksne bruker mesteparten av tiden sin på, nemlig sosiale medier. Sosiale medier virker som en portal av informasjon som unge voksne bruker til å kommunisere og skape relasjoner med andre. Organisasjoner og bransjer bruker sosiale medier for å spille på unges følelser om hvordan du burde leve livet og hva du burde bruke tiden din på. Som et resultat vil unge voksne selv bli påvirket til å vedlikeholde disse idealene om hvordan unge voksne burde bruke tiden sin for å fremstå som idealister eller ha interessante liv via sosiale medier, som igjen bare vil fortsette å øke presset om å vise andre mennesker at unge voksne gjør noe med livet sitt.

Hwang Hyesun og Kim Kee-Ok (2015) definerer sosiale medier som en gruppe av internettbaserte applikasjoner som bygger på den ideologiske og teknologiske fundament av Web 2.0<sup>2</sup>. Sosiale medier bidrar til nye former for menneskelige interaksjoner ved å dele ideer og tanker. Fordi det er vesentlig mange ting du kan gjøre med sosiale medier fordi det åpner opp for involvering av mennesker med samme idealer. På en måte, har sosiale medier blitt en innebygd deltakende kultur på basis av sosial kommunikasjon. Derfor er det flere organisasjoner som bruker media til å nå sitt publikum, fordi media grupperer mennesker ut ifra samme forestillinger slik at en organisasjon kan spore opp en større gruppe mennesker med samme bevissthet hvor de kan promotere sine reiser og eventyr. Det Hyesun og Kee-Ok (2015) fokuserer på er hvordan sosiale medier påvirker studenter til å delta i sosiale bevegelser og studenters holdninger til borgerlige, politiske og sosialt engasjement. Sosiale medier er et verktøy som blir brukt av sosiale bevegelser og bistandsorganisasjoner fordi de

---

<sup>2</sup> Web 2.0 er en nyere betegnelse av World Wide Web (www). Den nye versjonen ønsker å betegne den nye generasjon av sosiale medier.

vet at dette verktøyet blir også brukt av studenter som ønsker å bidra i samfunnsutviklinger på en enklere måte og tryggere måte.

At first glance, it seems that the more extensive a person's involvement in social media, the more opportunities he or she will have to be exposed to social participation programs. However, social media use has a positive effect on the intention to participate in social movements when its users develop their bridging social capital and interact with the members of social networks who have positive attitudes toward social movement participation (Hyesun og Kee-Ok 2015:9).

Sosiale medier motiverer unge voksne til å ta del i det sosiale samfunn, spesielt i tilknytning til samfunnsproblemer som finnes i utlandet. Lavietes (2017) beskriver sosiale medier som et «våpen», mennesker bruker for å fremme frihet, rettferdighet, likestilling og skape sivile rettighetsbevegelser. Med andre ord, sosiale medier blir bruk av unge voksne som et verktøy for å spre budskaper og for å delta i sosiale bevegelser og organisasjoner rett fra sofaen. Derfor vet sosiale organisasjoner å bruke media for å nå de rette individene, ved å reklamere for turer som anses å være med på å bekjempe ulikheter og urettferd i verden. Ikke bare er media brukt for å reklamere diverse utflukter, men er også en utmerket kommunikasjonsplattform fordi unge voksne vet å bruke den flittig. Når en aktører først har reist til utlandet som frivillig, kan det endre holdninger og styrke individets nettverk og øke arbeidsinnsatsen, da via sosiale medier som en aktivist eller i eget lokal samfunn – og fordi media er et mye brukt redskap blant unge voksne, gir det mer mening for organisasjoner å utnytte den muligheten for å dra fordeler som nettverksbygging og promoteringer, enn på andre måter.

## **2.4 Sosial kapital**

Et begrep som er viktig å utdype angående forståelsen av en aktørs handling i bistandsorganisasjoner, grupper og sosiale forhold, er kapital. Den franske sosiologen Pierre Bourdieu som er kjent for begrepet kapital og sin interesse for ulike maktforhold i samfunnet snakker om hvordan sosiale ulikhetsforhold egentlig er maktforhold mellom individer, institusjoner eller grupper som er preget av dominans og over – og underordninger. Sosial ulikhet er ulik tilgang til forskjellige kapitalformer som gjør at noen har mulighet til å tvinge sine interesser på bekostning av andre. Kapital kan også forstås som makt ved å tenke på

kapital som knappe ressurser, og ifølge Lars Bugge (2002), er tillagt en bestemt verdi av et sosialt fellesskap. Knappe ressurser betyr ressurser som ikke er tilgjengelig for alle medlemmene i et samfunn og kan bare fungere som kapital dersom den ikke er like tilgjengelig for alle. Desto vanskeligere å få, eller sjelden en ressurs er, jo mer verdi får det. Et eksempel på en slik ressurs er høyere utdanning i utviklingsland hvor kun en brøkdel av befolkningen har tilgang til, dermed blir utdanning en knapp ressurs som gir et individ eller gruppe høyere kapital. På den måten kan vi si at en person eller institusjon som har tilegnet seg en ressurs som ikke er oppnåelig for andre, kan det gi en dem en følelse av makt. En person som ønsker å delta i frivillig arbeid kan knyttes til sosial kapital på grunn av interessen for å tilegne seg en knapp ressurs som bistandsorganisasjon tilbyr. Hva ressursen er kommer an på hva det er en person ønsker å oppnå med frivillig arbeid. Ved frivillig arbeid kan en tilegne seg informasjon av andre aktører som en ellers ikke hadde hatt tilgang til. Det kan også være kunnskap og ferdigheter.

Bourdieu (1986) utviklet flere underkategorier av kapital. Det han tok utgangspunkt i, var å vise til maktforhold som er bestemt kapitalfordeling, som for eksempel, «kulturell makt» og «økonomisk makt», men referer til det som «kulturell kapital» og «økonomisk kapital».

Bourdieu delte kapital i tre former:

1. Form av egenskaper (egenskaper ved det enkelte individ som f.eks., utseende, kunnskap, dannelse etc.) Kroppslige disposisjoner (habitus).
2. Materielle objekter (penger og eiendom) dette er den økonomiske kapitalen.
3. Sosiale relasjoner (kontakter, nettverk, gjensidig forpliktelser etc.)

Bourdieu forklarer ulike aktørers handling gjennom sosiale forhold. Jeg tror det er riktig å hevde at han tenker seg at dette skal skje på to måter: (i) delvis ved at kapitalbegrepet skal redegjøre for de midlene som ligger til grunn for aktørenes handlinger og (ii) delvis ved å forklare de målsettingene som aktørene forsøker å realisere med sine handlinger (Lars Bugge, 2002:234). En aktørs tilgang til kapital vil påvirke aktørens muligheter til handling og til å utføre sine mål gjennom den tilgangen. Kapital er, lettere sagt, handlingsevne, midler en har tilgang til som avgjør hva man er i stand til å gjøre. For eksempel, i en frivillig organisasjon, hva en frivillig får tilgang til gjennom organisasjonen, i form av sosiale nettverk, ferdigheter og muligheten til selvutvikling, de ressursene som ikke er like lett tilgjengelig i hverdagen som kan gi en følelse av makt og anerkjennelse.

Den kapitalformen som er avgjørende i en sosial handling som frivillig arbeid, er sosiale relasjoner, det som handler om sosiale samhandlinger mellom aktører og hvordan de bruker de samhandlingene på vegne av sine egeninteresser. Naturlig nok virker sosial kapital på samfunnets som evne til å skape tillitsfulle relasjoner mellom borgere for å skape et sterke fellesskap og dermed evnen til å løse kollektive konflikter. Men Bourdieu ser ikke på nettverksrelasjoner som naturlig gitt hvor det heller er snakk om relasjoner som et resultat av individuell eller kollektive strategier som, bevisst eller ubevisst, har som mål å etablere gjensidig forpliktelser, da gjennom over – og underordninger.

En måte å forstå sosial kapital i bistandsorganisasjoner, er å se på hvordan en bistandsorganisasjon forventer at medlemmene bidrar til å spre budskapet deres<sup>3</sup> ved hjelp av internett og sosiale plattformer. Via plattformene kan medlemmer enkelt videreformidle informasjon som bidrar til å øke organisasjonens renommé. Når medlemmene markedsfører på bekostning av organisasjonen, skaper det tillitsfulle relasjoner mellom frivillige og lederne. Det positive med en slik ordning handler om hvordan den lokale hjelpeorganisasjonen klarer å opprettholde en god infrastruktur og stabilitet. «Sosial kapital brukes i samfunnsforskningen som en betegnelse på det sivile samfunnets evne til å utvikle tillitsfulle relasjoner mellom borgerne – og dermed styrke fellesskapets evne til å løse kollektive problemer og utfordringer» (Hansen 2019). I sosialt arbeid, er sosial kapital et begrep som definerer selve kjerneaktivitetene som går på *forpliktelser, forventninger og troverdighet*.

## 2.5 «Weak ties»

Den amerikanske statsviteren Robert D. Putnams arbeider også med begrepet sosial kapital og hvordan forskjellige former for sosial kapital forekommer avhengig av forskjellige typer forhold. Putnam (2000) gjorde en interessant observasjon da han så at det var flere amerikanere som bowlet alene, og at medlemskapene i bowlingorganisasjoner går ned, ikke bare bowlingorganisasjoner, men også amerikanernes ønske om å delta i sosiale grupper, går også ned. Dette kan være en av årsakene til at samarbeid og tillit reduseres blant

---

<sup>3</sup> Budskapene handler ofte om rekruttering og hvordan unge voksen kan bidra til å gjøre lokalsamfunnet bedre samtidig som det skal være en god mulighet for unge voksne til å ta del i noe som kan bidra til en økt forståelse av verden og seg selv som menneske.

amerikanerne. Nettverk, sosiale normer og gjensidighetsnormer dannes ved menneskelig samhandling og interaksjon. Ifølge Putnam, er det slike samhandlinger at en sosialiserer og blir til gode samfunnsborgere. Det å prøve å skape noe i fellesskap skaper tillitt, noe som er viktig for at mennesker skal kunne samarbeide sammen for at samfunnet skal ha god økonomisk vekst og velstand. Gray og Stevenson (2019) snakker også om en delt felles sosial identitet som står sentral i forståelse for den sosiale oppfatningen, responsen og transformasjonen av den sosiale verden. Det fører til en felles forståelse av hva som må til for å bidra, forme og hjelpe samfunnet vi lever i. Ved å skape en følelse av «oss», vokser den sosiale identiteten seg sterkere slik at medlemmer og bistandsorganisasjoner kan hjelpe hverandre mot et felles mål.

Putnams (2000) skiller mellom to former for sosial kapital: «*bonding*» og «*bridging*». *Bonding* handler om nære relasjoner, som familie, og gir støtte og komfort. Det fører til en sosial kapital som baserer seg på relasjoner av samme mål. Det handler om at individer tilhører en gruppe mennesker med lite mangfold og sterkere solidaritet. *Bridging* betyr det motsatte, uformelle relasjoner referert til som «*weak-ties*». Denne formen for sosial kapital, *bridging* og *weak-ties*, handler om nettverk eller grupper som består av individer med forskjellig bakgrunn som skaper foreløpig forhold. Fordelene med *weak-ties* nettverk er at, i motsetning til *bonding*, gir andre muligheter for sosialisering som gir tilgang til alternativ og nyere informasjon, noe som ikke forekommer i *bonding*. Med *weak-ties* øker muligheten for å tilegne seg diverse informasjon fordi individet er omringet av andre individer som er oppvokst i andre miljøer og tilegnet seg andre framstillinger av verden. *Bridging* og *weak-ties* kobler individene sammen for å dele og øke forståelsen av kulturell variasjon. *Bonding* og *bridging* er underkapitler av sosial kapital, og et individ som ønsker høyere sosial kapital vil øke sin interessen for nettvekbygging og søker grupper hvor individer ønsker samme forståelse av et bestemt tema. AIESEC, for eksempel, ønsker å koble unge voksne sammen for å skape fremtidens ledere. På lik linje med Putnam, beskrev Bourdieu lignende oppfatning av sosiale forhold, men han refererte det til som instituerte og ikke – instituerte grupper. De instituerte er de «sterke» båndene som i form av familienavn og adelstittel. Ikke – instituerte formene er de «svake» båndene for sosial kapital eksisterer i en uformalisert tilstand og har derfor ingen garanti om varighet, men er avhengig av hvordan aktørene bruker sin tid og kunnskap i praksis for å skape variasjon i en gruppe. Nan Lin (2001) forklarer også at svake bånd kan gi ressurser gjennom direkte og indirekte koblinger. Hvis du er medlem av en

gruppe eller organisasjon, da få du indirekte koblinger gjennom de andre aktørenes direkte koblinger. Letter forklart, du etablerer vennskap sammen med andre i gruppen, og etter hvert vil du bli kjent med andre gjennom de du har etablert kontakt med.

Hvis vi tar med forståelsen av *bonding* og *bridging*, ser vi at *weak-ties* og foreløpig relasjoner åpner opp for nytenkende og nyskapende relasjoner. Bruker vi *bonding* og *bridging* i forståelsen av sosiale medier, kan vi forstå sosiale medier som en sterk ressurs for organisasjoner og institusjoner som ønsker å skape et sterkere nettverk. Hvis samarbeidet i *weak-ties* utføres riktig, kan de tiltrekke et stort antall frivillige på verdensbasis, raskt og enkelt. Innad i en gruppe frivillige, kan *weak-ties* også gi gruppen sosiale ressurser via nettverk, jo flere aktører med andre nettverk, jo mer ressurssterk blir gruppen.

## 2.6 Karrierebygging og ekstra spalte på CV-en

Humankapital er et samfunnsøkonomisk begrep som gir uttrykk for befolkningens kunnskap og ferdigheter. Humankapitalen kan økes gjennom utdanning og opplæring, som dermed er en investering i humankapital. Humankapital er et begrep som kan bidra til en bedre forståelse av hvorfor mennesker ønsker å jobbe som frivillige og hvorvidt det kommer av ønske om høyere human kapital. Wilson (2000) diskuterer muligheten om at individer med høyere humankapital har større sjans for å utføre frivillig arbeid. En mulig årsak handler om utdanning, hvor unge voksne som har studert opplever at utdanning kaster et lys over samfunnsproblemer og dermed gir studenter et ønske om å bidra hvor det øker empati. Gjennom utdanning blir humankapital forsterket, og noen mener at utdanning påvirker unge voksne til å delta på frivillig arbeid. Noen av de som diskuterer det er, Jim Butcher, Peter Smith (2010) og Heath (2007), hvor de påpeker at «samfunnet», altså utdanning, familie, sosiale organisasjoner og politikere, oppfordrer studenter til å delta på frivillig arbeid fordi det utvikler statsborgerskapet og velvære. Slik samfunnet har utviklet seg, forteller det unge voksne at de burde lytte til sine impulser om å gjøre en forskjell, samarbeide for felles mål om bedre fremtid for samfunn verden over.

Det finnes mange grunner til at unge mennesker velger å delta i bistandsarbeid. Hvis vi tar til betraktning alderen til de som utfører frivillig arbeid (18-30), og at mange av dem ser på det frivillig arbeid som en «fordypning» før eller etter utdanning, kan det se ut som om at unge voksne tenker at det er nå de har muligheten til å utforske, men samtidig forme seg selv og sin

fremtid (karriere). Det jeg vil frem til, er at frivillig arbeid er fremstår som en startfase for å skaffe erfaringer. Mange unge voksne tenker på sin fremtid, og frivillig arbeid hjelper dem i den prosessen, samtidig som det skaper en «bra» spalte på CV-en. Heath (2007), for eksempel, argumenterer for at frivillig arbeid hjelper med å legge til en ekstra linje på CV-en, bli mer selvstendig og utvider horisonter. Samtidig snakker Femida Handy, Ram A. Cnaan (mfl.) (2010) om hvordan studenter drar nytte av frivillig arbeid fordi sannsynligheten for å utvikle lederskap, sosiale ferdigheter, selvtillit, evnen til å tenke kritisk og bli mer løsningsorientert, er betraktelig. Frivillig arbeid har lenge hatt ryktet på seg til å være den nyttigste måten å tilegne seg erfaringer som en arbeidsgiver ønsker før de ansetter noen. Det øker sjansen for å bli attraktiv på jobbmarkedet.

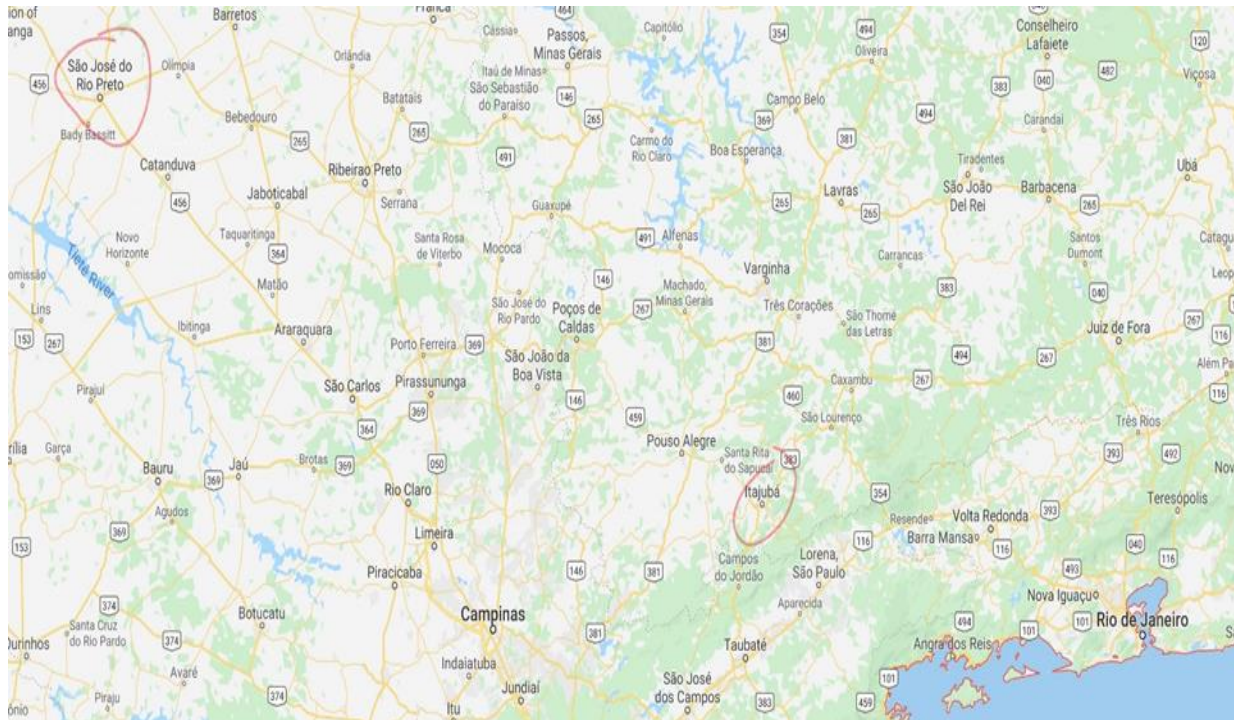
Videre forklarer Handy og Cnaan (mfl.) (2010) at det er typisk for en student å tenke karriere fordi de befinner seg i en overgang fra utdanning til arbeidslivet, og det er denne overgang studenter føler de har mulighet til å gjøre «det lille ekstra». For at en arbeidsgiver skal se mulige potensial i en kandidat, hjelper det at arbeidstaker har erfaringer med frivillig arbeid hvor de viser til å ha utviklet medfølelse for et tema som kan relateres til den jobben som blir søkt på, eller at arbeidstakeren har tilegnet seg erfaringer som kun kan skaffes i praksis. Bistandsarbeid er også en mulighet for de som ønsker å utvikle karrieren ved å selv utføre en form for feltarbeid. Flere studenter velger å utføre frivillig arbeid fordi de allerede har en utdanning som går innenfor de rammene som bistandsorganisasjoner setter. Frivillig arbeid kan ha en sammenheng med praksis for å tilegne seg jobberfaringer før en arbeidstaker søker jobb. Fordi mange arbeidsgivere er det en fordel at en arbeidstaker har jobberfaring fra før. For en nylig utdannet student kan det være vanskelig å søke jobb uten å ha noe form for arbeidserfaringer først. Derfor benytter flere unge voksne muligheten til å delta på frivillig arbeid fordi det gir utslag for samme type erfaringer som om de hadde hatt jobb, spesielt om den erfaringen er fra utlandet. En arbeidsgiver kan se at en arbeidstaker har vært frivillig i utlandet, kan ha en internasjonal forståelse av organisasjon og ledelse. For at studenter skal ha en smidig overgang fra studentlivet til arbeidslivet, forteller samfunnet unge mennesker at frivillig arbeid funker som en sosial ressurs og økende humankapital allerede før de trer ut i arbeidslivet. For en student, som kanskje ikke har mye fritid til overs, utenom ferien, velger derfor ferien til å skaffe seg slike erfaringer. Det kan tenkes at en sommerjobb i hjemlandet hadde vært nok, men det er kanskje ikke sett på som like eksotisk som å jobbe som frivillig i utlandet.

### 3 Feltarbeid blant frivillige i Brasil

Dette kapitlet skal jeg begynne med kort beskrivelse av byene i Brasil og AIESEC med deres verdier og hva de ønsker å formidle ved aktiviteten de utfører. I hovedsak skal kapitlet handle om hvordan jeg brukte min rolle som frivillig for å tilegne meg kunnskap om hvorfor mange ønsker å utføre frivillig arbeid i utlandet (Brasil). I form av humor, utfordringer og hendelser, ga det meg andre synspunkter på kulturen frivillig arbeid og min egen refleksjon av det å utføre et feltarbeid som frivillig.

Brasil er det landet i verden som har mest antall lokale komitéer, noe som gjør Brasil det landet hvor interessen for å utføre frivillig arbeid via AIESEC er stor. Med så mange lokale komitéer, øker det samarbeidet og bidrar til å skape et sammensatt AIESEC i Brasil. Derfor ble Brasil mitt utgangspunkt i valg av område og fokuset ble å delta som frivillig for å forstå kulturen som frivillig arbeid i utlandet har skapt. Fra tidlig april til tidlig september gjennomførte jeg etnografisk feltarbeid i to byer, São José do Rio Preto som befinner seg i staten São Paulo. Byen er på størrelsen med Oslo med sine 462.900 innbyggere. Deretter Itajubá, som i Brasil blir sett på som en fjell-landsby med ca. 90.000 innbyggere og ligger i staten Minas Geiras.





Figur 2 – Byen med ring rundt seg er stedene hvor jeg utførte feltarbeidet. På bildet virker avstandene korte, men Brasil har et stort areal og det vil tatt ca. 7 og en halv time å kjøre fra den Sao Jose do Rio Preto til Itajubá. (Google maps 2019)

Jeg vil dele AIESEC opp i grupper: Den lokale komitéen, som jeg vil referere til som *lokale komitéen*. Den lokale komitéen blir drevet av lokale frivillige, som jeg ønsker å referere til som *medlemmene* eller *lokale medlemmer*. Dette er unge voksne som studerer eller som er i jobb, men som ønsker å tilegne seg mer jobberfaring. Komitéens rolle gikk ut på å være det bindeleddet mellom en lokal NGO og de globale frivillige, og de globale frivillige, som meg selv, vil jeg referere til som *globale frivillige*. Min rolle som global frivillig var å jobbe for en lokal NGO, og da var det komitéen som hadde ansvaret for at jeg holdt meg motivert, fant meg til rette, og hvis noe var galt, skulle jeg melde fra til dem – og dette gjorde vi via ukentlige møter. Det finnes også frivillige som melder seg opp som ekstra hjelp for komitéen, det er de som blir vertsfamilier, støttespillere og portugisisk lærer for de globale frivillige, de vil jeg referere til som det de representerer, som *vertsfamilie* eller *lærere*. Fordi vertsfamilie og lærere er ikke det samme som medlemmene i komitéen. De lokale frivillige har hver sin arbeidsoppgave, mens de andre har arbeidsoppgaver handler kun om en arbeidsoppgave, enten det er å være en vertsfamilie eller lærer.



*Figur 3 – Dette er et klistremerke som en av medlemmene selger som en del av markedsføringen. Pengene de får inn av salg av klistremerker går til arrangementer som konferanser*

Det jeg mener med at medlemmene av komitéen har hver sin oppgave hvor de må samarbeide med hverandre er for å skape «flyt», slik at de globale frivillige kan få den beste opplevelsen. Grunnen til det, handler om at hjelpeorganisasjonen AIESEC har verdier som er basert på et gammelt tankesett som et resultat av den andre verdenskrig, og det er å skape fremtidens ledere ved å arrangere gode aktiviteter som gir gode erfaringer og egenskaper. På overflaten beskriver AIESEC seg selv som en organisasjoner som strever etter:

- 1. Striving for Excellence.*

2. *Demonstrating integrity*
3. *Activating Leadership*
4. *Acting Sustainably*
5. *Enjoying Participation*
6. *Living Diversity*

*Striving for excellence* bygger på at de ønsker å oppnå den høyeste kvaliteten av arrangerte aktiviteter hvor de kontinuerlig søker etter forbedringer. *Demonstrating integrity* forteller det oss at de er konsistente og gjennomsiktede i sine valg og handlinger. AIESEC ønsker å være ærlig med sine visjoner. *Activating leadership* handler om å bruke eksempler og inspirere lederskap gjennom handlinger og resultater og tar fullt ansvar for å utvikle andre. *Acting sustainably* blir det satt fokus på å utføre handlinger på en bærekraftig måte for seg selv og samfunnet. Handlingene er bestemt basert på behov som fremtidens generasjon trenger. *Enjoying participation* blir definert gjennom å skape en åpen og imøtekommende miljø som stimulerer aktive og entusiastiske deltagelse fra medlemmene og de frivillige. Og den siste verdien, *living diversity*, hvor de ønsker å lære av andre mennesker med forskjellige livsstiler og meninger hvor de tror på at aktivt bidrag fra hvert enkelt menneske øker kunnskap.

AIESEC sine verdier gjenspeiler seg i flere aktiviteter som blir gjennomført både for de globale frivillige og medlemmene av komitéen. Jeg kommer til å forklare nærmere hva slags institusjon AIESEC er og hva de gjør, men det kommer senere i teksten.

### **3.1 Tilgang til feltarbeid**

Jeg leste en blogg da jeg først kom over AIESEC. Bloggen var skrevet av en kvinne som skrøt av denne ungdomsorganisasjonen som tilbyr et billig alternativ til frivillig arbeid i utlandet. Med nysgjerrighet søker jeg opp AIESEC på Google og det første som treffer meg er disse verdiene deres som virker veldig lovende og anvendelig. Jeg bestemte meg for å søke på to av programmene i Brasil, men i to forskjellige byer som ikke var så alt for langt unna hverandre, men i virkeligheten, mye lengre enn jeg trodde. Det første prosjektet jeg tok del i heter «*As Valquirias*» og varte fra 29. april til 3. juni. Denne institusjonen ligger i São José do

Rio Preto og er eid av et ektepar. Her hjelper ekteparet, sammen med andre kvinner, barn fra fattige miljøer ved å tilby dem et sted å være etter skoletid hvor de får mat og leksehjelp<sup>4</sup>. På institusjonen kan barn lære seg å danse, synge, tegne, og spille instrumenter. *As Valquirias* har samarbeid med flere organisasjoner som tilbyr gratis tjenester og støtte, som for eksempel, tannlegeselskaper som kommer for å sjekke tennene til barna, og leger som tar en helsesjekk. AIESEC er en av dem som tilbyr støtte ved å rekruttere globale frivillig til å hjelpe institusjonen. De globale frivillige skal delta i aktiviteter og lære barn om ulike temaer. Min oppgave var å komme til prosjektet klokken 12:00 og jobbe til 17:00 og på den tiden skulle jeg lære barn om likestilling. Det andre prosjektet fant sted i Itajubá og prosjektet heter «*Empower women - relocating women in society*». Institusjonen heter *Hadassa* og var styrt av, også et ektepar, en prest og hans kone. Hjemmet deres ble brukt som rehabiliteringssenter for kvinner med rusavhengighet. Beliggenheten var utenfor byen, i en bratt skråning omringet av trær. Her skulle jeg møte opp klokken 12:00, spise lunsj med kvinnen, bli med på aktiviteter til klokken 16:00. Fordi dette prosjektet handlet om kvinner og rusavhengighet, er det bare kvinnelige frivillig som får lov til å bli med. Dette er på grunn av religiøse årsaker, og for ikke å distrahere kvinnen under rehabiliteringsprosessen. Oppgaven min hos *Hadassa* gikk ut på å lære dem engelsk og delta i fysisk aktivitet, som fotball og andre ballaktiviteter, selv ble det litt vanskelig med tanke på at *Hadassa* befant seg i en skråning. Grunnen til at kvinnene må drive med fysisk aktivitet og lære seg engelsk er fordi det er en del av rehabiliteringsprosessen som går ut på at kvinnen skal lære seg å bli glad og komfortable med seg selv igjen, og at de har tilegner seg mer selvtillit og styrke til komme seg ut i samfunnet igjen.

Det tok ikke lang tid før jeg ble kontakten av en Norsk frivillig som jobbet for AIESEC Norge som hadde ansvaret for de aktørene i Norge som ønsker å utføre frivillig arbeid i utlandet. Etter en del samtaler, ble jeg deretter kontaktet av de ansvarlige fra São José do Rio Preto i Brasil, og det er her det begynte å bli interessant. Jeg fikk først inntrykk av at alt virket så lett, men før jeg rakk å si det, måtte jeg fullføre et par spørreundersøkelser som i det øyeblikket, aldri tok slutt. Den første heter *Preperation Survey*, og det ligger litt i navnet, men et av spørsmålene var slik: «*Did AIESEC Brasil prepare you for the destination you were*

---

<sup>4</sup> Offentlig skole i Brasil er gratis og derfor kan alle barn uansett miljø få gratis skolegang av offentligheten, men det finnes også private skoler som tilbyr bedre lærere og oppfølging.

headed?». Den andre spørreundersøkelse heter LDA, «*Leadership Development Assessment Survey*», og er en obligatorisk undersøkelse du må ta før du reiser. Her må du svare på spørsmål som «*I don't give up easily when facing hard times*» ved å trykke på en av fire alternativer, «*this is always true for me*» eller «*this is not true for me*». Etter at undersøkelsen er ferdig kommer resultatet som baserer seg på fem kategorier. 1. *World citizen*. 2. *Self-aware*. 3. *Empowering others*. 4. *Solution Oriented*. Ut i fra svaralternativene, vil det vise til hva det er du er god på og hva du trenger å bli bedre til. Samme undersøkelsen (LDA) skulle du ta når du kom hjem fra oppholdet for å se om du hadde utviklet deg bedre på noen av de fire kategoriene. På det tidspunktet syntes jeg undersøkelsene var forvirrende fordi jeg hadde bare fått beskjed om at jeg måtte ta undersøkelsene før jeg reiste til Brasil, uten mer informasjon enn det. Jeg forstod det kanskje ikke da, men det viste seg at jeg kom til å oppleve et par situasjoner gjennom feltarbeidet som gjorde at jeg forstod hvorfor akkurat jeg måtte gå igjennom de spørsmålene som dukket opp i LDA – og jeg var ikke ferdig ennå. Da jeg kom til Brasil var det viktig at jeg gikk igjennom en sjekkliste. Sjekklisten gikk ut på at de lokale komitéene følger de retningslinjer som de må forholde seg til før en ny global frivillig ankommer landet. Et av spørsmålene du får på sjekklisten er: «Ble du møtt av et medlem fra AIESEC samt vertsfamilien da du ankom Brasil?». Hvis ikke komitéene noen av retningslinjene, fungerer sjekklisten som et hjelpemiddel for at de skal vite hva de kan bli bedre på. Da jeg ankom Brasil så var alt på plass, jeg ble møtt av både vertsfamilien og medlemmer på flyplassen.

### **3.2 Ikke stol på noen**

Da jeg ankom Brasil ble jeg invitert til en konferanse. Og det var på denne konferansen jeg fikk flere bekjentskap med de lokale frivillige og utvidet min sosiale krets. Konferansen var det første møte med komitéen fra São José do Rio Preto og konferansen bestod av PowerPoint-presentasjoner, seminarer og sosiale aktiviteter som lek og gruppeprosjekter. Det var her jeg fikk min første fysiske setting av medlemmene, hva slags sosialt og kulturelt miljø det dreide seg om, hva hadde de på seg, og hvordan de framstilte seg og hva slags forestillinger kom ut av alt det. Fokuset ble å delta og notere alt det konferansen hadde å by på, med andre ord, deltagende observasjon. Ved å bruke denne metoden var det ikke nødvendig å skille mellom hendelser, jeg antok at alt ville bli relevant fordi det var ennå tidlig i feltarbeidet til å kunne vite nøyaktig hva jeg skulle gå etter.

Medlemmene arrangerer en slik konferanse to ganger i året<sup>5</sup>. Denne konferansen er et viktig arrangement for AIESEC for å holde sine medlemmer informert og motivert, derfor var jeg heldig som fikk delta fordi jeg fikk innsikt i hvordan organisasjonen blir drevet. Jeg ble fortalt i starten av konferansen at jeg måtte ta godt vare på tingene mine, ellers så kunne de bli borte. Jeg tolket det som at jeg ikke kunne stole på noen, og at folk faktisk ville stjele tingene mine om jeg ikke var forsiktig. Vi ble tildelt mapper med penn og papir som vi kunne notere på underveis. Da vi skulle ta pause, la jeg igjen mappa og sokkene på stolen for å reservere samme plass til vi kom tilbake. Da jeg kom tilbake var det borte. Jeg står der og klør meg i hodet for jeg var så sikker på at jeg hadde lagt det akkurat der. Mer tenkte jeg ikke over det da jeg innså at sokkene mine var borte også. Bekymret over både sokker og notater gikk jeg bort til en av medlemmene og fortalte henne hva som hadde skjedd. Da lo hun og sa «det dukker nok opp etter hvert». Litt furt for at det var borte, men jeg kunne ikke la det gå ut over fokuset mitt. Da PowerPoint presentasjoner og taler var over, begynte lekene. Jeg la merke til at de som ledet konferansen begynte å dele ut ting, og så holdt en av dem opp sokkene og mappen min. Jeg tenkte mens jeg pustet lettet ut at noen hadde funnet det, men det var ikke tilfelle i det hele tatt. Det ble tatt med vilje, fordi jeg ikke passet på dem. Dette viste seg å være en av *lekene* deres: passer du ikke på tingene dine og de blir tatt, blir du straffet og må gjøre deg fortjent til for å få det tilbake, og da måtte jeg bli med på en lek. Alle som hadde blitt frastjålet eiendeler måtte være med. Leken gikk ut på å sende en gjenstand bare ved hjelp av beina. Det var gøy, men dette gjør jeg ikke engang til, tenkte jeg. Resten av kvelden fulgte jeg med på tingene mine som om det var gull verdt. Før jeg visste ord av det, var mobilen, sokkene og skoene mine borte. Jeg var i så godt humør at jeg ikke tenkte mer over det, ikke før dagen etter og atter en gang ble straffet med lek. Jeg ble faktisk så hardt straffet at jeg aldri fikk tilbake den ene sokken.

Flauser og misforståelser kan forekomme på feltarbeid. Kanskje oftere enn man tror, til og med uten at en vet det. Det er kanskje ikke så rart, når du skal prøve å forstå en kultur som er annerledes enn din egen. Da må du prøve ting som (mat, språk eller en skikk) du kanskje ikke er så komfortabel med. Jeg ble, til min store overraskelse, introdusert for «*Twerking*»<sup>6</sup>, en

---

<sup>5</sup> AIESEC arrangerer også en gang i året en nasjonal konferanse i São Paulo for alle medlemmer i hele landet.

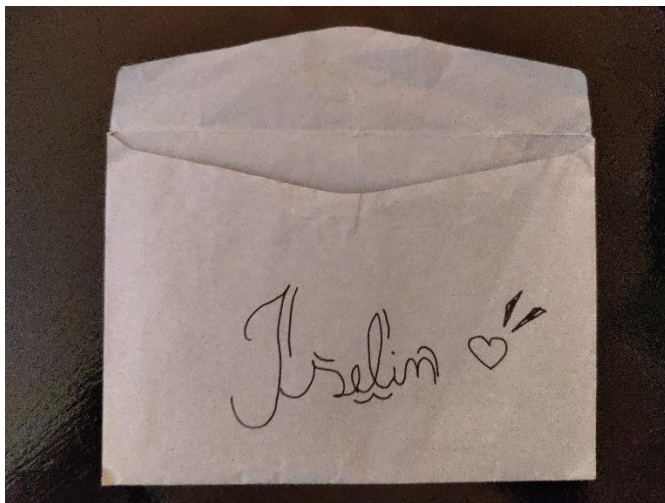
<sup>6</sup> *Twerking*, eller rumberisting, har sin opprinnelse i Vest-Afrika. Rumberisting har lenge vært en del av hiphop kulturen og oppstod så tidlig som på 1900-tallet (Wikipedia 2021).

type dans som har blitt nokså populær i Brasil, og andre deler av verden. *Twerking* går ut på å sitte litt på huk og bevege rumpe - og hoftemuskulaturen opp og ned. Det er vanskeligere enn det høres ut som, spesielt når du ikke eier balanse. Det var under konferansen, mens vi danset og hygget oss på kvelden, jeg fant ut at jeg heller ville danse swing (*Swingjazz*), i stedet for *Twerking* fordi jeg var ikke så komfortabel med det. Fordi *swingjazz* er den eneste dansen jeg kan – og liker. Jeg forklarte de andre frivillige at det heter *swing*, fordi jeg ikke visste hva det het på det tidspunktet, verken på engelsk eller portugisisk. Det gikk et par timer og hver gang jeg sa «*swing*», fikk jeg en reaksjon fra de rundt meg. Etter hvert kom en av de frivillige til meg og sa «*swing* kan bety flere ting, og det du mener er nok dans, men i Brasil kan det også bety at du bytter partneren din med noen andre for nytelse» Da vi fikk bekreftet at det faktisk var dansen *swingjazz* og ikke partnerbytte, kunne jeg fortsette å danse uten skam resten av kvelden.

Senere samme kveld, etter at jeg hadde sjarmert de fleste med mine *swing*-kunnskaper, var det på tide å plaske litt i bassenget, med alle klærne på. Det var noen andre frivillige som lurte meg i en «felle». Fellen gikk ut på å prøve å spleise to personer utover kvelden. Noe jeg i ettertid fikk vite var en greie de alltid gjorde på disse konferansene. Det begynte å bli sent, men humøret var på topp, og jeg var opptatt med å svømme på en meters dybde da det kom to jenter bort til meg og fortalte at det er en som hadde lyst til å kysse meg, og spurte om jeg var interessert? Jeg nikker forsiktig, litt forbauset over spørsmålet. Det jeg ikke visste var at disse to jentene nettopp hadde vært hos denne samme fyren og spurt om akkurat det samme. «Hun har lyst til å kysse deg, vil du?». Og der var jeg, litt sjarmert over at noen hadde et godt øye til meg når det hele var en del av leken. Det at jeg fikk være med på konferansen, ha det gøy sammen med de andre frivillige, gjorde at jeg fikk en bedre forståelse av samholdet og hvor viktig en slik konferanse er for de lokale medlemmene. Det viser seg at slike konferanser baserer seg på tradisjon hvor de har mål for kvelden, noe som gjøre det til en spesiell begivenhet og et klarer innblikk i kulturen.

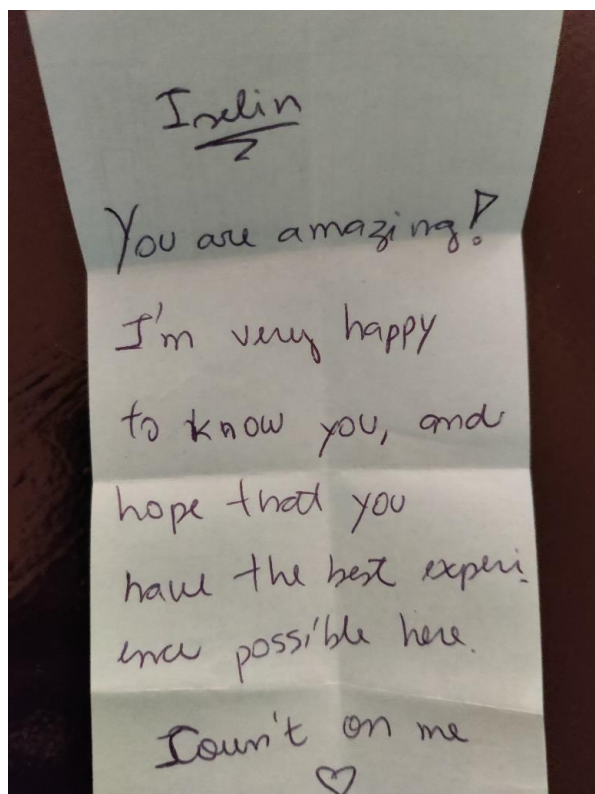
Det var flere aktiviteter som fant sted den helgen. Det som var det søtteste med hele konferansen, var at på veggen hadde lederen av komitéen (presidenten) hengt opp konvolutter med navn på. Alle på konferansen hadde sine egne konvolutter og poenget med det var at alle skulle skrive en lapp og legge i konvoluttene. De hengte også opp en konvolutt med navnet mitt på. Siden alt var veldig forvirrende i starten, misforstod jeg konteksten rundt konvoluttene. Du skal skrive en positiv melding på en lapp og legge den i en konvolutt til en

av medlemmene. Lappen skal være anonym og når konferansene er ferdig kan medlemmene ta med seg hver sin konvolutt, åpne den og lese lappene. Fordi lappene skulle være anonyme, syntes jeg det var lite logisk fordi jeg måtte skrive på engelsk og alle ville forstå at det var jeg som hadde skrevet det, men jeg tenkte ikke mer over det. Medlemmene og jeg brukte litt av tiden på ettermiddagen til å skrive lapper for å putte i konvoluttene. På kvelden da vi hygget oss med mat og drikke, følte jeg for å være litt lur og skrev en enkel setning på portugisisk, slik at den personen ikke skulle vite at det var meg. Jeg tenkte at denne aktiviteten med konvoluttene ville være litt som Valentines Day i USA, hvor du kan være sjarmerende uten at personene skal vite at det er deg. Men det var ikke før konferansen var ferdig, og jeg hadde reist hjem, åpnet alle lappene og innsett at lappene ikke skulle være anonyme likevel. Alle hadde skrevet navnene sine på lappen slik at jeg visste hvem de var. Og problemet var ikke det at jeg hadde misforstått og ikke skrevet navnet mitt, fordi de fleste ville forstå at det var meg på grunn av språkforskjellen. Men det var den ene lappen jeg hadde skrevet på portugisisk, uten å skrive navnet mitt, som kom til å røpe det hele. Jeg fikk senere den dagen en melding av den personen som lappen var til, og hele hendelsen ble litt komisk.



*Figur 4 – Konvolutten som ble hengt på veggen hvor de andre medlemmene kunne legge lapper med positive meldinger i.*





Figur 5 – En lapp jeg som en av medlemmene skrev til meg. Navnet på personen står nederst på lappen, men jeg har valgt å redigere det bort

Konferansen ble en god forutsetning for videre tilgang til feltarbeidet og fordi jeg hadde deltatt på den, ble det lettere for meg å fortsette i samme tempo, bli invitert med på sammenkomster arrangert av medlemmene i ettertid. Konferansen ga meg også et bilde av hvordan det er å være lokal frivillig i en organisasjon og hvorfor det sosiale spiller en stor rolle når det kommer til frivillig arbeid. Ettersom jeg oppnådde kontakt med enkelt medlemmer, fikk jeg flere muligheter til private møter. Møtene ble gjerne personlige hvor jeg fikk fortellinger og refleksjoner om dem selv og sin egen oppfatning av det å være frivillig. Slike private møter ble forløpet til det å skaffe seg nøkkel-informanter.

### 3.3 Informantene

De nøkkel-informantene jeg valgte tilhører alle forskjellige kategorier av det å være frivillig, og som jeg mener er viktig i forståelsen av hvorfor unge voksne velger å delta i frivillige organisasjoner. Å velge informanter er en unik metode for å skaffe seg individuelle tanker og

meninger om deres egen posisjon som frivillig. Informantene er derfor valgt på basis av deres rolle, roller som er forskjellige, men sentrale for mange aspekter av det å jobbe som frivillig for AIESEC, og de representerer forskjellige oppgaver i AIESEC sitt nettverk. Jeg skaffet meg muntlig samtykke, noe som betyr at jeg på forhånd gjorde det klart at informasjonen de gir kan bli brukt som data, men at jeg kommer til å bruke fiktive navn.

### 3.3.1 São José do Rio Preto

Tiago er det første medlemmet som jeg hadde lang samtale med om hans egne mål og meninger om det å være en del av AIESEC og dermed en utmerket informant. Tiago møtte jeg på en grillfest den første uken jeg var i Brasil. Han var medlem av komitéen og hadde ingen høyere utdanning. Utenom AIESEC jobbet Tiago som snekker, og han ønsket å kombinere jobben sammen med det å være frivillig fordi han ønsket en dag å starte sitt eget firma. Han følte AIESEC var et godt tilbud i form av det å tilegne seg erfaring innen prosjekt og ledelse. Tiago virket ambisiøs og hadde planer om å «stige opp» i AIESEC sitt system, og han var klar over at det ville ta mye tid og hardt arbeid. Tiago hadde en drøm om å jobbe for AIESEC i utlandet, ikke som frivillig, men som et medlem. Da vi møttes senere i feltarbeidet hvor jeg spurte han om vi kunne møtes for et intervju, hadde Tiago gitt uttrykk for at det var noen sosiale konflikter innad i den lokale komiteen, noe som førte til at Tiago til slutt trakk seg fra komiteen. Han fortalte meg at *noen* medlemmer hadde problemer med å følge de sosiale normene innad i komitéen. Det ble ikke gitt noen direkte begrunnelse for hva som var konfliktene og heller ikke hva som gjorde at Tiago til slutt trakk seg fra komitéen. Fordi jeg holdt kontakten med Tiago, fikk jeg se hva han gjorde med den erfaringen han fikk av å være med i komitéen. Han tilegnet seg nok erfaring til å kunne starte egen virksomhet, men utenlands planene ble det ikke noe av.

Alexandre er en 25 år gammel og utdannet som programmerer. Alexandres første møte med AIESEC var da han i 2018 reiste til Romania som global frivillig for å jobbe som engelsklærer på en barneskolen. Da han kom tilbake til Brasil ønsket han å bli med i komitéen for å hjelpe til og han ble tildelt et medlemskap hvor han fikk ansvaret for de som ønsker å reise ut av Brasil for å utføre frivillig arbeid (*outgoing exchange*). Alexandre hadde et ønske om at en dag skulle han flytte til Europa for å jobbe, men han ville først spare nok penger og få nok arbeidserfaring før han reiste for å øke sjansen for jobb i Europa. Men medlemskapet i komitéen ble ikke helt som han hadde planlagt. Planen var at Alexandre skulle fullføre et seks måneder langt medlemskap, men sluttet etter fire måneder. Alexandre likte ikke at han hele

tiden måtte reklamere for AIESEC ved å publisere bilder og meningsfulle sitater på sosiale medier fordi han følte selv at det ikke var «stilen» hans, og hvis han ikke ville, ble de andre medlemmene oppgitt over at han ikke var til nok hjelp. Alexandre jobbet ved siden av som lærer på barneskolen i Brasil og han følte at mye av fritiden gikk til å ha samtaler med andre unge voksne som ønsket å utføre frivillig arbeid i utlandet. Han følte at det å jobbe for komitéen tok mer av tiden hans enn det han var forberedt på, og at det til slutt ikke var verdt tiden.

Lana og jeg møttes ved AIESEC sitt hovedkontor *Wit Working*. Lana jobber som vaskehjelp og studerer engelsk ved siden av. En dag hadde Lana funnet en plakate på en vegg ved universitetet hvor hun studerte. På plakaten stod det at AIESEC ønsket en frivillig lærer som kunne undervise portugisisk til globale frivillige, og vi trenger en som kan beherske engelsk. Hun ble motivert av at hun måtte bruke det hun hadde lært i engelsktimene til å undervise noen andre i portugisisk, så hun meldte seg opp som lærer for komitéen. Da vi først møttes, fortalte hun meg at hun ønsket å lære seg mer engelsk på fritiden ved å gi meg portugisisk undervisning. Fordi det bare var Lana og jeg, ingen andre globale frivillige, ble vi gode venner. Undervisningen handlet ikke bare om det å lære portugisisk, vi spiste lunsj sammen og reiste på konserter. Mot slutten av prosjektet, oppstod det en hendelse som fikk Lana til å revurdere å jobbe for komitéen. Lana sendte meg en melding og sa at timen var avlyst fordi vi ikke fikk sitte på AIESEC sitt hovedkontor. Lana ble oppgitt over at hun fikk så kort varsel og heller ingen informasjon om nytt lokale. Hun var redd det handlet om henne og ble mer eller mindre paranoid for at hun hadde gjort noe galt. Til slutt måtte Lana selv finne et annet sted for å kunne fortsette undervisningen. Hun spurte om hjelp fra komitéen, men fikk ingen hjelp. Hun ga uttrykk for at dette ikke var det hun hadde meldt seg opp på, hun trodde komitéen ville være mer til hjelp. Heldigvis fant hun plass på biblioteket for oss og vi kunne fortsette undervisningen.

Maria er en 23 år gammel og medlem av komitéen. Hun var ansvarlig for de globale frivillige. Som mange andre, sendte hun meg en melding på *Whatsapp* og sa at vi burde finne på noe. Maria tok meg med på turer rundt i byen, til universitetet, og huset hvor hun bor sammen med tre andre venninner og en hund. Maria er også en student, noe som betyr at hun er veldig sosial og glad i å arrangere studentfester sammen med de andre. I to anledninger, inviterte hun meg med på to av festene, og det var under festene hun kom til å fortelle meg hva hun egentlig følte om komitéen. Hun sa til meg at jeg ikke burde fortelle noen i komitéen

om hva som foregår på festene fordi komitéen hadde gitt uttrykk for at drikking og «den slags» ikke er bra. Hun synes det var leit at komitéen kunne ha et litt anstrengt forhold til andre medlemmer som valgte å leve i en annen forestillingen enn det mange av lederne i komitéen anser som det normale. Maria ga uttrykk for at komitéen kunne være *litt* kjedelig, men det betydde ikke at hun ikke fikk noe ut av erfaringen som lokal frivillig.

### 3.3.2 Itajubá

Marilyn er en 20 år gammel jente fra India, men bor i Canada hvor hun studerer sosiologi. Marilyn er en sjenert person. Hun søkte på prosjektet *Hadassa* hvor jeg først møtte henne, og hennes oppgave var å lære kvinnene på rehabiliteringen engelsk. I starten tok det tid før Marilyn ønsket å snakke med andre globale frivillige, men da hun først åpnet opp, handlet det om hvor lite informasjon hun følte at hun fikk fra komitéen. Marilyn betrakter jeg som en organisert person som er opptatt av å holde seg informert om prosessene i prosjektet. Siden hun ikke forstod portugisisk, ble det vanskelig for henne å kommuniserer og avtale aktiviteter med presten på *Hadassa*. Hun prøvde å skaffe en oversetter som kunne bli med henne til prosjektet fordi hun ønsket så sårt å kunne planlegge og utføre aktivitetene, og verken jeg, eller de andre frivillige, kunne portugisisk og internettkolbingen var for dårlig til at vi kunne bruke *Google Translate*. Marilyn la mye planlegging i det å utføre engelsk undervisning for kvinnene på *Hadassa*, men fordi det tok lang tid mellom hver gang en lokal frivillig kunne bli med å oversette, ble engelsk timene aldri noe av og hun måtte improvisere ved å delta i kortspill og sparke fotball. Fordi ting ikke ble som det skulle for Marilyn, ble det mer fokus på å snakke med andre globale frivillige, og hun klarte å slappe av mer, men syntes det ble dumt og hun følte tilstedeværelsen hennes ikke hjalp kvinnene noe særlig. Etter en stund ble hun mer komfortabel med situasjonen og endte opp med å ha den beste tiden i sitt liv. Fordi hun ikke kunne utføre de oppgavene som hun egentlig ville, fant hun andre ting til å bruke tiden sin på. Marilyn konkluderte med at hun ble tøffere av de erfaringene hun fikk.

Claudio er en 21 år gammel mann født og oppvokst i Itajubá. Studerte markedsføring ved Universitetet i Itajubá og var medlem av komitéen. Claudio er en engasjert og sosial person. Claudio og jeg møttes på *republica*<sup>7</sup>, men det var ikke før en uke senere da vi møttes igjen at vi snakket sammen. Claudio liker AIESEC, både hvordan han lærte av deres verdier, lærte

---

<sup>7</sup> *Republica* er det brasilianere referer til som studenthuset.

nye ferdigheter og hvor sosialt det var. Før han ble med i komitéen, var Claudio i Peru og utføre frivillig arbeid for AIESEC, fordi opplevelsen hans i Peru var så oppkvikkende for Claudio, valgte han å fortsette den muligheten ved å bli medlem i den lokale komitéen. Han hadde planer om å en dag reise til Europa som global frivillige (igjen) og måtte lære seg å bli bedre i engelsk innen den tid. Jeg fortalte han at jeg tidligere hadde vært frivillig i en annen by i Brasil og det viste seg at han kjente et par medlemmer fra São José do Rio Preto på grunn av AIESEC sitt nasjonale nettverk. Claudio tok del i mye av de sosiale aktivitetene komitéen hadde. Jeg kunne se Claudio delta på hver ukentlig møte, selv om han ikke var hovedansvarlig for møtene, men han likte å være med. Var det et arrangement på fritiden, så var han der. Claudio ønsket også å stige opp i komitéen og han inviterte meg til å se på da han ble intervjuet for en høyere stillingene i komitéen. Videre forklarte Claudio at en lokal frivillig burde være interessert i å debattere, fordi AIESEC kan handle om politikk, spesielt om du vil komme langt opp i systemet.

### **3.4 Vær sterk, dette klarer du**

Jeg er en person som liker styrkeløft og gruppespill. I Brasil viste det seg at gruppespill som fotball, ikke var så uvanlig som jeg fint kunne spille på fritiden. Styrkeløft, på en annen side, for en kvinne, viste seg å være mer problematisk. Tidlig i feltarbeidet fikk jeg erfare en hendelse som kom til å bli mitt pinligste og uventet øyeblikk. Jeg meldte meg inn i et treningssenter hvor ingen snakket engelsk, Google translate ble flittig brukt i denne perioden. Selv om jeg ønsket at en av medlemmene skulle hjelpe meg til å oversette, var det ingen som hadde tid og jeg tok dette som enda ett opplegg hvor jeg selv måtte komme på løsninger, slik AIESEC ønsker at vi skal gjøre gjennom oppholdet. Da alt var på plass, kunne jeg endelig trene benkpress, og igjen, her dukker flere utfordringer opp. Jeg var ikke kjent med utstyret, eller hvor tung stanga på stativet var. Det jeg er kjent med er at stanga alltid veier tjue kilo, hvert fall i Norge. På den måten vet jeg alltid hvor mange kilo jeg skal ha på stanga, og stoler helt og fullt på det. Stanga på dette treningssenteret veide ikke tjue kilo. Jeg kunne heller ikke tippe vekten på stanga, fordi en kilo for mye på stanga kan føles som ti kilo, i benkpress. Hvis en tar feil av vektene kan det gi ubehagelige konsekvenser, og det gjorde det. Det som skjedde var at jeg fikk beskjed om at stanga på benkpress-stativet veide sju kilo, da regnet jeg ut at hvis jeg la på trettini kilo til så var det *akkurat* den riktige vekten for meg. Det var bare det at den informasjonen jeg fikk manglet en bitteliten detalj, stanga veide altså ikke sju kilo, men

ti, og jeg merket at det ble veldig tungt etter en repetisjon – og det endte med at hele treningscenteret stoppet opp (det var ikke et stort treningscenter) for å hjelpe meg mens jeg holdt på å kjempe for harde livet på den lille benken med tre kilo for mye på stanga. Da omsider alle heltene på treningscenteret hadde reddet meg fra mitt nederlag, startet en evig lang diskusjon om hvorvidt teknikken min var riktig, eller om jeg ikke visste hva jeg drev med. Det kom klart frem til slutt at det var oppgitt feil vekt av stanga og jeg kunne fortsette treningen i fred, trodde jeg. Ukene fremover ville jeg bli møtt av svært påtrengende, men hjelpsomme mennesker. Det positive var at jeg fikk mer kontakt med andre medlemmer av gymmen, og jeg utviklet vennskap, noe som jeg kanskje ikke hadde fått om hendelsen ikke hadde funnet sted og jeg valgte, tross av ydmykelsen, å vende tilbake til treningscenteret og jeg følte i ettertid at det ikke nyttet å skamme seg over en hendelse hvis det førte meg til andre forståelse av hvordan det er å være en frivillig i Brasil.

### **3.5 To byer, to muligheter**

Ada E. Engebrigsten (2002) snakker om at hun i utgangspunktet ønsket å studere hverdagslivene til sigøynere ved å utføre et tradisjonelt feltarbeid basert på gammeldagse idealer hvor du skal forholde deg til en gruppe mennesker gjerne på et sted, men fordi hun forflyttet seg til nye terreng hele tiden, ga det andre inntrykk og nye betydninger av sosialt liv. Etter at jeg hadde ankommet Itajubá den siste halvdel av feltarbeidet, forstod jeg at jeg hadde ankommet et nytt terreng med muligheter for en ny forståelse av frivillig kultur og motivasjon. Selv om jeg fortsatt var en global frivillig, var de lokale medlemmene i Itajubá ikke de samme som i São José do Rio Preto. Komitéen i Itajubá var drevet av studenter fordi Itajubá blir regnet som en studentby og AIESEC var i samarbeid med universitetet. Det jeg la merke til, var at medlemmene i Itajubá hadde en annen arbeidsmoral til oppgavene sine enn medlemmene i São José do Rio Preto.

Itajubá er en fjellandsby, med frodige fjell, nærmere naturen og nærmere storbyene som Rio de Janeiro og São Paulo, var det lettere å komme seg dit. Fordi Itajubá er en by med en lavere levestandard enn São José do Rio Preto, var det også flere Ngo-er som var tilgjengelig for AIESEC hvor de kunne støtte og samarbeide med hverandre ved å sende globale frivillige til prosjektene. På grunn av flere prosjekter, er det også flere globale frivillige som kommer hit for å delta, det ga meg mulighet til å bli bedre kjent med andre globale frivillige. Det første

jeg la merke til var hvordan de globale frivillige samarbeidet med medlemmene. Fordi vi var flere, ble det mindre fokus på hvert enkelt individ og mer fokus på samholdet i gruppen. Fordi vi var flere globale frivillige, handlet medlemmene også mer formelt enn da jeg var alene med medlemmene i São José do Rio Preto. Et eksempel på det var da jeg hadde portugisisk time med Lana, vi kunne tulle og tøyse. Vi kunne planlegge møtene uten å måtte ta hensyn til andre og det ble mer personlig. Mens i Itajubá, var vi opp til fem personer hver gang det var portugisisk undervisning, som førte til at arbeidsoppgavene faktisk ble gjort.

Det geografiske terrenget var også annerledes. São José do Rio Preto er en større by hvor alt ligger mye tettere hverandre. Itajubá var langstrakt, omringet av fjell og trær og folk bodde spredt og du fikk en følelse av å være nærmere jungelen. Min vertsfamilie i Itajubá bodde et stykke unna sentrum, men veldig nærme prosjektet *Hadassa*. Det gjorde at jeg alltid kom til prosjektet tidsnok, og jeg ble mer hjemmевærende med vertsfamilien fordi offentlig transport var uforutsigbart som gjorde at jeg hadde mindre lyst til å reise til sentrum for å møte andre globale frivillige. Ved å tilbringe tid med vertsfamilien fikk jeg bedre forståelse av hvorfor mange potensielle familier eller grupper velger å støtte AIESEC ved å melde seg opp som vertsfamilie og hvordan en vertsfamilie kan bidra til å gjøre hverdagen til de globale frivillige tryggere som en del av AIESEC sitt pedagogiske system når det kommer til å påvirke positiv utvikling for sine globale frivillige, noe som igjen øker sjansen for at flere globale frivillige vil gi gode tilbakemeldinger etter utfør arbeid.

Fordelen ved å utføre feltarbeid i to byer, var å kunne trekke likheter og ulikheter mellom de sosiale settingene til de globale frivillige og komitéen, og sjansen for at jeg hadde hatt en mindre data og kontekst hadde vært betraktelig om feltarbeidet ble utført i kun en av byene. Itajubá hadde, som sagt, flere globale frivillige. Og fordi det var flere frivillige, var også komitéen mer motivert til å arrangere felles aktiviteter, som sosiale sammenkomster og ukentlige møter. Mens i São José do Rio Preto, fikk jeg god kontakt med de lokale frivillige fordi jeg kun var en global frivillig fordelt på hele komitéen.

### **3.6 Den globale landsbyen**

En aktivitet som ble, på en måte, hovedaktivitet for de fleste globale frivillige, heter Den globale landsbyen. AIESEC arrangerer flere ganger i året aktiviteter som er beregnet kun for de globale frivillige og det var under en slik aktivitet at jeg begynte å reflektere over min rolle

som global frivillig da jeg skulle representere Norge for det lokale samfunnet i Itajubá ved å stå på stand. Jeg ble ufrivillig satt i en posisjon som jeg følte ble pinlig, men hendelsen i seg selv er uskyldig, og jeg har i ettertid skjønt at jeg faktisk var heldig som fikk oppleve det. Det kom til å bli relevant for mitt forskningsprosjekt med tanke på hvordan AIESEC håndterer enkelte situasjoner og hvordan jeg fikk se sider av AIESEC som gir bedre forståelse av kulturen og påvirkning på de globale frivillige.

En av AIESEC sine verdier, som handler om levende mangfold (*living diversity*) og streve etter fortreffelighet (*striving for excellence*), blir representert i aktiviteten den globale landsbyen. Det går ut på at du skal representere noe fra ditt eget land hvor den frivillige dekker et bord med gjenstander eller matretter fra landet sitt slik at de lokale fra Itajubá kan komme å se og smake. Dette er for å gjøre de lokale mer kjent med andre kulturer rundt i verden og det ligger i navnet «den globale landsbyen», for at mennesker som kanskje ikke har mulighet til å reise ut av landet kan få mulighet til å oppleve og se andre kulturer. I den byen jeg oppholdt meg i, var det flere frivillige fra Sør-Amerika og Mellom-Amerika. Til sammen var vi fem stykker hvor noen hadde en tradisjonell matrett, viste flagget, eller andre gjenstander, som f.eks., en av de frivillige hadde med seg colombianske sigarer. Og så var det jeg, som verken hadde tilgang til Fredagstaco eller Kjøttkaker. Ikke hadde jeg tatt med flagget, og for å være helt ærlig, så var det lite jeg kunne bidra med, fordi jeg på det tidspunktet hadde vært i Brasil i tre måneder og reserven av Freia melkesjokoladen jeg hadde tatt med, var spist opp. Det jeg kunne bidra med var VG som jeg hadde kjøpt på flyplassen før avreise, og en spilledåse som spilte «Morgenstemning» av Edvard Grieg, i tilfelle jeg ville savne Norge. Flagget trengte jeg ikke å bry meg med for det hadde komitéen i Itajubá allerede ordnet for meg. Da jeg ankom det som angivelig skulle være det norske bordet, oppdaget jeg at det ikke var det norske flagget, men det britiske. Unnskyldningen fra komitéen, var at ingen kom til å huske flagget eller ingen visste hvordan det norske flagget så ut fra før. På det tidspunktet, fikk jeg følelsen av at en av deres verdier (*striving for excellence*) som går ut på å oppnå de høyeste kvalitetene på sine aktiviteter, ikke helt stemmer overens med handlingene. Det ble uansett en viktig og komisk hendelse, nettopp fordi de står for sine verdier, men at i enkelt hendelser ikke alltid er like lett å representere verdiene til enhver tid, hvor de heller må komme opp med løsninger for å hindre negative utfall.





Figur 6 – Presenterer Norge med et smil, selv om at det finnes mennesker i Brasil som tror at Norge har det britiske flagget

### 3.7 Vi er familien din, bokstavelig talt

Et prinsipielt krav til feltarbeid er at man forsøker å ta del i lokalt liv så langt det lar seg gjøre (Thomas Hylland Eriksen, 2010, s. 36). Å ta del i det lokale, som Hylland Eriksen nevner, viste seg å bli det fundamentale i det å jobbe som frivillig. På seks måneder bodde jeg hos tre forskjellige vertsfamilier hvor to av vertsfamiliene var gjennom AIESEC, og den siste vertsfamilien skaffet jeg meg gjennom en av informantene. Årsaken til det var at på seks måneder utføre jeg to prosjekter (hvert prosjekt var på seks uker) som utgjorde halve feltarbeidet. I mellomtidene måtte jeg finne andre steder å bo. Det var flere som etter hvert var villig til å gi meg husrom etter at jeg skapte bekjentskap, slik at husrom var ikke det jeg måtte

bekymre meg over mest. Jeg ble fortalt av komitéen at min vertsfamilie ville bli mine nærmeste og jeg forstod det ikke da, men vertsfamilien sin arbeidsoppgave er viktig i AIESEC sitt system fordi de kan hjelpe globale frivillige med å oppleve andre sider av kulturen enn bare å jobbe som frivillig. Grunnen til at vertsfamilien tar inn globale frivillige handler om at vertsfamiliene ønsker å støtte AIESEC og lokale Ngo-er ved å gi mat og husrom til de globale frivillige. For å forstå hva en vertsfamilie kan bidra med, var det bedre å bli en del av selve familien, på godt og vondt.

Videre forklarer Hylland Eriksen (2010) også for at forskningen kan bli mer interessant med personlig engasjement i feltarbeidet hvor det kan skape gjensidig trygghet som gjør at andre lettere kan åpne seg opp. Flere forskere har brukt samme metode for å skape gjensidig trygghet. Michael Angrosino (2007) beskriver også sitt feltarbeid hvor han brukte humor for å komme tettere på befolkningen han studerte, også at humor kan hjelpe med å se andre perspektiver ved å sette pris på latterlige øyeblikk. Derfor var det viktig å ta del i familielivet for å bli bedre kjent med vertsfamiliene, og ettersom relasjonen mellom familien og jeg utviklet seg, åpnet det muligheter for å bruke humor som en metode for å skape gode relasjoner til vertsfamilien.

Den første vertsfamilien jeg bodde hos, var i São José do Rio Preto fra 6. april til 6. juni. Denne vertsfamilien behersket ikke så godt engelsk, og jeg hadde heller ikke utviklet mine språkferdigheter i portugisisk til det bedre, men én ting forstod jeg, etter at jeg hadde tilbrakt nesten en uke på rommet mitt pga. bihulebetennelse, måtte jeg begynne å bevege meg ut blant mennesker igjen. Da jeg gikk ned trappen og inn til kjøkkenet fikk jeg høre fra stua, min vertsfar si, «Jøss, du lever!». Det var som om min biologiske far skulle ha sagt det selv, men selv om det ikke var min biologiske far, var det en liten trøst i det at vertsfar fikk meg til å føle meg som en del av familien.

Den andre vertsfamilien bor i Itajubá og er velstående sammenlignet de andre familiene. I denne familien kunne de snakke engelsk og samtalene fløt mye bedre. Siden komitéen sa at vertsfamiliene ville bli våre nærmeste forstod jeg ikke hva som mentes med det helt til jeg ble veldig syk med bihulebetennelse. Vertsfamilien fraktet meg til en gratis klinikk en time unna byen, sent på kvelden, hvor jeg fikk en form for antibiotika som blir brukt mot en rekke infeksjoner, og du får den sprøytet i en av rumpeballene. Kun en uke etter ble jeg syk, igjen. Da måtte vertsmor frakte meg til en privat klinikk hvor jeg kunne få ta tester og skrevet ut

medisiner. Jeg følte at jeg var til bry for familien, men vertsfamilien håndterte det veldig bra slik at jeg kunne føle meg komfortabel og trygg. Etter den erfaringen, var det godt å vite at vertsfamilien hjelper meg om jeg trenger det.

Det var Alexandre sin familie som ble min siste vertsfamilie. Dette var helt på slutten av feltarbeidet da jeg reiste tilbake til São José do Rio Preto. Jeg var ferdig med å jobbe som frivillig for AIESEC og det som gjenstod var å bli bedre kjent med det sosiale nettverket til medlemmene. Derfor reiste jeg tilbake fordi jeg hadde fortsatt god kontakt med noen av medlemmene, en av dem var Alexandre. Alexandre og hans familie ga meg husrom den siste perioden av feltarbeid, noe jeg er svært takknemlig for. Familien til Alexandre formidlet nyttig informasjon når det kom til sosiale væremåter, ord og uttrykk og de formelle, uformelle normene i samfunnet deres. Alexandre ble min oversetter fordi familien hans ikke snakket engelsk, men innen den tid, forstod jeg portugisisk en del bedre. En ting familien lærte meg var kroppsspråket til brasilianere. Jeg ble fascinert av hvordan brasilianere bruker kroppsspråket sitt for å erstatte stygge ord og uttrykk. Dette er fordi brasilianerne tror på at det finnes en mindre støtende måte å uttrykke seg på. En håndbevegelse kalt «banan til deg», hvor du legger venstre armen over høyre armen mens du løfter opp høyre armen, som betyr «faen ta deg», bare på en penere måte. Siden dette var noe som familien til Alexandre lærte meg, ble bevegelsen selve hilsningen i familie fordi jeg syntes bevegelsen i seg selv var gøy, og kallenavnet på bevegelsen ga ingen mening for meg, samtidig som at familien syntes det var gøy at jeg var så rettferdig. I ettertid har dette ført til at jeg med jevne mellomrom sender et bilde av en banan via sosiale medier til min vertsfamilie, så de skal vite at jeg savner og tenker på dem - og det skal ikke mye til før jeg får et banan-bilde i retur.

Utviklingen mellom en global frivillig og sin vertsfamilie, er forskjellig fra frivillig til frivillig, men det er ingen tvil om at vertsfamiliens rolle er å ta vare på den globale frivillige. For at AIESEC skal kunne love globale frivillige en trygg opplevelse, er valg av vertsfamilier kritisk. Den globale frivillige kan selv formidle hva slags familie de ønsker å bo hos, ved å fylle inn skjema før avreise. Dette gjøres for at AIESEC kan sikre seg at både de frivillige og vertsfamiliene kan komme overens og gi hverandre gode erfaringer. Et skjema kan bestå av spørsmål som «kan du bo hos en vertsfamilie som har dyr?» og «kan du bo hos en vertsfamilie med små barn?».

### 3.8 Avsluttende refleksjon

Jeg vil avslutte dette kapittelet ved å fokusere på noen hovedpunkter. Før jeg reiste til Brasil var jeg redd for at det ville bli en liten rollekonflikt mellom frivillig og feltarbeider, men jeg hadde også et ønske om at det skulle bli en spennende opplevelse. Dermed ble humor et av utgangspunktene for feltarbeidets oppbygging. Hvordan rollen velges er opp til hver enkelt og defineres av personlighet og ønske. Jeg mener ikke roller som seriøs forsker ikke gir fordeler, eller at rollen som tøysete og useriøs bare gir fordeler. I noen situasjoner hadde jeg seriøse øyeblikk og i andre, var den tøysete rollen uheldig, f.eks. misforståelsene rundt det norske flagget hvor følte at jeg ikke ble tatt seriøst nok. Men da begynte jeg å reflektere over hvilken rolle jeg ville benytte meg av, fordi hendelsen etterlot meg en følelse av at det kunne dukke opp andre uheldige situasjoner. Hvis det var tilfelle, ville jeg heller bruke slike hendelser til min fordel i stedet for å gjøre meg selv usikker, hvor jeg hadde begynt å tvile på mine metoder. Deretter var det hendelser hvor jeg innså at en åpen og uformell holdning var bedre egnet omgivelsene. Hadde jeg blitt fornærmet over medlemmene som prøvde å «spleise» Alexandre og jeg, fordi jeg mente det var upassende, hadde jeg kanskje ikke utviklet det vennskapet med Alexandre som førte til at jeg kom i kontakt med den siste vertsfamilien - og det var de som lærte meg en hel del om den brasilianske kulturen, som ville gi meg et innblikk i fordelene med å være frivillig i et annet land.

Jeg var interessert i å se hvor handlingene mine ville føre meg, og jeg merket tidlig at hvis jeg ble med på «leken» skapte jeg vennskap og fikk informasjon i bytte mot å være litt frempå, og det var en trygg følelse å ha med seg. Jeg følte selv at jeg fikk det meste ut av feltarbeidet og at det ble en artig opplevelse, slik jeg ønsket. Men jeg skal ikke se bort ifra at resultatene hadde blitt de samme, at de samme vennskapene utviklet seg og den samme informasjonen formidlet hvis jeg ikke var tøysete og uformell, eller at jeg hadde tilegnet meg alternativ kunnskap ved hjelp av andre tilnærminger enn i form av en humoristisk holdning. Dette kapittelet handler om hvordan jeg kombinerte de holdningene og metode til å skaffe data fordi jeg tror på flere fremgangsmåter når det kommer til det å utføre et feltarbeid, uheldige og morsomme situasjoner ble brukt til tolkning av hvordan det er å utføre feltarbeid som frivillig i utlandet. Fordi jeg bodde i Brasil i seks mnd., fikk jeg et mye bredere bilde av selve kulturen enn det en vanlig global frivillig fikk, dermed burde ikke min posisjon som frivillig brukes

som den ultimate forståelsen av hvordan det er å være frivillig. En global frivillig som utfører prosjektet på seks uker får kanskje ikke same forestilling av frivillig arbeid.

## 4 AIESEC – hvem er det, og hva gjør de?

AIESEC har gjennom tiden utviklet seg til å bli en sosial institusjon hvor de fokuserer på å jobbe mot felles mål ved å få unge voksne til å utføre frivillig arbeid for at de skal utvikle seg selv, samtidig som de kan bidra i å hjelpe lokalsamfunn rundt i verden. Ved å kjenne til historien, blir det lettere å forstå suksessen bak organisasjonen, hvordan de har vokst ved å gjøre det mulig for så mange unge mennesker til å bli bedre kjent med seg selv og hjelpe andre verden over, via AIESEC sine metoder og aktiviteter. Flere av aktivitetene og metodene kan hjelpe til å øke forståelsen til motivasjonene til frivillig unge voksne. En av årsakene til populariteten er hvordan AIESEC konsekvent har stått for sitt budskap og sine pedagogiske metoder. Et av budskapene som driver organisasjonen er håpet om å skape fremtidens ledere ved å introdusere ungdom for nye kulturer, som fører til nye tankeganger og øker evnen til å løse problemer.

Apropos ledere, Bill Clinton, tidligere President av USA (1993-2001), Kofi Annan, tidligere Generalsekretær for The United Nations (1997-2007) og Mario Monti, tidligere Statsminister av Italia var alle en gang frivillig for AIESEC. For ikke å nevne, Mick Jagger, kjent for sin rolle i Rolling Stones.

AIESEC er verdens største ungdoms-drevet organisasjon, det vil si, mellom 18 og 30 år. De er også en internasjonal ikke-statlig og ideell organisasjon som gir unge mennesker lederskapsutvikling, kryss kulturell erfaringer med varierende praksis og frivillig arbeid. Hovedfokuset for organisasjonen er å motivere ungdom til å gjøre progressiv sosial innvirkning på verden. Det er omtrent 44,280 medlemmer fra 127 land. AIESEC hovedkvarter befinner seg i Montreal, Canada.

Ideen AIESEC ble unnfanget i 1948<sup>8</sup>, da etter at representanter fra universiteter rundt om i Europa utførte praksiser seg imellom hvor studenter spesialiserte seg i virksomhet og økonomi, på deres eget initiativ. Med påvirkning fra den annen verdenskrig, ønsket Jean

---

<sup>8</sup> AIESEC var originalt grunnlagt i 2. juli, 1946 av Bertil Hedberg, en tjenestemann for Handelshøgskolen i Stockholm og student Jaroslav Zich og Stanislas Callen. AIESEC er forkortelsen for *Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques* (AIESE, eller AIESEC).

Chopin, og Stanislas Callens<sup>9</sup> som var med å grunnla AIESEC, «å utvide forståelsen av nasjoner ved å forstå individer, forandre verden en person av gangen».

Europa var i midten av gjenoppbyggingen. Store tap som befolkninger, fabrikker, bedrifter og sjefer, og forholdene mellom land i Europa var skjørt, følte AIESEC at noe måtte gjøres for å løse disse problemene. Derfor ble AIESEC grunnlagt, for å løse noen av de ødeleggende resultatene av krigen. De begynte først med å fortsette å holde kontakt mellom universitetene via studentene. Det var snakk om universiteter fra Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Nederland, Norge og Sverige. I mars 1949 møttes nasjonene for den første internasjonale konferansen i Stockholm, med Bengt Sjostrand som representant for Sverige, som var det ledende land i 1949/1959. Senere ble det holdt møter i både Stockholm og i Paris, hvor medlemmene kom til ny enighet om at AIESEC også skal være en selvstendig og ikke-statlig organisasjon hvor hovedmålet er å etablere og promotere vennskapelige relasjoner mellom landene.

Da AIESEC ble mer internasjonalt anerkjent, vokste også antall utvekslinger med 1000 innen 1955. I de følgende årene, vokste AIESEC enormt etter å ha etablert de første Nordamerikanske medlemmene, USA, i 1957. Deretter Sør-Amerika og Afrika i 1958. Innen 1969, hadde AIESEC etablert seg i Øst-Asia, Australia, og flere deler av Europa, Afrika, Nord og Sør-Amerika.

I nyere tid, 2019, har AIESEC presentert seg for mer enn 120 land, og regnes som en suksess, i form av global implementering. Årlig, gir AIESEC over 500 konferanser til sine 100,000 medlemmer verden over. De representerer seg selv i mer enn 2,400 universiteter i deres 120 medlemsland, og deres internasjonale sosiale program som muliggjør over 27,500 studenter og ungdommers drøm til å jobbe for en engasjert sak i et annet land. AIESEC går også støtte fra 8,000 tredjepartsorganisasjoner.

AIESEC sitt globale nettverk er av mennesker som simpelthen tror på å muliggjøre og tillate ungdom til å skape og utvikle leder-ferdigheter ved å la de jobbe via varierte tredjepartsorganisasjoner i land ulikt fra sine egne. AIESEC tilbyr tre forskjellige program, eller muligheter, som Global talent, Global entreprenør og Global frivillig. Det programmet

---

<sup>9</sup> Jean Chopin fra Frankrike og Stanislas Callens fra Belgia.

som er avgjørende i denne oppgaven er global frivillig, jeg møtte heller ingen andre internasjonal som var del av de andre programmene og kan derfor ikke ta med de andre programmene i betraktning, men jeg kan forklare kort hva de handler om.

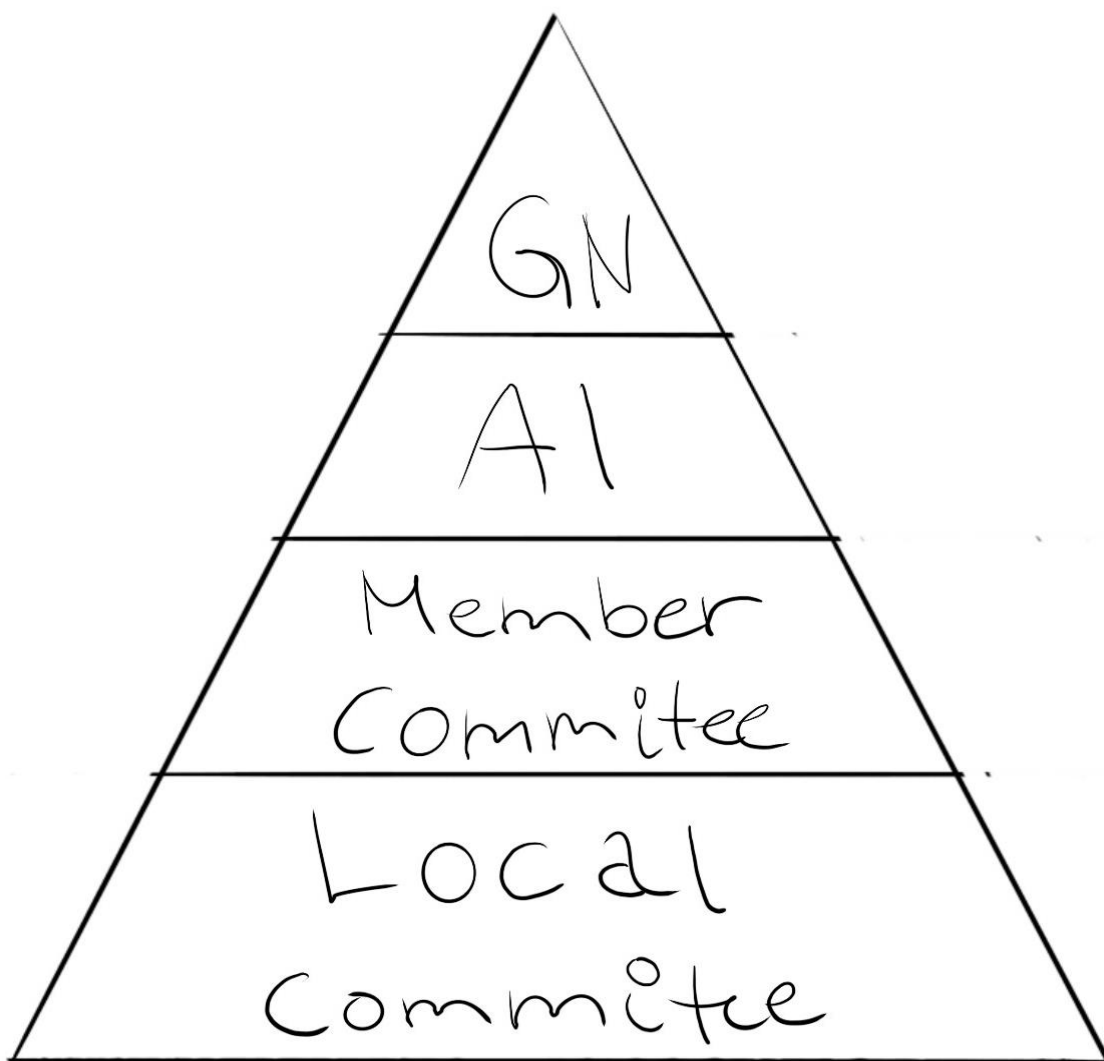
Global frivillig er en internasjonalt program, som tilbyr ungdom mellom 18 og 30, å utføre en korttids, 6 til 8 uker, frivillig erfaring ved å jobbe for en tredjepartsorganisasjon i samarbeid med AIESEC. Dette for å hjelpe ungdom med muligheter til å reise til utlandet, spesielt utviklingsland. Denne muligheten skal hjelpe ungdom med å skaffe seg erfaringer og bevissthet rundt temaer som Hiv/Aids, menneskerettigheter, bærekraftig miljøer, ferdigheter innen lederskap, selv-utvikling og bli mer løsningsorientert. Tankegangen er at de globale frivillige skal gjøre en forskjell på det lokal samfunnet de utfører arbeidet i, ved å formidle kulturell forståelse, forbedre grunnleggende arbeids ferdigheter, og danne seg en bedre forståelse av verden. Selv om AIESEC er en ideell organisasjon, som skal i teorien være en gratis tjeneste, men de som velger å reise som frivillige er nødt til å betale en avgift som går til reklame, arrangementer og andre tjenester. Avgiften varierer fra land og deres økonomiske status. F.eks. så må de frivillig fra Norge betale en høyere avgift til AIESEC Norge. Organisasjonen dekker heller ikke reise, reise og helse-forsikringer eller kostnader fra offentlig transport. AIESEC tilbyr gratis opphold og ett til to måltider om dagen. Dette gjelder også de to neste programmene som AIESEC tilbyr.

Global Entreprenør er et globalt praksis program som tilbyr en oppstart for unge mennesker som er ute etter å utvikle sine ferdigheter innen en bestemt karrierer. Vanligvis er det et kortsiktig program, og inkluderer prosjekter for nybegynnere. Hensikten bak global entreprenør programmet er å hjelpe ungdommen å utvide sitt nettverk, på et personlig og profesjonelt nivå.

Global talent er mer eller mindre det samme som global entreprenør, men har et lengre kontrakt i samarbeid med AIESEC og en bestemt bedrift. Alt ifra tre måneder til atten. Dette programmet tilbyr personen å jobbe innen profesjonelle og internasjonale arbeidsplasser. Forskjellen mellom de to siste nevnte programmene er at global talent fokuserer på at ferdigheten skal settes i gang. De tre programmene som har blitt nevnt har en felles nevner, og det er: Motivere andre mennesker, bli mer løsningsorientert, bli en verdensborger og utvikle sin egen selv-bevisstgjøring.

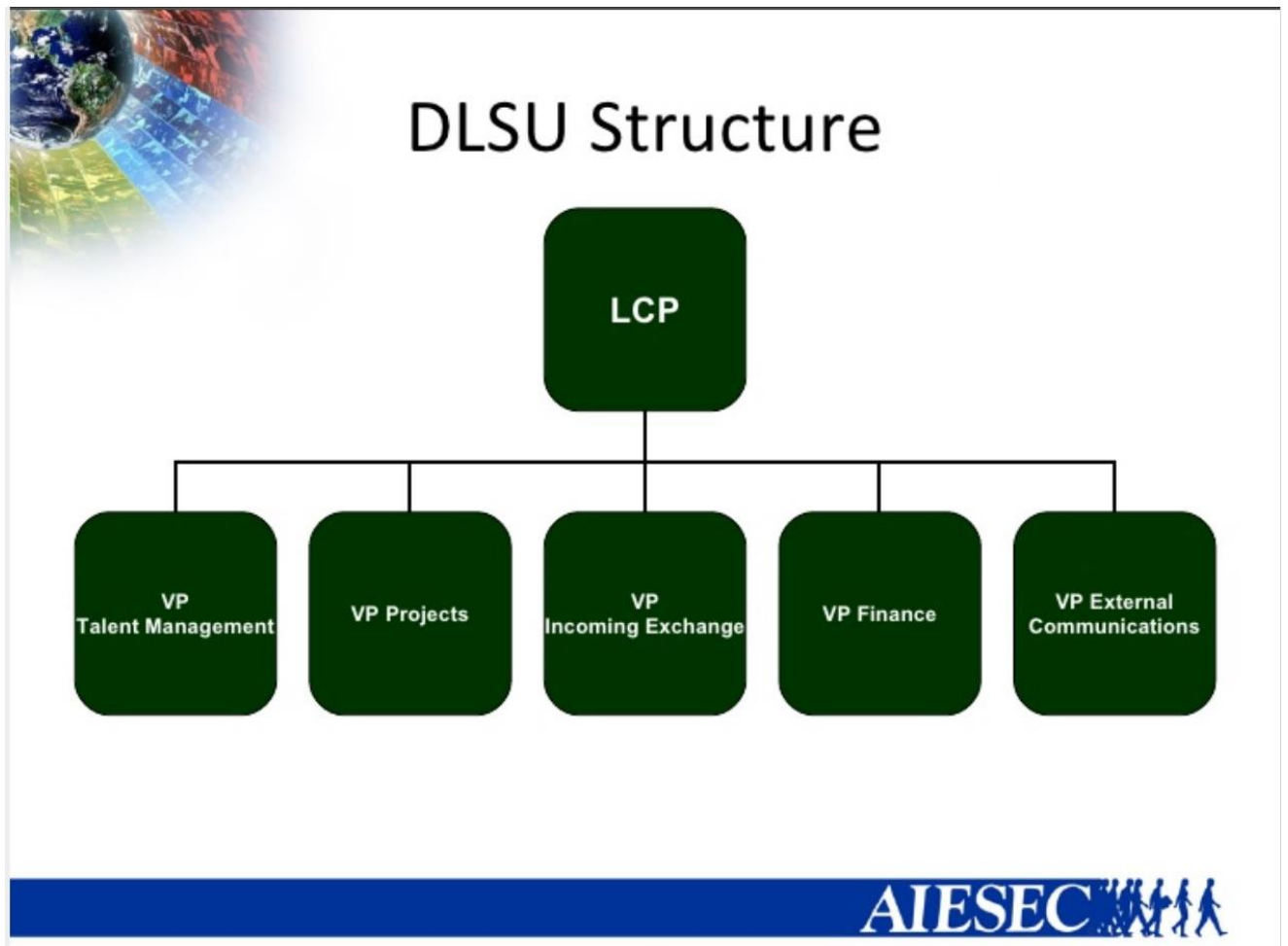


AIESEC har et globalt nettverk (GN) hvor det er her de store valgene blir avgjort. Deretter finner vi AIESEC sitt hovedkvarter i Montreal, Canada som heter AIESEC internasjonalt (AI). Deretter er det regionale kontorer som styrer hendelser og arrangementer for sine kontinenter, disse delt inn i: Europa, Amerika, Asia/Oceania og Midtøsten/Afrika. Innen hver regional kvartaler så finnes det de nasjonale medlemmers komité (*members committee*), som regel er det en nasjonal komité i hvert land, og de har ansvaret for de lokale komitéene (*local committee*) som er fordelt om i landet. En slik oppdeling kan se slik ut:



Figur 7 – Oppdeling av AIESEC med de regionale kontorene fra topp, og nederst er de lokale komiteene som er de minste grupperingen.

AIIESEC følger en internasjonal retningslinje. Det vil si at det er en fasit for hvordan hver enkelt komité skal styre sine komitéer. I den lokale komitéen så finnes det arbeidsoppgaver som skal følges og opprettholdes av medlemmene. Målet til AIIESEC er i hovedsak å utrette frivillig arbeid og ikke betalt arbeidskraft. En lokal komité er strukturert slik:



Figur 8 – Bildet viser en standard oppbygging av en lokal komité

Hver lokal komite har en leder, med andre ord, president (LCP, *local committee president*), hvor oppgaven er å «lede» komitéen, ta de avgjørelser som de andre i komitéen ikke kan ta. De andre titlene er visepresidenter (VP). Visepresidenten har ansvar for en avdeling, for eksempel, økonomi eller håndtering av innkommende frivillige. Hver avdeling/undergruppe kan ha opptil to medarbeidere, de to medarbeiderens arbeidsoppgaver er ikke det samme som visepresidenten. Visepresidenten har ansvaret for sine to medarbeidere og gir dem oppgaver de kan utføre. Hver stilling tilbyr en form for «praksis plass» på en periode av seks måneder,

hvis et av medlemmene ønsker å forlate praksisen før tiden, er det også mulig. Hvis et medlem ønsker å fortsette, må et medlem bytte arbeidsoppgave, eller prøve en form for forfremmelse, «stige opp» i komitéen. For å kunne stige opp i systemet, må medlemmet som ønsker å skifte stilling, intervjues av en jury (jury må bestå av noen i komitéen), hvor medlemmet må begrunne sine interesser og hvorfor juryen burde velge han/henne, nesten som et jobb intervju. Her lærer medlemmene seg å argumentere og begrunne sine tanker og ideer. For eksempel, ønsker et av medlemmene i en av undergruppene å bli en visepresident, må en først fullføre de seks månedene og deretter søke om å bli visepresident og presentere seg selv for juryen.

## 4.1 Media signaliserer gode muligheter

Sosiale medier har blitt beskrevet som en unik samling av individer som ønsker å dele felles interesse og mål. Eksempel på sosiale medier er *Facebook*, det er også den vanligste plattformen internasjonalt. Det finnes også andre som, *Twitter*, *YouTube* og *Instagram*. Sosiale medier har hatt enorm vekst det siste tiåret, og har endret måten mennesker kommuniserer og lever på. Gunn Enli (2018) forklarer at sosiale medier er eid av globale aktører og at det finansieres gjennom algoritmestyrte reklame<sup>10</sup>. På den måten kan organisasjoner som AIESEC (og KILROY<sup>11</sup>, for å nevne noen), som ønsker å «nå ut til» en målrettet gruppe mennesker, bruke slike algoritmer til å sortere ut de som har brukt en søkemotor for å søke på stikkord som «frivillig arbeid» eller «alternativ turisme». Det samme skjer hvis du kommentert på et innlegg eller trykker «liker» på et innlegg av samme sjanger. Etter at algoritmene filtrerer ut individene, vil reklame og annonser lignende de sjangerne som individet har søkt på, etter hvert fremtre på deres sosiale medier. På grunn av endring i

---

<sup>10</sup> Brukes av kommersielle aktører som ønsker å finne en målgruppe ved hjelp av algoritmer som filtrerer ut relevante individer til deres formål ved å se på søkehistorikk og relasjoner til individet på sosiale medier. På den måten kan aktørene skreddersyvisning av annonse som kan relateres til noe vi nylig har søkt på, klikket på, likt eller kommentert på.

<sup>11</sup> KILROY er et reisebyrå som tilbyr unike reiser til den beste prisen. På lik linje med AIESEC, er KILROY en bedrift som ble dannet på grunnlag av 2. verdenskrig, hvor studenter ønsket å reise utenfor Norges landegrense for å øke toleranse og forståelse av andre kulturer og livssyn (kilroy.no/om-oss)

hvordan mennesker kommuniserer, blir det også nye former for markedsføring. Bransjer som ønsker å selge produkter eller opplevelser må finne andre måter å få mennesker til å se deres reklame og annonser på, da ved hjelp av algoritmer. Dette nye reklamebaserte systemet kan være en årsak til økende interesse for frivillig arbeid og etterspørsel. Det har blitt enklere å rekruttere og finne frivillige via sosiale medier. Grunnen til at jeg skriver om algoritmer og sosiale medier er fordi jeg observerte en stor andel frivillige bruke sosiale medier til å kommunisere og promotere for AIESEC. Og det var under to omstendigheter, den første: da en frivillig publiserte bilder med informasjon om prosjektene, ved hjelp av *hashtags*<sup>12</sup> og *krøllalfa*<sup>13</sup>. Dette gjorde de for å hjelpe den lokale NGO-en med å spre bevissthet rundt prosjektene og hva de jobber med. Den andre omstendigheten, var da de frivillige brukte sosiale medier til å kommuniserer via *Whatsapp* og *Instagram*. På *Whatsapp* innførte medlemmene gruppesamtaler, hvor alle frivillige bla lagt til. Her kunne vi stille diverse spørsmål, bli kjent og invitere med hverandre ut. På *Instagram* la de globale frivillige ut turistiske bilder og hvis det var gruppebilde, nevnte de hverandre i innlegget ved hjelp *krøllalfa*en. På den måten, kan de frivillige skape et miljø hvor de frivillige inkluderer hverandre og viser til at på frivillig arbeid skaffer du bekjentskaper fra andre land og dermed øke den sosiale kapitalen. Så lenge en frivillig bruker *hashtags* eller *krøllalfa*, vil algoritmer hjelpe andre som ønsker å se slike innlegg som blir lagt ut av andre frivillige som kan bidra til økt interesse og motivasjon til å bli frivillig. Sosiale medier er et enormt spindelweb som berører og «fanger» unge voksne til å ta del i den økende interessen av alternativ turisme. Så lenge organisasjoner som AIESEC fortsetter å bruke sosiale medier på sin side, vil antall frivillige søkere fortsette å stige.

I kapittel tre, omtalte jeg om mitt første møte med AIESEC som var via en blogg jeg kom over da jeg søkte på frivillig organisasjoner på Google og ikke via en plakat eller samtaler

---

<sup>12</sup> *Hashtags*, eller emneknagg er symbolet # som blir brukt i sosiale medier, mest brukt på *Instagram* for å skape en kobling fra et bilde til et annet. Mange av de globale frivillige publiserte bilde, og under bilde kan de skrive innlegg og det er her de kan bruke *hashtags*. Et eksempel kan være #itajuba eller #empowerwomen. Hvis en *hashtag* blir delt, vil som kommer til å publisere bilder med samme *hashtag* samles på et sted.

<sup>13</sup> Når det blir brukt @, handler det kun om å referer til en side som allerede er i bruk. For eksempel, AIESEC Itajubá har sin egen nettside og hvis andre personer ønsker å involvere AIESEC Itajubá i et bilde eller innlegg, skriver de @impact.itajuba.

med andre studenter. Nå som sosiale medier har blitt så enkelt å bruke, og berører så mange unge voksne, skal jeg ikke legge skjul på at jeg selv brukte disse mediene til å legge ut om arbeidet og feltarbeidet mitt. I den perioden brukte jeg sosiale medier til å publisere bilder fra oppholdet i Brasil. Jeg ble også nevnt i gruppebilder sammen med de andre frivillige. Derfor sier jeg meg enig i at sosiale medier har blitt et stort fokus blant unge voksne som deltar i frivillig arbeid, spesielt når det kommer til å dele sine opplevelser og erfaringer. På grunn av økt fokus, kan det også bidra til økt press om å reise til utlandet på frivillig arbeid, kanskje fordi det øker den sosiale kapitalen hvor du tilegner deg bekjentskaper med andre globale frivillige.

Da AIESEC Norge kontaktet meg angående mitt opphold i Brasil, gikk det opp for meg at de bruker mye tid på å rekruttere andre ved å formidle via sosiale medier. Sosiale medier har blitt så vanlig å bruke for mange mennesker, derfor viser det seg at institusjoner også oppdaterer sine strategier og taktikker for å bygge nettverk. Dette er noe Rowena L. Briones (mfl.) (2011) viser til i sin konklusjon da deltakerne i *Red Cross America* forstod hvor viktig sosiale medier er og hvordan internettbaserte verktøyene kan brukes til å skape sterkere relasjoner med andre frivillige, til media og institusjoner. Sammen bidrar de til å finne de riktige menneskene for rekruttering. Da jeg skulle filme meg selv, ville AIESEC Norge at jeg skulle snakke om spesifikke temaer som de hadde plukket ut, slik at det kan nå det rette publikum. De ønsket at jeg tok opp temaer som mitt prosjekt, mine tanker, utfordringer og opplevelser om hvordan det er å være frivillig i Brasil. Fordi de ønsket at jeg skulle snakke om forhåndsbestemte temaer, føler jeg at jeg fikk bekreftet hvor konsekvente AIESEC er med bruk av ord og innflytelse.

*«Hei! Jeg heter Iselin, og jeg kommer fra Toten. Akkurat nå befinner jeg meg i São José do Rio Preto hvor jeg jobber som frivillig med et sosialt prosjekt for barn. Jeg søkte frivillig fordi vil gjøre en forskjell, påvirke hverdagen til andre, bli mer oppmerksom på verden jeg lever i, møte nye kulturer og mennesker og bli mer selvstendig. Jeg har vært her i tre uker, og på tre uker har jeg hatt utfordringer med språket, så jeg anbefaler å lære portugisisk på forhånd. Jeg har vært i situasjoner hvor jeg har følt meg mer privilegert, men det beste med São José do Rio Preto er at det er trygt her, sosialt, god mat og varmt. Det jeg ser frem til er flere gode minner, flere utfordringer og oppleve mer av kulturen. Ønsker du å gjøre en forskjell, påvirke og gjøre hverdagen til andre bedre, anbefaler jeg å søke frivillig arbeid her i São José do Rio Preto.»*

(Selvlagd video av Iselin Meistad 2019)

Det var etter den erfaringen jeg begynte å legge merke til hvor viktig mediebruken er for AIESEC og hvor mye de satte pris på at vi frivillige bruker sosiale medier for å dele våre opplevelser, og samtidig hvor nyttige vi frivillige følte oss da vi ble oppfordret til å dele opplevelsen på frivillig arbeid. Etersom jeg ble kjent med flere frivillige, fikk jeg også nye *followers* på *Instagram* og *Facebook*, la merke til at en stor andel frivillige også la ut om sine opplevelser på sosiale medier og la til *hashtags* og *krøllalfaer*.

Grunnen til at jeg bruker min egen filmsnutt er for å belyse hva slags metode AIESEC bruker for å oppmuntre andre til å ta del i lignende opplevelser utenlands. AIESEC vet at en global frivillig har ønske om å dele sine opplevelser på sosiale medier, og de ønsker at frivillige skal utnytte den muligheten samtidig som det hjelper AIESEC med å utvide sitt nettverk. Senere i feltarbeidet, ble jeg spurt av AIESEC São José do Rio Preto om å lage samme type film, men denne gangen på engelsk. De ønsket de at jeg laget to filmsnutter, én, hvor jeg filmer meg selv og forteller om min opplevelse, og den andre hvor jeg filmet Ngo-en jeg var frivillig hos og snakker om hva oppgaven min går ut på. Mot slutten av prosjektet i Itajubá, ble Marilyn og jeg spurt om vi kunne lage en filmsnutt for de neste globale frivillige som skulle «ta over» for Marilyn og jeg på *Hadassa*. Her skulle Marilyn og jeg presentere prosjektet, hva vi drev med og hva de neste globale frivillige kunne forvente av opplevelsen. Da jeg omsider kom tilbake til Norge, ble jeg igjen spurt av AIESEC Norge om jeg kunne lage en ny filmsnutt hvor jeg snakker om opplevelsen i Brasil, men det var valgfritt og ikke noe jeg måtte gjøre. Sosiale medier er en positiv utvikling for ideelle organisasjoner som AIESEC. Det kobler mennesker sammen og skaper et større nettverk. Når en person øker sin sosiale krets, kan det gi mange muligheter til videre samarbeid.

## 4.2 Prosjektene

En lokal komité består av mange varierte arbeidsoppgaver fordelt på medlemmene og markedsføring er en av dem. Fordi markedsføring er så viktig, har en lokal komité en egen gren for nettopp markedsføring. Leventhal og Meijis (2010) forklarer at markedsføring (*matrix*) bidrar til å skape et bilde av hvordan en organisasjon driftes. Dette gjøres enten ved bruk av sosiale medier, eller ved å rekruttere nye medlemmer gjennom eksisterende medlemmer. Ut ifra hvordan en organisasjon markedsfører sine verdier og prosjekter for å skape interesse hos en bestemt målgruppe. AIESEC markedsfører ved hjelp av «de fire

veilederne» som skal orientere de globale frivillige, og det er: *empower others, world citizen, solution oriented* og *selfawareness*. Dette kan også forstås ved å se på kulturell kapital og hvordan AIESEC sprer ideen om at prosjektene deres kan bidra til ferdighetsutvikling og sosial utvikling hos unge voksne.

Prosjektene til AIESEC er det som skal lære globale frivillige om de fire veilederne. AIESEC er ikke de ansvarlige for prosjektene, men de har flere kontrakter mellom Ngo-er eller lokale bistandsorganisasjoner som tilbyr samarbeid for at de selv kan få ekstrahjelp fra utlandet. Hvorfor Ngo-er ønsker ekstrahjelp kan være at de tror på en pedagogisk utvikling ved å ha globale motiverte frivillig som kan gjøre hverdagen til de menneskene som trenger hjelp, varierende. AIESEC vet med sikkerhet at mange av utfordringene en global frivillig vil få gjennom opplevelsen vil skje på prosjektene. På grunn av interessante prosjekter, veiledere og en bra markedsføring, kan de globale frivillige velge og vrake mellom prosjekter. Prosjektene kan du finne på nettsiden til AIESEC, og det var der jeg fant prosjektene hos to Ngo-er: *Hadassa* og *As Valquirias*. En frivillig kan selv velge hva slags prosjekter en ønsker. Mange av prosjektene har stikkord som skal vise til hva slags utdanning og språk som er ønskelig, men ikke et behov. Da jeg søkte fant jeg naturligvis to prosjekt som hadde stikkordet «*social anthropology*» og «*sociology*», men det finnes andre stikkord som psykologi og biologi. De prosjektene jeg søkte på hadde hver sin oppgave hvor de NGO-ene ønsker at den frivillig skal komme for å lære andre om et bestemt tema. Hos *As Valquirias* skulle jeg lære barn og unge om kjønnslikestilling. Grunnen til det var at Ngo-en vil at barn skal lære om et tema som de ikke lærer på barneskolen, og at det heller ville ha en internasjonal frivillig som kunne gjøre det for dem. Hos *Hadassa* skulle jeg være til stedet for å lære kvinnene engelsk. Årsaken til det var at det å lære et annet språk gir mestringsfølelse, og det trenger kvinnen da de skal tilbake til samfunnet og hindre i at de havner tilbake til gamle vaner. På *Hadassa* var det flere globale frivillige med forskjellig utdanning, både sosiologi, psykologi og idrett. For oss frivillige, skal et slikt prosjekt lære oss om de forskjellige verdiene. Dette lærer vi når vi står ovenfor utfordringer under prosjektet, samarbeid med andre frivillige og rapportering tilbake til AIESEC via møter.

Som sagt, hvordan AIESEC er organisert i dag, er en refleksjon av deres historie og kan forstås ved hjelp av to forhold: den første tar for seg begynnelsen, da AIESEC ønsket kontakt og samarbeid med andre universiteter i Europa ved å ta i bruk utvekslingsprogram for

studentene<sup>14</sup>. Det andre punktet handler om at AIESEC ønsker å bidra til at verden skal bli et bedre sted ved å minske diskrimineringer, løse samfunnsproblemer, bidra til en tryggere hverdag for andre ved å legge stort fokus og ressurser på studenter som skal bidra til å endre kollektive holdninger og ferdigheter til det bedre. For å kunne muliggjøre en slik oppgave, bruker AIESEC sine fire veiledere til å opplyse og motivere sine frivillige slik at de frivillige begynner å reflektere over verdiene mens de utfører prosjektet. Det samme skjer da globale frivillige skal gjennomføre undersøkelsen LDA før de reiser på frivillig arbeid. På slutten av den undersøkelsen kommer resultatet som viser til hva slags veiledere den frivillige burde forbedre. Etter prosjektet er ferdig skal den samme frivillige gå igjennom samme undersøkelse, LDA, for å se om det er noen av de fire veilederne de har blitt bedre på, eller dårligere på. Uansett resultat, bidrar LDA med på å gjøre de frivillige selvbevisst. Resultatet hjelper det de globale frivillige i å reflektere over hva de er gode eller dårlige på om dette kan forandres.

Det er også en forberedelsesundersøkelse som en frivillig skal ta før reisen, og én etter starten av prosjektet. Den andre forberedelsesundersøkelsen er rettet mot personlige mål. Ved bruk av undersøkelser fikk jeg inntrykk av at AIESEC legger en del engasjement i å veilede sine frivillige. Kan komitéen bidra til å motivere de globale frivillige til å gjøre sitt beste gjennom prosjektet ved å bruke undersøkelsene? Hvis de skal klare det så er det viktig at komitéen viser engasjement for sine globale frivillige, lignende mentorskap. Medlemmer som er engasjert og motivert, hjelper på motivasjonen til de globale frivillige.

I dag tilbyr AIESEC unge voksne å delta i et globalt nettverk som er ledet av talentfulle, positive og energiske individer. De sørger for at flere unge voksne skaffer seg erfaringer og opplevelser som skal hjelpe alle involverte i å skape en lysere fremtid, med involverte mener jeg alle individer som en global frivillig møter gjennom prosjektet. En annen mulig årsak kan handle om at AIESEC ikke «pynter» på realiteten i form av prosjekter som kun tilbyr personlig utvikling. AIESEC legger vekt på at prosjektene er til for å kunne hjelpe andre lokalsamfunn og befolkninger, enten det handler om menneskerettigheter eller

---

<sup>14</sup> Det er viktig å påpeke at utvekslingsprogrammene som AIESEC startet med på 40-tallet var ment for studenter. I ettertid har AIESEC flere program som kan utføres av alle unge voksne mellom 18-30 år, og ikke bare studenter.



klimaforandringer. I et ønske om å skape en «lyssere fremtid», fokuserer AIESEC på en bærekraftig utvikling hvor så mange som mulig skal bidra til å skape en stabil fremtid. De tilbyr prosjekter som fokuserer på miljøressurser og hindre mer skade på klimaet og mye annet, for eksempel i Argentina, hvor de har prosjekter som verner villhester. AIESEC følger *United Nations Sustainable Development Goals* som ble satt i 2000. AIESEC deltar i disse målene ved å samarbeide med lokale NGO-er som jobber med minst et av målene fra *United Nations*.



Figur 9 – Mål som De Forente Nasjoner innførte i 2000.

Da jeg begynte prosjektet hos *As Valquirias*, fikk jeg, av komitéen, et klistremerke som det stod «*igualdade de genero*» som betyr kjønnslikestilling, eller på engelsk «*gender equality*» og er nummer fem av sytten mål som ble satt i 2000. Grunnen til at jeg fikk klistremerket, er at det fungerer som en påminnelse om hva prosjektet går ut på – og for at jeg skal kunne bruke klistremerket for å bevisstgjøre dette målet (markedsføring).



Figur 10 – Klistremerke jeg fikk tildelt da jeg begynte prosjektet hos *As Valquirias* og er nummer 5 av 17 mål

Problemet med prosjektene er at AIESEC ikke har ansvar for at en NGO som *As Valquirias* og *Hadassa* følger opp de frivillige like godt som AIESEC gjør selv. Det jeg mener er at da jeg var frivillig for *As Valquirias*, ble jeg usikker på min gjennomføring av arbeidsoppgaven. Skulle jeg ha egne timer hvor jeg skulle snakke med barn om hva likestilling handler om og hvor viktig det er, eller var det bare noe jeg skulle snakke om mellom aktivitetene? Det andre problemet var at jeg ikke kunne språket deres noe som førte til misforståelser. Jeg brukte mobilen til å oversette, men det ble upraktisk å lære barn om et tema som likestilling kun ved bruk av mobilen, og fordi barna synes mobilen i seg selv var mye mer interessant enn det jeg hadde å si. Jeg spurte den som var ansvarlig for meg fra komitéen om en av medlemmene i komitéen kunne bli med meg på prosjektet for å oversette, men de fleste medlemmene i São José do Rio Pret var på jobb da jeg var på prosjektet. Det eneste jeg følte jeg kunne bidra med, var engelske ord på gjenstander jeg fant liggende på prosjektet. Hos *Hadassa* var de andre globale frivillige som mente at det var kommunikasjonsproblemer mellom den lokale komitéen og Ngo-ene. Det var da Marilyn skulle lage en tradisjonell matrett for alle i Ngo-en samt de frivillige, men hun ville at komitéen eller *Hadassa* skulle dekke kostnadene. Marilyn fikk aldri en klar beskjed om hvem som skulle dekke kostnadene. Marilyn mente selv at det ble for mye for henne om hun skulle dekke alt selv. Om dette var en av verdiene til AIESEC hvor en global frivillig selv må finne løsninger på ting, så syntes ikke Marilyn at det var en god håndtering av situasjonen. Hun måtte selv ta opp temaet med *Hadassa* for at de skulle

være med på å dekke kostnadene og jeg kunne se at det var en ubehagelig situasjon for Marilyn fordi det handlet om penger. Marilyn fant løsningen og fikk laget den tradisjonelle matretten «*butter chicken*», til slutt.

AIIESEC har fått kritikk av andre globale frivillige for sin gjennomføring av prosjekter og aktiviteter, for eksempel har flere globale frivillige gitt tilbakemelding på at prosjektene ikke helt blir slik de forventer. I mitt tilfelle kan jeg bekrefte at det første prosjektet ikke ble slik jeg hadde håpet på, men det andre prosjektet, hos *Hadassa*, var betydelig bedre. Jeg nevnte tidligere at Marilyn ikke fikk utføre de arbeidsoppgaver hun hadde forberedt seg på, nemlig å lære kvinnene på *Hadassa* engelsk. Da Alexandre reiste til Romania, ble han selv litt skuffet over hvordan AIIESEC Romania ble drevet, fordi det stod på prosjektbeskrivelsen at varigheten er seks uker og Alexandre skulle begynne den 10. desember. Da Alexandre begynte å jobbe, rakk han å jobbe en uke før han ble fortalt at han ikke skulle jobbe igjen før om tre uker, på grunn av juleferien. Alexandre endte opp med å jobbe i tre uker, og ikke i seks, slik som det stod i prosjektbeskrivelsen. Maria var ikke fornøyd med hvordan komitéen i noen tilfeller satte sosiale grenser på hva som var greit å drive med på fritiden og hva som ikke var greit, hvor hun mente at slike grenser ikke er nyttige. Selv satte jeg spørsmålsteget ved autenticiteten til komitéen etter hendelsen i den globale landsbyen.

Selv om AIIESEC følger retningslinjer som, i hovedsak, skal følges opp av hvert land og hver komité, blir det ikke alltid slik. Medlemmene av hver lokal komité, er frivillige som ved siden av studerer, jobber og har familie. Arbeidsinnsatsen vil ikke alltid være like bra og det kan forekomme ulikheter i gjennomføring og styre av komitéene. Om jobben ikke gjøres riktig, kan det overføres over på de globale frivillige i form av dårlig oppfølging og lite informasjon. I kritiske øyeblikk, har AIIESEC rett til å si opp medlemmer som ikke gjør jobben korrekt. Alexandre fortalte meg om to tilfeller da han var medlem hvor et av de andre medlemmene ble oppsagt på grunn av slurv. Slurv går ut over fellesskapets samarbeid og det kan det gå utover de globale frivillige som er avhengig av at medlemmene gjør en god jobb og veileder sine globale frivillige.

## 5 Globale frivillige

Hva som motiverer en ung voksen til å delta i frivillig arbeid, kan handle om lærte holdninger fra foreldre med tanke på at foreldrene selv har utført frivillig arbeid. Under en samtale jeg hadde med et medlem fra AIESEC Norge, ble jeg fortalt at det var en tidligere global frivillig som reiste til São José do Rio Preto året før jeg reiste. Denne personen fikk inspirasjonen til å utføre frivillig arbeid fra sin far, som 30 år tidligere hadde utført frivillig arbeid for AIESEC. Inspirasjon og motivasjon kan begynne tidlig. Det begynner først med hvordan et individ har sett og lært gjennom årene. Det kan være så enkelt som foreldre som deltar i dugnader mens du er et barn, stiller opp som trenere for fotballaget etc. En tillært deltagelse av foreldre, venner og miljø.

Hva kan en ung voksen få ut av erfaringen som frivillig i utlandet? Er det idealistiske tanker?, eller er det følelsen av å ha gjort noe fornuftig for samfunnet eller bare for opplevelsen? For mange unge voksne så er frivillig arbeid mer enn bare «å hjelpe andre». Det er en ettertraktet erfaring i form av hva en kommer til å lære på reisen og hva de kan ta med seg videre i livet. Hva som motiverer de globale frivillige kan vurderes ut ifra hvordan de frivillige selv håndterer gitte arbeidsoppgaver, hva de bruker fritiden sin på under oppholdet, og hva de prioriterer mens de utfører frivillig arbeid. Da jeg, under mitt feltarbeid, stilte spørsmål vedrørende motivasjon til de globale frivillige, fortalte flere av dem at de ønsket personlig utvikling ved å møte andre mennesker fra andre land. En frivillig i Itajubá sa til meg «det er spennende å reise til et annet land og møte nye mennesker, jeg føler at jeg utvider min sosiale krets». En annen frivillig psykolog fra Peru ga uttrykk for at hun ønsket å utføre frivillig arbeid for å støtte kvinnene på *Hadassa*. Jeg opplevde at den frivillige var opptatt av å gjøre jobben som en frivillig psykolog ved å ha private samtaler med kvinnene, holde dem i hånda og vise sin støtte. Jeg merket at den frivillige fort ble knyttet til kvinnene, og det kom godt fram da den frivillige fra Peru var ferdig med prosjektet. Det ble en tårevåt opplevelse for både den frivillige og kvinnene på *Hadassa*.

Šuba (2017) konkluderte, ved å intervjuer unge frivillige, hva som var de dominerende årsaker til at de utførte frivillig arbeid hos AIESEC. Šuba (2017) bruker en tabell som viser til hva som var de avgjørende svarene i hver undergruppe. Han stilte hver deltaker de samme spørsmålene, og ut ifra svarene kunne avgjøre hva det var som motiverte deltakerne mest. I

venstre kolonne står undergruppene, og de blir sortert ut i fra *most significant*, *very significant*, *significant* og *not significant*.

	<i>Most significant</i>	<i>Very significant</i>	<i>Significant</i>	<i>Not significant</i>
<b>Altruistic motives</b>				To do something meaningful for people
				To contribute to a good thing
<b>Travelling and leisure</b>	Enjoying the holiday in an attractive way		To have a rest from school	
	Travelling / not wasting time with sitting at home			
<b>Experiencing new culture and people</b>	Experiencing new culture	Making new friendships	Experience the authentic way of living in foreign country	
<b>Advantage at the labour market</b>	Language skills improvement (English, Russian)	Connection of the field of study	Soft skills (presenting, communication)	
<b>New experience from abroad</b>			New experience with travelling	
			Experience in becoming independent from family	

Figur 11 – Volunteers' motives (Pavel Šuba 2017:9)

Šuba (2017) sin konklusjon viser at de dominerende undergruppene er: Reising og fritid, få erfaringer fra utlandet og fordeler på arbeidsmarkedet. Hovedfokuset til Šuba (2017) var å kartlegge motivene til deltagerne ved å utføre intervjuanalyse av deltagere som har gjennomført praksis via AIESEC. Resultatet indikerer at det er en sterk grad av selv-interesse fremfor altruistiske motiver. Resultatet viser at selvutvikling er en del av den læringsprosessen som er relatert til frivillig turisme og er den utbredte faktoren for motivasjon. For at Šuba skulle finne ut av hva som motiverte, stilte han direkte spørsmål til deltakerne i undersøkelsen. Og for å finne mer ut av hvorfor akkurat utlandet, burde vi se nærmere de globale frivillige og deres handlinger.

Som jeg vil frem til, er karriere en av de medvirkende årsaker til at unge voksne ønsker å utføre frivillig arbeid utlandet. Det går under kategorien *most significant* i Šuba (2017) sin tabell. Chau-kiu Cheung, Elaine Suk-ching Liu (2017) forklarer at frivillig arbeid fungerer som en kilde til sosial kapital og fører til karriereforpliktelse, fordi det øker og tilrettelegger for sosiale interaksjoner og det ser attraktivt ut på CV-en. Det betyr at ved frivillig arbeid, spesielt i utlandet, øker humankapitalen og håndtering av ukjente utfordringer som blir sett på som ettertraktet på jobbmarkedet. AIESEC bygger sine prosjekter på den tankegangen at det skal være utfordrende for globale frivillige for at de skal utvikle en av flere verdier (*solution oriented*). Et eksempel på det var helt i starten av feltarbeidet da jeg kom i konflikt med et av medlemmene fordi jeg ikke var helt fornøyd med å bli satt i en vertsfamilie hvor ingen kunne engelsk. Den lokale frivillige mente at det kun var bra fordi det ville øke min problemhåndtering ved å «tvinge» meg selv til å lære portugisisk. Selv om det ble vanskelig i starten, forstod jeg i ettertid at det kun var nyttig for meg. Jeg lærte meg portugisisk muligens mye fortere på den måten enn ved å bo hos en familie som kunne engelsk. Og det er et godt poeng, mange studenter er interessert i å lære andre språk, dermed er frivillig arbeid i utlandet en god mulighet for å lære ett nytt språk. Mange av medlemmene og andre globale frivillige reiste på frivillig arbeid til utlandet for å praktisere engelsken eller lære seg nytt språk. I Itajubá møtte jeg en annen global frivillig fra Mexico som ønsket å bli bedre i engelsk hvor hun så på frivillig arbeid som en god mulighet for å videreutvikle språkkunnskapene. Dette er også en av de mest nevnte årsakene i Šuba (2017) sin tabell, lære seg et fremmedspråk. Alexandre likte å være min tolk i starten slik at han selv kunne praktisere engelsk. Selv deltok jeg på de fleste språkkurs for å bli bedre i portugisisk og en av grunnene til at jeg og Lana ble så gode venner. Hun lærte meg portugisisk, mens jeg lærte henne engelsk. Det å kunne flere språk i dag er en ettertraktet ferdighet som flere arbeidsgivere ser etter, spesielt i organisasjonsarbeid som ideelle organisasjoner eller lederutvikling.

Bussel og Forbes (2006) argumenter for at en frivillig defineres av hvor altruistiske deres motiver er. Mens Šuba (2017) konkluderer med at den økende medvirkning til frivillig arbeid, baserer seg på selv-sentrerte motiver, og ikke altruistiske, antyder Handy og Cnaan (mfl.) (2010) at studenter mulig er drevet av altruistiske hensikter, men at det er andre faktorer som spiller inn etter hvert som opplevelsen utvikler seg. Det gir mer mening å antyde at en ung voksen tenker først at de reiser som frivillig for det sosiale og kulturelle opplevelse, men at de utvikler en bedre forståelse av hva som innebærer å være frivillig, og det kan bidra til en

økende altruistisk forståelse. En person som reiser på frivillig arbeid, uansett hvor lite altruistiske motivene er, burde defineres som frivillige, mest fordi det er tiden de bruker på frivillig arbeid og ikke av hvor altruistiske årsakene er, som telles som frivillig arbeid. Bussell og Forbes (2006) tankegang om at frivillige defineres kun av hvor altruistiske motivene er, da kan det tenkes at vi ikke burde referere til unge voksne som reiser til utlandet som frivillige i det hele tatt, og det er ikke riktig. For mange av motivene til en ung voksne som reiser til utlandet på frivillig arbeid, gjør det, som Šuba konkluderer, kun av selv-sentrerte motiver, men det betyr ikke nødvendigvis at de frivillige ikke bidrar til noe positivt. Det finnes unntak, og frivillig arbeid burde handle om mer enn bare hva som motiverer en ung voksen til å være frivillig. En person jeg traff i Itajubá, hadde et sterkt ønske om å reise til Egypt som global frivillig. Vedkommende hadde ikke nok penger så derfor laget han *Brigadeiro*<sup>15</sup> og solgte det på fritiden, slik at han kunne tjene nok til å dekke utgiftene. En dag valgte jeg å bli med han for å selge smådesserten på gatene i Itajubá. Jeg beundret viljestyrken hans. Han var en student på heltid, og hjalp jevnlig AIESEC med å være oversetter for Marilyn og jeg. Selv tenkte han at det var det frivillighet handlet om. Han brukte mye av tiden sin for å selge nok *Brigadeiro* slik at han kunne reise til Egypt for å hjelpe andre, lære mer om landet og deres kultur. Dette er en person jeg betraktet som motivert av både altruistiske årsaker og selviske årsaker. Grunnen til det er at han la så mye tid og arbeid i å få oppleve frivillig arbeid i utlandet for å kunne hjelpe andre, men samtidig oppleve Egypt.

Frivillig arbeid kan sette mange følelser og tanker i sving, samtidig som motivasjon kan hele tiden endre seg. En frivillige som er motivert til å utføre frivillig arbeid kun av selviske årsaker, som Šuba (2017) konkluderer, kan finne seg selv i å endre holdninger mot slutten av opplevelsen, og vice versa. Å fokusere på om en frivillig burde defineres som en frivillig ut ifra hvor altruistiske hensikten er, eller hvor selviske, kan det gå bort ifra andre viktige elementer i hvorfor unge voksne velger å jobbe som frivillig. For at vi skal forstå motivasjoner og kulturen bak, så må vi være åpne for at det kan være flere enn bare ett motiv. Hvorfor setter AIESEC fokus på undersøkelser i form av selv-utvikling hvis alle hadde like motivasjoner, eller at alle var drevet kun av altruisme? Da hadde det ikke vært logisk med ukentlige møter, forberedelser og undersøkelser både før og etter opplevelsen hvis AIESEC

---

<sup>15</sup> *Brigadeiro* er en dessert som inneholder kondensert melk, smør, kakaopulver og sjokoladestrø på toppen.

tror det ikke kan endre et individ. Møtene er til for at de frivillige selv skal drøfte over sine egne handlinger og utvikling. En ung voksen som reiser til utlandet på frivillig arbeid, vil ikke være den samme som reiser hjem igjen, uansett om de i hovedsak er motivert av andre årsaker enn altruisme. På en annen side, det kan finnes bistandsorganisasjoner som ikke setter de frivilliges utvikling i fokus hvor frivillige kun er interessert i sin egen fremgangsmetode og opplevelse, men dette har jeg ikke sett nærmere på i denne oppgaven. Hvorfor utlandet? Det skal jeg diskutere nærmere i neste avsnitt.

Som en global frivillig skal du jobbe for en NGO i seks uker, men hva en global frivillig velger å gjøre på fritiden, kan i liten grad forklare hvorfor de fleste reiser til utlandet for å jobbe som frivillig. Mange frivillige benytter muligheten når de først er i utlandet til å oppleve kulturen, sosialisere med andre globale frivillige å ha det gøy. Slike frivillige finnes, og det er de som vi kan referer til som en person som reiser på frivillig arbeid for turistiske årsaker. Slike frivillige er ikke nødvendigvis opptatt av å bli med på ukentlige møter, snakke og omgås med de andre globale frivillige, eller å ta del i det samarbeidet som foregikk utenom arbeidstiden. Slike frivillige kan fremstå som mer selviske og ønsker heller å oppleve en alternativ ferie, men som jeg diskuterte i forrige avsnitt, en frivillig er fortsatt en frivillig så lenge de utfører de arbeidsoppgaver som blir gitt. Det å delta på ukentlige møter var aldri obligatorisk, men så lenge en frivillig deltar på arbeidet, kan det bidra til å endre holdninger og tankegang til en ung voksen. På feltarbeidet ble jeg kjent med ei jente som minnet om en slik frivillig. Hun var den yngste av alle frivillige, 18 år og hadde ennå ikke startet universitetsutdanningen sin. De mennesker som utfører frivillig arbeid før utdanning er også de som Heath (2007) og Garland (2010) beskrev som unge voksne som har behov for et friår for å finne seg selv, ergo, mer selvisk motivert. Cnaan and Goldberg-Glen (1991) forklarer at motivasjon til frivillig arbeid er drevet av altruistiske årsaker og egosentriske, men at i enhver frivillig ikke selv er klar over det. De frivillige motiveres av det de finner meningsfylt som baserer seg på personens egne verdier, og verdier kan alltid endres, eller fornyes.

De frivillige som motiveres, i liten grad av uselviske årsaker, møtte opp på ukentlige møter og deltok i planlegging og gjennomføring av prosjekter hos Ngo-ene. De la mye tid og arbeid i prosjektene og det sosiale utenom arbeidstiden. Deres karakteristiske trekk var universitetserfaring eller jobberfaringer hvor de frivillige ønsker å benytte muligheten til å dra nytte av det de har lært på universitetet eller via jobb for å hjelpe andre, slik som den globale frivillige fra Peru, eller Marilyn som studerte sosiologi. Prosjektene til AIESEC fungerer også



som en praksismulighet, og det Šuba (2017) viser på tabellen som går under en av motivene som var *significant*, nemlig det å skaffe seg erfaring innen en valgt karriere for å øke ens sosiale og kulturelle kapital.

Flere globale frivillige kom i «sesongene», som sommerferien, påskeferie og juleferie, men det trenger ikke nødvendigvis bety at de frivillig ønsker en ferie. Det kan handle om at globale frivillige kun er tilgjengelige i feriene, fordi mange frivillige er studenter som også jobber ved siden av studiene og vil bruke ferien og fritiden til frivillig arbeid i utlandet. Det er både lønnsomt og smart. Fordi unge voksne bruker ferien sin til noe fornuftig, fornuftig i form av at de frivillige ønsker å finne en mening i en hverdag som kanskje ellers består av stress og høy belastning. Et ønske om å bruke ferien til frivillig arbeid kan handle om at frivillig turisme blir sett på som en bærekraftig, atypisk ferie. Det kan også være, som Smith (1999) forklarer, unge voksne ønsker å oppleve noe nytt. Det er uansett en økende interesse blant unge voksne som ønsker å reise på en mer bærekraftig måte (sett bort ifra at de må ta fly for å komme seg til landet de skal utføre frivillig arbeid i), men i stedet for å betale høye priser for en ferie hvor du gjør ingenting fornuftig, ønsker unge voksne å endre på den logikken ved alternativ turisme, som frivillig arbeid. Unge voksne blir forklart at frivillig turisme er en bedre form for ferie også fordi kulturen som befinner seg i frivillig arbeid er høyt verdsatt av utdanningssystemene og samfunnet. Butcher og Smith (2010) forklarer at unge voksne tilegner seg en forbrukspolitik som går ut på å velge det rimeligste av ulike bistandsorganisasjoner som tilbyr frivillig opplevelser. Vi kan koble det opp mot den nye formen for alternativ turisme som går ut på at unge voksne ønsker seg aktive ferier for å skåne miljø, samfunn og lommeboka.

Marilyn forklarte at hun ønsket å ta ferie i utlandet, men hun visste ikke hvor hun skulle reise. Feriested spilte ingen stor rolle, fordi hun hadde ingen å reise med. Marilyn ønsket derimot å reise et sted hvor hun kunne bruke utdanningen sin, kanskje også bli kjent med andre mennesker. Fordi Marilyn reiste til Brasil alene, ville hun forsikre seg om at opplevelsen ikke skulle bli en hvor hun kom til å være alene. Og da ble frivillig arbeid en unik, og billigere, mulighet for å få en slik tur som passet hennes ønske. En annen global frivillig fra Sveits hadde samme tankegang, vedkommende trengte en ferie, men ønsket ikke en sydentur som noen av vennene hennes reiste på. Derfor valgte vedkommende å heller tilbringe ferien som en frivillig turist i Brasil. Reiser du som frivillig, finnes det garantier for at det ikke blir en opplevelse hvor en ender opp med å sitte alene, eller ikke ha noen å være med. Som frivillig

vil du bo hos vertsfamilier, du vil bli invitert med ut av den lokale komitée og du møter andre frivillige som tenker den samme tanken som: «jeg ønsker å bli kjent med andre frivillige».

Hvis en global frivillig er altruistisk motivert til å utføre frivillig arbeid, trenger det da utføres i utlandet? Om en ung frivillig har et genuine ønske om å bidra for et samfunn i utvikling, eller om det er snakk om en «ferietur», er et utfordrende dilemma å skille mellom, men ikke umulig. For å avklare at det ikke bare handler om selvsentrerte årsaker, er AIESEC klar over at det kan forekomme, derfor har AIESEC utviklet et system hvor de som ønsker å reise som frivillig må igjennom spørreundersøkelser (LDA) for at de selv skal forstå at frivillig arbeid ikke er ment som en ferie, men en arbeidserfaring og støtte til lokalsamfunnet de frivillige reiser til.

Valg av bistandsorganisasjoner er kritisk fordi det skal oppfylle behov og følelser om at de frivillige tar det rette valget. Som jeg snakket om helt i begynnelsen på kapittelet, bruker AIESEC *United Nations'* mål for å veilede AIESEC til å fremstå som et bedre alternativ. Frivillige velger organisasjoner med samme verdier som dem selv og kan i stor grad reflekteres tilbake på de frivillige, og følge dem deler av livet. Derfor legger AIESEC stor vekt på sine verdier og samarbeid med *United Nations* fordi det øker troverdigheten. Hvis vi tar karriere i betraktning, vil en frivillig utføre arbeid hos en organisasjon som bidrar til å øke den frivilliges humankapital og i senere anledning kommer til å bli høyere vurdert på arbeidsmarkedet i ettertid.

## 5.1 Positiv utvikling

Før jeg reiste på feltarbeid og trykket meg inn på AIESEC sine hjemmesider, dukket det opp en setning som skal gi de besøkende en fremstilling av hva det er AIESEC ønsker å gi sine medlemmer: «*Develop yourself through a cross-cultural experience abroad. Work towards a cause you care about and for your personal and professional development*» ([aiesec.org](http://aiesec.org)).

«jobb mot en sak du bryr deg om». Det gir et inntrykk av at AIESEC bidrar til en positiv utvikling ved å tilby prosjekter som skal hjelpe unge voksne til å bli kjent med seg selv og sine verdier. AIESEC har så mange ulike prosjekter verden over, alt i fra dyrevern, naturvern og menneskerettigheter. Unge voksne har stort fokus på vedlikehold og positiv verdensutvikling, fordi verden er i stadig forandring og unge voksne tar komfort i tanken om at de kan være med på å kontrollere den utviklingen til det bedre, i frykt for at noe alvorlig

kan skje om fremtidens ledere (de globale frivillige) ikke deltar i denne utviklingen.

Utvikling som verden står ovenfor som blir sett på som alarmerende, som global oppvarming, atomkriger og hatkriminalitet. Så om det finnes lovende organisasjoner og institusjoner som kan bidra til å minske eller løse ulike typer konflikter innenfor de nevnte kategorier, kommer motiverende unge voksne til å ta den muligheten for å bli med i den utviklingen, både for verden og seg selv.

Det som menes med positiv ungdomsutvikling handler om at de erfaringer, bånd og opplevelser en ung frivillig opplever ved å utføre frivillig arbeid gir utspring til noe positivt – uansett. Marilyn kommer fra et land hvor kvinner ikke har hatt mulighet til å utvikle sine fysiske egenskaper. Da jeg møtte Marilyn på *Hadassa*, kunne hun ikke sykle, sparke eller ta imot en ball. Hun sa til meg at dette var et utbredt problem i India, hvor de fleste kvinner ikke har muligheten til å prøve ballspill og andre idretter. De andre frivillige og kvinnene på rehabiliteringen syntes at det var trist og ønsket å lære Marilyn diverse ting, men vi hadde ikke mye tid, bare seks uker. Det vanskeligste for Marilyn var å sykle og hun fikk det aldri helt til, men bare det at Marilyn fikk prøve å sykle for første gang, var nok til at hun følte en mestringsfølelse. På en måte kan jeg si at, det Marilyn fikk ut av den opplevelsen, var like mye personlig utvikling som det å hjelpe andre kvinner.

Vertsfamiliens oppgave er å bidra til en trygghet for de globale frivillige, men de hadde også andre oppgaver som å påvirke og støtte de globale frivillige. Dette var noe Marilyn og jeg fikk oppleve. Jeg skrev om de ulike vertsfamiliene i kap. 3. metode, hvor alle hadde sin unike side av seg selv. En vertsfamilie trenger ikke nødvendigvis bestå av mor, far, og barn, men det kan være en gruppe studenter som bor sammen, det kan være enslige, det kan være alt, så lenge de har en seng hvor den globale frivillige kan sove. Marilyn bodde i en *republica* sammen med andre jenter. Jentene var med Marilyn hver dag og de hjalp hverandre med stort sett alt. Da Marilyn hadde problemer med å tilpasse seg i starten fungerte jentene som et hjelpemiddel for henne, de tok henne med ut i landsbyen og var ved hennes side. Marilyn ble mer sosialisert på denne måten slik at hun til slutt ble mer komfortabel med situasjoner. Jeg ble tatt vare på av den andre vertsfamilien da jeg var syk, mens den siste vertsfamilien lærte meg om kulturen og fikk meg, som en global frivillig, til å føle meg som en del av noe. AIESEC vet at vertsfamilien vil spille en stor rolle for de globale frivillige, derfor er valg av vertsfamilie viktig for at globale frivillige skal få den beste opplevelsen av deres kultur.

Vertsfamilien fungerer egentlig som en ekstra undervisning for de globale frivillige, hvor de kan lære om de sosiokulturelle ulikhetene mellom deres kultur og vår egen.

Under møter og konferansene hos lokal komitéene opplevde jeg at positiv energi var en måte å motivere de lokale medlemmene på. Positiviteten ble gjerne delt og spredt gjennom forskjellige aktiviteter, og det var spesielt en aktivitet som poengterer akkurat en slik positiv utvikling og støtte, og det var brevene. I metodologien skrev jeg om brevene som ble hengt opp på veggen hvor vi skulle skrive en positiv lapp med navnet på personen og hvem som skriver. Jeg forstod ikke poenget da, men etter at konferansen var ferdig og jeg kunne lese lappene, oppdaget jeg at det handler om en pedagogisk aktivitet som skal styrke samholdet, individenes selvfølelse og anerkjennelse ved hjelp de andre medlemmene. Etter at jeg hadde lest lappene, satt jeg med en god følelse hvor jeg tenkte at det var godt å være del av en slik gjeng – og det var hele poenget. Denne verdien går også under kategorien *empowering others*. Det var ikke bare det å få positivitet fra andre, men også være positiv mot andre. AIESEC ønsker å skape en positiv ungdomskultur ved å ta i bruk pedagogiske aktiviteter for å forme de frivillige.

Lana var en av flere som spredte positiv ungdomsutvikling i feltarbeidet. Hun er en person med et stort sosialt nettverk og som ønsker å hjelpe andre. Hun var en som ga meg en god følelse av å være frivillig i utlandet ved å la meg holde et foredrag for engelskklasse på universitetet *UNESP*<sup>16</sup>. Hun ønsket at jeg introduserte hennes klassekamerater for Norsk kultur. Lana ordnet alt sammen og var mer en glad for at jeg kunne holde en forelesning på engelsk, slik at klassen hennes kunne høre engelsk i en annerledes setting enn tidligere – og lære noe nytt om et annet land. Grunnen til at jeg anser det som positiv ungdomsutvikling handler om de muligheter en global frivillig vil kunne få ved å utføre frivillig arbeid i utlandet, muligheter som kan åpne opp en bedre forståelse av deres kultur. Det er mye som skjer på de seks ukene en global frivillig er i utlandet. Det vil dukke opp unike muligheter på fritiden som skal bidra til å påvirke den frivillige til det bedre.

---

<sup>16</sup> *UNESP* er universitetet i São José do Rio Preto (*Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas*) som står for instituttet for biovitenskap, bokstaver og eksakte vitenskaper.

På en måte lærer flere frivillige at en slik erfaring som frivillig arbeid gjør dem til oppportuniste som er en fin egenskap å ha, spesielt i karriere. Ikke bare oppportuniste, men det å tre ut av sin komfortsone. Før feltarbeidet og prosjektene, var jeg ikke begeistret over å holde foredrag, aldri reist så langt alene, eller opplevd så mange ukomfortable situasjoner pga. språk og kultur. Dette er noe Laura Prazeres (2016) skriver om, hvordan frivillige som reiser til nye steder kan gi en mektig opplevelse av selvet. Det å reise til et nytt land som ung frivillig kan være ukomfortabelt, som kan være motiverende i seg selv. Lære seg å bli mer komfortabel i ukomfortable situasjoner bidrar til økt selvinnsikt og forståelse av selvet. Prazeres (2016) konkluderer med at studenter som reiser på frivillig arbeid er en del av å gjøre en forskjell for å føle seg forskjellig. Få det ukjente til å bli det kjente, og som AIESEC ønsker, bli mer bevisst på verden og seg selv.

Å veilede andre via positivitet, gir signaler om at et individ ønsker å ta del i forandringer de selv tror er nyttig for verden og det motiverer mange av de som velger å være frivillige i komitéen. Det kommer kanskje ikke tydelig frem, men teorier og andre studier tilsier at det ligger noe i det å kunne føle seg nyttig ved å spre informasjon og motta informasjon, oppleve andre kulturer og få et annet bilde av verden. Under aktiviteten «den globale landsbyen», fikk jeg en følelse av at jeg sammen med de andre globale frivillige var med på å ta med vår kultur til Itajubá. Slik at andre innbyggere som ikke har muligheten til å reise, kunne oppleve andre kulturer. Og den aktiviteten er ment som en form for positiv utvikling, men på en annen side finnes det også flere som mener at det kan være like skadelig og det skal jeg komme tilbake til senere i teksten.

## 6 Lokale frivillige (medlemmene)

Forskjellen mellom en global frivillig og en lokal frivillig handler om sted og varighet. Det betyr at globale frivillige ofte reiser til utlandet for å være frivillig over en kortere periode, men lokale frivillige som jobber for den lokale komitéen foregår på en periode av seks mnd. Det er mange av de lokale medlemmene som har tidligere erfaring av å være frivillig fordi de selv var globale frivillige, som Alexandre og Claudio. De bestemte seg for å fortsette som lokal frivillig da de kom hjem fra prosjektene, av ulike årsaker. Den største årsaken ligger i det at de ønsker å fortsette å tilegne seg nyttig erfaring. Ikke alle som var lokale medlemmer hadde først vært globale frivillige, det kan også gå andre veien, at de først er lokale medlemmer også utfører de et prosjekt etter at kontrakten er ferdig.

Da jeg først møtte Tiago, snakket han ambisiøst om hvordan han ønsket at denne erfaringen som medlem i AIESEC ville gi han et nettverk som kunne hjelpe med å stifte bekjentskap utenfor Brasil slik at han også kunne bli bedre i engelsk og mer internasjonal, med andre ord, øke sin kulturelle og sosiale kapital. For å forstå hvorfor Tiago var begeistret over den ideen, kan vi se på det Coleman (1988) forklarer sosial kapital som, et fenomen hvor det blir lettere for aktører (Tiago) å handle for å nå bestemte mål, eller som Nan (2001) nevner, sosial kapital er investeringer i sosiale relasjoner. AIESEC tilegner seg høy sosial kapital ved å hjelpe lokale frivillige som ønsker å tilegne seg erfaring for å nå visse mål.

Oppgaven til en lokal komité går ut på å skaffe lokale Ngo-er frivillige, både lokale og globale, samtidig som de lokale frivillige lærer seg å delta i organisasjoner som en form for frivillig praksis, noe som hjelper med å bygge erfaring mens de studerer eller jobber seg opp i karrieren. Jeg nevnte tidligere at markedsføring, presentasjoner og veiledning er det som prioriteres i en lokal komité. Markedsføringen skal hjelpe de lokale frivillige med å bli aktive til å bli flinkere med sosiale medier, kommunikasjon og rapportering. Fordi sosiale medier er et viktig verktøy for hjelpeorganisasjoner for å rekruttere. For å bli medlem, må de lokale frivillige lage en presentasjon av seg selv når de søker om å få jobbe som frivillig for AIESEC, og som jeg nevnte tidligere i teksten, vil de oppgradere eller degradere stillingen sin, må de ha et møte med resten av medlemmene hvor de argumentere for og imot. Dette for at medlemmene skal lære seg å argumentere, debattere og bli mer interessert i politikk. Michael L. Shier (mfl.) (2020), forklarer at ungdomsveiledning kobler unge voksne til andre slik at de kan hjelpe hverandre med lederutvikling. Veiledning gjelder de medlemmene som

har ansvaret for globale frivillige. De medlemmene må selv arrangere møter og temaer for hva som skal snakkes om for at de globale frivillige skal følges opp riktig. På slutten av prosjektene skal hver global frivillig ha et siste møte med et av de lokale medlemmene for å snakke om opplevelsen, viktige hendelser etc. Lokale medlemmer lærer seg å ta ansvar, veilede og snakke for seg, noe som AIESEC sier er viktig for å skape ledere. Det er lagt mer press på de som skal være lokale frivillige enn de som er globale frivillige.

Tidligere i teksten har jeg snakket om hvordan sosiale medier bidrar til å øke samfunnet og individets sosial kapital og hvordan globale frivillige bruker sosiale medier til å dele bilder og innlegg av prosjektene og opplevelsen. Det samme gjør de lokale medlemmene, de bruker også sosiale medier til å promotere for prosjekter og for å rekruttere nye lokale frivillige. Hyesun og Kee-Ok (2015) konkluderer med at sosiale medier forsterker eller øker forståelsen av borgerlig, politisk og sosial engasjement. For komitéen er sosiale medier et viktig verktøy, nettopp fordi det bidrar til økt forståelse av hvor nødvendig det er å delta i samfunnsdebatter for å skape politisk forståelse. Fordi AIESEC følger sine verdier, skal det hjelpe med å skape fremtidens ledere, bruker de også sosiale medier til å opptre som en engasjerende institusjon for å vekke ulike motivasjoner hos unge voksne. Hyppig bruk av sosiale medier gir inntrykk av at organisasjonen er aktiv og oppegående. Unge voksne i dag som har vokst opp med sosiale medier, ønsker å ta del i en organisasjon hvor bruken av sosiale medier blir sett på som nyttig. Det er fordi organisasjoner som AIESEC vet at de globale frivillige også ønsker å hjelpe til med å dele sine erfaringer og opplevelser under prosjektet, og dette fremmer markedsføringen. For AIESEC, blir de frivillige også et verktøy de bruker for å øke den sosiale kapitalen.

Presidenten ønsker at medlemmene promotere nyheter og prosjekter på sosiale medier for å spre budskapet og øke den sosiale kapitalen. Organisasjoner som AIESEC ønsker å bruke det verktøyet som unge voksne kan relateres seg til, nemlig sosiale medier, som en form for kunnskapsforvaltning som er nyttig for å beholde arbeidsinnsatsen og de sosiale ressursene innad i komitéen. Presidenten i lokal komitéen ønsker å se medlemmene deler og markedsfører prosjekter, verdier og annen informasjon for å øke tillit og samspill. Som i mange andre sosiale institusjoner, består komitéen av normer. Dersom medlemmene følger normene, vil de bli belønnet med flere arbeidsoppgaver som skal hjelpe medlemmene med å føle seg som ansvarsfulle individer som ønsker å øke humankapitalen. En av normene handler om å spre informasjon ved å dele eller rekruttere andre unge voksne. Det var Alexandre som

fortalte meg at lederne i komitéen vil at medlemmene bruker sine private brukerkontoer på sosiale plattformer til å publisere reklame for AIESEC. Reklame som lokker med unike tilbud og opplevelser slik at det skal virke fristende for unge voksne å delta eller bli nysgjerrige på det de har å tilby. Noe som var en av grunnene til at Alexandre valgte å avslutte praksisplassen, var på grunn av den «overveldende» etterspørselen om å publisere og promotere for komitéen på sin brukerkonto. Han opplevde at han fikk kritikk av de andre medlemmene for å ikke følge normene, med andre ord, negative sanksjoner. En institusjon som bærer preg av normer hvor positive og negative sanksjoner blir utdelt, kan omtales som *sosial kontroll*. Normene reflekterer samfunnets grunnleggende verdier, mens sanksjonene som iverksettes viser den relative betydningen av ulike verdier (og tilhørende normer) og gir en pekepinn om maktforskjeller (Hylland Eriksen 2010:66). Det samme følte Maria på, hun kunne ikke være seg selv med noen av de lokale medlemmene fordi hun var redd for at det skulle gi negative bivirkninger av det. Bruken av normer i en institusjon som AIESEC er en refleksjon av deres verdier. De ønsker at medlemmene skal være tillitsfulle og motivert til å gjøre sitt beste. Selv om normene ikke alltid følges, finnes det ingen alvorlige konsekvenser annet enn at hvis et medlemmet ikke klarer å levere sitt beste og må trekke seg.

Hvis jeg bruker Claudio fra Itajubá og Alexandre fra São José do Rio Preto som eksempel, fikk jeg inntrykk av at Claudio følte han aldri fikk gjort nok for komitéen, han ville ha mer ut av det å være medlem. Mens Alexandre, som jobbet som lærer på barneskole, var ikke like begeistret over å måtte bruke store deler av fritiden sin på frivillig arbeid. Det kan være snakk om personlighetstrekk eller forskjell i det sosiale miljøet i hver komitée, men for å undersøke nærmere, spurte jeg Alexandre i ettertid:

*Iselin: Hvis du var student, tror du at det hadde passet bedre å være medlem i komitéen?*

*Alexandre: Nei, da jeg studerte jobbet jeg ved siden av så da hadde jeg hatt mindre tid enn det jeg har nå til å utføre arbeidsoppgavene.*

*Iselin: Men hva om du ikke jobbet ved siden av, tror du at du hadde klart å gjennomføre de arbeidsoppgaver som komitéen ga deg?*

*Alexandre: Ja, jeg tror det.*



*Iselin: Hvorfor tror du at du hadde klart å gjennomføre arbeidsoppgaver hvis du var student, tror du studenter er mer motivert til å jobbe?*

*Alexandre: Det kommer an på. Ja, jeg tror enkelte studenter er mer motivert fordi da jeg studerte så fikk jeg ideen om å reise på frivillig arbeid til utlandet, men det hadde ikke endret mine holdninger til enkelte av AIESEC sine metoder, sånn som å publisere og dele bilder. Jeg hadde fortsatt ikke gjort det selv om jeg var student.*

Det jeg kan forstå ut ifra samtalen med Alexandre er det at det kan gå mer på personlighet og individuelle valg, enn omgivelsene. Andre observasjoner av komitéene, var det til en viss grad forskjell i samhandling og motivasjon. Medlemmene fra São José do Rio Preto hadde mindre tid til å drive frivillig arbeid, men ønsket likevel å tilegne seg frivillig erfaring fordi de delte en felles identitet hvor målene til hvert individ dreide seg om å utvikle ferdigheter som kunne bidra til å forbedre humankapitalen. Medlemmene (studentene) i Itajubá hadde en felles forståelse av sin komité på grunn av studenttilhørighet. Det var også lettere for medlemmene i Itajubá å rekruttere frivillige fordi de var en del av et nettverk (universitetet) som lettere tiltrekker seg «de rette» individene for slike arbeidsoppgaver i komitéen.

Hvordan byene utøvde sine kollektive ressurser var basert på hver enkelt individs forståelse av felles identitet og individuelle behov. Men hvordan komitéene ble drevet kan til en viss grad kan ha noe å si på hvorfor globale frivillige foretrekker å utføre frivillig arbeid på et bestemt sted. Beliggenhet kan også bidra til økt popularitet og jeg vil ikke se bort ifra at Itajubá er mer landlig og sentralt til de store byene og turistiske steder enn São José do Rio Preto.

Sosial kapital er en kollektiv ressurs som innebærer forpliktelser og forbindelser som skal gi alle medlemmene innad i gruppen goder. Med kollektive goder, skaper det gode forbindelser som kan bidra til å løse kollektive problemer. Derfor kan frivillig arbeid defineres som en form for løsning på kollektive problemer og kan derfor forstås i sammenheng med sosial kapital. Ved å se på unge voksnes deltagelse og påvirkning i frivillig arbeid, øker det samfunnets samhold, på tvers av grenser. Frivillige bruker mye av tiden sin via sosiale medier som virker som det dominerende verktøy for en slik prosess. Pratyush Bharati (mfl.) (2015) konkluderer med at bruken av sosiale medier skaper sosiale interaksjoner. Dette er med på å øke kommunikasjonsnivået mellom organisasjoner, noe som igjen fører til høyere sosial

kapital. Felles forståelse blir lettere for organisasjoner som fremmer kognitiv kapital. Årsaken til at det er et ønske om høy sosial kapital mellom AIESEC og sine lokale komitéer, er gruppetilhørighet og muligheten til å møte andre lokale medlemmer på tvers av regionene. Et medlem har en unik mulighet til å skape bekjentskap med andre unge voksne i landet, en slik ressurs som ingen har tilgang til med mindre de er medlem i en gruppe eller organisasjon. Derfor kan det være slik at lokale medlemmer har et større behov for å tilegne seg sosial kapital enn det globale frivillig har. Globale frivillige kan tenkes har et større behov for selve opplevelsene av frivillig arbeid enn de sosiale ressursene den gir.

Da jeg ankom Itajubá, oppdaget jeg at de lokale medlemmene kommuniserer med andre lokale medlemmer i landet. Som jeg har nevnt tidligere, liker AIESEC å dele innlegg og bilder av prosjekter med de globale frivillige og spesielt liker komitéene å legge ut bilder av frivillig da de blir hentet på busstasjoner eller flyplasser. Etter ankomsten og mitt første møte med vertsfamilien og medlemmene, ble det tatt gruppebilde. Da medlemmene la det ut på sin *Instagram*profil, ble jeg nevnt i innlegget og jeg oppdaget at komitéen São José do Rio Preto var *followers*<sup>17</sup> av Itajubá sin Instagramkonto og kommenterte på innlegget.

---

<sup>17</sup> *Followers* er det engelske uttrykket for «følgere». Når du får en *followers*, betyr det at noen har startet å følge din profil.



Figur 12 – Her har jeg ankommet Itajubá og ble møtt av medlemmer og vertsfamilien. Dette bildet ble delt på Itajubá (impact.itajuba) sin Instagramkonto, og i kommentarfeltet har komiteen fra São José do Rio Preto (sjcapivaras) kommentert «direkte fra @SJ til @It

Ved hjelp av sosiale medier kan lokal komitéene i Brasil holde kontakt og følge med på hverandres progresjon og utvikling. Litt senere i feltarbeidet, kom Claudio til meg og spurte «hvordan går det med, Sara?» Sara er et medlem i São José do Rio Preto og det viste seg at Claudio og Sara hadde fått god kontakt etter at de møttes på landskonferansen i São Paulo. Jeg ble overrasket over spørsmålet til Claudio fordi jeg trodde ikke at lokal komitéene rundt i Brasil hadde kontakt med hverandre, men jeg tok feil. Dette viser til at samarbeid mellom komitéene gir en unik mulighet for medlemmene å skape nettverk på tvers av landet som bidrar til en økt kulturell og sosial kapital for samfunnet.

Putnam (2000) definerer sosial kapital ved hjelp av begrepene *bonding* og *bridging*. Ved hjelp av disse begrepene kan jeg lettere belyse noen av årsakene til at unge voksne ønsker å ta del i frivillige organisasjoner. Det handler om hva slags informasjon en deltaker kan akkumulere

ved å delta i organisasjoner som består av andre deltakere med samme ønske om å tilegne seg informasjon. Fordi *bonding relations* handler om nære relasjoner hvor informasjonen som blir delt innad i en familie ikke nødvendigvis bidrar til å øke individets sosiale kapital. Mens *bridging relations* heller fremmer sosial kapital fordi du utvikler relasjoner med andre som også ønsker å forsterke sin sosial forståelse ved å omringe seg selv med mennesker fra annerledes miljøer. I en institusjon hvor det er mangfold bidrar til at deltakerne vil sette pris på mennesker som er forskjellig fra en selv. Informasjonen som blir delt innad i institusjonen kommer fra forskjellig opphav og det skaper en økt forståelse av hverandre som øker institusjonens sosial kapital.

Som frivillig blir du motivert av å delta i slike institusjoner hvor du vet med sikkerhet at du kommer til å tilegne deg informasjon, nettverk og erfaringer som du ikke nødvendigvis hadde fått i nære relasjoner. Lin (2001:134) forklarer at sosial kapital genereres ved å skape og opprettholde sosiale bånd. Slike bånd gir tilgang til sosiale ressurser. I São José do Rio Preto oppdaget jeg at det var et søskenpar som hadde meldt seg inn i komitéen sammen. Fordi de allerede hadde nær relasjon til hverandre, hjalp det komitéen på mange områder.

Familiemedlemmene til søskenparet bidro AIESEC med å servere mat på ulike arrangementer. Spesielt moren til søskenparet ble som en «felles» mor for de andre. Hun stilte opp og passet på alle sammen.

Interaksjoner og relasjoner med andre aktører gir muligheten for at slike ressurser kan lånes til egos formål. Jeg observerte hvordan Claudio brukte sin deltakelse i komitéen til å bli kjent med andre globale frivillige, altså *bridging relations* som ble en form for sosial ressurs fordi Claudio likte å bli kjent med andre å være der det skjer. På en annen side forklarer Coleman (1988) at en viktig form for sosial kapital er normen om å la kollektive interesser gå fremfor egne interesser, men det kan diskuteres hvorvidt aktørers kollektive interesse hadde vært like stor om det ikke var tilstedte et ego. Selv om dette ikke ble bekreftet av Claudio, kunne jeg observere hvordan han brukte sin rolle i komitéen til å skape relasjoner, både i komitéen i Itajubá og med andre medlemmer i Brasil. Claudio var en viktig person for komitéen i Itajubá, både fordi han fungerte som et sosial bindeledd mellom medlemmene og de globale frivillige, ble han og en medvirkende årsak til komitéens økende verdi. Det kan tenkes at Claudio fulgte komitéens normer som baserte seg på å bygge relasjoner med andre medlemmer og globale frivillige for å hjelpe organisasjonen i å forsterke det kollektive nettverket og dermed øke

sosial kapital for å få flere globale frivillige til å utføre frivillig arbeid i byen deres. Dette gir goder og ressurser tilbake til komitéen, samtidig som det ga Claudio økt status i komitéen.

*Bonding* og *bridging* kan være en motivasjon for unge voksne som ønsker å ta del i organisasjoner hvor de kan bruke sine erfaringer for å lære andre medlemmer ferdigheter og kunnskaper for å styrke fellesskapet. Shier (mfl.) (2020) nevner at det er en økt interesse i å delta i institusjoner fordi andre studier tilsier at det er en økt effekt av å veilede andre unge voksne i et delt miljø for å forbedre medlemmenes adferd, sosiale følelser og akademisk forståelse til det bedre. Derfor kan motivasjonen til å bli med i AIESEC sine komitéer handle om muligheten til å veilede og administrere andre medlemmer som en del av en lederskapsutvikling. På lik linje fungerer mentorskapet også for de globale frivillige i form av veiledning via ukentlige møter. I komitéen finnes det flere metoder for hvordan de kan være rådgivere for hverandre. Videre konkluderer Shier (mfl.) (2020) at mentorene i rapporten fant fornøyelse i å uttrykke deres verdier ved hjelpsomhet og altruisme i å støtte et annet individ. En hendelse som uttrykker dette var under konferansen, da alle skulle delta i en aktivitet som gikk ut på å dele et ark i seks ruter ved hjelp av en blyant. I hver rute skulle du lage en liten tegning. Presidenten i komitéen forklarte at i første rute skulle vi lage en tegning som forklarer hva målet ditt er, og i en annen rute skulle vi tegne hvem som er inspirasjonskilden din. I slutten av aktiviteten skulle vi presentere tegningene og forklare hva vi mente med dem og vi ville få tilbakemelding på resultatet av de andre medlemmene. Dette var en aktivitet som skulle illustrere flere av de pedagogiske aktivitetene som AIESEC brukte for å motivere medlemmene. Ved å veilede, lærer medlemmene å bruke samme pedagogiske ferdigheter på de globale frivillige, slik at de frivillige skal føle at de utfører frivillig arbeid for de rette årsakene.

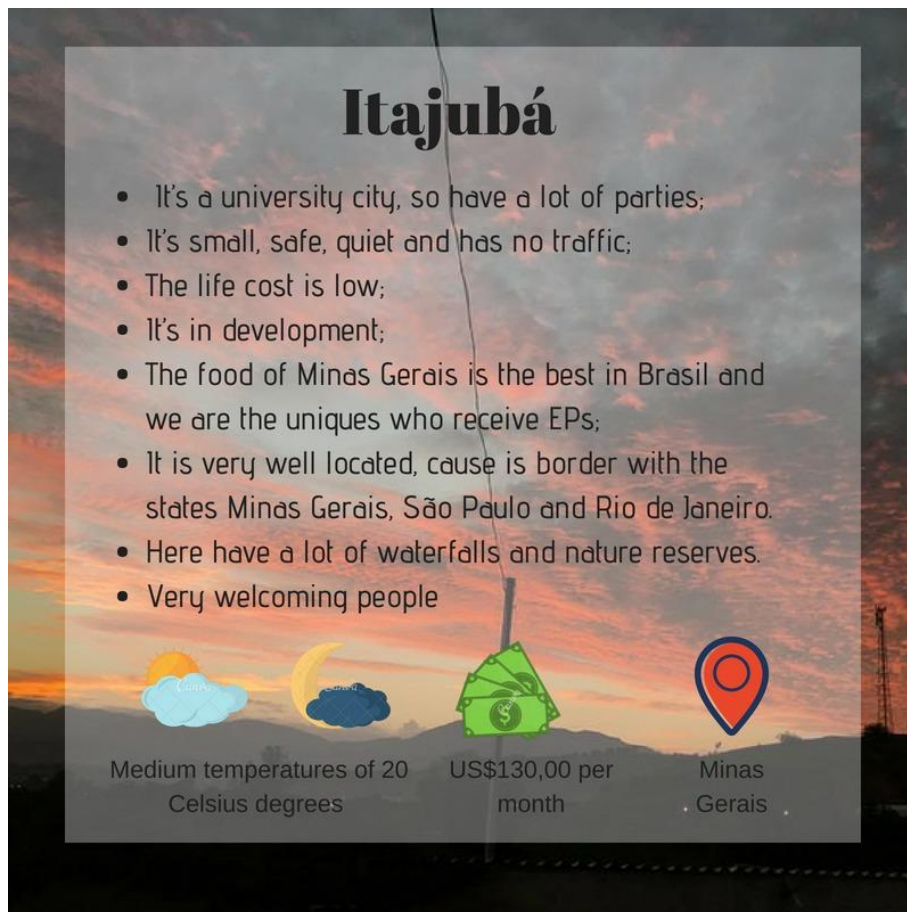
## 6.1 Forskjellig terreng

Jeg nevnte tidligere i oppgaven at Brasil er det landet med flere lokale komitéer, noe som gjør Brasil til en populær destinasjon med mange globale frivillige fra forskjellige deler av verden. Brasil har mange lokale komitéer, som hver og en støtter hverandre via sosiale medier. Det jeg vil diskutere i dette avsnittet handler om hvordan São José do Rio Preto og Itajubá i praksis er drevet på likt vis, men at det er visse grenser som skiller dem. Engebrigsten (2002) snakker også om hvordan hun bodde på forskjellige steder og oppdaget at det skifter også de

teoretiske perspektivene. Fordi jeg ønsker å diskutere hvorfor globale frivillige reiser til utlandet, kan forskjellen mellom antallet globale frivillige hos Itajubá og Rio Preto hjelpe meg med å belyse det spørsmålet. Hva er det som gjør en komité som Itajubá mer ettertraktet enn Rio Preto? Kan det være at studentene i Itajubá legger mer arbeid i å drive komitéen? Er interessen for å utføre frivillig arbeid i Itajubá basert på at komitéen blir drevet av engasjerte, motiverte studenter? Eller er det fordi Itajubá ligger nærmere den mest populære byen i Brasil, Rio de Janeiro? I São José do Rio Preto hadde de fleste medlemmene i komitéen jobb mens de var frivillige for komitéen. I Itajubá, var det studenter som allerede bodde hjemme hos foreldre og hadde ikke behov for ekstra inntekt, men likevel ønsket å tilegne seg en form for arbeidserfaring uten å faktisk ha en betalt jobb. Til en viss grad ble komitéen i Itajubá drevet på lik måte som de fleste komitéer i Brasil, men det var enkelte forskjeller som skilte Itajubá fra São José do Rio Preto, og det var engasjement, samhold og beliggenhet. Itajubá hadde bedre utgangspunkt med tanke på at organisasjonen var i samarbeid med universitetet i Itajubá (UNIFEI<sup>18</sup>), hvor universitetet ble møtested for ukentlig møter og språktimer. Itajubá viste mer engasjement ovenfor sine globale frivillige hvor de planla aktiviteter og sammenkomster. Samtidig har Itajubá flere lokale Ngo-er som samarbeider sammen for å skape ulike prosjekter slik at det kommer flere globale frivillige. Jeg vil påstå at det er en kombinasjon av alle. Da jeg var frivillig i Itajubá, var opplegget med møter og språkkurs mer orientert, mer engasjement fra studentene, flere sammenkomster, flere prosjekter og kun en svipptur til Rio De Janeiro, for det var flere (inkludert meg selv) som reiste til Rio de Janeiro en eller to helger. James R. Keese (2011:275) forklarer at det kan være vanskeligere for Ngo-er å rekruttere frivillig til et sted som virker uattraktiv og som har mindre interessante steder og færre muligheter. Da jeg hadde søkt på prosjektet i Itajubá allerede før feltarbeidet, fikk jeg tilsendt bilder som viste til hva fordelene blir hvis globale frivillig ønsker å gjøre prosjektet i Itajubá og det står at det er på grensen til statene São Paulo og Rio de Janeiro. Et av bildene var dette:

---

<sup>18</sup> *Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)* er det føderale universitetet i Itajubá er en av de ti beste ingeniørskolene i Brasil (Wikipedia 2021)



Figur 13 – En oversikt over hva det er Itajubá kan tilby sine globale frivillige på fritiden

Det bildet representerer er en form for markedsføring som skal få de som har søkt frivillig til å bli mer begeistret over stedet og få vite at å være frivillig er ikke bare jobb, men det er også sosialt, gøy og trygt. Trygghet er også en viktig del av det å være frivillig. Keese (2011:275) nevner også at trygghet spiller en sentral rolle i valg av sted. AIESEC Itajubá presenterer sine gode kvaliteter for at unge voksne skal føle at de har valgt riktig sted for å utføre frivillig arbeid.

## 7 Frivillighet – innflytelse og kultur

Jeg har over flere kapitler lagt vekt på de mest omtalte tanker om frivillig arbeid, hvor viktige ulike teorier beskriver at frivillig arbeid er for verdensutviklingen og at vi sammen står ovenfor samfunnsproblemer, men er gresset alltid grønnere på den andre siden? Jeg har også nevnt et par eksempler på teoretikere som har vært kritisk til frivillig arbeid fordi det kan se ut til å legge vekt på andre faktorer enn frivillighet, som turisme og egosentriske årsaker og fordi det er billigere å reise til eksotiske land som frivillig turist. Hvorvidt frivillig arbeid utført i utviklingsland har en positiv påvirkning, slik som mange bistandsorganisasjoner sier det gjør, skal jeg se nærmere på i dette kapitlet.

### 7.1 Sosialantropologiens syn på bistandsorganisasjoner

I artikkelsamlingen «*hvor mange hvite elefanter*» (1989) diskuterer flere antropologer kulturen i bistandsarbeid og hvorfor den mislykkes. Thomas Hylland Eriksen (1989) begynner artikkelsamlingen med en innledning som skal være en tankevekker i forståelsen av hvorfor bistandsorganisering kan mislykkes i å nå målene sine. Hylland Eriksen (1989:10-11) snakker om to forskjellige teorier: *moderniseringsteorien* og *avhengighetsteorien*.

Moderniseringsteorien går ut på at samfunn har et antall *faser* som de må gå gjennom for å komme dit den vestlige delen av verden er i dag. Avhengighetsteorien er en motsetning av moderniseringsteorien og går ut på at utviklingslands fattigdom dels er skapt av gjennom kapitalistisk utbytting og den vedlikeholdes av urettferdig handelsordninger. Den styres av de vestlige økonomien der råvareprodusenter hindres i å utvikle seg. Hvis et samfunn trenger utvikling, hvorfor har det seg slik at vestlig innflytelse skal fikse de samfunnsproblemer et utviklingsland står ovenfor? Det er ikke sikkert at en lokalsamfunn trenger å lære det vi har lært om vår egen utvikling for at de skal komme seg oppover i verden.

En av kritikkene innenfor bistandsorganisering handler om hvordan den kan gjøre skade på den lokale kulturen. Grunnen til det er fordi det finnes et tankesett som baserer seg på at bistandsarbeid har innebygget ideologiske og kulturelle føringer som stammer fra vestlige planleggere. Bistandsarbeid kan vinkles i samme retning som misjonærer som reiser til utviklingsland for å spre budskap om Jesus for å «spare» de fattige for urettferd, noe som tilsier at utviklingsland trenger vestlig makt for å kunne overleve. Mens en bistandsarbeider



ønsker å hjelpe ved å fysisk ta del i problemene for at de fattige skal få det bedre ved hjelp av sin egen kunnskap og kraft. AIESEC er originalt en vestlig skapt organisasjon hvor de ønsker å minske ulikheter og kjempe for saker som er viktige. I noen settinger kan det bety at globale frivillige som ønsker å kjempe for en sak, faktisk bidrar til negativ forståelse av en tradisjon. Øyvind Dahl (1989:45) argumenterer for at bistandsarbeidere kan oppfatte en tradisjon som problematisk fordi det i deres egen kultur blir sett på som noe negativt. Dahl viser til eksempel om kvinnelig omskjæring hvor det i afrikanske land blir sett på som en bekreftelse av sin kvinnelighet og en sosial forutsetning for ekteskap. Hvis en bistandsarbeider tar opp en slik kamp, forlater de et kulturel relativistisk syn. Det kan gi et bilde av at frivillige tror de er svaret på det de selv opplever som et samfunnsproblem fordi de ser på vår kultur som svaret på problemet, med andre ord, moderniseringsteorien. Hvis et samfunn som bedriver tradisjoner som i våre vestlige øyne blir sett på som problematisk, kan vi heller prøve å forstå tradisjonen i stedet for å endre den. Med mindre et samfunn ikke gir uttrykk for at de trenger hjelp, da skal vi heller ikke gjøre noe med det, for det burde ikke være vår hensikt i å tvinge våre ideologier over på dem.

Et annet dilemma handler om hvorvidt frivillige har kvalifikasjoner som trengs for å få gode resultater av frivillig arbeid. Det kan tenkes at frivillige studenter mangler kunnskap som kan bidra til bedre kulturforståelse og respekt av andre sosiokulturelle samfunn. Det er også bistandsorganisasjoner som sliter med kunnskapsoverføring til de frivillige. Ane Haaland (1989:196) forklarer at en god bistandsarbeider<sup>19</sup> krever god toleranse, tålmodighet, samarbeidsevne, kunnskapen om kulturen slik at en kan tolke det som foregår. De fleste frivillige for AIESEC har ikke slike kvalifikasjoner. De er studenter med utdanning innenfor samfunnsforskning, biologi og psykologi, men det trenger ikke bety at de har tilegnet seg full forståelse for kulturen de skal utføre frivillig arbeid i. Det kan basere seg på hvordan frivillige skal kunne takle situasjoner som de ikke er forberedt på slik at de skal kunne være i stand til å utføre de arbeidsoppgaver som blir fordelt. Haaland påpeker også at språkkunnskapene er viktig for deltakere når de skal til et annet land for å være frivillig. Og en frivillig for AIESEC

---

<sup>19</sup> Haaland (1989:197) referer til bistandsarbeidere fra Fredskorpset, hvor de blir testet som mennesker om de passer inn i et utviklingsland.

har ikke mulighet til å lære seg språket på seks uker. Da kan man også stille spørsmål vedrørende om det å delta på språkkurs på frivillig arbeid vil ha noen betydning.

Michael Kromberg (1989:176-178) setter bistandsarbeidernes perspektiv i sentrum. Han kommer frem til at bistandsarbeid kan føles som en form for maktutøvelse. Bistandsarbeid er forbundet med lignende strukturer fra kolonialisering. Det er vanskelig å være bevisst over maktmekanismer fordi de kan være usynlige. Bistandsarbeidere kan oppleve å befinne seg i en maktstruktur, et påvirkningssystem og en kontrollmekanisme. Selv om maktstrukturene er mindre synlig, ligger de fortsatt der. Problemet med dette handler om at bistandsarbeidere representerer et gammelt system som bygger på en vestlig velstand. Det er også mange frivillige som har utdannelse, penger og andre goder som fremmer ulikheten mellom frivillig og mottakerne. Da jeg som frivillig jobbet hos *As Valquirias*, ble barna på institusjonen mer interessert i mobiltelefonen og den digitale klokken jeg hadde på håndledet. Og da jeg jobbet på *Hadassa* ville presten og kona at vi frivillige skulle kjøpe gaver, smykker og andre ting til kvinnene som de kunne få gleden av. Dette kan være nok til å skape en form for overlegenhet fra de frivilliges side, noe som gir store kontraster mellom fattig og rik, som ikke burde påpekes i en slik setting hvor mine handlinger som frivillig heller skal spille på forståelse og respekt for en annen kultur, og ikke urettferd og en eldgammel maktstruktur.

I teorikapittelet nevnte jeg kort om Elizabeth Garland (2010). Garland (2010) er selv en sosialantropolog med spesiell interesse for afrikansk kultur og er ikke overbevist siden de samme studentene som reiser som frivillig ikke skriver seg opp på hennes forelesninger innen afrikansk kultur. Garland (2010) fortsetter den kritiske holdningen til frivillig turisme, fordi studentene ser på frivillig arbeid som en sjekkliste for suksess, noe som fører til at fokuset på frivillig arbeid blir uklart. Det er ikke bare arbeidet som blir utført av de frivillige som blir uklart, men det er holdninger som angår etiske grunnlag som forståelse av fattigdom og kulturelle forskjeller. Men i stedet for at Garland (2010) plasserer ansvaret over på studenter som ønsker å jobbe som frivillig eller utvikle seg selv, henviser hun seg også til hvordan de forskjellige bistandsorganisasjonene som reklamerer for sine programmer i utlandet. Disse organisasjonene baserer prosjektene sine på ideer om eventyr og personlig vekst hvor dette møter et publikum med grunnleggende og nødvendige trekk for denne typen turisme. Fokuset på det å faktisk hjelpe og forstå sårbare miljøer forsvinner i møte med lovende læringsprosesser om seg selv, deres identitet, idealisme og selvverd.

Garland (2010) stiller spørsmål om hvordan antropologer skal se på frivillig arbeid, fordi hun mener de som utfører frivillig arbeid ikke setter seg inn i de kulturelle forskjellene, etiske betraktninger og andre verdier som er medført av det å jobbe som frivillige. Det Garland (2010) ønsker er at det blir gitt mer innsats fra alle parter for å heller «løse» samfunnsproblemene fremfor å ha kortvarige løsninger hvor en ung voksen reiser til utlandet for å bygge en skole av plastikkflasker, og at det blir satt fokus på hvorfor et land har sosioøkonomiske ulikheter og at en frivillig har lyst til å fortsette med frivillig arbeid, selv etter at de kommer hjem fra «ferien», og at en slik unik mulighet ikke alltid må handle om hva slags status du vil få i etterkant. AIESEC bruker mye tid og ressurser på de globale frivillige når de heller kunne brukt de samme ressursene på å heller løse de samfunnsmessige problemene som er rett fremfor nesa på dem. Trenger de egentlig hjelp fra utlandet, er spørsmålet.

Frivillig arbeid utført utenlands er kritisert for *kun* å dreie seg om turisme og fritid, hvor frivillig arbeid bare er et skalkeskjul for billigere alternativ turisme. Det kan også være skadelig for det lokale samfunnet som blir besøkt av de globale frivillige. Sin Luh (2010) setter spørsmålstegn angående frivillig turisme og om prosjektene som blir utført egentlig bidrar til å utrydde fattigdom og ulikheter. Garland (2010) kritiserer også for hvordan unge voksne ikke tenker godt nok over de skillene som møter dem på frivillig arbeid. I stedet for å sette seg inn i hva de egentlig kan gjøre for å hjelpe, velger unge voksne å se på hele erfaringen som en sjekklister før de inntar karrierelivet. AIESEC står for at frivillig arbeid skal hindre ulikheter i verden, men kan det tenkes at frivillig arbeid, som i form av turisme, hvor unge voksne reiser til utviklingsland, heller fremmer ulikheter? Med tanke på at lokal samfunnet og Ngo-er tar imot hjelp fra Vesten, gir det tydeligere kontraster mellom hvem som er de privilegerte.

## **7.2 De frivilliges syn på bistandsarbeid**

Selv om frivillig arbeid på mange punkter kan kritiseres på grunn av fremgangsmåten og som jeg har diskutert i forrige kapittel, hvordan sosialantropologien ser på bistandsorganisasjoner, er det viktig å ta hensyn til at «*hvor mange hvite elefanter*» (1989) ble skrevet på slutten av 80-tallet. Mye av bistanden i dag har utviklet seg i en forståelse av avhengighetsteorien, vestlige land som ønsker å se en forskjell må gjøre seg selv bevisst på hvorfor det finnes

ulikheter i verden ved å reise til utviklingsland for å se det med egne øyne. Men det finnes unntak, slik som at de aller fleste frivillige i AIESEC var selv fra utviklingsland hvor jeg har diskutert at dette kan komme av at de ønsker en billigere ferie. Da kan det utvikles nye dilemmaer angående bistandsorganisasjon og hvordan det påvirker kulturer.

AIESEC er ikke bare en organisasjon som tilbyr å sende frivillige til andre land, men de ønsker også å bli en del av et frivillig program i sitt eget lokal samfunn. Det at lokale frivillige kan tilegne seg en frivillig erfaring i eget land kan gjøre mye for det økonomiske og sosiokulturelle samfunnet i et utviklingsland. Fordi AIESEC har lokale frivillige som kan bidra til å øke samfunnets sosiale kapital, kan det være en positiv endring for utviklingslandene. I dag finnes det flere grunner til å utføre frivillig arbeid og det er viktig for en organisasjon i å få flere engasjerte frivillige, fordi verden står ovenfor en felles krise. Og felles krise kan bare bekjempes hvis flere land samarbeider med hverandre. Det handler ikke lenger om skillet mellom vestlig verden og u-land, den nye krisen berører alle og da er det bra at vi har bistandsorganisasjoner som allerede har erfaringer med veldedighet slik at de kan vise samfunnet hvordan vi kan håndtere konflikter sammen.

Forløpet til ungdomsorganisasjonen AIESEC spiller en stor rolle når det kommer til populariteten. Det ligger også noe i hvordan AIESEC har hatt suksess med å skape ledere tidligere, som jeg nevner helt i begynnelsen av oppgaven, Bill Clinton var engang frivillig for AIESEC hvor han også på et tidspunkt nevner organisasjonen i en av sine taler. Det sies at historien har en tendens til å gjenta seg, og AIESEC ønsker å hindre at det skal oppstå nye kriger og konflikter. Fordi AIESEC ble grunnlagt som følge av andre verdenskrig, fortsetter de å gjøre det de kan for å hindre at en ny verdenskrig skal få oppblomstring. En av hovedverdiene til AIESEC handler om å gjøre unge voksne til verdensborgere (*world citizen*) ved å belære de frivillige om hvor viktig det er å ta vare på hverandre, seg selv og fremtiden. Dette er en stor motivasjon blant unge voksne siden den frykten alltid vil ligge i bakhodene deres, og ikke minst, den globale oppvarmingen som har nå gitt grunn til bekymring for flere. Unge voksne får et mer fokus på jordens fremtid nå som vi vet mer om hva de store forandringene jordkloden viser og hvordan vi kan forhindre at en katastrofal bivirkning av den forekommer. Maria Ojala (2007:741) konkluderer med at unge voksne oppfatter selv at deres bekymringer for miljøutviklingen virket som en form for motivasjon til å bedrive frivillig arbeid. Angst for fremtiden og de neste generasjonene viser til at noe blir truet slik at ønsket om å endre det vokser. Frykten for oss til å reflektere over livet og dets utfordringer.

AIIESEC har med tiden utviklet flere prosjekter som hjelpe til å bekjempe slike samfunns – og naturproblemer verden står ovenfor. Bussel og Forbes (2006) nevner hvor viktig det er for organisasjoner å tilby unge voksne prosjekter som kan være sentrale i vår tid. AIIESEC tilbyr prosjekter som utvikler seg ettersom hva slags samfunnsproblemer eller utfordringer unge voksne finner mer relevant. Det som mange unge voksne gir uttrykk for at burde utvikles med i dag, handler fortsatt om kulturforståelse for å minske fremmedfrykt, rasisme og diskrimineringer, men også bidra til en mer bærekraftig fremtid. For å bidra til en slik utvikling, passer det bedre å reise til utlandet for å ta aktivt del i den prosessen. Derfor er AIIESEC et populært valg, de har klart å utvikle flere prosjekter i samsvar med hva som er aktuelt i verden i dag.

AIIESEC sine lokale frivillige har sin egen motivasjon som handler om å hindre nye kriger og få bedre forståelse av den globale oppvarmingen. Det handler ikke kun om å bekjempe et lokalt problem, men verdensproblemer. Hvis du jobber som frivillig for en organisasjon som selv viser målrettet arbeidsinnsats, påvirker det de globale frivillige til å selv delta i aksjonen. De frivillige ser selv at de er en del av et større nettverk som har gode ambisjoner som går ut på en av verdiene til AIIESEC (*world citizen*). Unge voksne ser at AIIESEC tar de frivillige sin utvikling og læring til betraktning. Et eksempel på det er hvordan de selv vil at de frivillige, etter hjemreisen, skal besvare undersøkelsen som går på å gi tilbake melding til AIIESEC. Tomazo og Butler (2009:208) konkluderer med at organisasjoner som tar til seg kritikk gjør det for å forbedre seg. Når en organisasjon viser til å ønske tilbakemeldinger, kan det gi et positivt syn på organisasjonen som helhet og som øker popularitet og troverdighet.

Det jeg likevel observerte på feltarbeidet, var at turisme er den mest sentrale motivatoren til unge voksne når de reiser til utlandet for å jobbe som frivillig. De globale frivillige kom i feriene sine, og jeg hadde samtaler med flere som ga inntrykk av at de ønsket å tilegne seg arbeidserfaringer mens de var på en mer bærekraftig ferie. Et flertall av de globale frivillige var fra Sør – og Latin-Amerika og de hadde lenge ønsket om å reise til Brasil fordi det fremstår som et populært land i Sør-Amerika. Og fordi AIIESEC har kontorer i nesten alle land i Sør – og Mellom-Amerika, hvor de tilbyr en billigere form for reise mellom landene, er det en god mulighet til å besøke nabolandene, fullføre frivillig arbeid og samtidig bygge et nettverk. Men selv om turisme og ferie er en av hovedårsakene, betyr ikke det nødvendigvis at det utelukker de andre mulighetene som karriere, muligheten til å gjøre en forskjell og for å være sosial og bli kjent med andre kulturer, det er snarere en blanding av alle. Fordi AIIESEC

fremstår som en nyttig organisasjon som bidrar til positiv utvikling for å skape verdens nye ledere via deres prosjekter og pedagogiske aktiviteter, er det en relativt god løsning for mange unge voksne som ønsker å ta del i positiv utvikling. En frivillig vil reise hjem igjen fra oppholdet med et nytt syn på verden og seg selv – og det er en god start for å dyrke nye idealer som vil være viktig for individets fremtid. Da tenker jeg spesielt på arbeidsmoralen og løsningsorienterte frivillige som blir utviklet gjennom prosjektene og kanskje utvikler et smartere valg av karriere i ettertid.

Det som er interessant med fenomenet frivillig arbeid og bistandsarbeid, er om unge voksne får den erfaringen og tilgangen til de kunnskaper og ulike sosiale ressursene som blir lovet, og om den utviklingen som mange av ikke-profit og organisasjoner tilbyr faktisk bidrar til samfunnsutvikling. Og som mange sosialantropologer tidligere argumenterte for, er bistandsarbeid så bra som det gir inntrykk av? Det legges mye ansvar på hver enkelt frivillig hvis de blir fortalt av samfunnet og utdanningssystemet at frivillig arbeid bidrar til positiv utvikling slik at det skal hindre ulikheter blant mennesker og bevare verdensfred. Og hvor mange frivillige ender faktisk opp med å bli ledere?. Er det flere vellykket enn mislykket prosjekter? Under mitt feltarbeid, kan det antas at over halvparten av prosjektene ikke ble utført som det skal eller at de ble mislykket, men om prosjektet er mislykket, betyr det at det var forgjeves? Det finnes mange andre måter å delta i utvikling på enn bare frivillig arbeid, og om faktisk unge voksne *må* reise ut i verden for å ta del i akten, kan også tas med i videre forskning og diskusjon.

## 8 Avslutning

Frivillig arbeid skaper positive erfaringer både ved sosiale og personlige interaksjoner med andre globale frivillige og kulturer. Formålet med denne oppgaven har vært å avklare hva som ligger i fenomenet frivillig arbeid og hvorfor så mange velger å gjøre det. Jeg har tatt til betraktning de motivasjoner som har stått mest sentralt hos de globale frivillige og de lokale frivillige jeg møtte under mitt feltarbeid, og ved å trekke inn ulike perspektiver kommet fram til en bedre forståelse av hvorfor frivillig arbeid internasjonalt er blitt en mer populær handling i nyere tid.

Mine funn viser til at det ligger til grunn ulike motivasjoner som spiller sammen når det kommer til det å utføre frivillig arbeid i andre land. Jeg har sett på motivasjoner som spiller på utvikling og selvet, sosiale medier og hvordan organisasjoners egen kultur og motivasjon kan påvirke unge voksne til å ta del i deres felles mål. Jeg har sett på hvordan unge voksne tenker at frivillig arbeid kan bidra til karriereutvikling, ved å delta i prosjekter, lære å samarbeide, delta i møter og jobbe uten lønn. Hvordan globale frivillige har et ønske om å delta i et sosialt nettverk og være del av en populærkultur som blir sett opp på av unge mennesker, samfunnet og utdanningssystemer verden over. Jeg har også tatt med kritiske synspunkt rundt frivillig arbeid og hvordan det påvirker lokal samfunn og frivillige, og hvordan globale frivillige selv ser sin oppgave som frivillig som noe viktig for samfunnet.

Det er viktig å nevne at det finnes et flertall av andre institusjoner og organisasjoner som jobber for samme mål, men i stedet for å drøfte alle, tok jeg for meg den institusjonen jeg selv var frivillig for. Jeg fikk et innblikk i akkurat hva slags kultur som ligger bak frivillig arbeid i Brasil og hvordan AIESEC administrerer sine prosjekter og hva er det med bistandsarbeid som tiltrekker seg så mange unge voksne verden over. Hvis det finnes lignende organisasjoner, skal jeg ikke se bort ifra at de deler samme verdier, aktiviteter og prosjekter som det AIESEC gjør, men det finnes også titalls med organisasjoner som tilbyr opplevelser kun for turismen og profitt ved å tjene på andre unge voksnes ønske om å reise ut i verden som frivillig på en trygg og organisert måte. Slike organisasjoner er det som bekymrer mest i forhold til hva som er riktig og galt ved frivillig arbeid i utlandet, men som jeg nevnte et sted i oppgaven, bistandsorganisasjoner endres hele tiden, og derfor er denne oppgaven ment som noe som kan videreutvikles og tas med i senere forskning av frivillig arbeid og bistand utført i utlandet.

## Referanseliste

**Angrosino, Michael V.** (2007): *Doing Cultural Anthropology*. Illinois: Waveland Press, Inc., 186 sider.

**Bharati, P., Zhang, W. and Chaudhury, A.** (2015): "Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 3, pp. 456-475. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2014-0467>

**Bourdieu, Pierre.** (1986): *The Forms of Capital*. Richardson, John G. (1986): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York. Greenwood Press.

**Briones L. Rowena.** (2011): "Keeping up with the digital age: How the American Red Cross uses social media to build relationships". *Public Relations Review*. Vol. 37, Issue 1. s. 37-43 <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2010.12.006>

**Brown, Sally og Morrison, M. Alastair.** (2003): "Expanding Volunteer Vacation Participation An Exploratory Study on the Mini-Mission Concept." *Tourism Recreation Research*, 28:3, 73-82. <https://doi.org/10.1080/02508281.2003.11081419>

**Bugge, Lars.** (2002): Pierre Bourdieus teori om makt. *Agora* 20 (3-4):224-48. <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2002-03-04-13>

**Bussell, Helen and Forbes, Deborah.** (2006): Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 10.1002/nvsm.183, 7, 3, (244-257) <https://doi.org/10.1002/nvsm.183>

**Butcher, Jim & Smith, Peter.** (2010): "'Making a Difference': Volunteer Tourism and Development". *Tourism and recreation research*. Vol. 35(1), 2010: 27–36. <https://core.ac.uk/download/pdf/72000297.pdf>

**Cheung, C.-k. and Liu, E.S.-c.** (2017): "Enhancing the contribution of volunteering to career commitment with friendship among university students", *Career Development International*, Vol. 22 No. 7, pp. 754-771. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0236>



**Cnaan, R. A. and Goldberg-Glen, R. S.** (1991): 'Measuring motivation to volunteer in human services', *Journal of Applied Behavioural Sciences*, Vol.27, No. 3, pp. 269–284.

DOI:[10.1177/0021886391273003](https://doi.org/10.1177/0021886391273003)

**Coleman, James S.** (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*, Volume 94, 1988. Side 95-121. <https://www.jstor.org/stable/2780243>

**Davis Smith, J.** (1999): 'Poor marketing or the decline of altruism? Young people and volunteering in the United Kingdom', *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. <https://doi.org/10.1002/nvsm.89>

**Enli, Gunn.** (2018): «Sosiale medier» *Store norske leksikon*, snl.no  
[https://snl.no/sosiale\\_medier](https://snl.no/sosiale_medier) [Lesedato 3.5.2021]

**Eriksen, H. Thomas (mfl.).** (1989): Hvor mange hvite elefanter: *Kulturdimensjon i bistandsarbeid*. Oslo: Ad Notam forlag AS 1989.

**Eriksen, H. Thomas.** (2010): Små steder store spørsmål: *Innføring i sosialantropologi*. Oslo: Universitetsforlag 2010.

**Engebrigsten, Ada.** (2002): «Kraftfeltet mellom barken og veden. Feltarbeid som intervensjon». *Norsk Antropologisk Tidsskrift*, nr.4, vol 13. Oslo: Universitetsforlaget, 11 s.

**Garland, Elizabeth.** (2010): "HOW SHOULD ANTHROPOLOGISTS BE THINKING ABOUT VOLUNTEER TOURISM?" *Practicing Anthropology* Vol.34, No.3, Summer 2012.  
[https://www.yourhomeworksolutions.com/wp-content/uploads/edd/2019/06/docs\\_148d29fd.pdf](https://www.yourhomeworksolutions.com/wp-content/uploads/edd/2019/06/docs_148d29fd.pdf)

**Gray, Debra and Stevenson, Clifford.** (2019): "How can 'we' help? Exploring the role of shared social identity in the experiences and benefits of volunteering". *Journal of community & applied social psychology*. Volume 30, Issue 4. <https://doi.org/10.1002/casp.2448>

**Hansen, Tore** (2019): «Sosial kapital». *Store norske leksikon*, snl.no  
[https://snl.no/sosial\\_kapital](https://snl.no/sosial_kapital) [Lesedato 26.3.2021]

**Haski-Leventhal, Debbie and Meijs C. P. M. Lucas.** (2010): "The volunteer matrix: positioning of volunteer organizations". *International Journal of Nonprofit and Voluntary*

*Sector Marketing*, 10.1002/nvsm.406, 16, 2, (127-137). <https://doi-org.mime.uit.no/10.1002/nvsm.406>

**Heath, Sue.** (2007): Widening the Gap: Pre University Gap Years and the ‘Economy of Experience’. *British Journal of Sociology of Education* 28(1): 89– 103. <https://www.jstor.org/stable/30036186>

**Hyesun Hwang, Kee-Ok Kim.** (2015): “Social media as a tool for social movements: the effect of social media use and social capital on intention to participate in social movements”. *International journal of consumer studies*. Vol. 39, Issue 5. s. 478-488 <https://doi.org/10.1111/ijcs.12221>

**Keese R. James.** (2011): “The Geography of Volunteer Tourism: Place Matters, Tourism Geographies”. *Journal of studies in international education*. 13:2, 257-279, DOI: [10.1177/1028315308319740](https://doi.org/10.1177/1028315308319740)

**Kunnskapsdepartementet.** (2020): *Etikk i forskningen*. KD 2020:10. Oslo: Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/etikk-i-forskningen/id2000710/>

**Lan, Lin.** (2001): *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. North Carolina: Cambridge University Press. <https://doi-org.mime.uit.no/10.1017/CBO9780511815447>

**Lavietes, Matt.** (2017): How Social Media is Shaping Civil Rights Movements. Resources. Retrieved from: Youth Engagement and Volunteerism 164. <http://resourcemagonline.com/2017/06/how-social-media-issshaping-civil-rights-movements/79054/>

**McPherson, J. M. and Rotolo, T.** (1996): ‘Testing a dynamic model of social composition: Diversity and change in voluntary groups’. *American Sociological Review*, Vol.61,pp. <https://doi.org/10.2307/2096330>

**Ojala, Maria.** (2007): “Confronting macrosocial worries: Worry about environmental problems and proactive coping among a group of young volunteers.” *Futures* Vol. 39, Issue 6 s.729-745. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2006.11.007>

**Prazeres, Laura.** (2017): “Challenging the comfort zone: self-discovery, everyday practices and international student mobility to the Global South.” *Mobilities*, 12:6, 908-923, DOI: [10.1080/17450101.2016.1225863](https://doi.org/10.1080/17450101.2016.1225863)

**Putnam, R.D.** (2000): *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster, New York.

**Shier, L. Michael (mfl).** (2020): “Characteristics of volunteer motivation to mentor youth”. *Children and Youth Services Review*. Volume 111, April 2020  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104885>

**Sin, L. Harnq.** (2010): “Who are we responsible to? Locals’ tales of volunteer tourism National University of Singapore, Department of Geography”. *Geoforum*. Volume 41, Issue 6, November 2010, Pages 983-99 <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.08.007>

**Šuba, Pavel.** (2017): “Motives for young people to volunteer abroad: A case study of AIESEC interns from the perspective of volunteer tourism”. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, Volume 6 (3).  
[http://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article\\_4\\_vol\\_6\\_3\\_2017.pdf](http://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_4_vol_6_3_2017.pdf)

**Tomazos, Kostas & Butler, Richard.** (2009): Volunteer Tourism: The New Ecotourism?, *Anatolia*, 20:1, 196-211, DOI: [10.1080/13032917.2009.10518904](https://doi.org/10.1080/13032917.2009.10518904)

**Wearing, Stephen.** (2001): “Volunteer Tourism: Experiences that Make a Difference”. CABI Publishing <https://ebookcentral-proquest-com.mime.uit.no/lib/tromsoub-ebooks/reader.action?docID=293875&query=>

**Wilson, John.** (2000): “Volunteering” *Annual Review of Sociology*, 2000, Vol. 26 (2002), pp. 215-240. <https://www.jstor.org/stable/223443>

**Handy Femida Cnaan a. Ram (mfl).** (2010): “A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building?”. *Sage Journals* Vol 39, Issue 3, 2010  
<https://doi.org/10.1177/0899764009344353>

**Nettsider:**

<https://aiesec.org/>

<https://www.kilroy.no/om-oss>

<https://no.wikipedia.org/wiki/Rumperisting>

[https://en.wikipedia.org/wiki/Federal\\_University\\_of\\_Itajub%C3%A1](https://en.wikipedia.org/wiki/Federal_University_of_Itajub%C3%A1)

