



Simpozija kopsavilkums.
Koprade kultūras un kultūras mantojuma jomā
Hans Jørgen Vodsgaard (red.)

Simpozija kopsavilkums. Koprade kultūras un mantojuma jomā

Redaktors: Hans Jørgen Vodsgaard; un līdzredaktori: Bente fon Schindel, Trond Handberg, Ilona Asare un Justas Rimavičius.



Komanda: No kreisās Ilona Asare, Justas Rimavičius, Hans Jørgen Vodsgaard, Trond Handberg un Bente von Schindel.

© 2019: Interfolk - Pilsoniskās sabiedrības institūts (Dānija), Interfolk, Nacionālā asociācija mākslas un kultūras izglītībā pieaugušajiem (Dānija), Vestvogejas pašvaldības Kultūras departaments (Norvēģija), CultureLab (Latvija), Lietuvas Brīvdabas muzejs (Lietuva).

Visas tiesības aizsargātas. Programmas vadlīnijas var citēt ar atsauci uz avotu.

Izdevējs: Interfolks Forlag.
Izkārtojums: Interfolks Forlag.
Publicēts: 2019. gada decembrī.

Šis pārskats publicēts Nordplus Pieaugušo izglītības programmas projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (“Co-creative cooperation with culture volunteers and managers”, saīsinājumā CO-OP) ietvaros.
Projekta norises laiks: no 2018.gada augusta līdz 2020.gada jūlijam.

Lai iegūtu vairāk informācijas, skatiet projekta vietni: www.co-op.one

Projektu ir atbalstījusi Ziemeļvalstu Ministru padomes programma Nordplus Adult.



Šī publikācija atspoguļo tikai autoru uzskatus, un nedz Nordplus programmas galvenais administrators - Dānijas Zinātnes un augstākās izglītības aģentūra, nedz Ziemeļvalstu Ministru padome nevar būt atbildīgi par jebkādu tajā esošās informācijas izmantošanu.

Saturs

Priekšvārds	4
I. Labas prakses piemēri	6
Sadarbība ar brīvprātīgajiem Lietuvas Brīvdabas muzejā	7
Cēsu vecpilsētas māju stāsti, Latvija	12
Koprades kustība un mākslas projekts Seldē, Dānijā	15
II. Koprade Vestvegojas pašvaldībā Norvēģijā	19
Koprade - iespējamā pieeja arī organizācijas iekšienē	20
Koprade vēl labākiem valsts svētkiem Vestvegojā	23
Hjūstona, mums ir problēma! Kā koprade lika mums mainīt savu perspektīvu.	29
III. Pamatinformācija - tipoloģija un kompetences	33
Koprades tipoloģija	34
Galvenās kompetences veiksmīgai kopradei	41
PIELIKUMS A: Simpozija programma	48

Priekšvārds

Šis simpozija kopsavilkums ir publicēts divgadīgā Nordplus pieaugušo izglītības attīstības projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (“Co-creative cooperation with culture volunteers and managers”, saīsinājumā CO-OP) ietvaros. Projekta norises laiks: no 2018.gada augusta līdz 2020.gada jūlijam. Projektu ir atbalstījusi Ziemeļvalstu Ministru padomes programma *Nordplus Adult*.

Projekta partnerību veido piecas organizācijas no četrām Ziemeļu un Baltijas valstīm, kas darbojas līdzdalības kultūras, pieaugušo izglītības un pilsoniskās sabiedrības attīstības jomā. Partneri ir:

Interfolk, Pilsoniskās sabiedrības institūts (Dānija) - www.interfolk.dk

Nacionālā asociācija mākslas un kultūras izglītībā pieaugušajiem (Dānija) - www.mof-dk.dk

Vestvogejas pašvaldības Kultūras departaments (Norvēģija) - www.vestvagoy.kommune.no/kultur-idrett-og-fritid/

CultureLab (Latvija) - <https://culturelab.com>

Lietuvas Brīvdabas muzejs (Lietuva) - www.llbm.lt/lv/

Koprade pēdējos gados ir bijusi pašvaldību politiskajā darba kārtībā gan Dānijā, gan citās Rietumeiropas un Ziemeļeiropas valstīs kā īstenojama alternatīva valdības un tirgū balstītiem labklājības pakalpojumiem.

Lai arī ideja par “kopradi” balstās uz iepriekšēju sadarbības pieredzi un lietotāju iesaisti, tā iet tālāk, koncentrējoties uz jauniem sadarbības veidiem ar vienlīdzīgākiem noteikumiem starp pilsoniskās sabiedrības asociācijām un valsts institūcijām, kur atslēgas vārdi ir “demokrātiskās iespējas” un koprades “pārveidojošais potenciāls”. Līdz ar to koprade ir būtiska sastāvdaļa sabiedrisko pakalpojumu paradigmas maiņā no jaunās publiskās pārvaldes uz jaunu sabiedrisko pārvaldību.

Bet attīstība koprades jomā ir neviennozīmīga. Vairākas aptaujas norāda, ka pašvaldības nespēj darboties kā veicinātājas, iepriekš definējot mērķus un uzņemoties dominējošo lomu, tāpēc sociālās iekļaušanas, demokrātisko iespēju palielināšanas un pārveidojošās mācīšanās potenciāls netiek uzskatīts par prioritāti.

Partnerības lokā ir viedoklis, ka trešā sektora - mākslas un kultūras asociāciju un viņu brīvprātīgo iniciatīvas spēj radīt izmaiņas. Līdzās amatieru sportam kultūras NVO nozare ir lielākā pilsoniskās sabiedrības nozare ES dalībvalstīs, un pēdējā desmitgadē tā ir bijusi pilsoniskās sabiedrības joma ar vislielāko biedru un jaunu apvienību paplašināšanās tempu. Mēs plānojam apkopot labo praksi un novatoriskas pieejas brīvprātīgo un profesionāļu radošai sadarbībai kultūras asociācijās, publiskajās kultūras iestādēs un pašvaldību kultūras nodaļās, kas veicina koprades “demokrātisko potenciālu”.

Projekta mērķis ir izstrādāt mācību programmu un kursus vadītājiem, valdes locekļiem, kultūras nevalstisko organizāciju algotiem un brīvprātīgiem darbiniekiem, kā arī vietējo pašvaldību kultūras institūcijām un departamentiem, kas atsevišķi vai dažāda veida sadarbībā sniedz mākslas un kultūras pakalpojumus un aktivitātes vietējās kopienas iedzīvotājiem.

Simpozija kopsavilkumā iekļautas prezentācijas no Baltijas simpozija, kas notika 2019. gada 11. – 13. septembrī Brīvdabas muzejā Rumšiškē, Lietuvā. Simpozijš noslēdza Nordplus projekta pirmo posmu.

Lai iegūtu vairāk informācijas, skatiet projekta vietni: www.co-op.one

Mēs novēlam Jums iedvesmu, iepazīstoties ar simpozija materiāliem un atklājot pārveidojošo koprades potenciālu, lai spētu radīt kopīgas jaunas mākslas un kultūras iespējas mūsu vietējās kopienās.

2019. gada decembris,
Hans Jørgen Vodsgaard

I. Labās prakses piemēri

Sadarbība ar brīvprātīgajiem Lietuvas Brīvdabas muzejā

Autore Gita Šapranauškaitė, Lietuvas Brīvdabas muzeja direktore

Lietuvā brīvprātīgā darba tēma ir diezgan pretrunīga, ņemot vērā pašas sabiedrības gatavību, līdzdalību muzeju aktivitātēs un iespējamām iejaukšanās gadījumiem muzeju projektu izstrādē. Saskaņā ar Lietuvas Republikas brīvprātīgā darba likumu brīvprātīgais darbs tiek aprakstīts kā brīvas gribas aktivitātes, ko persona oficiāli vai neoficiāli īsteno ar personas individuālo lēmumu un nodomu, negaidot finansiālu labumu.

Ja aizstāsim frāzi “brīvprātīgās aktivitātes” ar biežāk lietojamiem apzīmējumiem - “palīdzību” vai “atbalstu”, mēs varētu redzēt definīcijas izmaiņas daudzējādā ziņā. Tādā veidā šī pati ideja šķiet mazāk sveša Lietuvas muzeju ietvaros.

No vienas puses, neatkarīgi no Lietuvas sabiedrības attīstības iezīmēm un ekonomiskajiem apstākļiem, brīvprātīgās aktivitātes nav bijušas nezināmas sabiedrībai. No otras puses, muzejiem tā paliek neizmantota vai tikpat kā neizmantota teritorija kā muzeju darbības turpmākās attīstības avots.



Marijas debesbraukšanas dienas laikā - laika ceļojums uz 20. gadsimta divdesmitajiem un trīsdesmitajiem gadiem, kad muzeja programmā no 2002. līdz 2019. gadam piedalījās 400 brīvprātīgie.

Mācīšanās no valstīm ar senām brīvprātīgā darba tradīcijām

Ja mēs varētu definēt brīvprātīgo darbu muzejā kā mērķtiecīgu un konsekventi kultivētu teritoriju, kā arī vienu no muzeju programmu stratēģiskajiem virzieniem, mūsu paraugs varētu būt valstis ar senām brīvprātīgā darba tradīcijām, piemēram, Apvienotā Karaliste.

Šo centienu varētu īstenot tiklīdz muzeja darbinieki iegūst kompetenci, kā pareizi iesaistīt brīvprātīgos, un brīvprātīgie sagatavojas paši vai tiek informēti par viņu gaidāmajiem uzdevumiem muzejā. Tādēļ izglītojošais aspekts kļūst būtisks abām pusēm pēc lēmuma pieņemšanas vai nu izvērst vai uzsākt brīvprātīgo aktivitātes muzejā.

Brīvprātīgajiem pieejamo uzdevumu piemērs muzejā varētu būt brīvdabas muzejs "Weald & Downland" Rietumsaseksā, Apvienotajā Karalistē. Šī privātā muzeja platība ir 20 ha (salīdzinājumā Lietuvas Brīvdabas muzejā ir gandrīz 200 ha) ar 50 tradicionālo lauku ēku ekspozīciju, kas pārstāv 600 gadu ilgu vēsturi.



Brīvdabas muzejs "Weald & Downland" Rietumsaseksā, Apvienotajā Karalistē.

Vairāk nekā 500 brīvprātīgo ir iesaistīti muzeja darbos šādās jomās:

- eksponātu kolekcijas,
- mācību pakalpojumi (palīdzība izglītības jomā),
- rūpes par dārzu,
- rūpes par zirgiem un darbs stallos,
- dažādu amatu prezentēšana apmeklētājiem,
- tējodoru perioda virtuves demonstrēšana,
- u.c.

Pat Apvienotās Karalistes kontekstā šis muzejs izceļas - tas pieder pie tiem 6% muzeju, kuros ir iesaistīti vairāk nekā simts brīvprātīgie. Neskatoties uz to, apmēram 95% Apvienotās Karalistes muzeju ir iesaistīti brīvprātīgo darba izmantošanā: no 1 līdz 20 brīvprātīgajiem katrā muzejā.

Brīvprātīgais darbs Brīvdabas muzejā

Lietuvas Brīvdabas muzejs darbā ar brīvprātīgajiem ir guvis salīdzinoši nelielu pieredzi. Kopš 2002. gada brīvprātīgie katru gadu piedalās izglītojošajā "laika ceļojuma" programmā "Starpkaru brīvdienas Lietuvas ciematā". Līdz šim šajā pasākumā ir piedalījušies vairāk nekā 400 cilvēku. Meteņu festivāla laikā dažādu nacionalitāšu brīvprātīgie no publiskās iestādes "Actio Catholica Patria" rīko pankūknīcu "Zem vēdzirnavas spārna". Šī prakse tika nodibināta 2008. gadā.



No Meteņu svētkiem, kur "Actio Catholica Patria" kopš 2008. gada ir pankūknīcas "Zem dzirnavu spārna" saimnieki

Šāda sadarbība jāuzskata par centieniem stiprināt gan apkārtējo kopienas, gan muzeju. Brīvprātīgo aktivitāšu parādīšanās muzejā ir ieguvusi arī sociālu nozīmi, kas palielina un rada papildu vērtību. Tāpēc organizācijas pozīcija un stratēģija ir ļoti svarīga, kā arī izglītības prakses novērtēšana un īstenošana. Ilgtermiņa ieguvumu nevar sasniegt, nepievēršot pienācīgu uzmanību šai tēmai, uzskatot brīvprātīgo tikai kā neapmaksātu darbinieku. Katru iniciatīvu var apslāpēt negatīva un novārtā atstāta iestādes personāla pieeja. Lai uzturētu brīvprātīgos motivētus un iesaistītus iepriekš minētajās vai līdzīgās programmās, ir jāuztur pretimnākoša attieksme, balstīta abpusējā sadarbībā.

Šāda pozīcija var tik sasniegta ļaujot īstenot sabiedriskās iniciatīvas, ko var definēt arī kā kopradi. Lietuvas Brīvdabas muzejs jau agrāk ir bijis līdzīgu labas prakses piemēru liecinieks. 2014. gadā pēc privātpersonas Jonas Sobeckas no Paņevēžas rajona iniciatīvas tika sarīkots Ziemassvētku blūķa vilkšanas tradīcijas pasākums. Šī iniciatīva ir tagad kļuvusi par ikgadēju notikumu.



Veco tradīciju atjaunošana – blūķa vilkšana

Vēl viens piemērs sabiedrības iesaistei spontānu risinājumu ierosināšanā un realizācijā, kas pārvēršas par ilgtermiņa tradīciju, varētu būt muzeja sadaļa "Trimdas un pretošanās kustība". Šīs sadaļas izveide un pastāvēšana bija balstīta uz kopradi un brīvprātīgu darbību. Ideju rosināja un attīstīja vēsturiski deportēto personu apvienība "Lapteviečiai".

Pateicoties viņu iniciatīvai, 1992. gadā tika finansēts projekts, kas turpinās līdz mūsdienām. Tika uzbūvēta jurtas kopija (kādā reiz dzīvoja deportētie), kapsēta un uzstādīts oriģinālais vilciena vagonis (kāds tika izmantots deportācijām). Šeit kā brīvprātīgā strādāja dzīvā trimdas lieciniece Irēna Saulutė Valaitytė - Špakauskienė (dzimusi 1928. gadā). Viņa vadīja tematiskas lekcijas "Izsūtīto dzīve pie Laptevu jūras", stāstīja stāstus ar saviem memuāriem par izsūtījumiem uz Sibīriju un partizānu pretošanos.

Vēlāk viņas centieni tika atzīti, un viņa tika nolīgta pastāvīgā darbā kā kuratore. Rezultātā šo muzeja sadaļu "Trimdas un pretošanās kustība" starptautiskie muzeju speciālisti uzskata par unikālu un ekskluzīvu, un tas ir labs ilgtermiņa brīvprātīgo darbības piemērs, nodrošinot muzejam izcilu papildu vērtību.



Irēna Valaitytė -Špakauskienė jurtas kopijā Brīvdabas muzejā. Irēna ir dzimusi 1928. gadā un ir trimdas vēstures lieciniece, Lapteviču brālības locekle, brīvprātīgā muzejā 1993.-1997.g. periodā un muzeja kuratore no 1998. gada līdz šim brīdim.

Ceļa sākumā

Noslēgumā, neskatoties uz progresu Lietuvas muzejos, salīdzinot ar institūcijām ārvalstīs, mēs, šķiet, esam ceļa sākumā. Tomēr šis var tikt uzskatīts arī par iedrošinājumu sadarbības veicināšanai starp muzejiem un organizācijām, kas koordinē brīvprātīgos. Tādā veidā mēs varētu kompensēt cilvēku un citu resursu trūkumu, kas nepieciešami brīvprātīgā darba attīstībai. Neskatoties uz to, mums ir daudz neizmantotu iespēju, kuras noteikti jārealizē.

Cēsu vecpilsētas māju stāsti

autore Kristīne Timermane-Malēja, Cēsu Kultūras centrs

2009. gadā Latviju un Cēsu pilsētu skāra lielā ekonomiskā krīze. Nākamajos dažus gadus atmosfēra bija diezgan klusa un nomācoša, daudzi vietējie uzņēmumi bankrotēja. Cēsu pilsētas centra vecās mājas stāvēja aizvērtas, ar tumšiem logiem un aizvērtām durvīm. Pilsētas centra daļa izskatījās mirusi, un vietējā pašvaldība par to tika ļoti kritizēta. Šādā situācijā vietējā pašvaldība sāka sadarboties ar nevalstiskajām organizācijām, un tika uzsāktas dažas koprades iniciatīvas.

Pirmās koprades iniciatīvas

Pirmā bija "Nākotnes pilsētas spēle", kas tika organizēta sadarbībā ar Britu padomi Latvijā. Lai piedalītos šajā aktivitātē, tika uzaicināti aktīvi vietējie iedzīvotāji un daži pašvaldības darbinieki. Viņi tika sadalīti dažās grupās, kurām bija jāizstrādā jaunas idejas dažādās sfērās, piemēram, vidē, izglītībā, kultūrā, veselības un sociālajā dzīvē. Visām idejām bija jābūt saistītām ar pilsētas attīstību. Viena no idejām, kas radās šajās darbnīcās, bija par Cēsu vecpilsētas māju stāstiem, kas varētu palīdzēt pievērst uzmanību bēdīgajai situācijai pilsētas centrā.



Sākotnējais prāta vētras notikums.

Diemžēl nekas tālāk neturpinājās līdz nākamajam koprades pasākumam „Ideju talka”, kuru organizēja Cēsu Kultūras centrs, lai gūtu jaunas idejas ikgadējiem Cēsu pilsētas svētkiem, ko varētu īstenot kopā ar vietējiem iedzīvotājiem. Šīs publiskās prāta vētras galvenā ideja bija tāda, ka ikviens, kam bija kāda ideja, varēja ierasties uz šo pasākumu un prezentēt to citiem. Tika uzaicināti cilvēki, kuriem nebija ideju, bet kuri arī vēlējās piedalīties un palīdzēt. Pēc

prezentācijām iniciatīvas tika uzrakstītas uz lielām papīra loksnēm un liktas uz telpas sienām. Cilvēkiem, kuri vēlējās pievienoties un palīdzēt, bija jāuzraksta savi vārdi un tālrunu numuri. Ideja par Cēsu vecpilsētas māju stāstiem ieguva 3 atbalstītājus.

Cēsu vecpilsētas māju stāstu sākums

Vēlāk jaunizveidotā projekta komanda satikās un sāka darbu pie projekta. Projekta galvenie mērķi bija pievērst uzmanību kritiskajai situācijai Cēsu vecpilsētā, izveidot un ierakstīt septiņus stāstus par senajām ēkām, kā arī izpildīt vai atskaņot tos Cēsu pilsētas svētkos.

Drīz projekta komanda saprata, ka ir jāpiesaista vairāk cilvēki, un tas varētu būt veiksmīgs piemērs dažādu vietējo iedzīvotāju apvienošanā kopīgas idejas īstenošanai. Cēsu pilsētas muzeja vēsturnieki un bibliotēkas speciālisti projekta komandai sniedza vēsturiskos materiālus. Cēsu Valsts ģimnāzijas skolēni rakstīja stāstus, un ļabi pazīstami vietējie iedzīvotāji tos ierunāja ierakstā. Par laimi projekta komandai pievienojās profesionāls grafiskais dizainers; projekta ideju tam ļoti iepatikās un Cēsu pilsētas svētku galvenajam notikumam tas izveidoja logotipu un speciālu karti - origami vēstuli. Septiņu vecpilsētas māju īpašnieki iniciatīvu labprātīgi atbalstīja; viņi Cēsu pilsētas svētku laikā atvēra mājas sabiedrībai un, klausoties stāstus, palīdzēja nodrošināt interesantus un piemērotus pasākumus apmeklētājiem.



Projektā savāktais materiāls – Cēsu vecpilsētas attēls

Lai arī projekta komanda strādāja brīvprātīgi, stāstu ierakstu izveidei bija nepieciešami finanšu resursi - tie tika iegūti vietējo kultūras projektu konkursā. Bez šī atbalsta projekts nebūtu tik plašs, un senās ēkas būtu apmeklējuši mazāk cilvēku. Realizējot iniciatīvu "Cēsu vecpilsētas māju stāsti", liela nozīme bija arī pašvaldības kultūras centra interesei un atbalstam. Tas iedvesmoja projekta komandu un palīdzēja darbā.

Cēsu vecpilsētas māju stāstu turpinājums

Organizēto Cēsu pilsētas svētku laikā ap 1000 apmeklētāju klausījās vecpilsētas māju stāstus, un projekta komanda saņēma ļoti labas un novērtējošas atsauksmes. Pēc pirmā gada projekta pamatkomandai pievienojās jauni dalībnieki, un tika nolemts turpināt darbu ar “Cēsu vecpilsētas māju stāstiem”.



Pasākums projektā “Cēsu vecpilsētas māju stāsti”

Projekts „Cēsu vecpilsētas māju stāsti” tika pilnveidots trīs turpmākos gadus, un tas palīdzēja iedvesmot citas iniciatīvas. Vietējā pašvaldība izveidoja audio ceļvežus, balstoties uz projektos tapušajiem stāstiem, un Cēsu Mākslas skola bērni izveidoja krāsojamo grāmatu ar Cēsu vecpilsētas māju zīmējumiem.

Koprades kustība un mākslas projekts Seldē, Dānijā

Autore: Bente fon Schindel, Nacionālajā asociācijas mākslas un kultūras izglītībā pieaugušajiem priekšsēdētāja

Koprade politiskajā sfērā

Koprade kā ideja Dānijā tika ieviesta 2015. gadā. Pašlaik, koprade ir parādījusies visa publiskā sektora politikā, stratēģijā un praksē. Dānijas pašvaldības jo īpaši īsteno pašreizējās iniciatīvas sadarbībā ar pilsoņiem, pilsonisko sabiedrību un vietējiem uzņēmumiem.

Vairākas pašvaldības un publiskās valsts iestādes šajos gados strādā pie “sadarbības”. Tas attiecas gan uz sadarbību ar vecākiem un bērniem skolās un jaunatnes iestādēs, dažādu padomju sanāksmēs ar pilsoņiem, gan kolektīvos forumos, kur iedzīvotāji un vietējie dalībnieki sadarbojas ar pašvaldību, lai attīstītu sociālās un fiziskās aktivitātes savās vietējās teritorijās. Dažas pašvaldības izmanto pat uzdevumu komitejas, kurās politiķi izstrādā stratēģijas un politiku.

Koprades kustība

Koprade tiek ieviesta kā princips vairākās organizācijās. Piemēram, vairākas sabiedriskās organizācijas, privāti uzņēmumi un brīvprātīgas asociācijas ir uzsākušas iniciatīvu, lai izveidotu nacionālu koprades kustību.

Valsts mēroga koprades kustība ir atvērta ikvienam, kurš vēlas izveidot ciešāku sadarbību starp publiskajām un privātajām iesaistītajām pusēm, lai apvienotu kopīgus risinājumus un iniciatīvas, kas var palīdzēt attīstīt un atjaunot sabiedrību, kas balstīta uz labklājību. Ikviens, kurš vēlas ievērot kustības mērķus un principus, var piedalīties un tādējādi aktīvi iesaistīties Dānijas labklājības sabiedrības attīstībā.

Nacionālās koprades radīšanas kustības mērķis ir veicināt kopsadarbības kopienu izveidi, kas apvieno nozīmīgas sabiedriskas, privātas un brīvprātīgas organizācijas un aktīvus un ieinteresētus iedzīvotājus konstruktīvā sadarbībā, lai risinātu svarīgus sabiedrības jautājumus, īstenotu kopīgus redzējumus un mērķus, un uzlabotu mūsu kolektīvo labklājības risinājumu kvalitāti, izaicinot ierasto domāšanu un atklājot jaunus un vēl neizmēģinātus veidus.

Koprades kustība centīsies radīt ietvarus un iespējas arvien vairāk organizācijām, uzņēmumiem, asociācijām un pilsoņiem izmantot savas zināšanas, prasmes, pieredzi un idejas, lai tālāk attīstītu labklājības sabiedrību, izmantojot vienlīdzīgu un savstarpēji atzītu sadarbību, kur ikvienam ir iespēja ietekmēt problēmu un iespēju izpratni, kā arī jaunu risinājumu izstrādi un praktisku ieviešanu.

Tajā pašā laikā koprades kustība cenšas atjaunot un stiprināt demokrātisko kultūru, stiprinot pilsonisko sabiedrību, attīstot jaunas līdzdalības iespējas un izveidojot starpnozaru sadarbību starp publiskajām un privātajām pusēm, kas var palīdzēt palielināt kolektīvo rīcību un saliedētību, radīt kopīgu atbildību par jauniem un labākiem kopienas risinājumiem. Visbeidzot, kustības mērķis ir radīt jaunus un labākus risinājumus, mobilizējot daudzās dažādās sabiedrības kompetences, idejas un resursus. Kustība uzskata, ka mēs varam paveikt vairāk kopā ar citiem, nekā mēs katrs atsevišķi, un tā uzskata kopradi par procesu, kas var radīt vērtību gan dalībniekiem, gan sabiedrībai kopumā.

Koprades kustība ar digitālu platformu un fizisku tikšanos palīdzību semināru, konferenču un nometņu veidā izplatīs zināšanas par kopradi kā sociālo modeli, stratēģiju, mentalitāti, metodi un praksi. Ar pētījumu un praktisku iniciatīvu palīdzību kustība stiprinās spēju apvienot vietējos, reģionālos un nacionālos risinājumus, daloties zināšanās un daloties pieredzē starp indivīdiem, grupām, organizācijām un sektoriem. Tā arī veicinās savstarpēju mācīšanos, izmantojot eksperimentus, vērtēšanu un kritiskas diskusijas, un mēs iedvesmosim viens otru attīstīt jaunas koprades struktūras, stratēģijas un metodes.

Kopīgās aktivitātes un diskusijas nacionālās koprades kustībā balstās uz saprotamu un saskaņotu ideju bāzi koprades manifesta veidā. Sākotnēji manifestu formulēja plašs ieinteresēto personu loks, un kopš tā laika tas tika apspriests Tautas sapulcē Bornholmā un ļoti apmeklētajā nometnē 2016. gada rudenī. Manifests kalpo tikai par pamatu kopīgām diskusijām. Tādējādi koprades kustības dalībnieki apņemas ievērot tikai iepriekš minētos principus un mērķus.

Mākslas projekts Seldes ciemā tika izveidots šādā koprades procesā.

Mākslas projekts Seldā

Astoņdesmitajos gados šajā reģionā bija vairākas aktīvas mākslas asociācijas, kā arī aktīvs galdnieka meistars Hermans Jensens, kam bija izveidojušies kontakti ar māksliniekiem Kopenhāgenā. Hermans nopirka un dekorēja veco pārtikas veikalu pilsētas vidū un pārvērtā to par galeriju "Gallery da Winti".

Daudzus gadus šī vieta bija daudzu māksliniecisko aktivitāšu centrs - daudzas iniciēja Seldes iedzīvotāji un mākslinieki, kuri ieradās un strādāja galerijā. Tātad iedzīvotāji vairākus gadus "dzīvoja" ar mākslu un mākslas aktivitātēm un guva daudz labas pieredzes no to izvērstajām iespējām.



Skulptūru laukums Seldes ciematā

Tā kā Selde 21. gs. pašos pirmajos gados kļuva par pamestu pilsētu ar tukšu apbūvi un apkārtni - pilsētu, kurā nebija pievilcīgi dzīvot, Skive pašvaldība apstiprināja teritorijas atjaunošanas programmu, kas ilgtu 5 gadus: no 2011. līdz 2016. gadam. Ņemot vērā ilgtermiņa perspektīvu, bija iespējams veikt pielāgojumus procesa laikā.

Notika tikšanās ar teritorijas atjaunošanas darba grupu dalībniekiem un Skives pašvaldības dalībniekiem, taču pašvaldības darbinieki ātri vien atzina, ka viņi ir ieradušies ciematā, kurā jau norisēja plānošanas darbi. Plāns, kas vēlāk tika pieņemts, balstījās uz problēmām, kas parādījās pirmajā sanāksmē, kurā aptuveni 125 pilsoņi bija sapulcējušies un varēja paust savu viedokli. Iedzīvotāji jau vairākus gadus bija dzīvojuši ar mākslu un mākslas aktivitātēm un bija guvuši daudz labas pieredzes no piedāvātajām iespējām. Tāpēc bija loģiski atkal izvirzīt veco pieeju.

Šis process drīz vien kļuva par koprades procesu, kurā partneri vienojās par kopēju plānu, kas ietvēra fiziskus pasākumus: māksla sabiedriskās vietās - piemēram, tukšos zemes gabalos (daudzas neapdzīvotas mājas bija jānojauc) un takās. Vietas bērniem un radošās darbnīcas jauniešiem. Projektā jāiekļauj vietas kultūrvēsture, mūsdienu un nākamie iedzīvotāji, zīmols un tūrisms.



Jauna ēka Seldē mākslas projekta laikā

Seldē projektā kopā piedalījās 8 meistarklašu studenti no Orhūsas Mākslas akadēmijas un katrs izveidoja savu darbu koprades ideju plūsmā starp māksliniekus, Seldes iedzīvotājiem un Skives pašvaldību. Skulptūru ciematu Selde ekonomiski atbalsta Skive pašvaldība un Dānijas Valsts mākslas fonds. Tagad Seldē ir 26 skulptūras.

Ko dalībnieki apguva koprades procesā?

- Process bija dalībniekiem atvērts. Tāpēc, attiecībā uz metodi, process bija caurspīdīgs.
- Daudzu cilvēku un ekspertu dēļ ir grūtības likvidēt hierarhisko sadarbības struktūru.
- Šādā procesā noteikumi nav pastāvīgi un tiek mainīti.
- Ar projekta palīdzību tiks paplašināta dalībnieku pārliecība un izpratne.
- Projekta beigās iesaistītie pilsoņi ir ieguvuši lielāku pašpārliedcinātību.
- Ir iespējams respektēt demokrātisko dialogu, kurā visi tiek uzklaustīti, un tiek ievērots visu viedoklis.
- Visām iesaistītajām personām ir jāstrādā pie tā, lai palielinātu koprades pieejas izplatību.
- Ir potenciāls radīt kaut ko jaunu “trešajā telpā”, kur ir iespējama vienāda cilvēku pārstāvniecība.

II. Koprade Vestvogejas pašvaldībā Norvēģijā

Koprade - iespējamā pieeja arī organizācijas iekšienē

Vestvegojas pašvaldības Kultūras nodaļas vadītājs Ričards Brattli

Konteksts

Sadarbība kultūras un brīvprātīgo nozarē ir diezgan izplatīta. Bieži vien, ja jums ir mazs budžets un ambīcijas ir daudz lielākas, vienīgā izeja no strupceļa ir apvienot spēkus.

Bet kā mēs saprotam jēdzienu koprade, tad tas pārsniedz “liegas sadarbības” līmeni, jo tas attiecas uz radošo / būtisko darba daļu. Interessants jautājums varētu būt: “Kur mēs atrodam labās idejas - starp profesionāļiem vai cilvēkiem, kuriem šī tēma ir tālāka? Un, kad mēs atrodam jaunas idejas, vai varētu būt arī jauni to ieviešanas veidi?”

Ja mūs interesē inovācijas, mums jāiesaistās arī jaunrades jomā - un, ja mēs strādājam komandā, mums jāizpēta radīšanas potenciāls visā darba vidē, ir jācenšās ignorēt profesionālos šķēršļus radošās pieejas meklējumos.

Norvēģijas kultūras centri kopumā apgalvo, ka viņu rīcībā ir maz resursu, lai izveidotu savus iestudējumus. Tā vietā viņi pērk dārgus iestudējumus. Sekas ir:

- pārsvarā tiek apmierinātas vispārējās (“*mainstream*”) sabiedrības intereses,
- mēs atstājam novārtā identitātes veidošanu / vietējās kultūras resursu attīstību.

Tā vietā mēs labprāt vēlētos redzēt savus darbiniekus un talantus spīdam, nevis uzskatīt viņus par “izmaksu objektiem”. Mēs redzam arī acīmredzamu labāku integrācijas potenciālu starp pašvaldības departamentiem un iestādēm.



Meieriet kultūras centra kultūras darbinieki atbrīvo savu radošo potenciālu.

Mūsu organizācija - Meieriet kultūras centrs

Mūsu pašvaldības kultūras departaments atrodas Meieriet kultūras centrā, kurā ietilpst šādas funkcijas:

- publiskā bibliotēka,
- pašvaldības kultūras / mākslas skola,

- sabiedriskais kino,
- pašvaldības jauniešu klubs,
- kultūras centra aktivitātes (koncerti, izrādes, teātris, semināri, konferences utt.),
- 30 darbinieki,
- atbalsta funkcija vietējās kultūras vidē (partneri, organizācijas, grupas, indivīdi utt.)

Daži svarīgi koprades principi projekta laikā:

- Daudzveidība ir resurss.
- Mēs domājam daudz citādāk, kad mēģinām izveidot kaut ko, balstoties uz citu domām, nekā sekojot mūsu pašu domām un idejām.
- Domāšanas modeļi iegūst, ja tie tiek satricināti - šādas izmaiņas ir jāstimulē.
- Kolektīvā ietvarā inovācijas un attīstība ir atkarīga no progresīvas domāšanas (pretstatā reaktīvai)

Ko mēs izdarījām projektā "Våronna":

- "Iegērbām" centru «pavasara uzvalkā»; dekorētāji - vietējais florists un bērni;
- Sēklu bibliotēka. Bērniem / ģimenēm tika sniegtas sēklas, augsne un podi, pretī tika saņemtas fotogrāfijas ar attiecīgo mirklībirku;
- Īru klasikas - Džeimsa Džoisa "Uliss" lasīšana ar tiešraidi Facebook portālā;
- Īru kroga vakars, ieskaitot "Jam" sesiju (grupām / indivīdiem);
- Parādīta bezmaksas animācijas filma kinoteātrī (īru tēma);
- Publiskais koncerts galvenajā zālē (īru - norvēģu ansamblis);
- Uz skatuves arī savi mūziķi / mākslinieki / koris;
- 1 īru mākslinieks .



Kultūras centrs «pavasara uzvalkā» - vietējā florista un bērnu rotājumi.

Gūtās atziņas:

- Patiess kopdarbs prasa *uzticēšanos* starp dalībniekiem. Šī uzticēšanās ne vienmēr pastāv pat iekšējā darba vidē.
- Mēs iepazīnām darbiniekus jaunos veidos - *cilvēki atklāja prasmes*, par kurām iepriekš nezinājām.
- Dažiem varētu būt *grūti pieņemt* idejas no cilvēkiem ārpus viņu profesionālās jomas.
- *Iesācējiem pilnībā integrēti projekti* varētu būt nospiedoši. Nepieciešams definēt vienkāršu koprades paraugu - pēc tam savienot galvenos sadarbības partnerus.
- KAS būs “*zvaigzne*”, un kas būs “*vergs*”? Jāapzinās, kā jūs sadalāt lomas!
- Mēs - plašāk nekā iepriekš - apzināmies *mācīšanās potenciālu*, attīstību un prieku organizācijā.
- Ir svarīgi izveidot koprades un kopražojuma rāmi - *mans darbs*!
- Fiziski rāmji, *droša*, bet *izaicinoša* atmosfēra, savstarpēji saistītas grupas



Publiskais koncerts kultūras centra galvenajā zālē kopā ar Īrijas - Norvēģijas ansambli.

Kā mēs dodamies tālāk?

Balstoties uz šī gada pasākuma atziņām, mēs nolēmām turpināt līdzdarboties, izmantojot 2020. gada turpinājuma projektu. Mēs ar lielu entuziasmu esam izgājuši cauri ideju procesam nākamā gada pasākumam. Radās milzīgs daudzums ideju! Mēs to uztveram kā pieaugošu uzticību un pārliecību kopradē, pat ņemot vērā organizatoriskās atšķirības.

Īsumā, ko mēs līdz šim esam paveikuši:

Sagatavošanās:

- Apspriede par “kāpēc” jautājumiem iekšējās koprades sfērā - diskusija struktūrvienību vadītāju starpā.
- Pārrunāti kopdarbes mērķi (struktūrvienības vadītāji).
- Uzmetums (budžets, laika patēriņš, principi) nākamā gada projektam.
- Plānotie plenārsēdes kadri un darba kārtība (struktūrvienību vadītāji).

Plenārsēde ar visiem sapulcinātajiem darbiniekiem:

- Iesildīšanas sesija (mūzika, fiziskas kustības (drāma)), ievadvārdi (kāda patiesībā ir mūsu misija?);
- Prāta vētra grupās par *festivāla tēmu*, grupas tika sadalītas ņemot vērā organizatoriskās atšķirības. Katra grupa nāca klajā ar trim priekšlikumiem;
- Izvēloties no visiem priekšlikumiem, trīs ar lielāko prioritāti bija jāatlasa (maksimāli 1 priekšlikumu no savas diskusiju grupas);
- Līdergrupai tika dota izvēle izvirzīt vēl trīs tēmas no “groza”;
- Papildu uzdevums grupām bija noteikt prioritātes divām tēmām no visiem iesniegtajiem priekšlikumiem un argumentēt;
- Tika izveidotas jaunas grupas, tagad atbilstoši profesionālajām lomām. Šīm grupām tika dota iespēja balsot par trim interesantākajām festivāla tēmām;
- Kad balsis bija savāktas, līdergrupai tika dota iespēja anulēt darbinieku grupas padomus;
- Līdergrupa atzina tēmu, kas bija ieguvusi visvairāk balsu un šī tika izvēlēta nākamajam gadam.

Staigā un runā:

- Grupas tika atjaunotas (dažādās profesijās) - divas līdz trīs personas katrā grupā. Tad tika diskutētas apspriežamās aktivitātes un elementi, ar kuriem vajadzētu strādāt, ņemot vērā izvēlēto tēmu;
- Visbeidzot, visas šīs idejas tika apkopotas un prezentētas plenārsēdē. Grupas iesniedza iespaidīgu radošo ideju sarakstu.

Balstoties uz izvēlēto tēmu un idejām par saturu, tiks izveidotas darba grupas, kas sekos nākamā gada pasākuma sagatavošanās darbiem. Ir pamats uzskatīt, ka koprades pieeja ir paplašinājusi projekta darbības klāstu un pievienojusi vērtīgas idejas.

Mēs turpināsim kopradi organizācijas iekšienē!

Koprade vēl labākiem valsts svētkiem Vestvegojā

Autors: Tronds Handbergs, Vestvegojas pašvaldības kultūras konsultants un kultūras skolas direktora vietnieks

Par valsts svētkiem Norvēģijā

Valsts svētki (valsts dzimšanas diena) 17. maijā Norvēģijā ir ļoti lieli. Šajā dienā 1814. gadā Norvēģijas konstitūcija tika datēta un parakstīta Nacionālās asamblejas prezidentūrā Eidsvollā. Valsts bija savienībā ar Dāniju kopš 1380. gada. Princis Kristians Frederiks īsā laikā kļuva par Norvēģijas karali pirms valstij pēc īsa kara ar Zviedriju no 1814. gada novembra bija jāpieņem personāla savienība ar Zviedriju. Tomēr Konstitūcija tika saglabāta, veicot dažas izmaiņas, ko savienības izveide pieprasīja.

Kopš 19. gadsimta beigām bērni un pieaugušie dienu svin vairāk nekā ir pierasts daudzu citu nāciju valsts svētku svinībās, ieskaitot bērnu parāžu rīkošanu. Galvaspilsētā Oslo notiek lieliska parāde Kārļa Johana ielā - galvenajā ielā Oslo. Parāde ietver skolas no visas Oslo pilsētas un orķestrus. Parāde dodas uz Karalisko pili ielas galā, kurp apgriežās atpakaļceļam. Karaliskā ģimene sveic cilvēkus no pils balkona. Svētki tiek rīkoti ļoti tradicionālā veidā visās pilsētās, ciematos un mazākās vietās visā Norvēģijā.

Valsts svētki Vestvegojā

No rīta un pusdienlaikā svinības notiek Leknes pilsētā, Ballstad, Bøstad, Gravdal un Stamsund ciematos un dažās mazākās vietās visā Vestvegojā. Vietējās tradīcijas ir atšķirīgas, taču to pamatā ir vienādi pasākumi: gājieni, mūzikas grupu uzstāšanās, dievkalpojumi, izklaides aktivitātes, skolēnu uzruna, spēles, kafija un kūkas. No rīta/pusdienlaikā pasākumus organizē skolnieku vecāki un vietējo iedzīvotāju apvienības.



Valsts svētki, 17. maijs. Parāde uz galvenās ielas, Leknes

Pēcpusdienā svinības notiek Leknes pilsētā, visā Vestvegojā un arī mazākās kaimiņu pašvaldībās rietumos - Flakstad un Moskenes. Šajos svētkos ir parāde ar grupām, apvienībām, vidusskolēniem, kuri svin skolas beigšanu ("russen"), un pilsoņiem kā tādiem. Pēc parādes Rātslaukumā notiek sarīkojums, kurā ir galvenā runa, "russen" runas, kā arī mūzika, dejas un citas izklaides. Pēcpusdienas pasākumu organizē pašvaldības kultūras nodaļa.



Valsts svētki, 17. maijs Stamsundē

Vēlme uzlabot pēcpusdienas Valsts svētku svinības pilsētā Leknes

2018. gadā kultūras nodaļa vēlējās iegūt kvalitatīvas atsauksmes, kā pēcpusdienas pasākumu varētu atjaunot un uzlabot. Gūtā informācija radīja dažus jautājumus:

- Vai parādē joprojām vajadzētu piedalīties motorizētiem transportlīdzekļiem?
- Kā iegūt vairāk dalībniekus parādei?
- Kā uzlabot Rātslaukuma pasākumu?

Koprades ideju sanāksme 2018. gada 31. maijā

Tika publicēts vispārējs ielūgums visiem interesentiem ar jautājumu «vai ir iespējams un vai vajadzētu „atsvaidzināt” pēcpusdienas pasākumu Leknes pilsētā? Pasākuma publicitāte tika organizēta, izmantojot reklāmu un rakstu *Lofotposten* avīzē, kā arī nosūtot e-pastus 100 biedrībām.

Sanāca 10 brīvprātīgo jomas pārstāvji, kā arī vicemērs Anne Sand, kultūras konsultants Trond Handberg un žurnālists no *Lofotposten* avīzes.

Jebkurā gadījumā tā bija laba tikšanās. Tā faktiski bija koprade, un neviens vēl šajā laikā nezināja, ka to vajadzētu saukt par “kopradi”!

Sanāksmes programma

1. Sagaidīšana – 2 min.
2. Iemesli sanākšanai un darba metodes pamati - 3 min.
3. Individuāls ieguldījums uz dzeltenām lapiņām - anonīmi ielieciet divās kastēs; attiecīgi “Kas labs” un “Idejas jauninājumiem un uzlabojumiem” - 10 minūtes.
4. Grupas diskusija un prioritāšu noteikšana - 20 minūtes.
 - a) “Kas ir labs?” - divas idejas no katras grupas
 - b) Idejas jauninājumiem un uzlabojumiem - trīs idejas no katras grupas.
5. Grupas darba prezentācija - uzskaitījums tiek gatavots - 10 min.
 - a) “Kas ir labs?” - divas lietas no katras grupas,
 - b) Idejas jauninājumiem un uzlabojumiem, - trīs idejas no katras grupas
6. Ierosinājumi un diskusija plenārsēdē, - hronoloģisks uzskaitījums tiek gatavots - 20 min.
7. Paldies par piedalīšanos - dzeltenas lapiņas iespējami jaunām idejām tika ieliktas divās kastēs, kad dalībnieks devās prom - 2 minūtes.

Radās daudz ideju!

Individuālais ieguldījums dzeltenajās lapiņās kastēs:

- Kas ir labs? - 13 idejas.
- Idejas jaunai domāšanai un uzlabošanai: 25 Idejas

Prioritāšu noteikšana grupu darbā

Dalībnieki tika sadalīti divās grupās: “Ziemeļi” un “Dienvidi”. Grupām bija jāpiešķir prioritāte izvirzītajām idejām. Viņi strādāja ļoti intensīvi un apņēmīgi. Pēc darba tiem bija jāprezentē, ar ko tie nākuši klajā.

Ziemeļu grupa:

Kas ir labs? - divas prioritātes:

- karoga grupa parādē;
- mūzikas grupas.

Idejas jauninājumiem un uzlabojumiem - trīs prioritātes:

- visi mehāniskie transportlīdzekļi jāizņem no parādes;
- automašīnu atļauts novietot tikai invalīdiem utt.;
- bloķēt visu galveno ielu.

Dienvidu grupa:

Kas ir labs? - divas prioritātes:

- piemērots laiks vakariņām, citiem pasākumiem;
- labi, ka parādē ir divas atšķirīgas mūzikas grupas - rada dažādību.

Idejas jauninājumiem un uzlabojumiem - trīs prioritātes:

- bloķēt galveno ielu, Idrett ielu un citas;
- sašaurināt programmu - cilvēki nāk dzirdēt runas, un vissvarīgākās ir “aizejošo” studentu (russen) runas. Kultūras skolas priekšnesumu samazināša. Vai skatuvi var novietot citādāk?

- Mērs aicina pensionārus uz kafiju un kūkām uz rātsnamu pulksten 16:00 ar sēdvietām skatuves priekšā.

Plenārsēdes diskusijas

Papildus idejas nāca klajā un tika apspriestas. Dažas no šīm idejām bija šādas:

- Lai parādītu vairāk cilvēku parādē, varat izveidot dažas cilnes, kurām cilvēki stāv aiz muguras. Lielākā daļa sekotāju saņem prēmijās NOK 5000 - balva par labāko cilni parādē.
- Samainīt pasākumus; Leknes no rīta un citi pasākumi pēcpusdienā. Tad pilsoņu parāde kļūst daudz lielāka.
- Pašvaldībai nevajadzētu būt vienīgajai, kas organizē galveno pasākumu.
- Un daudzas citas idejas ...

Tiešsaistes aptauja Lofotposten laikraksta interneta vietnē

Lofotposten atbalstīja Vestvegojas pašvaldības kultūras nodaļas iniciatīvu. Pirms sanāksmes laikraksts veica tiešsaistes aptauju. Atbildēja 118 personas. Tas tika vienmērīgi sadalīts atbilstoši vecumam. Rezultāti:

- Vai jūs piedalāties pilsoņu parādē?
 - o Jā: 39%
 - o Nē: 61%
- Vai jūs apmeklējat rīta pasākumus, ko skolas / sporta asociācijas organizēja 17. maijā?
 - o Jā: 81,9%
 - o Nē: 18,1%
- Vai esat kādreiz piedalījies brīvprātīgajā darbā 17. maija pasākumos?
 - o Jā, dažreiz: 31,4%
 - o Dažreiz: 45,8%
 - o Nekad: 22,9%
- Mana mājvieta:
 - o Leknes: 36,4%
 - o Vestvågøy ārpus Leknes: 54,2%
 - o Svolvær: 1,7%
 - o Flakstad: 5,9%
 - o Moskenes: 0,0%
 - o Værøy 0,0%
 - o Røst 0,0%
- Vai pašvaldībai vajadzētu būt atbildīgai par kafejnīcām un bērnu spēlēm pašvaldības centrā 17. maijā?
 - o Jā: 4,7%
 - o Nē: 34,7%
 - o Nav pārliecināts: 24,6%
- Vai jūs vēlētos veikt brīvprātīgo darbu 17. maijā?
 - o Jā: 26,3%
 - o Nē: 44,1%
 - o Iespējams: 29,7%

Nacionālie svētki 2019. gadā - dažu ideju īstenošana

Nebija pietiekami daudz laika daudzu ierosināto izmaiņu ieviešanai, bet tomēr:

- Motocikli parādē nepiedalījās, par ko bija dažādi viedokļi;
- Uzaicinājumi uz vairāk kolonnām, aiz kurām stāvēt cilvēkiem. Lielākā daļa sekotāju prēmijās saņēma NOK 5000. Bija tikai viena kolonna: "Meieriet kultūras centrs". Bet uzvarētājs piešķīra naudu labam mērķim.



Nacionālie svētki, 2017. gada 17. maijs Gravdalā.

Tālākā koprade Nacionālajiem svētkiem Leknes un Vestvegojā

Kultūras nodaļa vēlas noorganizēt jaunu koprades sanāksmi 17. Maija svinību rīkošanai 2019. gada rudenī. Šajā sanāksmē tiks iekļauti šādi jautājumi:

- Novērtējums par izmaiņām, kas tika īstenotas 2019. gada Nacionālajā dienā.
- Sīkāka diskusija par idejām, kas rodas sanāksmē un pēc tam.
- Noskaidrot, par kādām 17. maija aktivitātēm pašvaldībai vajadzētu būt atbildīgai, par kurām privātajām personām un brīvprātīgajiem.
- Noskaidrot, kā sagatavot Nacionālo dienu 2020. Gadā.

Koprade valsts svētkos Leknes pilsētā un Vestvegoja turpināsies. Pasākuma kvalitātes uzlabošana, iespējams, ir jāīsteno soli pa solim.

Hjūstona, mums ir problēma! Kā koprade lika mums mainīt savu skatījumu.

Autore Kristīne Beijere Granhū, Meieriet publiskās bibliotēkas pasākumu vadītāja.

Konteksts

Meieriet kultūras centrs atrodas Leknēs, Vestvegojas pašvaldības kopienas centrā. Meieriet tika atvērts sabiedrībai 2017. gada martā.

Kultūras centru veido vairāki dalībnieki: publiskā bibliotēka, kino, jauniešu centrs un mākslas skola. Darba laiks ir garš un sniedz iespēju darboties no agra rīta līdz vēlam vakaram. Aktivitāte ir ievērojama! Vestvegojas pašvaldības iedzīvotāji savā rīcībā bija saņēmuši ēku, iepriekš neapzinoties tās vajadzību.

Kopā ar iedzīvotājiem ēkā ienāca jaunieši. Meieriet centrs ir gaumīgi izrotāts ar ērtām mēbelēm un atklātām telpām. Publiskā bibliotēka ir ēkas sirds, un tā aizņem lielāko daļu ēkas platības, kas ir pieejama sabiedrībai. Tā drīz vien kļuva par jauniešu pulcēšanās vietu.

Meieriet kultūras centra plānošanas procesā galvenā uzmanība tika pievērsta tam, lai ēkas atmosfēra būtu ar uzsvaru uz atvērtību un palīdzību. Publiskā bibliotēka bija apņēmusies padarīt savu telpu par viesmīlīgu zonu. Un, trūkstot jauniešiem vecajās vietās, kļuva svarīgi tiem atrast vietu Meierietā. Jaunatnes centrs jau divus gadus (no 2015. gada) bija eksistējis ēkas daļās, iesildot jauniešus, kuri ar prieku gaidīja “pārceļšanos” uz visu māju.



Vestvegojas pašvaldības sabiedriskā centra publiskā bibliotēka

Jaunatnes izaicinājumi

Jau agri kļuva skaidrs, ka Meieriet kultūras centrs un darbinieki ir saskārušies ar dažiem izaicinājumiem, kurus mēs nebijām paredzējuši un kuriem nekas nebija sagatavots. Ilgā darba laika dēļ centrs un īpaši bibliotēka piedzīvoja nevēlamu rīcību. Pēc apkalpes stundām, kad centrā bija mazāk darbinieku, no citiem iedzīvotājiem un apmeklētājiem pienāca ziņojumi par jauniešiem-vandāliem. Mēs arī pamanījām neatbilstošu mēbeļu izmantošanu. “Problēma” turpinājās dažus mēnešus, un tika izmēģinātas dažādas pieejas, lai mēģinātu to atrisināt. Aktivitātes dēļ pašvaldībā sāka izplatīties baumas: Meieriet kultūras centrs nebija droša vieta, kur atrasties. Meieriet darbiniekiem bija skumji to dzirdēt, bet viņiem bija jāsaprot, ka ir jāveic pasākumi, lai neļautu apmeklētājiem pamest viņu jauno tikšanās vietu.

Vienu piektdienu, pēc pusdienām, es satiku skolas medmāsu no vietējās pašvaldības skolas. Mēs kādu laiku runājām, viņa bija ceļā uz centru, es - pa ceļam. Viņa man teica, ka viņai ir skumji dzirdēt par “meieribarna” (Meieriet bērni), kas sabojāja un vandalizēja ēku. Es uzreiz reaģēju uz termina “meieribarna” negatīvo lietojumu. Galu galā tā bija iedzīvotāju grupa, kuru mēs absolūti negribējām izslēgt no Meieriet. Vēl vairāk, mēs gribējām, lai tie vēlētos izturēties pret centru kā pret mājām.

Tajā pašā piektdienā es devos atrast jauniešu centra vadītāju un iepazīstināju ar ideju padarīt #meieribarna par pozitīvi uzlādētu terminu un, iespējams, padarīt viņus par resursu kultūras centram. Jauniešu centra vadītājs apstiprināja ideju, kā arī piekrita terminam #meieribarna; mēs vienojāmies sapulcēt kādus no jauniešiem, lai to viņiem prezentētu. Pirms diena bija beigusies desmit jaunu zēnu un meiteņu grupa varēja sevi izdekorēt, būdami #meieribarna biedri. Nedēļas laikā tika izstrādāti noteikumi; tika parakstīti līgumi, un tika pasūtītas jakas ar kapucēm, visas ar attiecīgo uzrakstu.



Caurlaides #meieribarna jaunatnes locekļiem un goda padome #meieribarna

“#meieribarna” mērķis ir:

- Atrisināt nevēlamas uzvedības problēmu;
- Izveidot resursu, kas var būt noderīgs Meieriet kultūras centram;

- Izglītēt viņus publiskajā etiķet;
- Izveidot uzticības pamatu;
- Nodibināt kontaktus ar vecākiem;
- Padarīt viņus par cienījamu jauniešu grupu, kas pārsniedz desmit jauniešus #meieribarna;
- Izveidot vienību, kura, cerams, spēs strādāt par Meieriet saimniekiem kultūras pasākumu laikā;
- Padarīt jauniešus par lepnu un atjautīgu cilvēku grupu, kuru mēs patiešām vēlamies redzēt kā sabiedrības dalībniekus;
- Padarīt #meieribarna par pozitīvi lādētu terminu.

Procesa laikā, joprojām meklējot “perfektu” tā organizēšanas modeli, mēs sev kā ceļvedi izstrādājām dažus pamatnoteikumus. Kādu vidi un darba apstākļus mēs vēlamies kā darbinieki centrā ar augšanas sāpēm, kā arī kā mēs varam izmitināt un ar cieņu uzrunāt jauniešu grupu, kas apmeklē Meieriet kultūras centru? Kā mēs varam parādīt pozitīvu ieskatu procesā - gan centrā, gan Vestvegojas pašvaldības iedzīvotāju vidū? Un visbeidzot, bet ne mazāk svarīgi, vai mēs varam dot ieguldījumu #meieribarna izglītošanā, lai viņi nonāktu pie labākās savas versijas? Kā mēs to varam izdarīt?

Dažas vadlīnijas, kuras mēs izstrādājām sev:

- Mums ir nepieciešami līgumi, kas skaidri parāda, kas ir #meieribarna un ko nozīmē atrašanās grupā. Līgumā uzskaitīti daži darāmie un nedarāmie noteikumi, un kādi pienākumi uz tiem attiecas.
- Katru pusgadu, kad skola sākas pēc brīvdienām, mēs novērtējam grupu un, ja nepieciešams, veicam dažas izmaiņas. Daži atstāj mūs, pārceļoties uz citām pašvaldībām, daži pamet ieceri, un citi vienkārši nav labi vēstnieki. Nepieciešamas jaunas interviju kārtas. Nekad nav grūti iegūt nomaļas.
- Vecāki ir svarīga sastāvdaļa. Mēs nevaram iesaistīt jauniešus resursu grupā, nesazinoties ar vecākiem. Zinot, ka vecāki to apstiprina, projektam ir labāki apstākļi darbam.
- Mums jaunieši bija jāatgriež ierindā, bet savā “jaunības” veidā. Viņi ieguva jakas ar kapucēm, ar saviem vārdiem, uz kuriem bija mirklbarka #meieribarna, un viņi pārstāvēja kultūras centru.
- Tālāk sekoja projekta prezentācija. Tajā bija jābūt pozitīvai attieksmei gan pret Meieriet darbiniekiem, gan arī pret iedzīvotājiem, kuriem vajadzēja redzēt, ka nevēlamas aktivitātes tiek novērstas
- Mēs izgājām sabiedrībā ar sociālo mediju palīdzību, pamazām iepazīstinot ar grupu, lēnām ļaujot cilvēkiem uzzināt par projektu un tā mērķi.
- Iknedēļas sanāksmes ir vajadzīgas, mums bija jāizveido pamats uzticamu attiecību veidošanai ar grupu. #Meieribarna “mātes” esmu es un Britta, jauniešu centra vadītāja. Sākumā sanāksmes bija haotiskas un laikietilpīgas. Pēc 1,5 gada mūsu jaunieši ierodas uz sanāksmēm (gandrīz) laikā, mierīgi noklausās nedēļas darba kārtību un komentē kā atbildīgi cilvēki, iztiekot bez iepriekšējās lamāšanās.

Kā notiek koprade?

- Meieriet kultūras centram bija problēma: jaunieši, kas pārņem atrašanās vietas un rada nelabvēlīgu vidi darbiniekiem un centra apmeklētājiem.
- Mēs reaģējām uz šo izaicinājumu, apkopojot personīgās īpašības, kas bija pieejamas citos centra sabiedriskajos dalībniekos, veidojot tiltu līdz jauno cilvēku grupai, kas bija izaicinoša. Tilts, nevis grāvis!
- Vecāki ir organizācijas sastāvdaļa. Kad #meieribarna paši rīko vai organizē pasākumus paši, vecāki uzreiz piesakās palīdzēt.
- Pilsētas dome dzirdēja par rīcību pret nevēlamo uzvedību Meierietā un aicināja #meieribarna uzstāties domē. Padomājiet par to, ko mūsu ievēlēto politiķu aplausi izdarīja 14-16 gadus vecu jauniešu pašnovērtējumam.
- Vietējais laikraksts par to uzzināja un bija ieinteresēts rakstīt par #meieribarna. Viņi arī uzaicināja pievienoties mēra vietnieku. Raksts laikrakstā bija pilnīgi pozitīvs.
- Tālāk pašvaldības ģimeņu nodaļa ieinteresējās par projektu un sazinājās ar mums, vēloties izmantot #meieribarna kā saimniekus saistībā ar dažiem viņu pasākumiem / projektiem.
- #Meieribarna līgumā ir noteikts, ka viņiem jābūt labiem Meieriet pilsoņiem, cenšoties ietekmēt citus jauniešus sekot to paraugam. Līgums nozīmē arī to, ka viņiem ir jādara kāds "darbs" centra labā. tas ir, palīdzība pirms / pēc koncertiem, bērnu pasākumu rīkošanas utt.



#Meieribarna dalībnieku grupa jaunajās jakās.

III. Konteksts - tipoloģija un kompetences

Koprades tipoloģija

Autors: Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk

Ievads

Koprade ir politiskajā dienaskārtībā visur - Dānijas, citu Ziemeļvalstu un Rietumeiropas valstu pašvaldību ainā. Tomēr koprade joprojām ir jauna joma gan pētniecības, gan labklājības politikas jomā, un mēģinājumi definēt galvenos jēdzienus ir daudz un dažādi.

Kopumā koprade nozīmē, ka pilsoņi un pilsoniskās sabiedrības asociācijas (un uzņēmumi), kā arī pašvaldību darbinieki un vadītāji iesaistās starpnozaru sadarbībā, lai izstrādātu jaunus labklājības risinājumus. Kopīgi veidojot, jūs kopā radāt kaut ko jaunu - tāpēc arī šāds jēdziens. Pušu atšķirīgās pieredzes, tas ir, kompetenes, vērtības un pieejamie sadarbības tīkli tiek miksēti dažādos veidos, lai radītu jaunus risinājumus kopīgiem izaicinājumiem.

Kopradē pilsoņi un profesionāļi ir līdzvērtīgi partneri risinājumu izstrādē, ieviešanā un novērtēšanā. Tajā pašā laikā šī koncepcija atspoguļo pilsoniskās sabiedrības un pašvaldības organizatorisko starpnozaru sadarbības formu. (Andersen & Espersen, 2017a; Andersen et al., 2018; Espersen & Andersen, 2017).

Koprade veicina sociālo inovāciju, radot kontekstu, kurā ir iespējams pielietot jaunas prasmes un sadarbības tīklus jaunos veidos. Šādā kontekstā cilvēks iegūst jaunu skatījumu uz vecajiem izaicinājumiem, pārnesot zināšanas un sadarbības tīklus no trešā sektora uz pašvaldību un otrādi. Tas prasa, lai koprades dalībnieks būtu atvērts domāt pilnīgi jaunā veidā un gatavs kopā definēt, par ko būs koprade un kāpēc.

Pilsoniskās sabiedrības iespēju palielināšana, kas tiek saprasta kā dalībnieku ietekmes vairošana no marginālas lomas līdz pilnvērtīgai dalībai, ir nozīmīgs koprades pētniecības mērķis - gan kā process, gan kā rezultāts. Iespēju nodrošināšana var ietekmēt gan individuālo līmeni, tas ir, katra pilsoņa pieredzi par palielinātu ietekmi savas situācijas noteikšanā; un kolektīvo līmeni, tas ir, pilsoņu grupu iespējas pašpārvaldē - tādējādi arī ietekmēt viņu politisko spēku uz sabiedrības attīstību (Agger & Tortzen, 2018).

1. Koprades dažādās formas

Koprades dzinējspēks ir vēlme iesaistīt un dot iespēju pilsoņiem un ieinteresētajām personām ietekmēt labklājības risinājumu izstrādi. Tās pamatā ir pieņēmums, ka pilsoņiem un pilsoniskās sabiedrības asociācijām ir zināšanas un resursi, kurus var izmantot, izstrādājot labklājības risinājumus, un ka tie var uzplaukt vienādās attiecībās.

Daži pētnieki identificē iekļaujošu un emancipējošu potenciālu atšķirībās starp organizācijām un sektoriem un uzsver demokrātiskās un kolektīvās pārvaldības nozīmi (Boje, 2017). Citi pētnieki ir atklājuši, ka konkrētā sadarbība galvenokārt notiek ar pašvaldību pakalpojumu ieviešanu, nevis attīstību un novērtēšanu un ka demokrātiskā dimensija konkrētajā sadarbībā ir ierobežota (Ibsen & Espersen, 2016). No citiem pētījumiem mēs arī zinām, ka pilsoniskās sabiedrības iekļaujošo un demokrātisko funkciju ietekmē dominējošās cerības, ka pilsoniskajai sabiedrībai ir jāsasniedz efekts un rezultāti saskaņā ar tādu pašu loģiku kā publiskajā sektorā (Espersen et al., 2018).

Tātad praksē koprades iniciatīvām var būt dažādas prioritātes un pieejas. Saskaņā ar dažādiem Ziemeļvalstu pētījumiem (Hygum, 2018; Tortzen, 2016; Tuurnas, 2016), kopradei var būt daudz dažādu prakses formu, kuru pamatā ir:

- labklājības risinājumu sadrumstalotības novēršana un labāku savienojumu izveidošana centienos un piedāvājumos;
- pilsoņu demokrātiskās ietekmes stiprināšana un mazāk aizsargāto pilsoņu atbalsts un to iespēju palielināšana;
- attiecību nodibināšana starp valsti un pilsonisko sabiedrību, ieskaitot citu lomu un uzdevumu sadalījumu;
- sabiedrisko pakalpojumu attīstība saistībā ar lielāku kvalitāti, precizitāti (efektu) un pilsoņu iesaistīšanu.

Kopumā mēs nevaram teikt, ka viena prakse ir labāka par otru, jo tās tiek izstrādātas dažādos kontekstos ar atšķirīgiem mērķiem un iespējām. Tā vietā mēs varam mēģināt labāk izprast dažādas koprades formas, to vājās un stiprās puses. Tam mums ir nepieciešama tipoloģija; tālāk mēs iepazīstinām ar koprades tipoloģiju, ko izstrādājis Jens Ulrihs, PhD. un asociētais profesors Dānijas Universitātes koledžā.



Foto no privātā arhīva. Mentors Jens Ulrihs uzstājas seminārā Oslo, kas paredzēts Buskerud, Finnmark, Rogaland un Oppland novadu bibliotēkām, kuras ir uzsākušas divu gadu projektu no 2018. līdz 2019. gadam ar nosaukumu "bibliotēka kā koprades dalībnieks" ar atbalstu no Norvēģijas Nacionālās bibliotēkas.

2. Koprades tipoloģija

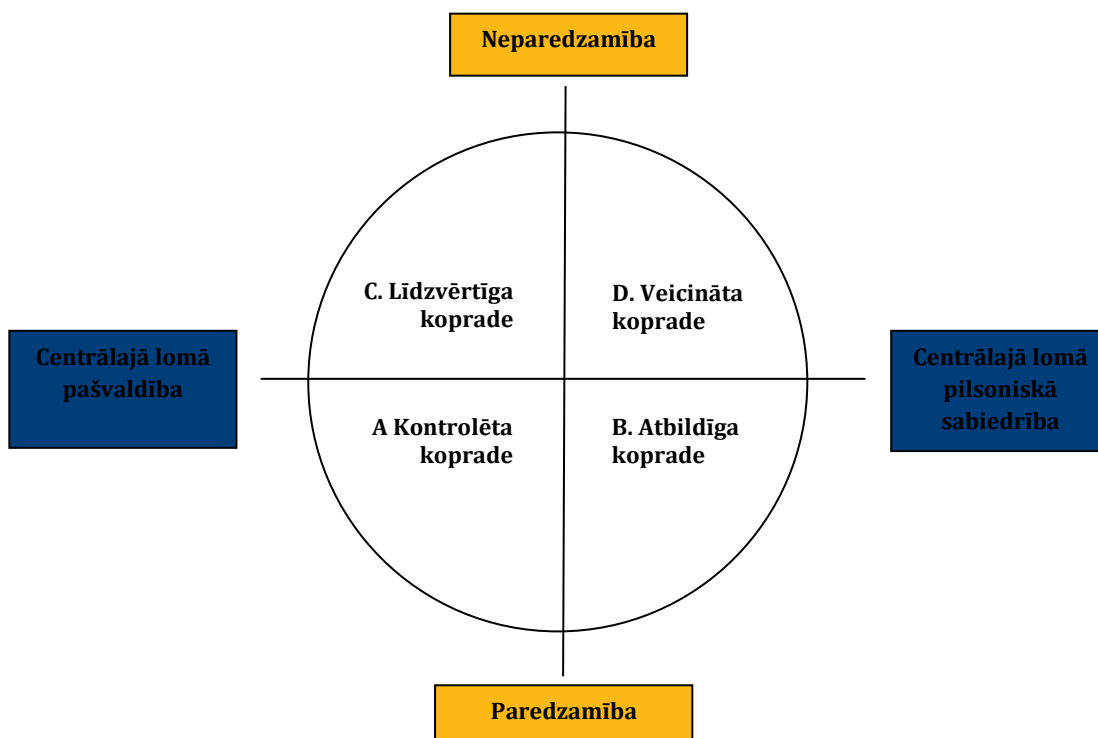
Šīs tipoloģijas mērķis nav iepazīstināt ar vienu pieeju kopradei kā labāku par citu. Tā nav normatīva tipoloģija. Tā vietā tipoloģijai ir aprakstošs mērķis; tās mērķis ir noteikt galvenās atšķirības, kuras aptver koprades jēdziens (Ulrich, 2016).

Lai arī šajā tipoloģijā ir dažādas koprades izpratnes, tās visas ietilpst vispārējā definīcijā, kurā kopradi var saprast kā procesu, kurā starpnozaru dalībnieki kopā izstrādā jaunus labklājības pakalpojumus.

Koprades jēdziens šeit ir paredzēts procesiem, kuros publiskā sektora dalībnieks attīsta un/vai rada labklājību kopā ar ne-publiskā sektora dalībniekiem. Tie var būt pilsoņi, pilsoņu grupas, uzņēmumi, asociācijas vai citas pilsoniskās sabiedrības organizācijas (sk. galvenos pētījumu pārskatus šajā jomā; Verschuere, Brandsen and Pestoff, 2012; Löffler, 2009; Parks et al., 1999; kā arī Agger) un Tortzen, 2015).

Tipoloģiju nosaka divas asis:

1. Pirmā vertikālā ass attiecas uz pašvaldības vajadzību definēt koprades saturu.
 - Šīs ass vienā galā kopradišanu kontrolē pašvaldības dalībnieki. Šeit mērķis ir tāds, ka sadarbības process tiek relatīvi stingri kontrolēts, un var paredzēt procesa iznākumu (paredzamība).
 - Ass otrā galā koprade ir nekontrolēta, un rezultāti ir atvērtāki. Koprades process var radīt labklājības jautājumu risinājumus, kas nav iepriekš izstrādāti (neparedzamība).
2. Otrā horizontālā ass attiecas uz dalībniekiem, kas iesaistīti koprades procesos.
 - Ass vienā galā pašvaldības dalībniekiem ir galvenā loma faktiskajā koprade.
 - Ass otrā galā galveno lomu spēlē ārējie dalībnieki. Šeit galvenie dalībnieki ir pilsoņi, uzņēmumi un pilsoniskās sabiedrības pārstāvji.



A: Kontrolētā koprade

Definēta kā aktivitāte, kurā pašvaldību dalībniekiem ir ambīcijas vadīt sadarbības procesu, lai procesa rezultāts kļūtu salīdzinoši paredzams, un tajā pašā laikā pašvaldības dalībnieki ieņem pašu galveno lomu koprades procesā.

Kontrolētajā koprādē pašvaldības darbinieki lielākoties uzskata sevi par valdības profesionāļiem. Pašvaldības darbinieki ieņem kontrolējošu amatu. Tādējādi iedzīvotāji tiek uzskatīti par sabiedrisko pakalpojumu saņēmējiem. Tā rezultātā pilsoņi bieži tiek pozicionēti kā klienti, pacienti vai pircēji.

Šajā pieejā koprades elements ir minimāls, un praksē koprade bieži notiek tikai kā iepriekš noteiktu sabiedrisko pakalpojumu ieviešana. Kontrolētā koprade noteikti satur koprades elementu, taču tieši pašvaldība definē, ierobežo un nosaka, ar ko kopradei jātiek galā.

Vienā nozīmīgā rakstā par koprades sfēru pilsoņiem šajā koprades formā tiek piedēvēta ieviešanas palīgroma, nevis radīšanas iespējas. (Voorberg, Bekkers un Tummers 2013: 9). Pilsoņu loma ir tikai sabiedriskās politikas īstenošana.

B: Atbildīgā koprade

Definēta kā aktivitāte, kurā pašvaldību dalībniekiem ir ambīcijas vadīt koprades procesu, tāpēc procesa rezultāts kļūst samērā paredzams; bet tajā pašā laikā pašvaldību dalībnieki spēlē savu lomu nostatus un galveno atbildību par koprades saturu atstāj ārējiem dalībniekiem, kuri var būt pilsoņi, uzņēmumi vai pilsoniskās sabiedrības organizācijas.

Atbildīgā koprade ir balstīta uz ideju par palīdzību pašpalīdzībai. Pašvaldības darbinieks izmanto koprades ideju, kurā pilsoņiem vai pilsoņu grupām jātiek “apriņķotām”, lai tās ilgtermiņā varētu kļūt autonomas un spētu palauties uz sevi.

Ir mērķis aicināt sadarbībā iesaistītās puses uz koprades procesu, kur tām tiek piešķirtas pilnvaras tā, lai tās nākotnē varētu vadīt bez pašvaldības līdzdalības. Citiem vārdiem sakot, šī ir iespēju palielināšanas stratēģijas forma, bet nevis pilnvarošanas stratēģija, kurā atsevišķi pilsoņi paši nosaka, kāds ir pilnvarošanas procesa mērķis, bet gan iespēju nodrošināšanas stratēģija, kur mērķi nosaka pašvaldība.

Tas ir saistošs koprades process, bet pašvaldības dalībniekiem ir mērķis kontrolēt, kur iesaistīt pilsoņus un kā šī līdzdalība jāorganizē. Viņi vēlas, lai spētu pārvaldīt un tādējādi arī paredzētu koprades procesa iznākumu.

C: Vienlīdzīgā koprade

Definēta kā aktivitāte, kurā koprades rezultāts netiek iepriekš noteikts, bet vietējiem dalībniekiem joprojām ir galvenā loma koprades procesā. *Vienlīdzīgajā koprādē* mēs pirmo reizi esam virs horizontālās tipoloģijas ass. Tas nozīmē, ka pašvaldībai vairs nav ambīciju kontrolēt koprades procesa iznākumu.

Neparadzamība ir gaidāma, bet pašvaldība joprojām nosaka tēmu, kurai jāpievēršas koprades procesā. Pašvaldībai ir problēma, kuru tā vēlas atrisināt, izmantojot koprades procesu. Rezultāts nav zināms, bet problēma ir definēta.

Tāpēc, kad pašvaldība ir noteikusi koprades nozari, procesā tiek uzaicināti attiecīgie partneri. Procesas rezultāts netiek plānots iepriekš; un, tāpat kā risinājums ir neparedzams, nav paredzams arī tas, kurš pārvaldīs koprades procesā izstrādāto risinājumu. Izstrādāto risinājumu var vadīt

pašvaldības darbinieki; iespējams arī, ka uzaicinātie dalībnieki pārvalda uzdevumu; visbeidzot, uzdevumu var vadīt arī sadarbība starp pašvaldības dalībniekiem un dalībniekiem, kuri tiek uzaicināti uz sadarbības procesu.

Vienlīdzīgajā kopradē pašvaldības darbinieki parasti tiek iekļauti koprades procesā kā profesionāļi vai kā pašvaldības politikas pārstāvji. Toties profesionālajam personālam vai pārstāvjiem nav lielākas ietekmes kā citu dalībnieku profesionālajām prasmēm un politikai. Pašvaldības darbinieki ir likumīgi dalībnieki, taču tiem nav piešķirta lielāka prioritāte nekā citiem dalībniekiem šajā koprades procesā. Tikai situācijās, kurās koprades problēma ir definēta, pašvaldība spēle galveno lomu.

Vienlīdzīgajā kopradē iedzīvotājiem, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, apvienībām un uzņēmumiem var būt divējāda loma. No vienas puses, viņi var būt kā risinājumu izstrādātāji un darboties kā dizaineri-palīgi; un, no otras puses, tiem var būt arī loma kopīgi izveidotā risinājuma faktiskajā ieviešanā, un tādējādi viņi var būt līdzautori (Voorberg, Bekkers un Tummers, 2013).

D: Veicinošā koprade

Veicinošā koprade ir definēta kā aktivitāte, kurā koprades rezultāts netiek paziņots iepriekš. Pašvaldības dalībniekiem ir atstatus loma, un galvenā atbildība par koprades saturu ir atstāta ārējiem dalībniekiem - piemēram, pilsoņiem, uzņēmumiem vai pilsoniskās sabiedrības organizācijām.

Iepriekš minētajā *vienlīdzīgajā kopradē* pašvaldība nosaka ietvaru un identificē problēmu, kurai kopradei vajadzētu pievērsties. *Veicinošajā kopradē* tā vairs nav. Parasti pilsoņi, uzņēmumi vai pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzņem iniciatīvu un norāda uz labklājības jomām, kurās tie vēlas redzēt pašvaldības iesaisti. Viņi redz problēmu, klauvē pie pašvaldības durvīm un lūdz atbalstu šīs problēmas risināšanai.

Pašvaldības loma koprades procesā galvenokārt ir veicinoša. Pašvaldības darbinieki atvieglo procesu, piedāvā programmas izpildes ietvaru, piemēram, telpas un aprīkojumu, vai rada pieejamu savu ekspertīzi. Bet pašvaldībai nav līdzdalīga loma risinājumu izstrādē vai faktisko labklājības uzdevumu izpildē.

Labklājības veidošanā galvenie dalībnieki ir pilsoņi, privāti uzņēmumi un pilsoniskās sabiedrības organizācijas, šie dalībnieki labklājības uzdevumus nosaka un risina atsevišķi. Šajā pieejā ir runa ne tikai par pilsoņu iesaistīšanu lēmumu pieņemšanas procesā, bet arī par to iesaisti labklājības uzdevumu faktiskajā izpildē. Mēs varam runāt par aktīvas pilsonības veicināšanu, kur pilsoņi mijiedarbojas savā starpā tīklam līdzīgā organizācijas formā.

Pašvaldības dalībnieki vairs sevi neuzskata par tiem, kurus galvenokārt nosaka viņu profesionālās prasmes un profesionālās kompetences, bet redz sevi kā procesa veicinātājus. Pašvaldības darbinieks pāriet no uzdevumu risināšanas un no projekta vadītāja lomas līdz procesu konsultantam līdzdarbības veidošanā. *Veicinošā koprade* var beigties ar pašvaldības atbrīvošanu no nozīmīgas lomas procesa veidošanā.

Veicinošajā kopradē pašvaldības dalībnieki uztic iniciatīvas tiesības un iespēju uzsākt koprades procesu dalībniekiem ārpus pašas pašvaldības. Tādējādi pilsoņiem, privātajiem uzņēmumiem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām ir gan līdziniciatora, gan līdzdizainera, gan līdzīstenotāja lomas. (Voorberg, Bekkers and Tummers, 2013).

3. Sīkāk par pieeju tipoloģijai, rekomendācijas

Iepriekš izklāstītās tipoloģijas mērķis ir izveidot kopēju un niansētu valodu koprades terminam. Kā aprakstīts, koprades jēdziens praksē aptver dažas ļoti atšķirīgas pieejas koprades īstenošanai.

Tāpēc mūsu ieteikums ir tāds, ka gadījumā, ja pašvaldībai vai citiem publiskajiem dalībniekiem ir mērķis novirzīt daļu no savas uzdevumu pārvaldes uz sadarbības procesiem, tad vispirms ir skaidri jānorāda, kuru koprades pieeju tie vēlas izmantot.

Kā teikts sākotnēji, tipoloģija savā izklāstā nav normatīva. Dažādās koprades formas var būt aktuālas un piemērotas atkarībā no konteksta un izaicinājumiem, ar kuriem tām jāstrādā.

Bet tipoloģija var būt pamats stratēģiskiem, politiskiem un vērtību apsvērumiem par to, kura koprades pieeja katrā situācijā būs vislabākā; tipoloģija var arī palīdzēt klasificēt un aprakstīt dažādus labas prakses piemērus.



No Norvēģijas projekta: "Bibliotēka kā koprades dalībnieks".

Atsauksmes

- Agger, A., & Tortzen, A. (2018). Hvilken værdi skaber vi med samskabelse og hvordan kan den måles og dokumenteres? [Roskilde]: Professionshøjskolen Absalon.
- Agger, Annika og Anne Tortzen (2015): *Forskningsreview om samskabelse*, UC Lillebælt
- Andersen, LL, & Espersen, HH (2017a). Bibliotekers arbejde med samskabelse og samproduktion. In C. Laskie (Ed.), *Biblioteksdidaktik* (pp. 127-156). København: Hans Reitzels Forlag.
- Andersen, LL, Espersen, HH, Kobro, LU, Kristensen, K., Iversen, H., & Skar, C. (Eds.). (2018). *Demokratisk innovasjon. teorier og modeller for samskapende sosial innovasjon*. Oslo: Høgskolan i Sørøst og Kommunernes Sammenslutning (KS).
- Boje, T. (2017). *Civilsamfund, medborgerskab og deltagelse*. København: Hans Reitzel.
- Espersen, HH, & Andersen, LL (2017). Styring og samarbejde i det boligsociale arbejde: Om civilsamfund, partnerskaber, samskabelse og samproduktion. In B. Mazanti, & L. Aner (Eds.), *Boligsocialt arbejde i udsatte boligområder*. København: Hans Reitzel.
- Espersen, HH, Andersen, LL, Olsen, L., & Tortzen, A. (2018). Understøttelse og udvikling af det frivillige sociale arbejde. en analyse af udviklingstendenser og behov for kontinuitet og forandring i nationale virkemidler. København / Roskilde: VIVE & RUC.
- Ibsen, B., & Espersen, HH (2016). *Kommunernes samarbejde med civile aktører: Forskelle og ligheder i forventninger, praksis, samarbejdspartnere og oplevet udbytte*. København: Syddansk Universitet & KORA. Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.
- Loga, J. (2018). Sivilsamfunnets roller i velferdsstatens omstilling. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 2(01), 58-73.
- Löffler, Elke (2009). Public governance in network society. In T. Bovaird & E. Löffler (Eds.), *Public Management and Governance*, Oxford: Routledge.
- Löffler, Elke (2009): *A Future Research Agenda for Co-Production. Overview Paper*
- Parks, Roger B. et al. (1999): "Consumers as co-producers of public services. Some institutional and economic considerations. Polycentric governance and development" i McGinnes (ed) - *Reading from the workshop in political theory and policy analysis*, Michigan University Press
- Tortzen, A. (2016). *Samskabelse i kommunale rammer: Hvordan kan ledelse understøtte samskabelse?* Ph.D.-afhandling. Roskilde: Roskilde Universitet.
- Tuurnas, S. (2016). *The Professional side of Co-Production*. Ph.D.-afhandling (Acta Universitatis Tamperensis 2163). Tampere: Tampere University.
- Ulrich, Jens (2016). *Samskabelse - en typology*. CLOU Skriftsserie.
- Verschuere, Bram, Taco Brandsen og Victor Pestoff (2012): "Co-production: The State of the Art in Research and the Future Agenda" i Volubtas: *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23. årg., pp 1083-1101
- Voorberg, William, Victor Bekkers og Lars Tummens (2013): *Co-creation and Co-production in Social Innovation; A Systematic Review and Future Research Agenda*, EGPA Annual Conference, Edinburgh, 11-13. september

Galvenās kompetences veiksmīgai kopradei

Autors: Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk

Ievads

Šķiet, ka ir grūti atrast un prezentēt detalizētas galvenās kompetences veiksmīgai kopradei, un daži atrodamie piemēri galvenokārt ir izstrādāti no pašvaldības skatpunkta; taču var pamatoti uzskatīt, ka jaunās, ierēdņiem nepieciešamās kompetences var piemērot arī brīvprātīgiem vai algotiem darbiniekiem no pilsoniskās sabiedrības apvienībām.

Pirmajā daļā, atsaucoties uz Dānijas apsekojumiem, ir izklāstīti divi priekšlikumi par ierēdņu kompetencēm, kas vajadzīgas veiksmīgai kopradei. Otrajā daļā ir īsi apspriests, pirmkārt, vai nepieciešamās ierēdņu kompetences var attiecināt arī uz pilsoniskās sabiedrības asociācijām, un, otrkārt, ir iesniegta iespējamo kompetenču skice pilsoņiem un pilsoniskās sabiedrības asociāciju brīvprātīgajiem vai algotajiem darbiniekiem.

1. Divi kompetenču grupu piemēri

1.1 Galvenā kompetence saskaņā ar Līderības akadēmiju, LEAD +

Koprade ir kļuvusi par jauno orientēšanās punktu daudzām sabiedriskajām organizācijām. Tas ir saistīts ar plaši izplatīto vienprātību, ka parastās organizatoriskās struktūras daudzus labklājības uzdevumus neatrisina pārāk labi, tie jārisina ciešāk sazinoties pusēm, uz kurām šie uzdevumi attiecas (Ulrich, Nielsen, Bartram, 2018).

Ir nepieciešamas jaunas kompetences, kad iedzīvotāji un citi dalībnieki tiek iesaistīti darbā gan ar problēmu noteikšanu, gan galvenā uzdevuma formulēšanu, gan jaunu risinājumu izstrādi, gan šo risinājumu ieviešanu jaunos labklājības uzdevumos. Saskaņā ar Līderības akadēmiju LEAD +, jaunās kompetences, kas vajadzīgas koprades procesiem, var iedalīt četros veidos:

a) Analītiskā kompetence (izklāstīt doto koprades kontekstu)

Lai process būtu piemērots koprades norisei, ir jāzina, kāda veida kopradē notiek iesaistīšanās, un tādējādi arī jāapzinās sava loma konkrētajos sadarbības procesos.

b) Stratēģiskā kompetence (plānot piemērotāko koprades veidu)

Jāspēj stratēģiski strādāt ar koprades procesu organizēšanu. Tas nozīmē noteikt koprades veidus, kas ir vispiemērotākie attiecīgajā situācijā.

Iespējams, ka ir problēma, kurai nepieciešama noteikta procedūra. Noteiktām procedūrām var būt svarīgs iesaistīto dalībnieku briedums vai kompetence. Turklāt arī koprades mērķis var noteikt, kura koprades pieeja ir acīmredzamākā: atkarībā no tā, vai mērķis ir iegūt vairāk no mazāka ieguldījuma (efektivitāte), vai iegūtu labāku uzdevuma risinājuma kvalitāti (inovatīvā kvalitāte), vai stiprināt demokrātisko dimensiju labklājības uzdevumu risināšanā (demokratizācija).

c) Gatavība riskam

Ir jāprot tikt galā ar neparedzamību, kas ir daļa no koprades. Daudzām sabiedriskām organizācijām ir raksturīga nulles-klūdu kultūra. Politiski kontrolētās organizācijās pastāv vispārējas bailes no nelabvēlīgas preses. Praksē tas ir palielinājis pieprasījumu pēc dokumentācijas un caurspīdīgumu darbā publiskajā sektorā, vadītāji un darbinieki dod priekšroku izvairīties no iespējas, nevis riskēt ar potenciālām kļūdām.

Ņemot vērā neparedzamību, kas raksturīga koprades iesaistīšanai, šāda pieeja tieši kavē koprades procesu. Protams, nevajadzētu veikt nelikumīgas darbības, bet lielākā mērā apstrīdēt limitētās iespējas, kas atrodas standarta procedūras ietvarā. Šāda jauna pieeja, ļoti iespējams, radīs kļūdas un risku nokļūt sākumlapā ar sliktu stāstu. No šādām situācijām nevar izvairīties simtprocentīgi, tās jāpārvalda organizatoriski, politiski, ar vadību.

d) Uzmanība un atsaucīgums

Ir jāspēj arī nodrošināt vadību vairākos jaunos virzienos. Vienlīdzīgās koprades procesos vadība nav tikai kaut kas tāds, kas virzās no augšas uz apakšu. Vadītājam jābūt arī ļoti uzmanīgam un reaģējošam uz vajadzībām, kuras izpauž dalībnieki, kas ir iesaistīti konkrētajos koprades procesos.

No pirmā acu uzmetiena var šķist, ka sadarbības procesi darbojas vadības vakuumā - nav neviena, kam būtu izšķirīga balss - visi iesaistītie tiek uzskatīti par vienlīdzīgiem. Bet tas attēlo nevis vadības vakuumu, bet drīzāk citu vadības izpratni. Līderība vienlīdzīgās koprades procesos sākotnēji nav saistīta ar formālu varu, bet gan ar likumības radīšanu.

Šīs perspektīvas vienas sekas ir tas, ka vadībai nav formāla un privilēģēta statusa koprades procesos. Tā vietā vadība ir attiecībās, kuras pastāvīgi pārbīdās un kurās principiālajā praksē iesaistās visi iesaistītie dalībnieki.



Pilsoņu grupas prezentē savas idejas uz plakātiem prāta vētras sanāksmē Cēsīs pirms pilsētas 810 gadu jubilejas svinībām

Noslēdzošais skaidrojums

Noslēgumā Līderības akadēmija norāda, ka jaunajām koprades lomām ir jādzīvo līdzās klasiskajām ierēdņu lomām, kuru pamatā ir autoritāte un padevība. Tāpat koprades mērķi pastāv līdzās klasiskajiem mērķiem, kad vadītājiem ir nepārtraukti jākoncentrējas uz to, kā optimizēt un pilnveidot pieeju tam, kā publiskais sektors risina savu uzdevumu (vai tas būtu drošības, veselības, izglītības vai citā jomā).

Tāpēc svarīgs punkts ir tas, ka koprade neaizstās, bet drīzāk papildinās klasiskos mērķus: “padarīt pakalpojumus lētākus un efektīvākus” vai “nodrošināt noteikumu ievērošanu”. Protams, šāda domāšana ir nepieciešama daudzos gadījumos, bet visos ar to vien nepietiek.

Koprades galvenais vēstījums, kas tiek uzskatīts par paradigmas maiņu, drīzāk ir tas, ka problēmas, ar kurām mūsu sabiedrība saskaras, ir tik sarežģītas un resursietilpīgas, ka mums jācenšas papildināt tradicionālo valdības pieeju ar jaunām. Vai pat konkrētāk: valdības monopols sabiedrības problēmu risināšanā nav adekvāts. Ir jāatrod arī veidi, kas ļauj citiem dot ieguldījumu sarežģītu problēmu risināšanā, un tādējādi nodrošināt, ka labklājību var radīt plašs dalībnieku loks, arī no pilsoniskās sabiedrības.

1.2 Galvenā kompetence saskaņā ar diviem maģistra darbiem

Divi maģistra darbi 2017. gadā no Roskildes universitātes centra (DK) norāda uz četrām kompetencēm, kas ierēdņiem jāapgūst, lai realizētu koprades potenciālu (Poulsen, Færch, 2017).

Abu maģistra darbu pamatā ir kopīgi empīriski dati un kopēja teorētiskā bāze. Viņu metodiskais sākumpunkts ir atzīšana, ka pastāv vairāki koprades modeļi, bet tie ir izvēlējušies koncentrēties uz koprades veidu, kurā galvenie dalībnieki ir pilsoņi un pilsoniskās sabiedrības asociācijas. Šo koprades veidu sauc par “pilsoņu virzītu kopradī”.

Pilsoņu virzītās koprades definēšana

Pilsoņu virzīta koprade ir koprades forma, kurā iedzīvotāji identificē problēmu un paši sāk projektu. Tādējādi pilsoņi ir projekta virzītājspēks.

Pašvaldības loma šāda veida kopradē ir atbalstīt projektu ar resursiem un zināšanām, kas ir nepieciešami projekta panākumiem. Pilsoņu virzītā kopradē tāpēc ir svarīgi, lai pašvaldība piekristu, ka pilsoņi paši ir definējuši koprades saturu, formu un mērķus; tā rezultātā koprades iznākumu nav iespējams iepriekš paredzēt.

Pilsoņu virzītā koprade atklāj jaunas kompetences

Abu maģistra darbu gadījumu izpēte norāda, ka ierēdņiem ir jāuzņemas jauna loma pilsoņu virzītā kopradē. Tur, kur viņi tradicionāli pārņem kontroli un nosaka virzību, pamatojoties uz vadības un politiķu direktīvām, viņiem tā vietā ir jāveicina pilsoņu darbs.

Lai gūtu panākumus šajā jaunajā lomā, gadījuma izpētē ir tikušas identificētas četras jaunas kompetences, kuras ierēdņiem jāapgūst:

a) Atbalstīšana

Pirmkārt, pētījums parāda, ka ierēdņiem šāda veida darbos vajadzētu ieņemt otrā plāna lomu; un koncentrēties uz iedzīvotāju vēlmju un vajadzību uzklauššanu. Ja ierēdnis šajā procesā cenšas

ieviest strukturētu kontroli, tad tas var vājināt pilsoņu motivāciju, jo tad tie vairs neizjūt īpašumtiesības pār projektu.

Tāpēc pašvaldības ierēdnim ir jābūt procesa virzītājam, nevis projekta vadītājam. Tāpēc viens no civildienesta ierēdņu galvenajiem uzdevumiem ir atbalstīt pilsoņus ar nepieciešamajiem resursiem un zināšanām mērķu sasniegšanai. Kad ierēdnis atbalsta, nevis pārvalda, ierēdņa darba būtība augstākā mērā tiks noteikta atbilstoši pilsoņu vajadzībām un vēlmēm, mazākā mērā - pašvaldības politikai.

b) Vienlīdzīgu attiecību veidošana

Otrkārt, pētījumā norādīts, ka ierēdņa personīgās kompetences ir svarīgas, ja viņš/viņa tiecas gūt panākumus jaunajā lomā; un jo īpaši tā ir spēja atrasties vienlīdzīgākās un uz dialogu balstītās attiecībās ar pilsoņiem un citiem dalībniekiem.

Šī kompetence ir nepieciešama, jo amats kā kaut kas jauns prasa, lai ierēdnis būtu spējīgs veidot attiecības ar dalībniekiem un pilsoņiem, kuriem ir dažādas lomas koprades projekta panākumos. Ir nepieciešama spēja redzēt pilsoņus kā vienlīdzīgus partnerus, jo pilsoņiem ir zināmas zināšanas un ieguldījums, ko ir svarīgi iekļaut koprades procesā. Ierēdnim jāspēj radīt situāciju, kurā iedzīvotāji tiek aicināti dalīties ar savu attieksmi, pieredzi, resursiem un idejām.

c) Savstarpēji sakari

Treškārt, ir svarīgi nodibināt un uzturēt saziņu starp iedzīvotājiem un pašvaldību. Ierēdnim ir jānodrošina līdzsvars starp pilsoņu interesēm un politiski pieņemtajām pamatnostādnēm.

Lai nodrošinātu šo līdzsvarujošo darbību, ir svarīgi, lai politiskā vadība uzticētu pilsoņu virzītas koprades pārvaldi pašiem pilsoņiem. Turklāt ierēdnim ir jāpārlicinās, ka koprades aktivitātes nav pretrunā ar piemērojamiem tiesību aktiem vai pašvaldības esošo politiku. Tādējādi jaunais pieprasījums ir tāds, ka ierēdnim jāspēj realizēt pilsoņu vajadzības un vēlmes, vienlaikus nodrošinot, ka pašvaldības intereses tiek ņemtas vērā.

d) Pielāgošanās vajadzībām un situācijas izmaiņām

Visbeidzot, katra situācija un projekts ir atšķirīgs, ja temats ir pilsoņu virzīta koprade. Tas var būt gan saistībā ar to, kāda veida pilsoņi ir iesaistīti, neatkarīgi no tā, vai viņi ir atjautīgi un autonomi, vai arī procesa laikā viņiem vajadzīgs lielāks atbalsts. Bet tas var attiekties arī uz ietvariem, kādos notiek koprade: vai situācijai ir konteksts, kas pakārtots daudziem noteikumiem un politiskajiem plāniem, vai arī tā ir mazāk reglamentēta joma?

Mainīgās struktūras nozīmē, ka ierēdņa pozīcija svārstās starp dažādiem uzdevumiem un lomām. Ierēdnim pastāvīgi jāpielāgo sava loma un centieni un jānovērtē, kādi resursi ir nepieciešami saistībā ar konkrēto projektu, lai varētu apmierināt gan pilsoņu, gan politiķu mainīgās vajadzības.

Tāpēc jaunais pieprasījums sastāv no tā, ka ierēdnim tiek uzlikta liela individuāla atbildība saistībā ar savas lomas pārvaldīšanu un veidošanu, jo lomas saturs nav iepriekš nosakāms.

Institucionālās struktūras ietekme

Divi minētie maģistra darbi turklāt norāda, ka pašvaldību ierēdņu panākumi ir atkarīgi arī no pašvaldību institucionālā ietvara elastīguma, tā spējai pielāgoties jaunajām prasībām. Pētījumos šeit uzsvērti trīs galvenie elementi, kurus pašvaldībai ir jābūt gatavai pielāgot:

- Atmetiet nulles-klūdu kultūru: kad pašvaldībai būs drošme atbrīvoties no šī sloga, radīsies vairāk iespēju eksperimentēt un iet jaunus ceļus, jo būs sapratne, ka ne visi jaunie projekti gūst panākumus ar pirmo mēģinājumu.
- Ieviesiet īsas lēmumu pieņemšanas procedūras: īsas lēmumu pieņemšanas procedūras ļauj ātri palīdzēt pilsoņiem tikt tālāk uz priekšu, lai tie projekta laikā nenogurtu un nezaudētu motivāciju.
- Nodrošiniet lielāku brīvību ierēdņiem: viņiem jāspēj apmierināt pilsoņu vajadzības, un tāpēc tiem ir nepieciešama lielāka vaļa pašvaldības iestādē.

Noslēgums

Minētajos maģistra darbos teikts, ka nepieciešamībai pēc jauniem ierēdņu kompetences profiliem nevajadzētu aizstāt iepriekšējos, tradicionālākos kompetenču profilus. Jaunā loma funkcionē vairāk kā sava veida veco lomu papildinājums, un to var izmantot, kad pašvaldības mērķis ir vairāk iesaistīt un aktivizēt pilsoņus un pilsoniskās sabiedrības asociācijas pašvaldības darbībā.



Radoša sadarbība Vartovas pagalmā Kopenhāgenā

2. Pilsoņu un brīvprātīgo galvenās kompetences

Sekcijās 1.1. un 1.2. tika parādīti daži kompetenču profili, kas varētu būt nepieciešami ierēdņiem, lai tie varētu veiksmīgi iesaistītos koprades aktivitātēs.

Diemžēl līdz šim mēs neesam atraduši nevienu avotu, kas koncentrētos uz attiecīgajiem pilsoņu vai brīvprātīgo, kas nāk no pilsoniskajām sabiedrības apvienībām, kompetenču profiliem. Tā vietā mēs esam redzējuši dažus rakstus un kursu programmas, kurās tiek prezentētas jaunās

kompetences, kas vajadzīgas gan pašvaldību ierēdņiem, gan pilsoniskās sabiedrības brīvprātīgajiem (Bresser, 2013; Ingerfair, 2018).

2.1 Ierēdņu kompetenču nodošana pilsoņiem un brīvprātīgajiem

Ir svarīgi jaunās kompetences, kas ir nepieciešamas ierēdņiem, nodot pilsoņiem, brīvprātīgajiem vai algotajiem darbiniekiem no pilsoniskās sabiedrības apvienībām, it īpaši, ja mēs runājam par “pilsoņu virzītu kopradī”, kas iepriekš sniegtajā tipoloģijā ir zem “veicinošās koprades”, kur galvenie dalībnieki ir iedzīvotāji, rezultāts ir visneparedzamākais, un pārvalde - visprasīgākā.

Tas ir tāpēc, ka šāda veida kopradē pilsoņiem un brīvprātīgajiem ir jārikojas gan kā atjautīgiem līdzradītājiem, gan kā līdzdibinātājiem, gan kā līdzautoriem kvalifikācijas līmenī, kas atbilst ierēdņiem, kuri ir iecelti par koprades vadītājiem. Šeit brīvprātīgajiem ir jābūt resursiem un kompetencei, lai uzņemtos iniciatīvu un definētu problēmu, un pēc tam iesaistītu pašvaldību un citas ieinteresētās puses, viņiem būtu jāveicina jaunu risinājumu izstrāde, un viņiem ir jāpiedalās kā līdzautoriem, lai nodrošinātu plānotos pakalpojumus.

Šajā visprasīgākajā pilsoņu un pilsoniskās sabiedrības nozares brīvprātīgo koprades veidā, šķiet, ka pašvaldību ierēdņiem noteiktās nepieciešamās kompetences arī var būt atbilstošas un tikt nodotas pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.

Bet tas ir tikai pieņēmums vai tēze, mums ir jāanalizē vairāk gadījuma izpēti, lai noskaidrotu, kuras veiksmīgās kompetences attiecīgajos gadījumos bija ievērojamas gan pašvaldību pārstāvjos, gan asociācijās.



No 2011. gada kultūras konferences Frederiksdā, ko organizēja Dānijas Nacionālā kultūras padomju asociācija.

2.2 Pilsoņu un brīvprātīgo galveno kompetenču ieskicējums

Es pieņemu, ka ideāla kompetenču komplekts pilsoņiem, kuri iesaistīti pilsoņu koprades projektos, ietver šādus zināšanu, prasmju un uzvedības veidus:

Zināšanas:

1. Vispārīgas zināšanas par kopradi - vēsture, teorija un prakse.
2. Stratēģiskās zināšanas - ieskats dažāda veida kontekstos un koprades uzdevumos (ar atsauci uz četrdaļīgo tipoloģiju, kas aprakstīta iepriekšējā rakstā).
3. Atbilstība juridiskajiem un normatīvajiem aktiem - ieskats juridiskajos un politiskajos ierobežojumos koprades darbībām.

Prasmes:

4. Procesa atvieglošana
5. Ideju semināra vadīšana
6. Situatīva projektu vadība
7. Uzmanīga un atsaucīga saziņa

Uzvedība (attieksme un vērtības):

8. Uzmanība un atsaucīgums
9. Gatavība riskam
10. Atvērta un uz dialogu orientēta attieksme

Atsauksmes

Ulrich, Jens; Nielsen, Kim Martin & Bartram, Jan: Ledelse af samskabelse. In Offentlig Leadership Pipeline 2.0. Download: <https://lead.eu/wp-content/uploads/2018/10/Den-Offentlige-Leadership-Pipeline-2.0-Ledelse-af-samskabelse.pdf>

Bresser, Babette; Andersen, Sofi e Amalie; Kok, Sanne; Beuschel, Nikolaj; Billekop, Sofi e Marie (2013): Et magasin om samskabelse. Inspiration til velfærdsmagere. Udgivet af Frivilligrådet i forbindelse med Frivilligrådets årsmøde 2013

Ingerfair – udvikler bæredygtige frivilligmiljøer (2018). Grundkursus i Samskabelse. See <https://www.ingerfair.dk/kursusportal/grundkursus-i-samskabelse/>

Poulsen, Lea & Færch, Cæcilie (2017): Embedsmanden som samskaber: Her er fire afgørende kompetencer. Artikel RUC 04.09.17.

Pielikums A: Simpozija programma

*Koprades sadarbība un līdzdalības kultūra
Baltijas jūras 3 dienu simpozījs
2019.gada 11.-13.septembrī Lietuvas Brīvdabas muzejā
Rumšišķes, Lietuvā*

11.septembris: Ievada prezentācijas

- 17:00 - 18:00** Dalībnieku iepazīšanās un programmas prezentācija
- 19:00 - 19:30** Lietuvas Brīvdabas muzeja prezentācija par sadarbību ar brīvprātīgajiem
Gita Saprauskaite, Lietuvas Brīvdabas muzeja direktore.
- 19:30 - 20:00** Koprade dienas kārtībā – konteksts un teorija
Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk vadītājs
- 20:00 - 20:30** Leknes piemērs koprades iniciatīvu uzsākšanai pašvaldībā
Trond Handberg, Vestvogejas pašvaldības kultūras konsultants

12.septembris: Labās prakses piemēru prezentācijas

- 09:00 - 12:00** Plenārsēde. Moderatore: Bente von Schindel
- 09:00 - 09:45 Koprades uzsākšanas labās prakses piemēri Dānijā
Dānijas dalībnieki
- 09:45 - 10:30 Koprades uzsākšanas labās prakses piemēri Latvijā
Kristīne Timermane Malēja, Cēsu Kultūras centrs
- 11:00 - 11:10 Ievads grupu darba sesijai **par koprades aktivitāšu uzsākšanu**
Ilona Asare, Culturelab valdes priekšsēdētāja
- 11:10 - 11:55 Grupu darba sesijas –diskusija un rekomendācijas **par koprades aktivitāšu uzsākšanu**
A grupa: moderatore Justina Jakstaite / protokolē Ilona Asare.
B grupa: moderators Trond Handberg / protokolē Bente von Schindel.
- 13:00 - 15:00** Plenārsēde
- 13:00 - 13:45 **Koprades aktivitāšu turpināšanas labās prakses piemēri Norvēģijā**
Norvēģijas dalībnieki
- 13:45 - 14:30 **Koprades aktivitāšu turpināšanas labās prakses piemēri Lietuvā**
Jonas Markaukas, apvienības "Lapteviečiai" prezidents
- 15:15 - 17:15** *Brīvdabas muzeja ekskursija*
E. Šliaužys, vēstures kluba „Fuzilierius” biedrs

13.septembris: Darbnīcas un secinājumi

09:00 – 09:15 Ievads grupu darba sesijā **par koprades aktivitāšu turpināšanu**

Bente von Schindel, Dānijas kultūras padomes ģenerālsekretāre

09:15 – 10:30 Grupu darba sesijas –diskusija un rekomendācijas **par koprades aktivitāšu turpināšanu**

A grupa: moderatore Justina Jakstaite / protokolē Ilona Asare.

B grupa: moderators Trond Handberg / protokolē Bente von Schindel.

10:45 – 11:00 Ievads grupu darba sesijā par **mācību rezultātu pārnesi**

Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk vadītājs

11:00 – 11:45 Grupu darba sesijas – diskusija un rekomendācijas **par koprades aktivitāšu piemērošanu katras valsts situācijai un ieteikumiem mācību programmām**

A grupa: moderatore Justina Jakstaite / protokolē Ilona Asare.

B grupa: moderators Trond Handberg / protokolē Bente von Schindel.

11:45 - 12:00 Simpozija izvērtējums



Simpozija kopsavilkums.

Koprades kultūras un kultūras antojuma jomā

Šis pārskats publicēts Nordplus Pieaugušo izglītības programmas projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (“Co-creative cooperation with culture volunteers and managers”, saīsinājumā CO-OP) ietvaros.

Kopsavilkums ietver prezentācijas no Baltijas jūras simpozija, kas notika 2019.gada 11.-13.septembrī Lietuvas Brīvdabas muzejā Rumšiškės, Lietuvā. Simpozijā noslēdza projekta pirmo posmu.

Projektu ir atbalstījusi Ziemeļvalstu Ministru padomes programma Nordplus Adult.

