

SIGNE BOCK SEGAARD

Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv

Delrapport 1

Signe Bock Seggaard

Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv

Delrapport 1

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Bergen/Oslo 2019

© Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2019
Rapport 2019:03

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
c/o Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.sivilsamfunn.no

ISBN (print): 978-82-7763-644-3
ISBN (online): 978-82-7763-645-0

ISBN (print): 1891-2168
ISBN (online): 1891-2176

Rapporten er finansiert av Kulturdepartementet gjennom prosjektet «Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor». Senteret er et samarbeidsprosjekt mellom NORCE og Institutt for samfunnsforskning.

Innhold

Innhold	4
Forord.....	7
Innledning	9
Metode og datagrunnlag	11
De åtte caseinstitusjonene	14
Museum.....	14
Bibliotek.....	16
Arkiv	17
Visuell kunst	18
De frivillige, oppgaver og rekruttering	21
Hvem er de frivillige?.....	21
Hvilke oppgaver utfører de frivillige?	26
Oppgaver, kjønn og alder.....	31
Hvordan blir de frivillige rekruttert?	34
Fører digitalisering til nye oppgavetyper og rekruttering av yngre frivillige?	36
Avslutning	37
Motivasjonen til de frivillige	39
Hva er motivasjonen for de frivillige?.....	39
Betingelser for at frivillige fortsetter sitt engasjement	44
Avslutning	48
Samarbeid og samskaping mellom de frivillige og kulturinstitusjonene	49
Samarbeidsrelasjoner og samskaping.....	49
Arkiv.....	50
Museum	52
Visuell kunst	53
Bibliotek.....	54
Avslutning	57

Avsluttende ord.....	59
Litteratur	61
Appendiks	65
Samtaleguide – frivillige ved kulturinstitusjoner	65
Samtaleguide – ansatte ved kulturinstitusjoner.....	67
Sammendrag/Abstract.....	69

Forord

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor fikk på nyåret 2019 i oppdrag å sette i gang et forskningsprosjekt med fokus på frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Den overordnede hensikten med prosjektet er å se nærmere på ulike problemstillinger som Dag Wollebæk løfter frem i rapporten *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner* (2018), og prosjektet er på den måten en oppfølging og utdypning av denne rapporten. Rapporten ga en deskriptiv analyse av frivillighet i kulturfeltet basert på en nettbasert spørreundersøkelse blant ulike kulturinstitusjoner: bibliotek, arkiv, museum, musikk institusjon, scenekunst institusjon og institusjon for visuell kunst. Utdypningen innebærer en nærstudie av to spesifikke temaer innen rammen av en kvalitativ casetilnærming, mens oppfølgingen innebærer en gjentakelse av den nettbaserte spørreundersøkelsen i 2021 for å avdekke endring versus stabilitet over en periode på tre år.

Prosjektet er organisert i tre delprosjekter som setter søkelys på ulike problemstillinger knyttet til frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner:

1. De frivillige aktørene – hvem de er, deres motivasjon og deres samarbeid
2. Kulturinstitusjonenes syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer
3. Endring og stabilitet i kulturinstitusjoners bruk av frivillige og hva som kjennetegner de institusjonene som i økende grad bruker frivillige

Hvert delprosjekt vil munne ut i en delrapport, og denne rapporten er den første av de tre.

Undertegnede vil takke de mange informantene fra kulturinstitusjonene så vel som de frivillige for at de med velvilje har delt av sine erfaringer og tanker. Videre går det en stor takk til gode kolleger på senteret, som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger og gode råd underveis. Også en stor takk til vitenskapsassistenten på Institutt for samfunnsforskning, Eva Frederiksen Solum, som med stor tålmodighet har skrevet ut de mange intervjuene og bidratt til å utarbeide beskrivelsen av de ni utvalgte kulturinstitusjonene.

Oslo, desember 2019
Signe Bock Seggaard

Innledning

Denne delrapport 1 i regi av prosjektet «Kulturinstitusjoner og frivillighet» retter søkelyset mot *tilbudssiden* av frivillige aktører med den hensikten å gi et tydeligere bilde av hvem de er, hvor de er blitt rekruttert, hva som motiverer dem, og hvordan de opplever samarbeidet med ansatte i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Dette gjør rapporten med utgangspunkt i perspektivet til de frivillige, deres opplevelser og deres erfaringer. Med andre ord løfter den frem stemmene til de frivillige, hvilket innebærer at den ikke tar med institusjonenes perspektiv. Kulturinstitusjonene og deres perspektiv på kulturfrivillighet er i fokus i delrapport 2 fra prosjektet.

Når det gjelder motivasjon hos de frivillige, knyttes dette både til individuelle kjennetegn hos den enkelte frivillige og til kjennetegn ved den spesifikke kulturinstitusjonen. «De frivillige» viser her til enkeltindivider så vel som lokale foreninger og organisasjoner som gjør en frivillig innsats i tilknytning til en gitt kulturinstitusjon. En tidligere rapport fra Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner* (Wollebæk 2018), peker blant annet på en kjønns- og generasjonskløft når det gjelder de frivillige, og derfor vil denne rapporten spesielt legge vekt på disse dimensjonene. Videre vil rapporten belyse hvilke arbeidsoppgaver de frivillige utfører, og om digitalisering påvirker oppgavene og grunnlaget for disse – og eventuelt på hvilken måte. Endelig setter rapporten søkelys på samarbeidsrelasjoner mellom de frivillige og kulturinstitusjonene og hvordan disse kan forstås i det som omtales som et samskapingsperspektiv (se Wollebæk 2018: 10–11).

Mer konkret belyser rapporten følgende spørsmål:

De frivillige, rekruttering og oppgaver

- Hvem er de frivillige?
- Hvilke oppgaver utfører de frivillige?
- Hvordan blir de frivillige rekruttert?
- Fører digitalisering til nye oppgaver og rekruttering av yngre frivillige?

Motivasjonen til de frivillige

- Er det noe spesifikt ved institusjonens egenart som motiverer de frivillige til å gjøre en frivillig innsats akkurat ved denne institusjonen?
- Er motivasjonen knyttet til hva den frivillige selv opplever å kunne bidra med, og hva vedkommende opplever å få igjen?
- Er motivasjonen knyttet til egenskaper ved målgruppen for den frivillige innsatsen?
- Hva er sammenhengen mellom kjønn, alder og motivasjon?
- Hva er viktige betingelser for at de frivillige fortsetter sitt engasjement?

Samarbeidet mellom de frivillige og kulturinstitusjonene

- Hvem tar initiativ til, og på hvilke premisser foregår, samarbeid mellom frivillige og kulturinstitusjonene?

Spørsmålene belyses gjennom en eksplorerende og beskrivende casetilnærming der hensikten heller er å anlegge et dybdeblick og identifisere nyanser enn å finne representative svar som dekker hele feltet med en gitt sannsynlighet. Mer overordnet er formålet med studien å la de som kjenner feltet og har erfaring med frivillighet i ulike typer av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, komme til orde.

Dermed har de etterfølgende kapitlene også en analytisk deskriptiv og eksplorerende form der det er empirien og den informasjonen som informantene har bidratt med, som i all hovedsak legger premissene. Bruk av illustrative sitater understøtter en slik analytisk tilnærming. Dette kan være til berikelse og ikke minst et supplement til mer kvantitative studier som måler frivilligheten i kroner og årsverk. Hensikten er å la de frivillige og et mangfold av stemmer komme til orde for å få kunnskap om hvordan de mener det kan bli lagt (bedre) til rette for kulturfrivillighet.

I tråd med en slik kvalitativ tilnærming og hensikt er undersøkelsen – i likhet med delprosjekt 2 – lagt opp som en nærstudie, og den avgrenser sitt datagrunnlag til kvalitative intervjuer med personer knyttet til et fåtall utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner som antas å kunne gi et innblikk i forhold av mer generell interesse som peker ut over den enkelte institusjonen.

Dette introduksjonskapitlet gir en beskrivelse av den anvendte metoden og datagrunnlaget i undersøkelsen. Deretter følger tre kapitler som gjennom beskrivende analyser ser nærmere på 1) de frivillige, oppgaver og rekruttering, 2) motivasjonen til de frivillige og 3) samarbeidsrelasjonen mellom de frivillige og kulturinstitusjonene. Rapporten slutter med en kort oppsummering og noen refleksjoner.

Metode og datagrunnlag

Grunnlaget for analysene i denne rapporten er primært kvalitative intervjuer med frivillige aktører i utvalgte kulturinstitusjoner og i noen grad intervjuer med ansatte og ledere ved de samme institusjonene. Samtalene med ansatte og ledere fungerer i forbindelse med delprosjekt 1 mest som bidrag til bakgrunnsinformasjonen om de aktuelle kulturinstitusjonene og den lokale konteksten. I neste omgang vil disse samtalene fungere som det primære datamaterialet for delprosjekt 2 og tilhørende analyser i delrapport 2 der institusjonsperspektivet står i fokus.

Intervjuene er i hovedsak blitt gjennomført som semistrukturerte intervjuer med enkeltpersoner på telefon. I to tilfeller ble det gjennomført intervju på Skype, hvorav ett var en samtale med to ansatte. I tillegg ble det gjennomført to ansikt-til-ansikt-intervjuer på de aktuelle kulturinstitusjonene: én fokusgruppesamtale med tre frivillige og én samtale med en ansatt. Totalt er det gjennomført 28 intervjuer med 31 individuelle informanter i perioden 23. september til 8. oktober 2019: 20 som representerer de frivillige, og 11 som representerer ansatte og/eller ledere ved kulturinstitusjoner. Intervjuene hadde en varighet på 30–60 minutter hver, og de ble alle gjennomført av én og samme forsker (Segaard).

Rekruttering av informanter skjedde i to trinn. Undertegnede rekrutterte ansatte og ledere ved å ta direkte kontakt, først via telefon og dernest e-post, hvoretter det ble avtalt tidspunkt for en samtale (på telefon, på Skype eller ved et fysisk møte). Denne form for rekruttering av informanter innebar dermed også en rekruttering av den aktuelle kulturinstitusjonen til prosjektet (se hvordan institusjonene ble valgt ut, i det følgende). Frivillige aktører ble rekruttert som informanter ved at ansatte og ledere ved de utvalgte institusjonene på vegne av undertegnede sendte en forespørsel til sine frivillige om hvorvidt de kunne tenke seg å bidra med sine erfaringer i prosjektet. Kontaktinformasjon (telefon og e-postadresse) til de som ønsket å bidra, ble da videresendt til undertegnede, som sendte dem e-post med diverse informasjon om prosjektet (jf. ovenfor) og avtalte tidspunkt for samtale.

Tabell 1 viser sentrale kjennetegn ved de 20 informantene som representerer de frivillige. Av hensyn til informantenes personvern og anonymitet er dette bare generell informasjon uten kobling mellom de ulike kjennetegnene.

Tabell 1. Kjennetegn ved informanter blant frivillige ved kulturinstitusjoner

	Antall informanter	
Kjønn	Mann	6
	Kvinne	14
Alder	Opptil 30 år	2
	30–50 år	2
	50–68 år	4
	69+ år	12
Arbeidsstyrkestatus	Student	2
	Pensjonist	13
	Yrkesaktiv	5 ²
Frivillig for ...	Museum	4
	Bibliotek	6
	Arkiv	6
	Visuell kunst	4
Frivillig via en forening eller annen institusjon	Ja	4 ¹
	Nei – bare som privat person	14
	Både og	2 ¹
Frivillig for andre institusjoner/foreninger/organisasjoner enn de nevnte	Ja	15
	Nei	5

¹ Dette omfatter et historielag, en utdanningsinstitusjon og foreningen Slegt og Data (frivillig organisasjon for personer med interesse i slekts- og personhistorie) som har en relasjon til henholdsvis bibliotek, institusjon for visuell kunst og arkiv.

² En av disse er delvis uføretrygdet.

I tillegg til kjennetegnene som er beskrevet i tabell 1, omfatter de frivillige både personer med norsk og ikke-norsk bakgrunn, yrkesaktive, pensjonister, studenter og uføretrygde.

Forut for hver samtale fikk informantene tilsendt skriftlig informasjon på e-post om prosjektet og dets formål samt hvordan deres personvern vil bli ivarettatt. I den forbindelse fikk informantene også tilsendt en samtaleguide med beskrivelse av temaer og konkrete spørsmål. Det var ulike typer samtaleguider: én for ansatte og ledere i kulturinstitusjonene og én for de frivillige (se appendiks). Hensikten med å sende ut en slik samtaleguide var å forberede informantene og dermed sikre best mulige og valide svar på prosjektets problemstillinger. Samtaleguiden som ble sendt til informantene, var «generell og standardisert», hvilket innebar at alle informanter mottok samme type informasjon og ble stilt overfor de samme problemstillingene og spørsmålene. På den andre siden betyr det *ikke* at samtalen forløp likt – tvert imot. Samtalene ble tilpasset den konkrete «konteksten» (institusjonstype, geografisk lokalitet, oppgavetype m.m.) og den aktuelle informantens innfallsvinkel og svar. Videre ble samtalen tatt opp på lydfil, og det ble i etterkant skrevet utfyllende og detaljerte referat. Disse referatene ble sendt til de aktuelle informantene, som fikk mulighet til å kommentere, utdype og påpeke eventuelle misforståelser. Alle informanter har gitt sitt samtykke til å delta og til at samtalen ble tatt opp som lydfil.

Som nevnt over avgrenses datagrunnlaget til et fåtall utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner og frivillige ved disse som antas å kunne gi et innblikk i forhold av mer generell interesse som peker ut over den enkelte institusjonen.

Det er ulike forhold å ta hensyn til i valg av slike caseinstitusjoner. Dels må det være noe variasjon, og dels må det gi mening å sammenligne funnene fra de utvalgte caseinstitusjonene. Med utgangspunkt i en forventning om at særlig institusjonstype og geografisk lokalisering kan påvirke betingelsene for og holdningen til frivillighet, fremheves her dette som to overordnede kriterier for valg av kulturinstitusjoner (cases): *institusjonstype* og *geografisk lokalisering*. En ytterligere begrunnelse for at type kulturinstitusjon og geografisk lokalisering er relevante kriterier, er en forventning om at en institusjon har en egenart – det vil si en identitet og en selvforståelse – som er dels kulturfaglig betinget og dels preget av institusjonens nærmiljø (omgivelser).

Når det gjelder institusjonstype, avgrenses denne rapporten til de to typene av kulturinstitusjoner som i henholdsvis størst og minst grad mobiliserer og anvender frivillige: *museer og biblioteker* versus *arkiver og institusjoner for visuell kunst* (se tabell 6 i Wollebæk 2018).

Når det gjelder geografi, har et mål vært å velge samme type kulturinstitusjon i henholdsvis en stor eller større by og en mindre by eller et tettsted. Det har videre vært et mål å holde lokale forhold konstante ved å velge kulturinstitusjoner i et fåtall regioner.

De nevnte kriteriene har vært retningsgivende for valg av caseinstitusjoner, men samtidig har det vært nødvendig med en pragmatisk tilnærming. Det har ikke minst vært tilfellet når det gjelder valg av institusjoner innen *arkiv og visuell kunst*, hvor antallet er forholdsvis lite (se Wollebæk 2018: 16 og tabell 1) og de sjelden er lokalisert på veldig små steder.

Tabell 2 viser de åtte kulturinstitusjonene som danner grunnlag for utvelgelsen av informanter og analysene i denne rapporten.

Tabell 2. Utvalgte kulturinstitusjoner

	Stor/større by	Mindre by / tettsted
Museum	Bymuseet i Bergen – Bergen https://www.bymuseet.no/	Narviksenteret m/ Narvik Krigsmuseum – Narvik https://www.narviksenteret.no/
Bibliotek	Asker bibliotek – Asker https://askerbibliotek.no/	Vadsø bibliotek – Vadsø https://vadsobibliotek.no/om-biblioteket/
Arkiv*	Arkivverket – Oslo https://www.arkivverket.no/om-oss/besok-oss/riksarkivet-og-statsarkivet-i-oslo	Arkiv i Nordland – Bodø https://www.arkivinordland.no/
Visuell kunst	Kunsthall 3,14 – Bergen http://www.stiftelsen314.com/About.htm	Nordic Light Events – Kristiansund https://www.nordiclightfestival.no/

*I tillegg ble også en ansatt ved Interkommunalt arkiv i Hordaland i Bergen (<https://www.ikah.no/>) intervjuet, men her har de ikke erfaring med å bruke frivillige, så derfor er denne institusjonen ikke med i tabellen. Data fra dette intervjuet vil imidlertid bli brukt i prosjektets delrapport 2.

Prosjektet som helhet er meldt inn til personvernombudet for forskning ved NSD - Norsk senter for forskningsdata, som har gitt sin godkjenning til å sette i gang. Data vil bli håndtert i samsvar med retningslinjene for god forsknings-etikk og persondata.

De åtte caseinstitusjonene

Det er som nevnt valgt ut åtte caser blant et stort antall offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Videre gis det en kort presentasjon av hver av disse slik de er blitt presentert av ansatte og ledere. I tillegg er presentasjonene supplert med informasjon fra blant annet institusjonenes nettsider.

Museum

Bymuseet i Bergen

Bymuseet i Bergen er et «kulturhistorisk og arkeologisk museum med ansvar for drift av ni museer i Bergen kommune» (Bymuseet i Bergen 2019c). Museene har en sterk lokalhistorisk forankring i Bergen by og omegn og er lokalisert både i sentrum og i periferien (Bergen kommune 2019). Museumsinstitusjonen har seks enheter i Bergen by: Bergenhus festning med Håkonshallen og Rosenkrantzårnet, Gamle Bergen Museum og Lepramuseet i tillegg til Skolemuseet og Bryggens Museum. Organisasjonen har også tre periferimuseer: Damsgård Hovedgård, Alvøen Hovedbygning og Hordamuseet på Stend. Bymuseet forvalter over 120 bygninger og gir museumsopplevelser til over 200 000 besøkende i året (Bymuseet i Bergen 2019c, f).

Innholdsmessig fanger museene ulike aspekter av Bergens byhistorie. De forvalter middelaldermateriale etter arkeologiske utgravninger, rekonstruert bymiljø, utstillinger i friluftsmuseum, herskapsboliger, Bergens latinscole og brannhistorisk samling (Bymuseet i Bergen 2019c). Bymuseet leier ut

selskapslokaler, seminar- og møterom og formidlingsrom til publikum (Bymuseet i Bergen 2019b).

Bymuseet er organisert som en stiftelse med styret som museets øverste organ (Bymuseet i Bergen 2019i). Bymuseets styre består av åtte personer som museets representantskap, Bergen kommune, Hordaland fylkeskommune og de ansatte oppnevner (Bymuseet i Bergen 2019a, e). Museet har 53 fast ansatte og cirka 61,7 årsverk. Driftsbudsjett for Bymuseet er om lag 53 millioner kroner (Bymuseet i Bergen 2019c; intervju med Bymuseet). I 2018 hadde Bymuseet 225 frivillige med til sammen 3,7 årsverk. De frivillige deltar ofte i arbeidsgrupper, basert på årlig drift eller sesong, som kan ha opptil 40 medlemmer, og hvor ikke alle deltar hver gang.

Narviksenteret med Narvik Krigsmuseum

Stiftelsen Narviksenteret driver med formidling, dokumentasjon og forskning på spørsmål knyttet til krig og konflikt. Utgangspunktet er det tyske angrepet på Narvik i 1940, kampene i Nord-Norge og den påfølgende okkupasjonen. I tillegg er senteret engasjert i spørsmål som ikke er direkte tilknyttet andre verdenskrig. Det handler særlig om regler i krig (internasjonal humanitærrett – IHR) og menneskerettigheter.

Narviksenteret ble i 2009 dannet gjennom en sammenslåing av driften til Nordland Røde Kors Krigsmuseum (etablert 1964) og Nord-Norsk Fredssenter (etablert 1990) (Narviksenteret 2019b). Narviksenteret er det nordligste av syv norske freds- og menneskerettighetsentre og mottar driftsstøtte fra Kunnskapsdepartementet, Forsvarsdepartementet og Narvik kommune. I tillegg kommer tilskudd og finansering fra blant annet I Styrets årsberetning 2017 står det Barne- og ungdomsdep (Narviksenteret 2017: 30), Riksantikvaren og Forskningsrådet (Narviksenteret 2017: 30). Et nytt bygg på 3000 kvm ble i 2013 etablert for institusjonen i Narvik sentrum. Besøktallet er cirka 31 000 årlig (Narviksenteret 2019a).

Narviksenteret prioriterer å legge til rette for utstillinger, kurs, utdanning og forskning (Narviksenteret 2019a, b). Senteret er særlig aktivt i «ikke-formell læring», det vil si læring som skjer utenfor de formelle rammene som skolen setter. Herunder kan det være opplæring og kurs i konfliktløsning for ungdomsarbeidere og andre interesserte. Senteret har også vært involvert i 100 individuelle utvekslinger av lengre opphold under plattformen European Volunteer Service (EVS), hvor mange organisasjoner i inn- og utland samarbeider. De fleste oppleggene finansieres gjennom Erasmus+ og Aktiv Ungdom. Senteret gjennomfører 4–6 kurs i året i og utenfor Norge med 25–30 frivillige fra 4–10 nasjoner. Det har videre tette band til regionalt og nasjonalt Røde Kors og samarbeider om formidling og andre prosjekt. Det er 13 ansatte (15 årsverk) og flere frivillige knyttet til senteret (intervju med Narviksenteret).

Bibliotek

Asker bibliotek

Asker bibliotek eies og drives av Asker kommune og er en del av Asker kulturhus. Biblioteket ble etablert i 1830 og er en av kommunens eldste kulturinstitusjoner (Asker kommune 2017: 45). Kulturhuset er sentralt beliggende, disponerer 25 000 kvadratmeter med blant annet tre saler for arrangementer, kunstgallerier, flere spisesteder, ungdomsklubb, seniorsenter og seminarrom til utleie (Asker kulturhus 2019). Bibliotekets lokaler er en åpen løsning, men likevel med avskjermede siderom med bord og stoler. Asker bibliotek er i landssammenheng et stort bibliotek med et høyere antall besøk og utlån enn landsgjennomsnittet (Asker kommune 2017). Biblioteket har åpent 67 timer i uka og meråpent slik at publikum har brukstilgang frem til klokken 22:00 (Asker bibliotek 2019e).

Som del av folkebibliotekene skal hovedbiblioteket i Asker utvikles i henhold til bibliotekloven og være en debattarena, en møteplass og et sted for formidling (Asker kommune 2017). På innholdssiden har biblioteket ordinære tjenester som boklån; de tilbyr også kurs og en rekke arrangementer som bokpresentasjoner og forfattermøter, fortellerstund for barn, språkkafe for innvandrere, filmvisning og konserter og ulike håndverks- og teknologiverksteder (Asker bibliotek 2019c, d; Asker kommune 2017: 49). Totalt har biblioteket 159 arrangementer årlig med over 4000 besøkende (Asker kommune 2017: 49).

Ansatte utfører hovedsakelig oppgaver for sin biblioteksenhet, men også felles arbeidsoppgaver for Asker bibliotek og Heggedal bibliotek (Asker kommune 2017: 51). Det er totalt 24 ansatte i stillinger tilsvarende 21,7 årsverk (Asker bibliotek 2019f). Språkkafeen har en kjerne på 8–9 faste frivillige ukentlig, og det er også litt frivillighet i forbindelse med arrangementer på kveldstid (intervju med Asker bibliotek).

Vadsø bibliotek

Vadsø bibliotek eies og drives av Vadsø kommune og er samlokalisert med Finnmark fylkesbibliotek og Scene Finnmark (Vadsø kommune 2019c). I tillegg til å være et vanlig folkebibliotek og del av et nasjonalt biblioteksystem huser biblioteket Finmarksbiblioteket og en finsk avdeling samt har ansvar for Vadsø fengselsbibliotek (Scene Finnmark 2019; Vadsø kommune 2019c). Vadsø bibliotek har lokaler sentralt på Ørtangen ved kysten i Vadsø sentrum. Det store og moderne biblioteksbygget med et areal på 1767 kvm ble tatt i bruk i 2003 (Vadsø bibliotek 2019a).

På innholdssiden er biblioteket organisert med hovedbibliotek, voksenavdeling og barneavdeling. I tråd med retningslinjer for folkebibliotekene skal Vadsø bibliotek være en «uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt» (Vadsø kommune 2019c). Bibliotekets hovedoppgave er inn- og utlån av bøker. I tillegg har det studierom og gratis

utlån av møterom, og det avholder ulike møter, litteraturarrangementer og temautstillinger.

Biblioteket har fem fast ansatte og to tilkallingsvikarer (Vadsø kommune 2019a; intervju med Vadsø bibliotek). Budsjettet for ansatte tilsvarer seks årsverk, og bibliotekets totale budsjett for 2018 var 4 530 546 kroner, som kommunen bevilget. Det er planlagt økonomiske besparelser på 7,59 prosent de neste 4 årene, og konsekvensen er reduserte åpningstider og at en 50-prosentstilling holdes ubesatt (Vadsø kommune 2019d). Biblioteket samarbeider med 15–20 frivillige fra lokale lag og foreninger, som Historielaget og Mållaget. De frivillige hjelper hovedsakelig til med arrangementer, og en kjernegruppe på tre personer bidrar til en ukentlig språkkafe (intervju med Vadsø bibliotek).

Arkiv

Arkivverket

Arkivverkets samfunnsoppdrag er å bidra til effektiv dokumentasjonsforvaltning og å sikre, bevare og tilgjengeliggjøre et bredt og allsidig utvalg av samfunnets arkiver. Som øverste arkivmyndighet har Arkivverket ansvar for faglige standarder og retningslinjer samt tilsyn og veiledning med offentlig arkivarbeid. Arkivverket skal iverksette overordnet nasjonal politikk på arkivfeltet og bidra til utvikling og styrking av arkivsektoren. Som bevaringsinstitusjon har Arkivverket ansvar for langtidslagring, tilgjengeliggjøring og formidling av statlige arkiver og prioriterte private arkiver (Arkivverket 2019a, b).

Arkivverket ble etablert som egen etat i 1904 og er underlagt Kulturdepartementet (Arkivverket 2018). Det består av følgende enheter: statsarkivene i Tromsø, Trondheim, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Kongsberg, Hamar og Oslo, Samisk arkiv, Norsk helsearkiv og Riksarkivet.

Det er viktig for driften at materialet skannes og digitaliseres, gjerne også med bruk av informasjon fra flere databaser (Arkivverket 2019b, c). En sentral tjeneste for publikum er Digitalarkivet, som er Norges største kulturkanal og Arkivverkets publiseringskanal, og som er gratis å bruke for alle (Digitalarkivet 2019). Andre depotinstitusjoner kan også benytte Digitalarkivet. Det er også bestemt at Digitalarkivet skal bli den nasjonale publiseringsplattformen for digitaliserte arkiver (Arkivverket 2019e).

I tillegg til digitale dugnader holder Arkivverket ukentlige slektsverksteder, som foregår i de fleste av statsarkivenes lokaler, og en slektsdag (intervju med Arkivverket). Arkivverket tilbyr dessuten lesesaler for publikum.

Arkivverket har totalt 350 ansatte, og i Bergen er det 20 ansatte. Institusjonen samarbeider med historiemiljøene og lokale historielag om frivillige som gjør dugnadsbaserte aktiviteter (Arkivverket 2019b, d). Det største prosjektet hittil er transkribering av folketellingen i 1920, som 400 frivillige deltar i. De

frivillige arbeider på tvers av institusjonene og fra ulike steder i landet (Arkivverket 2019d; intervju med Arkivverket).

Arkiv i Nordland (AiN)

Arkiv i Nordland (AiN) er en regional arkivinstitusjon som driver Interkommunalt arkiv Nordland (IKAN). Alle kommunene i fylket utenom fire er medeiere av IKAN sammen med Nordland fylkeskommune. Medlemmene i IKAN har blant annet tilgang til rådgivning om arkivdanning og hjelp med arkivfaglige spørsmål, regelverk og elektroniske uttrekk, og de har tilbud om depot, depottjenester og lesesal.

AiN jobber med bevaring, tilgjengeliggjøring og formidling av ulike typer arkiv fra Nordland fylke (Arkiv i Nordland 2018a). Nordland fylkesting har gjennom vedtak gitt AiN i oppdrag å bevare privatarkiver fra Nordland fylke. AiN har digitalisert kilder på papir, foto, og mye lyd og film (Arkiv i Nordland 2018a, b). Siden 2015 har AiN hatt ansvar for fylkesleksikonet for Nordland som har et mangfoldig innhold fra området, som lokalhistoriske tekster, film, bilder og lyd (Arkiv i Nordland 2019).

AiN finansieres av Nordland fylkeskommune og en årlig deltakerkontingent fra IKAN-medlemmene. Kontingentens størrelse avhenger av den enkelte kommunes innbyggertall. Institusjonen har 16 stillinger og 20 ansatte (Arkiv i Nordland 2017). AiN samarbeider med organisasjoner som Slekt og Data, som gir oppgaver til frivillige, gjerne på spesifikke fagområder hvor de digitaliserer arkivmateriale, oftest i privatarkivet (intervju med Arkiv i Nordland).

AiN startet opp på 80-tallet på initiativ fra historikere og forskere (Arkiv i Nordland 2018a; intervju med Arkiv i Nordland). AiN er lokalisert sammen med Nord universitet på Mørkved ved Bodø.

Visuell kunst

Kunsthall 3,14

Kunsthall 3,14 er organisert som en stiftelse hvor Hordaland fylkeskommune, Kulturrådet og Bergen kommune er de største bidragsyterne, mens Kulturdepartementet bidrar direkte med kunstnerhonorar. Virksomheten er lokalisert i gamle Norges Bank i Bergen sentrum. Stiftelsen ble etablert i 1989 og er i dag som medlem i Kunsthallene i Norge en del av et større nordisk kunstinstitusjonsnettverk bestående av rundt 40 institusjoner. Kunsthall 3,14 har et bredt kulturperspektiv med ønske om å fremme kunst på tvers av landegrenser og med parallelle narrativ (Kunsthall 3,14 2019a, b, c).

Det kulturfaglige innholdet i kunsthall 3,14 er basert på internasjonale utstillinger og samarbeid med vekt på samtidskunst fra hele verden med blikk ut over det vestlige. Virksomheten har utstillinger, screeninger, presentasjoner og utdanningsopplegg hvor publikum i hovedsak møter visuelle opplevelser som kan skape kritisk refleksjon om kunstneriske praksiser som avgjørende demokratiske komponenter i samfunnet. Kunsthall 3,14 jobber med anerkjente

samtidskunstnere, men inkluderer også yngre kunstnere og presenterer medier som installasjon, foto, video, performance og maleri (Kunsthall 3,14 2019a).

Kunsthallen har 2,5 årsverk fordelt på én ansatt i fulltidsstilling og to i deltidsstilling. I tillegg hyrer kunsthallen utstillingsteknikere inn for montering og demontering av utstillinger (Kunsthall 3,14 2019c). Det siste året har kunsthallen hatt cirka 20 frivillige, og de fleste har deltatt og bidratt i ulike kunstprosjekter, som performance-oppsetninger, eller ved montering av utstillinger (intervju med Kunsthall 3,14).

Nordic Light Events

Nordic Light Events AS er et aksjeselskap og en ideell organisasjon. Hovedeierne er Kristiansund kommune, Møre og Romsdal fylkeskommune, Kristiansund Boligbyggelag og Sparebanken. I tillegg er det flere mindre aksjonærer (intervju med Nordic Light Events; Nordic Light Events 2019a). Nordic Light Events ble startet som festival i 2006, og organisasjonen kjøpte et eget bygg sentralt i Kristiansund i 2013. Kristiansund by ble valgt som lokalisasjon på grunn av omgivelsene – mektige fjell og Atlanterhavet (Nordic Light Events 2019b). Byggets areal er 12 000 kvm, og det inneholder verksted, kafé, kjøkken, kontorlandskap, konferanserom og tre store gallerier (Nordic Light Events 2018).

Hvert år organiserer Nordic Light Events en firedagers festival med presentasjoner fra rundt 20 nasjonale og internasjonale fotografer. Siden 2006 har organisasjonen arrangert 14 fotofestivaler. Festivalprogrammet består av forelesninger, utstillinger, boksigneringer og filmer. I tillegg arrangerer selskapet en årlig høstutstilling (intervju med Nordic Light Events; Nordic Light Events 2019b). I fremtiden ønsker Nordic Light Events å bli helårsarrangør av ulike kreative produksjoner gjennom samarbeid med kommunen i prosjektet «Fotobyen Kristiansund». I prosjektet tar Nordic Light Events både egne bygg og ulike ledige lokaler i sentrum i bruk til pop-up-gallerier (Nordic Light Events 2018).

Nordic Light Events driftes av aksjeeierne og av driftstilskudd fra Kulturrådet. Kulturrådet har over flere år trappet ned driftsstøtten, og fra 2020 vil institusjonen ikke lenger få støtte. I tillegg mottar Nordic Light Events noe prosjektstøtte. Organisasjonen har for tiden én fast ansatt tilsvarende ett årsverk i utgifter. I tillegg sitter fire personer i programkomiteen (Nordic Light Events 2019a). Nordic Light Events har engasjert en stor gruppe frivillige på rundt 60 personer som bidrar hovedsakelig med planlegging og utføring av festivalen. De frivillige har oppgaver innen kafedrift, vertskap og salg samt ulike typer galleri- og bygningshåndverk (Nordic Light Events 2019c).

Eierne bevilget i 2018 organisasjonen 1,89 millioner kroner. Nordic Light Events AS har hatt et kraftig negativt årsresultat i 12 av 14 år (intervju med Nordic Light Events; Proff 2019).

De frivillige, oppgaver og rekruttering

I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvem de frivillige er, hvordan de blir rekruttert, og hvilke typer oppgaver de utfører ved de fire typene av kulturinstitusjoner som denne rapporten fokuserer på: museum, bibliotek, arkiv og institusjon for visuell kunst. I den forbindelse belyses det også om det synes å være en sammenheng mellom hvem de frivillige er – kjønn og alder –, og de oppgavene de gjør. Til slutt vendes blikket mot digitalisering og spørsmålet om hvorvidt bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi fører til nye oppgavetyper og rekruttering av yngre frivillige. Det er imidlertid viktig å ha i mente at dette ikke er en representativ undersøkelse, men en studie basert på intervjuer med et relativt lite antall frivillige.

Hvem er de frivillige?

De frivillige som er blitt intervjuet i denne undersøkelsen, representerer personer med ulik sosiodemografisk og etnisk bakgrunn, ulik erfaring med frivillighet og foreningsliv og ikke minst ulik (kulturfaglig) kompetanse (se tabell 1). Med andre ord er det et mangfold av frivillige som har bidratt med informasjon til denne undersøkelsen. Den yngste er 19 år, den eldste 77, og gjennomsnittsalderen er 61,4 år. Det er både kvinner og menn, men flest kvinner, det er studenter, yrkesaktive og pensjonister, mange er frivillige flere steder, og noen utfører sin frivillige innsats for den aktuelle kulturinstitusjonen på vegne av en lokal forening eller organisasjon. De fleste har norsk familiebakgrunn, men noen har ikke-vestlig bakgrunn, og én er flyktning. De fleste er friske og raske, men enkelte har et sykdomsforløp med i bagasjen. Alle er personer som de facto er frivillige for offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, og de har alle en oppfatning av hvordan det er å være frivillig, og hva som skal til for å legge til rette for god frivillighet. På den måten representerer de med utgangspunkt i sin spesifikke bakgrunn, ulike stemmer blant frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner.

Samtidig avspeiler denne gruppen av frivillige og deres erfaringer med hvem som er frivillig i kulturinstitusjonene, også i noen grad det bildet som tidligere norske og internasjonale undersøkelser om kulturfrivillige gir (se Wollebæk 2018: 25 ff). De frivillige ved kulturinstitusjoner er i overveiende

grad eldre personer, ofte kvinner, og de besitter ofte en kompetanse som er særlig relevant for det frivillige arbeidet de gjør for den spesifikke institusjonen. Dessuten er det relativt få unge frivillige personer og få personer med ikke-vestlig bakgrunn.

Tar man tar høyde for hvilken type kulturinstitusjon det utføres frivillig arbeid for, er det imidlertid verdt å fremheve noen nyanser som samtidig bekrefter det som tidligere studier indikerer (se Wollebæk 2018): (Eldre) kvinner er særlig aktive som frivillige i biblioteker, mens kjønns~~u~~balansen er mindre tydelig innen arkiver, visuell kunst og til dels museer. Som jeg vil komme tilbake til senere, kan dette henge sammen med hvilke oppgavetyper de frivillige utfører.

Når det gjelder alder, er inntrykket at eldre og spesielt pensjonister dominerer blant de frivillige ved biblioteker og museer, mens det er en større aldersspredning ved arkiver. Unge frivillige synes å være mer til stede ved institusjoner for visuell kunst.

De frivilliges aldersprofil ved de ulike kulturinstitusjonene kan blant annet ses i sammenheng med den praktiske organiseringen av frivilligheten og særlig når på døgnet det frivillige arbeidet foregår, og hvor fleksibel tilretteleggingen er. Som en eldre frivillig konstaterer:

Det med alder tenker jeg at det er noe med å kunne stille på en tirsdag klokka 18.00 og være i stand til å komme og prioritere det. Få småbarnsforeldre kan vel det.

(Frivillig på bibliotek)

I samtalen med frivillige ved et av museene som inngår som case i denne undersøkelsen, kom det også frem at flere av de frivillige gjør oppgaver som er lagt til dagtid og i arbeidstiden til de ansatte. Det kan det være gode grunner for, men samtidig legger det noen begrensninger på hvem som kan bidra som frivillig. Den store motsetningen er frivilligheten ved arkivene, der «tid og sted» ofte ikke er noen hindring siden flere oppgaver kan gjøres hjemmefra og når som helst på døgnet (det gjelder for eksempel transkribering).

Når det gjelder alder mer generelt, kan man ikke se bort fra at alderssammensetningen har betydning for dynamikken i gruppen av frivillige, blant annet på grunn av det man kan betegne som *generasjonsspesifikke holdninger*. En eldre informant reflekterer slik rundt forskjeller mellom unge og eldre frivillige når det gjelder holdning til frivillighet:

Det er klart lettere å få eldre med i dag, som har vært vant til dugnad og frivillig arbeid. Ungdommen er ikke så interessert. Vi har to typer frivillige: Det er de unge impulsive og så er det den eldre garden – som dominerer.

(Frivillig på museum)

At det er forskjeller på unge og eldre som frivillige, kommer også frem i intervjuet med den yngste informanten på 19 år:

Jeg legger merke til at eldre, som de på seksti, er ikke like lett å engasjere i ting (...) når det er ekstra ting som foregår. Vi har vaktmester som er på huset uansett, mens andre må dras ut med opptelling på Facebook, men kommer kanskje ikke likevel. Vi yngre bor praktisk talt på huset. (...), så selv om yngre velger andre oppgaver, er de enklere å engasjere.

(Frivillig innen visuell kunst)

Selv om de to sitatene er fremsatt i spesifikke kontekster, peker de begge (indirekte) på en mer generell observert generasjonsforskjell, nemlig at unge frivillige oftere er preget av engasjement og impulsivitet, mens Eldres frivillige innsats i større grad er knyttet til en rutinepreget og planlagt frivillighet. Samtidig er det flere av informantene som peker på at unge ofte har «urealistiske» forventninger til det å være frivillig: De forventer å få mye igjen, men vil yte lite.

Gjennom samtalene med de kulturfrivillige ble det etter hvert tydelig at det i visse kretser – særlig innen visuell kunst – også er en internasjonal og multikulturell dimensjon ved frivilligheten som de frivillige verdsetter høyt fordi det bidrar med *noe nytt*. Dette internasjonale aspektet manifesteres ved at den kulturelle bakgrunnen til gruppen av frivillige er mangfoldig:

Frivillig: I tilfellet [navn på den visuelle kunstinstitusjonen] var vi tre norske, det var én fra Japan og Nederland. Dette er ett eksempel bare, ikke generalisert.

Intervjuer: Det er et internasjonalt miljø – hva tenker du om det?

Frivillig: Det synes jeg er veldig fint. I kunst er det et motebilde avhengig av geografi, hva som blir laget, og hva som blir vist. Det er fint med nye personer som ikke har bakgrunn i Bergen eller Norge generelt, som kommer og tilfører nytt. Det trengs ofte.

Intervjuer: Dere som bidro var på likefot.

Frivillig: Ja, nettopp. Det å kunne utveksle erfaringer med mennesker fra andre land er veldig nyttig.

Den globale og multikulturelle dimensjonen kommer også til uttrykk i tilnærmingen til frivillighet og synet på hvem en frivillig er. En informant som kom til Norge som flyktning for flere tiår siden, har gjort seg noen tanker om merkelappen «frivillig» og hva det betyr i lys av egne erfaringer og kultur sammenlignet med den norske forståelsen. Vedkommende er ikke helt fortrolig med å definere seg selv som frivillig:

Jeg har jobbet ulønnet, men ikke kalt meg selv frivillig. I min egen kultur er det lett for folk å jobbe frivillig, og jeg ville jobbe aktivt for kunst og kultur som kunstner i vår egen kultur. På grunn av krig og økonomisk krise måtte vi jobbe frivillig. Her i Norge er det ikke samme situasjon, men jeg liker denne jobben. (...) Jeg kaller meg ikke frivillig, men om noen trenger utveksling i forbindelse med prosjekter så vil jeg komme i dialog. Dette er første gang at jeg har tenkt at jeg jobber frivillig. Det betyr mye for meg å bidra med det jeg kan, samtidig er det kjekt å møte kunstnere for å bli kjent.

(Frivillig innen visuell kunst)

Det som er interessant å legge merke til i sitatet over, er vedkommendes forhold til merkelappen «frivillig». Mens mange i den norske dugnadskulturen nok tar for gitt at det finnes en felles forståelse av hva frivillighet er, og har en positiv assosiasjon til det å definere seg selv som frivillig, så er dette ikke like opplagt for alle. Det kommer indirekte til uttrykk i sitatet at det som i Norge defineres som frivillig innsats, i andre kulturelle kontekster snarere betraktes som en nødvendighet – ikke *frivillig* i ordets egentlige forstand. Selve handlingen og innsatsen kan nok være den samme, men fordi konteksten er forskjellig, blir (selv-)forståelsen også forskjellig. For personen bak ovenstående sitat, som har ikke-norsk bakgrunn, virker det fremmed å betrakte seg selv som frivillig. Det handler heller om *ulønnet arbeid* som kan ses i sammenheng med det vedkommende faktisk gjør rent profesjonelt: å være kunstner.

En slik observasjon av at det finnes ulike forståelser av hvem en frivillig er, gir anledning til å reflektere over hvordan det er mest hensiktsmessig å undersøke *hvem som er frivillig*. Bør vi legge selvforståelse eller objektive kriterier til grunn? I hvilken grad kan vi ta for gitt at *alle* har samme forståelse av hvem som er frivillig? Det er imidlertid ikke bare ulik kulturell bakgrunn som kan forklare ulike forståelser av frivillighet. Også en frivillig med norsk bakgrunn stuset litt over å bli definert som frivillig i denne undersøkelsen:

Jeg har ikke tenkt på det. Jeg har heller ikke sett på dette som frivillig arbeid før jeg fikk forespørselen (...). Jeg har bare hatt lyst til å gjøre dette for andre. Jeg har fortalt venninner om intervjuet i dag, og da spurte de hvilket frivillig arbeid jeg gjør. Alle vet jo at jeg transkriberer, men min omgangskrets tenker ikke på dette som frivillig.

(Frivillig på arkiv)

På den andre siden, og i denne spesifikke sammenhengen med kulturfrivillighet, peker sitatene over også på et annet mer generelt kjennetegn ved hvem de frivillige er: *Frivillige ved kulturinstitusjoner er ofte personer som har en faglig kompetanse som er relevant for institusjonen, og som enten bygger på profesjonell yrkeserfaring eller personlig interesse og hobby*. Dette gjelder frivillige ved arkivene, som synes å ha en særlig interesse for slektsforskning, lokalhistorie og gammelnorsk kultur, og frivillige ved institusjoner for visuell

kunst, som ofte selv er kunstnere eller uttrykker en særlig interesse for det aktuelle kunstuttrykket ved institusjonen. Utbredelsen av en særlig kulturfaglig kompetanse gjør seg også gjeldende for frivillige ved museer i de tilfellene oppgavene ligger i forlengelsen av eller er knyttet til institusjonens kjerneoppgaver (for eksempel formidlingsoppgaver og dokumentasjon). Jeg vender tilbake til dette senere.

I forbindelse med innslaget av frivillige som besitter en spesifikk kulturfaglig kompetanse, kan jeg bemerke at disse frivillige ofte ikke bare betrakter seg som frivillige på privat basis, men at de oppfatter det som at de gjør en frivillig innsats for den aktuelle kulturinstitusjonen på vegne av og som medlem av en (lokal) forening eller organisasjon der de har ervervet seg den «nødvendige» kompetansen. Spesielt kan det nevnes at frivillige ved arkiver ikke sjelden er aktive i foreningen Slekt og Data eller et lokalt historielag, og at frivillige ved institusjoner for visuell kunst ofte er utøvende kunstnere eller kunststudenter.

Det at (lokale) foreninger og organisasjoner samarbeider med og virker som frivillige aktører ved offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, har allikevel ikke alltid bakgrunn i behovet for en spesifikk kulturfaglig kompetanse knyttet til institusjonens spesifikke kulturfelt. For et bibliotek som ser på seg selv som en møteplass i lokalsamfunnet, har samarbeid med mange typer foreninger og organisasjoner en verdi i seg selv. Dette er blant annet bakgrunnen for at Vadsø bibliotek ut over å knytte til seg individuelle frivillige også samarbeider med for eksempel det lokale historielaget, mållaget, lokale musikere og band, Kodeklubben og Jusshjelpa (intervju med biblioteksjef). Med andre ord er frivillige aktører ved biblioteket representert ved lokale foreninger, organisasjoner og lag så vel som ved enkeltpersoner. Det samme gjelder også i noen grad arkivene, som har et kontaktnettverk med lokale lag, for eksempel Slekt og Data og lokale historielag. Jeg skriver mer om dette i kapitlet om samarbeid.

Når det gjelder biblioteker og institusjoner med en relativt bred vifte av praktiske oppgaver for frivillige (se neste avsnitt om oppgaver), synes en ensartet faglig kompetanse å være et mindre utbredt kjennetegn ved de frivillige som gruppe. I disse tilfellene er «inngangsterskelen» for de frivillige lavere, hvilket innebærer at kravet til faglig kompetanse også er lavere. I dette ligger det kanskje også at frivilligheten er mer inkluderende og mangfoldig, fordi det er plass til personer med ulike kompetanser.

Som overgang til neste avsnitt om hvilke oppgaver de frivillige gjør, avslutter jeg her med et sitat av en informant som har mange års erfaring som frivillig, og som har tatt på seg en frivillig rolle som frivillighetskoordinator. Sitatet inneholder noen refleksjoner rundt hva det vil si at frivilligheten skal være inkluderende, og hva dette forutsetter når det gjelder oppgaver. Informanten legger særlig vekt på at det skal være rom for alle, og at det er mulig å legge til rette for dette – også når det gjelder oppgavefordeling:

Jeg brenner for frivillighet som er inkluderende, og det er faktisk oppgaver til alle (...). Det finnes oppgaver for de som har fysisk handicap, og for de som har angst og trenger å komme seg ut, og for de som ikke snakker norsk. Det å få delt opp oppgavene er noe jeg brenner for. De som er interessert i foto, skal så klart få de oppgavene hvor de kan utveksle ideer, men vi trenger folk som teller besøkende og vasker doene, som gjør helt enkle arbeidsoppgaver. Med litt mer oppdeling kan vi få inn flere folk. Jeg ser at de med sosial angst blir mer gira etter hvert som de blir trygge på hvordan ting fungerer. De som ikke snakker norsk, blir flinkere etter hvert, og de trenger være sosiale for å komme inn i samfunnet. Jeg ser det som veldig viktig for mange personer å få lov til å bidra. Mange institusjoner sliter med at det ikke er deres jobb, men jeg mener de ville gjort det enklere for seg selv ved å være inkluderende.

(Frivillig innen visuell kunst)

Hvilke oppgaver utfører de frivillige?

Frivillige ved de fire typene av kulturinstitusjoner som er i fokus i denne rapporten, utfører en rekke ulike oppgaver. Selv om spennet er bredt og variert, er hovedinntrykket at tyngden av oppgavene forutsetter en viss kulturfaglig kompetanse og forståelse relatert til den aktuelle institusjonstypen. Dette er en kompetanse og forståelse som de frivillige enten har *før* de blir frivillige, eller som de tilegner seg gjennom opplæring ved institusjonen. Et unntak fra dette generelle inntrykket er de oppgavene som frivillige ved biblioteker utfører, og flere av de oppgavene som frivillige ved kulturinstitusjoner av en viss størrelse gjør.

Tabell 3 gir noen eksempler på hvilke oppgaver de frivillige utfører ved kulturinstitusjonene.

Tabell 3. Eksempler på oppgaver som frivillige ved de fire typene av kulturinstitusjoner utfører

	Opgavetyper ¹	Forutsetter kulturfaglig kompetanse
Arkiv	Skanne og arkivere bilder	X
	Registrere metadata	X
	Transkribere (folketellinger og kirkebøker)	X
	Avholde arrangementer og ha publikumskontakt	X
Museum	Lage rekvisita – sying og reparasjon av kostymer	X
	Formidle og ha publikumskontakt	X
	Dokumentere og registrere (arkivere)	X
	Drive kafe Utføre forefallende arbeid og vedlikehold (hagearbeid, sølvpuss m.m.)	
Visuell kunst	Installere og montere utstillinger	X
	Medvirke til kunstperformance	X
	Være vakt og håndtere billetter	
	Drive kafe Utføre forefallende arbeid og vedlikehold	
	Være frivillighetskoordinator	
Bibliotek	Avholde språkkafe for innvandrere	
	Avholde arrangementer	

¹Basert på intervjuer med frivillige. Listen med oppgaver er ikke en fullstendig oversikt over oppgaver som frivillige utfører ved kulturinstitusjonene.

Ved *arkivene* utfører de intervjuede frivillige utelukkende oppgaver som krever en viss form for (kultur)faglig kompetanse og forståelse relatert til arkivvirksomhet som sådan og digitalisering av arkivmateriale spesielt. Oppgavene omfatter å skanne og arkivere bilder, å registrere metadata, å transkribere kirkebøker og folketellinger og i noen grad å ha kontakt med og hjelpe publikum. Kompetansen omfatter dels at de frivillige må kunne håndtere teknisk utstyr (for eksempel en skanner) og følge en mal for registrering (i for eksempel Excel med bruk av «språkkoder»), dels omfatter den i noen grad språk- og skriftkunnskaper (for eksempel å tyde gotisk skrift) og god kjennskap til arkivsystemet, slik at den frivillige kan bistå publikum som trenger hjelp til å finne arkivmateriale. Videre er det ved ett av arkivene et samarbeid med en forening for slektsforskning om et årlig arrangement, *Slektsdagen*, hvor frivillige hjelper og besvarer spørsmål fra besøkende relatert til slektsforskning. Den samme foreningen driver også et månedlig slekthjelpskurs i lokalene til arkivet.

På *museene* utfører de frivillige et bredt spekter av oppgaver, og gjennom intervjuene kommer det frem eksempler på særlig tre oppgavetyper som i større eller mindre grad krever en viss kulturfaglig kompetanse og forståelse: å lage og reparere rekvisita (for eksempel kostymer), å dokumentere og registrere og å formidle til publikum. Den kulturfaglige kompetansen består blant annet av å kjenne ulike tidsepoker og av å bruke historisk kildemateriale og omsette dette på en pedagogisk måte i publikumsformidling eller ved å registrere og dokumentere det. Av andre oppgaver som de frivillige utfører på museene, kan jeg nevne bidrag til kafedrift og mer generelt forefallende arbeid og vedlikehold som hagearbeid og sølv puss.

Frivillige ved *institusjoner for visuell kunst* nevner også et mangfold av oppgaver som de bidrar til å løse. Spesielt to typer kan sies å kreve en form for kompetanse som er knyttet til institusjonens kulturfaglige identitet. Selv om det å installere og montere kunstobjekter også handler om fysisk og praktisk arbeid, kommer det frem i intervjuene med de frivillige at disse oppgavene også krever en form for kunstnerisk forståelse og håndverk. Å velge farge på en vegg eller å stramme opp et lerret er eksempler på dette. Den andre oppgavetyper som kan forutsette en viss kulturfaglig kompetanse, er når frivillige medvirker i selve kunstutstillingen ved å delta som «performer» (performance art) på frivillig basis.

De to institusjonene for visuell kunst som inngår som caser i denne undersøkelsen, er ganske forskjellige, og dette avspeiles i omfanget og den måten de benytter frivillige på. Den ene baserer stort sett hele sin virksomhet og aktivitet på frivillig innsats. Oppgaver som frivillige utfører, omfatter derfor i tillegg til de mer kunstrelaterte aktivitetene som installasjon og montering også alt fra forefallende arbeid og vedlikehold til vakthold, billett håndtering og kafedrift. At mye av virksomheten er basert på frivillighet, oppfatter denne frivillige som veldig positivt fordi det gir en eierfølelse:

Frivillig: Jeg syntes det er veldig kult. Jeg føler at festivalen eller at arrangementene blir våre, eller at vi får være med og utforme det, at vi er med på å bestemme ting rundt. [Daglig leder] kan forhøre seg med meg om hvordan ting kan være, hun lar folk gjøre det de skal, med minimale intriger så lenge frivillige holder seg innenfor en struktur.

Intervjuer: Du opplever ikke at noen av de frivillige blir «utnyttet» fordi det er ubetalt, eller er man innforstått med at det er frivillig arbeid?

Frivillig: Det har jeg ingen oppfatning av, rett og slett fordi [daglig leder] har en væremåte som viser at hun er ydmyk og takknemlig for det vi gjør. Jeg vil si det står mye på sjefen, hvem hun er.

Det er også en frivillig som utfører den administrative oppgaven med koordinering av de frivillige ved denne institusjonen for visuell kunst. Med andre ord gjør en frivillig her den koordineringsoppgaven som en ansatt ivaretar ved noen av de andre kulturinstitusjonene:

Det var så mye spørsmål fra de frivillige til ledelsen, og gjerne de samme spørsmålene fra ulike personer, så jeg foreslo at jeg kunne være frivilligkoordinator. De tok imot, så jeg tok vekk en oppgave fra ledelsen, som har mer enn nok av oppgaver å ivareta (...). Det fungerte greit, så jeg har vært frivilligkoordinator i fem–seks år.

(Frivillig innen visuell kunst)

At flere av oppgavene som frivillige utfører ved *institusjon for visuell kunst og museene*, forutsetter en kulturfaglig kompetanse og forståelse relatert til den aktuelle institusjonstypen, innebærer imidlertid *ikke* at de samme oppgavene uten videre oppfattes som en del av institusjonens primæroppgaver. Noen frivillige gjør oppmerksom på at det er forskjell på hvilke oppgaver de frivillige og de ansatte gjør, og at oppgaven de frivillige gjør, *ikke* ville ha blitt gjort uten dem. Det gjelder for eksempel på museer:

Det er meningsfullt fordi museet trenger hjelpen. De har jo ingen fast ansatte som gjør den oppgaven.

(Frivillig på museum)

Da jeg begynte som frivillig, var det sånn at du gikk i veien og tok jobben fra noen, men det er det helt slutt på som frivillig.

(Frivillig på museum)

På *arkivene* har de frivillige en litt annen opplevelse. De mener at det i noen tilfeller nok kan være forskjell på hvilke oppgaver ansatte og frivillige gjør, men at det ikke alltid er tilfellet. I den grad det er forskjell, er det gjerne knyttet til hva de frivillige får lov å gjøre, eller hva som er prioriterte oppgaver:

Intervjuer: Så du har faktisk en kompetanse som trengs. Opplever du at arkivet er veldig bevisst på oppgaver dere frivillige skal gjøre versus de ansatte?

Frivillig: Nei, det opplever jeg ikke som noe tema. Det prosjektet jeg jobber med nå, (...), var det en av de ansatte som hadde påbegynt fra før, så der tok jeg bare over og jobbet videre med det. Dette er vel et prosjekt som jeg ikke vet om de får støtte for, så det er klart de må prioritere prosjektene som de får støtte til. Det er klart, jeg kan ikke jobbe med arkiver som er private, for der er det vel ganske strenge regler for hva som skal vises til folk som ikke har innsyn. Der er det vel noen begrensninger vil jeg tro.

Videre kommer det også frem i intervjuene med de frivillige ved arkivene at selv om de frivillige ikke opplever at det er noen konflikt relatert til hvilke oppgaver ansatte og frivillige gjør på arkivene, så er de klar over at de gjør oppgaver som ansatte kunne ha gjort:

Intervjuer: Oppgavene du og andre frivillige gjør, overlapper de med noen oppgaver som de ansatte gjør?

Frivillig: Ja, det gjør de garantert, de sitter jo og transkriberer og sånne ting. (...) Ja, det er jo litt rart, egentlig, at organisasjonene må basere seg på frivillige, egentlig, men på en annen side så hvis de syntes det er kjekt å være frivillige så ...

Intervjuer: Er det en konfliktlinje der?

Frivillig: Nei da, mer at en skulle tro det var en oppgave for ansatte i stedet for frivillige. Det virker som om de trapper litt ned på de ansatte og satses litt mye på frivillige. Dette er bare et inntrykk jeg har, jeg vet ikke.

En annen frivillig ved et annet arkiv bekrefter det samme, men på en litt annen måte:

Intervjuer: Vet du om oppgavene du gjør, er noe de ansatte gjør? Eller er det mest dere frivillige?

Frivillig: Hvor mye de ansatte gjør, har jeg ikke oversikt over, men dette er sånn som de ansatte gjør.

Samtidig gir disse frivillige ved arkivene også uttrykk for at de betrakter sin frivillige innsats som et viktig bidrag og en forutsetning for at den aktuelle institusjonen kan ivareta sine oppgaver:

Hadde ikke de hatt frivillige, så ville ikke en brøkdell vært digitalisert, fordi det tar mange timer, og jeg tror ikke staten er villig til å spytte inn så mange penger i slik type arbeid.

(Frivillig på arkiv)

En annen frivillig på et arkiv svarer tydelig og bekreftende på spørsmålet om vedkommende opplever å bidra til at arkivet kan utføre det det *må* gjøre: «Ja, det synes jeg.»

Flere av de oppgavene som utføres av frivillige på kulturinstitusjonene, krever dermed en viss faglig kompetanse, noe som forutsetter at de frivillige får en eller annen form for opplæring. Gjennom intervjuene kommer det frem at de frivillige stort sett er fornøyde med hvordan de aktuelle kulturinstitusjonene håndterer og organiserer opplæringen, og at de opplever at «kompetansekravet» er mulig å oppfylle. Institusjonene sikrer i stor grad opplæringen ved å organisere de frivillige i interaksjon med fast ansatte og ved å utarbeide standardiserte maler og plattformer for informasjonsutveksling mellom de frivillige. – Dette kommer jeg tilbake til i kapitlet om samarbeid.

Som tabell 3 viser, skiller *biblioteker* seg noe ut ved at ingen av de oppgavene som frivillige utfører, (umiddelbart) forutsetter en kompetanse som er knyttet til biblioteket som en spesifikk kulturfaglig institusjon. Det er i hvert fall slik de frivillige betrakter oppgavene – særlig de som er knyttet til språkkafeer. Språkkafe for personer med ikke-norsk bakgrunn er en utbredt aktivitet på offentlige biblioteker. Det er en oppgave som stort sett ivaretas av frivillige med til dels meget ulike kompetanser, men i overveiende grad pensjonister. Det er biblioteket som legger til rette for språkkafe med lokaler og lett servering og definerer den overordnede rammen (*samtalebasert kafe*), men det er stort sett frivillige enkeltpersoner som driver språkkafeen. Ved ett av bibliotekene er kommunens pedagogiske senter, som driver med norskopplæring for innvandrere, også til dels involvert i språkkafeen. Det fremgår av intervjuene med frivillige i språkkafeer at terskelen og «inngangsbilletten» er lav for å bli frivillig. Det er ingen krav til fagkompetanse eller arbeidsevne; det er bare å møte opp, og hvis man er «høflig», melder man fra om man ikke kan komme.

Dette litt tilfeldige og uforpliktende elementet ved språkkafeen synes å bli avspeilet i oppgavens innhold, i hvert fall ifølge en fokusgruppesamtale med tre frivillige:

Frivillig a: Jeg har inntrykk av at kafeen har en organisk utvikling på egen hånd. Jeg har ikke sett bibliotekets målsettinger, retningslinjer eller idegrunnlag ut over at folk får lov til å lufte sin skarve norsk. Det kunne vært fint om vi kunne blitt engasjert mer hvis det hadde vært en målsetting med det, og en hadde hatt en form for rekruttering på de som deltar, og oss som er hjelpere. Slik kunne det blitt mer retning på det.

Intervjuer: Hvem bestemmer hvilket innhold det skal være når dere møtes og skal holde språkkafe?

Frivillig b: Helt tilfeldig.

Frivillig c: Helt opp til hver enkelt. Du daler ned ved et bord, og så daler det ned to–tre stykker ved siden av i mindre grupper. Så er det opp til oss å snakke om noe. Du skal være rimelig kreativ for å få det til.

De tre frivillige som er sitert her, etterlyser på en måte mer retning og struktur for språkkafeen og den oppgaven de er forventet å gjøre. Mer spesifikt etterlyser de at innholdet i språkkafeen knyttes mer direkte til det man kan kalle bibliotekets hovedfokus, nemlig litteratur. Med andre ord *etterlyser de bruk av bibliotekfaglig kompetanse* i utøvelsen av den oppgaven som språkkafeer innebærer. De har et ønske om å bli involvert og om at det settes noen krav til den innsatsen de gjør som er forankret i bibliotekets egenart.

Når det i tabell 3 er ført opp at arrangementer også er en oppgave frivillige ved biblioteker er involvert i, må jeg presisere at dette bare er tilfellet på ett av de to casebibliotekene. Arrangementene gjennomføres i all hovedsak i regi av frivillige fra lokale foreninger og organisasjoner, det være seg det lokale historielaget, mållaget, lokale musikere, Kodeklubben¹ eller Jusshjelpa, som har ansvaret for det faglige innholdet (intervju med biblioteksjef). Bibliotekets bidrag er å legge til rette for den praktiske gjennomføringen inkludert annonsering i forkant. Slike arrangementer skal snarere ses i sammenheng med bibliotekets rolle som møteplass i lokalsamfunnet enn med dets kulturfaglige identitet knyttet til litteratur (intervju med henholdsvis ansatt og frivillig på bibliotek og i et lokalt historielag).

Oppgaver, kjønn og alder

I intervjuene med de frivillige ved de fire ulike typene av kulturinstitusjoner kom det ikke frem et entydig bilde av sammenhengen mellom oppgavetype og kjønn – om den frivillige er kvinne eller mann. Noen sier at menn og kvinner har like forutsetninger for å gjøre den frivillige jobben, mens andre ikke synes at problemstillingen er relevant for de oppgavene de gjør.

Når det er sagt, og i lys av kjønnsforskjellene mellom frivillige ved de ulike institusjonene (se tidligere i denne rapporten), så er det åpenbart at flere av informantene peker på at det finnes interesseforskjeller mellom kjønnene som avspeiles i hvilke oppgaver kvinner og menn utfører:

Frivillig ved museum: Forskjellen på kvinner og menn, så er det lettere å finne menn til dette arbeidet, det er cirka 70/30-forhold.

Intervjuer: Henger det sammen med oppgavetyper?

¹ Frivillige med IT-kunnskap lærer barn å programmere i eller etter skoletid (se <https://www.kidsakoder.no/kodeklubben/>, 24.10.2019).

Frivillig ved museum: Det kan hende – og interesser. Få menn vil inn i sanitetsforening, og krig har vært mer mannlig tematikk. Nå snakker jeg bare om det jeg gjør, men dugnad og frivillighet finnes i andre områder.

En annen frivillig, som er med i en sygruppe på et museum, tenker her litt høyt om kjønnsforskjellene:

Menn er vel ikke så ivrige på å sy, men det er andre frivilligrupper (...). Én gruppe jobber med apotekersamlingen, hvor det er både menn og kvinner. (...). Det var en annen gruppe med bare menn som jeg tror driver med vedlikehold, og så er det en hagegruppe (...) hvor det sikkert er begge kjønn.

(Frivillig på museum)

Også en frivillig på en institusjon for visuell kunst har gjort observasjoner om sammenhengen mellom kjønn, alder og oppgave:

Det er ikke store forskjeller, men mange kommer fordi de er spesielt interessert i foto, og fordi de får med seg goder under festivalen, som å være med på foredrag og møte andre deltakere. De unge er gjerne interessert i foto og å få være med på det som skjer. Hovedgruppen av de som er vakter, er voksne kvinner, gjerne med barn som har flyttet ut, og som har overskudd til å være med. De gjør de jobbene som trengs. Mange menn er ikke interessert i å være med på vakter under selve festivalen, for da vil de ha fri, men de jobber med forberedelser i forkant av selve festivalen. Det samme gjelder de yngre, så de setter seg opp på to–tre vakter for å få vært med på ting. De voksne damene melder seg på jobben og gjør det de kan, og er ofte fornøyd med å være en del av det som skjer.

(Frivillig innen visuell kunst)

Sitatene impliserer at det kan være en sammenheng mellom hvilke oppgaver en frivillig er «villig» til å ta på seg, og vedkommendes kjønn. På den andre siden – og det er viktig – antydes det ikke at kvaliteten i utførelsen av oppgaven avhenger av kjønn.

En slik sammenheng mellom kjønn og oppgavetype kan videre tenkes å reflektere, og ha konsekvenser for, kjønnsfordeling mellom ulike frivillighetssektorer. Kvinner er kanskje mer opptatt av det sosiale, humanitære og kulturelle, mens menn driver innenfor områder der det legges vekt på praktisk arbeid. Det er i hvert fall slik en eldre dame oppsummerer det:

Du var inne på det med frivillige, alder og kjønn, men det har nok med typen jobb å gjøre. Innenfor idretten er det mye yngre folk. Det er mer menn innenfor velområder hvor det skal snekres og bankes. Det er mer kvinner innenfor sosialt, humanitært og kultur. Slik sett er det en kjønnsdeling, men det er naturlig at vi pensjonister har mer tid til å drive, og vi får jo feriepengene den 20. hver måned, så vi trenger ikke bruke tiden på noe annet enn frivillighet.

(Frivillig på bibliotek)

Når det gjelder språkkafeer for innvandrere, som drives av frivillige på biblioteker, er oppfattelsen av og tilnærmingen til hvilken betydning de frivilliges kjønn har, en litt annen. Det handler på en måte om kvaliteten i språkkafeene. For selv om, eller kanskje snarere fordi, kvinner er i flertall blant de frivillige, er det en bevissthet om at både mannlige og kvinnelige frivillige er nødvendige fordi det har betydning for hvordan språkkafeen kan møte brukerne og deres behov, slik de to følgende sitatene illustrerer:

Akkurat i den jobben er det viktig med forskjellige kjønn, for innvandrerne fra arabiske land vil helst snakke med folk av samme kjønn.

(Frivillig på bibliotek)

Jeg har ikke registrert en stor forskjell [mellom hvilken rolle mannlige og kvinnelige frivillige har], men noe kan det være i tematikk. Det kan være slik at menn søker til frivillige menn, og omvendt at kvinner gjerne helst snakker med kvinner. Noen temaer er greit å ta opp, som småbarn, som gjerne kvinner snakker om.

(Frivillig på bibliotek)

I forbindelse med frivilliges oppgaver på en språkkafe og evnen til å møte brukerne og deres behov finnes det i intervjuene også andre oppfatninger. Det er nemlig frivillige som mener at det er den frivilliges alder/generasjon snarere enn kjønn som er viktig, fordi det handler om livserfaring og det å skape trygghet og respekt:

Noen ungdommer kom en stund, men jeg vil tro at du skal ha litt livserfaring og arbeidserfaring for å takle situasjonen nettopp fordi det er så lite hjelp. Du skal på en måte tenke at du har deg selv, og at man kan litt om grupper og snakke norsk. Jeg tror ikke det er så dumt at vi er gamle, for det oppleves trygt. Vi [gamle damer] kan snakke med unge menn om ting som unge damer ikke så lett snakker med dem om. Vi kan fortelle dem hvordan man oppfører seg i Norge, og det er en trygghet for begge parter. Jeg tror de er vant til å snakke med gamle damer fra egen bakgrunn. Men mange kommer jo hit for å få et sosialt liv, for å treffe noen og få venner, og da er ikke vi [gamle] helt målgruppen.

(Frivillig på bibliotek)

Hvordan blir de frivillige rekruttert?

Samtalene med de frivillige avdekker ulike rekrutteringsmåter ved kulturinstitusjonene som i varierende grad innebærer aktiv og (u)formell handling fra institusjonens side (se listen under). I noen tilfeller, og ganske ofte, skjer rekrutteringen av frivillige gjennom uformelle sosiale nettverk og kontakter (1), mens rekrutteringsmåten i andre tilfeller innebærer at institusjonen aktivt rekrutterer *ved hjelp av* andre institusjoner, lag eller foreninger (2–3). Dette er rekrutteringsmåter som i særlig grad brukes når det forutsettes at de frivillige besitter en viss kulturfaglig kompetanse. En siste kategori er tilfellene hvor det settes i gang en form for mer eller mindre direkte rekrutteringskampanje *gjennom* en intern eller ekstern (formidlings)kanal (4–6). Videre gir jeg en kort beskrivelse av disse rekrutteringsmåtene.

1) Uformelle sosiale nettverk og kontakter

Et inntrykk de frivillige formidler, er at det ved flere av institusjonene ikke er en særlig aktiv og formell rekrutteringspraksis. Det skyldes i overveiende grad at institusjonene dekker behovet for frivillige ved at de frivillige selv rekrutterer nye frivillige, at ansatte rekrutterer frivillige gjennom private bekjenskaper og familiære relasjoner, eller at enkeltpersoner tar kontakt på eget initiativ. Flere av de frivillige som har blitt rekruttert på en av disse måtene, gir uttrykk for at det egentlig var litt tilfeldig at de ble frivillige.

2) Lokale foreninger og organisasjoner

Noen av de frivillige er blitt vervet som frivillige gjennom sitt engasjement i en frivillig forening som synes å forvalte en spesifikk kulturfaglig kompetanse som er relevant for den aktuelle kulturinstitusjonen. Det gjelder frivillige ved *arkivene*, som har fått oppfordring og anledning til å melde seg som frivillige i tilknytning til spesifikke oppgaver på arrangementer avholdt i samarbeid mellom det aktuelle arkivet og en lokal forening under særlig Slekt og Data. Ett av arkivene er tydelig på at det har kjørt en informasjonskampanje med foredrag rettet direkte mot historielag og Slekt og Data med det formål å rekruttere frivillige til et bestemt prosjekt. Det er også frivillige ved *institusjoner for visuell kunst* som er blitt rekruttert via sin tilknytning til en kunstforening. Når det gjelder det ene *biblioteket* i undersøkelsen, rekrutterer det også frivillige ganske bevisst ved å kontakte lokale foreninger, for eksempel det lokale historielaget. I disse tilfellene rekrutterer biblioteket den frivillige foreningen som sådan – og ikke enkeltpersoner – med den hensikt å å stille bibliotekets lokaler til rådighet og eventuelt samarbeide om arrangementer (det omfatter ikke frivillige til språkkafe).

3) Utdanningsinstitusjoner

Et par av de frivillige ble rekruttert gjennom den utdanningsinstitusjonen de på daværende tidspunkt var studenter ved. Grunnlaget for dette var en mer eller mindre uformell kontakt mellom utdanningsinstitusjonen og den aktuelle kulturinstitusjonen. Det gjelder blant annet en *institusjon for visuell kunst* som rekrutterte frivillige performance-utøvere, og et av arkivene, hvor den frivillige «gjennom studiet var på en nettside med spørsmål om vi ville bidra med dugnad» (frivillig ved arkiv).

4) Annonsering i (lokale) medier og nyhetsbrev

Enkelte av de frivillige ble kjent med behovet for frivillige ved kulturinstitusjonene *bibliotek* og *museer* gjennom lokalavisen eller institusjonens eget nyhetsbrev. I samtalen med et av arkivene kom det videre frem at de i forbindelse med rekruttering av frivillige til et pågående prosjekt aktivt har «brukt» NRK til å fortelle om dugnaden og har skrevet en kronikk i *Aftenposten Historie*.

5) Digitale plattformer og sosiale medier

Det er tydelig at flere av de frivillige – både blant de yngre og blant de eldre – er blitt rekruttert på bakgrunn av informasjon de har sett på digitale plattformer og i sosiale medier, det være seg www.frivillig.no, institusjonens Facebook-side eller dens nettside. Når det gjelder www.frivillig.no, kommer det mer spesifikt frem at det var reklamen for denne plattformen (på Facebook) som fanget oppmerksomheten til én. Vedkommende gikk inn på www.frivillig.no, fant en artikkel om den aktuelle institusjonen der og meldte seg som frivillig. Av de som har blitt intervjuet i denne undersøkelsen, er det frivillige ved *biblioteker* og *institusjoner for visuell kunst* som er blitt online-rekruttert via digitale plattformer og sosiale medier. Samtalen med ovennevnte arkiv avdekket også at det aktivt brukte sine egne digitale informasjonskanaler for å rekruttere frivillige.

Identifisering av og informasjon om ovenstående måter som frivillige har blitt rekruttert på, er basert på intervjuer med frivillige. Jeg kan i den forbindelse nevne at dette stort sett er sammenfallende med den informasjonen som kommer frem i intervjuene med ledere og ansatte ved utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Det er allikevel én rekrutteringsmåte som de frivillige *ikke* nevner, men som jeg ønsker å nevne i denne rapporten: bruk av internasjonale utvekslingsprogrammer for frivillige. Nettopp denne måten er interessant fordi den illustrerer at frivillighet ikke kun kan forstås lokalt, men også kan ses i en større global sammenheng som oppfattes relevant for institusjonene.

6) Internasjonale utvekslingsprogrammer for frivillige

Ett av museene som inngår som case i denne rapporten, har gjennom de siste årene rekruttert frivillige gjennom det EU-baserte programmet Erasmus+. I dag er den delen av programmet som heter *Frivillig arbeid* lagt under det nye EU-programmet *Det europeiske solidaritetskorpsset*, mens *Aktiv Ungdom*-delen fortsatt er en del av Erasmus+.

Når det gjelder programmet Frivillig Arbeid, besluttet den sittende regjeringen i januar 2019 imidlertid at Norge ikke skal «delta på lik linje med EU-landene i nåværende programperiode til og med 2020» (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet 2019). Norge er fortsatt med i *Erasmus+ : Aktiv Ungdom*.

Jeg kan legge til at det aktuelle museet som benyttet seg av kulturutveksling gjennom Erasmus+, på det meste hadde åtte frivillige i organisasjonen og omtrent det samme antallet sendt ut fra museet (ansatt på museum). Disse frivillige er primært knyttet til en bestemt ideell organisasjon, men hensikten er også å knytte dem til andre organisasjoner og institusjoner i lokalsamfunnet.

Fører digitalisering til nye oppgavetyper og rekruttering av yngre frivillige?

Svaret på om digitalisering fører til nye oppgavetyper som frivillige ved kulturinstitusjoner kan utføre, avhenger naturligvis av hva som menes med «nye». Satt på spissen kan man si at for eksempel arkivering, dokumentasjon og registrering i dag stort sett alltid innebærer en digitalisert oppgave, mens det tidligere ble gjort manuelt med penn og papir. Selve oppgavene som gjøres i dag, skiller seg kanskje ikke ut fra tidligere, men redskapet som brukes, og ambisjonen om å gjøre «all historisk informasjon tilgjengelig» online, er ny. Dette fører til at omfanget snarere enn typene av oppgaver øker innen særlig *arkiv* og til dels *museum*. Det gjelder blant annet digitalisering av kirkebøker og folketellinger, men også når for eksempel sydamene ved et museum i dag (også) bruker digitale medier for å finne ut av hvordan klesdrakter i en bestemt tidsperiode så ut, mens de tidligere kun baserte seg på oppslag i bøker.

Med forbehold om at datagrunnlaget for denne rapporten er begrenset til et fåtall offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner og intervjuer med frivillige ved disse, er inntrykket derfor at digitalisering i dag ikke i stor grad fører til nye oppgaver for frivillige, men snarere til at oppgavene løses på en annen og ny måte. Når det gjelder forbehold, er det kanskje særlig relevant å nevne at oppgaver knyttet til etablering og vedlikehold av nettsider og sosiale medier i forbindelse med formidlingsoppgaver ikke nevnes i datamaterialet. Nettopp på dette området kunne man forestille seg at digitalisering ville føre til nye oppgavetyper for frivillige.

Det er verdt å understreke at digitalisering av oppgaver har en vesentlig bieffekt som har sammenheng med spørsmålet om digitaliseringens betydning for rekruttering generelt og mer spesifikt rekruttering av yngre frivillige. At oppgaver digitaliseres, betyr at utførelsen av oppgavene (i noen grad) blir uavhengig av tid og sted med den konsekvensen at rekruttering av frivillige ikke begrenses til et bestemt geografisk område. Det er særlig innen *arkiv* i forbindelse med transkriberingsoppgaver dette er tilfellet. I datamaterialet kommer dette frem ved at flere av de intervjuede frivillige bor i en annen landsdel enn der det aktuelle arkivet er lokalisert, og at noen frivillige til og med bor i eller oppholder seg utenfor Norges grenser i lengre tidsperioder. Det oppleves som uproblematisk fordi kommunikasjonen mellom institusjonen og den frivillige uansett foregår via e-post eller online. Det er derfor åpenbart at digitalisering av (noen) oppgavetyper gir større spillerom når organisasjoner skal rekruttere frivillige. På den andre siden er det ikke mye i intervjuene med de frivillige som peker i retning av at digitalisering i seg selv bidrar til rekruttering av flere yngre frivillige. Bruk av digital kommunikasjon når ut til både de unge og de eldre; også de på sytti er blitt rekruttert via Facebook. Når det er sagt, er det allikevel opplagt at noen grupper av potensielle frivillige er enklere å nå med digitale kommunikasjonsredskaper. Det handler om å tilpasse kommunikasjonen til dem man ønsker å rekruttere.

Avslutning

I dette kapitlet har vi sett at «kulturfaglig kompetanse» i flere sammenhenger er en nøkkel til å forstå hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, og til dels hvordan de rekrutteres til de aktuelle kulturinstitusjonene. Til tross for at flere av institusjonene også tilbyr oppgaver til frivillige som ikke er knyttet nært til institusjonens kulturfaglige egenart, så ligger den spesifikke kulturfaglige egenart som betingelse for frivilligheten og hvordan denne utfolder seg på institusjonene. På den ene siden har denne kulturfaglige komponenten en begrensende effekt på tilfanget av potensielle frivillige og spekteret av oppgaver. På den andre siden har det sterke innslaget av kulturfaglighet også en motiverende effekt som åpenbart er avgjørende for både å tiltrekke og å holde på de frivillige. Det er nettopp dette motiverende aspektet jeg belyser i neste kapitell.

Motivasjonen til de frivillige

I dette kapitlet setter vi søkelyset på motivasjon. Hva er det som ligger bak de frivilliges ønske om å gjøre en innsats for nettopp den kulturinstitusjonen de er knyttet til? Hva er det som driver dem? Er det noe spesifikt ved institusjonens egenart som motiverer dem, eller er det mer individuelle og personlige motiver som ligger bak? Og er det noen sammenheng mellom hvilken type motivasjon som ligger til grunn for den frivillige innsatsen, og kjennetegn ved den frivillige som kjønn og alder? Motivasjon er ikke bare viktig i seg selv som drivkraft, men kan også være knyttet til betingelser for at de frivillige ønsker å fortsette sitt engasjement. Det ser vi nærmere på til slutt i kapitlet.

Hva er motivasjonen for de frivillige?

Hovedsaken med frivillig arbeid er at en føler en har et meningsfylt arbeid.

(Frivillig ved arkiv)

Sitatet her oppsummerer hva de fleste kulturfrivillige har gitt uttrykk for når samtalen har handlet om hva som motiverer dem til å gjøre en frivillig innsats for den aktuelle institusjonen: *Det oppleves som meningsfylt*. Spørsmålet som videre belyses her, er da hva som mer konkret gjør den frivillige innsatsen meningsfylt?

Bildet av hva som motiverer frivillige til å gjøre en innsats generelt, og ved en gitt institusjon spesielt, er ofte sammensatt. Det er sjelden at frivillighet kun drives av én årsak. Det er også det overordnede inntrykket man får når datamaterialet er basert på disse 20 intervjuene med frivillige ved de utvalgte kulturinstitusjonene i denne undersøkelsen. Det ser ikke ut til å være en motsetning mellom å oppleve at ens frivillige engasjement drives av et ønske om å gjøre noe for den aktuelle institusjonen eller lokalsamfunnet, og å samtidig ønske å tilfredsstille sine egne interesser for faglig utvikling eller for å opparbeide et nettverk med sikte på en fremtidig karriere gjennom frivillig arbeid.

På den andre siden kunne man også forvente at det ville være én eller flere motivasjonsfaktorer som ville gå igjen på tvers av de ulike typene av kulturinstitusjoner. Men heller ikke det er tilfellet. En slik faktor kunne for eksempel være det sosiale aspektet: at man driver med frivillig arbeid og engasjement fordi det er hyggelig og skaper grunnlag for sosiale relasjoner – altså at frivillighet er motivert av et allmennmenneskelig behov. Det sosiale aspektet er viktig for mange av de frivillige, men ikke for alle. Dette kan nok ses i sammenheng med oppgavetyper. Noen av oppgavene – for eksempel transkribering – er oppgaver som oftest utføres over en lang distanse ved at den frivillige primært sitter hjemme og gjør oppgaven. Kontakt med kulturinstitusjonen eller andre frivillige foregår kanskje online, og det sosiale er ikke et aspekt ved oppgaveutførelsen. Det sosiale aspektet dekkes i andre fora, for flere av de frivillige er også aktive i andre foreninger, som Slegt og Data, hvor det er et fellesskap.

Ovenstående observasjoner tilsier at det er vanskelig å identifisere entydige mønstre når det gjelder motivasjonsfaktorer for frivillighet, men det er noen unntak som jeg ser nærmere på under. Her er det allikevel viktig å ha i mente at det finnes nyanser, og at bildet av motivasjonsfaktorer ikke er svart-hvitt.

Det er en del frivillige som er motivert av ønsket om å *gjøre en forskjell for den målgruppen den frivillige innsatsen er rettet mot*, men det gjelder utelukkende frivillige i bibliotekenes språkkafe. De drives av et ønske om å hjelpe innvandrere med språktrening som sådan, men også med praktiske ting som kan virke vanskelige når man ikke kjenner det norske samfunnet. I dette ligger også en interesse for å bli kjent med folk fra andre kulturer, hvilket informanter nevner som en viktig motivasjonsfaktor i seg selv. Mer overordnet handler det for flere av de frivillige i språkkafeene om å bidra til integrering, og slik sett er deres motivasjon også forankret i en hensikt om å *gjøre en innsats for (lokal)samfunnet*:

Det er behov for en sånn språkkafe, det er en god del flyktninger i vårt lokalsamfunn, og denne aktiviteten fungerer godt til å skape kontakt mellom de som er innbyggere her fra før, og flyktninger.

(Frivillig på bibliotek)

En lignende motivasjon knyttet til det multikulturelle Norge og det å bidra til å bryte kulturelle skillelinjer kommer også frem i intervjuet med en frivillig med ikke-norsk bakgrunn. Vedkommende – som er frivillig innen visuell kunst og selv utøvende kunstner – forteller at «mitt første møte med samfunnet var som frivillig, for å komme inn i det sosiale, lære mer og utveksle erfaring. Samtidig viser jeg at jeg ikke bare er en innvandrere». Dette utdyper vedkommende på følgende måte:

I samfunnet presenteres vi som innvandrere og flyktninger. Folk spør meg hvor mange år jeg har bodd i Norge, så de ser på meg som flyktning fremdeles. Jeg

ønsker å endre dette bildet av flerkulturelle i samfunnet, særlig blant unge som ikke kjenner vår kultur.

(Frivilling innen visuell kunst)

En slik motivasjon om at man gjennom frivillighet vil bidra til integrering, kan ses i sammenheng med at frivilligheten kan legge til rette for (uformelle) møteplasser der man utveksler kulturforståelser og møter mennesker.

Drivkraften og ønsket om å *gjøre en innsats som kommer hele (lokal)samfunnet til gode*, er en motivasjonsfaktor som informantene også nevner ut fra andre perspektiver. Det kan være knyttet til et ønske om, og en tilfredsstillelse ved, å oppleve at det man gjør ved den aktuelle kulturinstitusjonen, bidrar til at det skjer noe i lokalsamfunnet. I et slikt perspektiv betraktes den aktuelle institusjonen – uansett om det er innen visuell kunst eller et bibliotek – som en aktiv aktør i lokalsamfunnet, og den frivillige ønsker gjennom sitt engasjement å bidra til å skape møteplasser og aktiviteter for lokalbefolkningen.

Intervjuene indikerer imidlertid at det å *gjøre en mer overordnet samfunnsnyttig innsats* er en særlig fremtredende motivasjon blant frivillige som driver med en form for historisk arkivering i form av å transkribere folketellinger og kirkebøker, registrere eller dokumentere kilder og registrere bilder og fysiske steder. Det kan være på et arkiv eller et museum. De frivillige her motiveres av et ønske om å ta vare på det historiske materialet og gjøre det tilgjengelig for ettertiden og andre som har samme kulturfaglige interesse i for eksempel slektsforskning eller lokalhistorie. På denne måten er motivasjonen for deres frivillige engasjement på den ene siden (ofte) knyttet til *den spesifikke kulturinstitusjonens egenart* og på den andre siden til *den spesifikke kulturfaglige kompetansen og interessen* de har.

At de frivilliges motivasjon er knyttet til den spesifikke kulturinstitusjonens egenart, innebærer i forbindelse med arkivene mer spesifikt at de ser på sitt frivillige arbeid som et viktig bidrag til at arkivet som kulturinstitusjon kan utføre det man kan kalle «institusjonens samfunnsoppdrag», nemlig å digitalisere og tilgjengeliggjøre arkivmateriale. Det i seg selv er en motivasjon for de frivillige, men det har samtidig bakgrunn i deres kulturfaglige kompetanse og private interesse for nettopp ulike typer av arkivmateriale, jf. at flere av disse frivillige driver med slektsforskning og lokalhistorie som hobby. Med andre ord er motivasjonen også knyttet til en kulturfaglig forankret egeninteresse. På en lignende måte motiverer det den frivillige kunstneren at den aktuelle kunstinstitusjonen gir ham mulighet for å utvikle seg som kunstner. Han får kulturfaglig kompetanse, skaper nettverk som kan være nyttige for hans fremtidige karriere, og bidrar gjennom sin frivillige innsats ved institusjonen til at publikum får en opplevelse.

At motivasjonen for de frivillige ved kulturinstitusjoner ofte helt grunnleggende er forankret i en kulturfaglig kompetanse og interesse, er viktig

å ha i mente fordi det kanskje er noe av det mest særegne ved disse frivillige på tvers av institusjonstype – bortsett fra frivillige på bibliotek. Som nevnt over peker betoningen av den kulturfaglige motivasjonen i retning av at de frivillige også vektlegger den overordnede betydningen av sitt frivillige arbeid, for den aktuelle kulturinstitusjonen spesielt og for samfunnet generelt. Det gjelder for eksempel for en frivillig lokalhistoriker ved et museum som drives av personlig interesse, et ønske om å dokumentere fakta og «verdien ved å gi nyttig informasjon til institusjonen» (frivillig ved museum).

Videre kommer det frem gjennom intervjuene med flere av de frivillige at det ofte ligger en grad av egeninteresse bak når motivasjonen for frivilligheten er knyttet til kulturell faglighet. Dette ses dels ved at den frivillige mener å ha noe å bidra med, og dels ved at vedkommende opplever å få noe igjen. *Frivilligheten har en personlig nytteverdi*, for å sette det på spissen, jf. også førnevnte kunstners motivasjon. Det dreier seg om at de frivillige motiveres av muligheten for å utvikle spesifikke kulturfaglige kompetanser og bygge nettverk i et fagmiljø, og denne motivasjonen kan være mer eller mindre strategisk fundert. Følgende sitat illustrerer dette poenget:

Frivillig ved arkiv: Det startet for meg med ønske om i framtiden å kunne jobbe for [et arkiv], at jeg kunne lære mer om hvordan en jobber her, og få innsikt i en annen type arbeidsplass. Motivasjonen til å gjøre frivillig arbeid ved [arkivet] kom for meg som enkeltperson og med egeninteresse, og ikke på grunn av slektsforskningen, men mer som en investering i egen fremtid.

Intervjuer: Satt på spissen kan man kalle det strategisk? Du oppnår en kompetanse gjennom arbeidet?

Frivillig ved arkiv: Ja, helt klart at man utvikler en kompetanse. Jeg trodde man måtte ha spesifikk utdanning for å være her, men man kan lære mye ved å bare være her, og jobbe som frivillig, hvis du har grunnleggende dataforståelse.

Det at den frivillige innsatsen man gjør for en kulturinstitusjon, gir noe tilbake til den frivillige som oppleves som nyttig, har i noen tilfeller en meget fysisk og konkret betydning. For enkelte av informantene kommer det nemlig frem at selve aktiviteten – for eksempel det å skrive og transkribere eller å gå i fjellet for å dokumentere spesifikke steder – har en fysisk smertelindrende effekt, eller at de betrakter det som del av en gjenopptreningsfase, og at det er en viktig årsak til at de driver denne frivillige innsatsen. Med andre ord: *Det fysiske og helsemessige aspektet ved å være frivillig* er også for noen en helt sentral motivasjonsfaktor.

Personlig nytteverdi som en motivasjonsfaktor har for andre frivillige en mer sosial mening, idet flere legger stor vekt på at samtidig som de gjør noe de opplever som meningsfylt, er det sosialt veldig hyggelig å inngå i et felleskap. For enkelte er det sosiale aspektet til og med overordnet og viktigere enn et

interessefellesskap. Det sosiale aspektet er ofte knyttet til et fellesskap de frivillige imellom, mens det for enkelte frivillige er det sosiale fellesskapet med ansatte som er viktig.

At frivillige opplever det sosiale aspektet som én av flere viktige motivasjonsfaktorer, illustreres også ved at det finnes frivillige i datamaterialet som etterlyser det sosiale. Det gjelder spesielt blant frivillige som driver med språkkafe på bibliotek. Denne personen understreker for eksempel at fraværet av det sosiale i frivilligruppen er en viktig årsak til at hun har trappet ned sin aktivitet i språkkafeen:

Det er nok litt av grunnen til at jeg har glidd ut av språkkafeen her og over på de andre aktivitetene mine, for der har jeg større samhold og kollegaforhold til de frivillige jeg jobber med. Det ble litt mye «business as usual», vi pratet og går igjen, selv om det var morsomme og utfordrende samtaler. Men det er noe med samholdet.

(Frivillig på bibliotek)

Utvalget av informanter i denne undersøkelsen er for lite til at man kan trekke generelle konklusjoner om hvorvidt det finnes en sammenheng mellom motivasjon for den frivillige innsatsen og kjennetegn ved den frivillige som kjønn og alder. Det eneste man i så henseende allikevel kan fastslå, er at det kun er de yngste og de som er i begynnelsen av sin jobbkarriere, som eksplisitt nevner egeninteresse knyttet til nettverksbygging som en motivasjonsfaktor. På den andre siden nevner frivillige i alle aldre (kultur)faglig kompetanseutvikling. En stor del av de frivillige som inngår som informanter, er pensjonister. Dette avspeiler nok at dette er en gruppe som i utgangspunktet har bedre tid og kanskje også et større behov for å fylle hverdagen med noe – og de har altså valgt å drive med kulturell frivillighet. Dette kan det være flere årsaker til, noe som også er belyst over. Men at *god tid* og *behovet for å fylle pensjonisttiden med meningsfylt innhold* også i seg selv kan være en underliggende motivasjon, er det ikke tvil om når man snakker med disse frivillige. «Det er jo mange tidligpensjonister som har overskudd og lyst», som en frivillig ved et museum sier.

Når det gjelder kjønn, er det litt vanskeligere og mer utydelig, men enkelte av informantene gjør seg noen refleksjoner. Blant annet kommer det frem i intervjuet med en frivillig som også fungerer som frivillighetskoordinatorer ved en kulturinstitusjon, at det for de såkalte voksne damene er fellesskapet og det sosiale med frivillige som er viktig, og at de samme voksne damene i mindre grad enn andre motiveres av goder og belønninger. På den andre siden er det også eksempler på voksne damer i datamaterialet som ikke passer inn i dette bildet.

Når det gjelder lokale foreninger og organisasjoner som samarbeider med offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, motiveres de først og

fremst av hva institusjonen kan tilby dem. Det handler blant annet om tilgang til gode fasiliteter i form av lokaler og teknisk infrastruktur. Det gjelder for eksempel for en slektsforskningsforening som låner lokaler på et arkiv, og for et historielag som samarbeider med det lokale biblioteket:

Frivillig i historielag: Hovedaulaen eller salen er stor og flott, tilrettelagt for store arrangementer med et podium der en kommer opp, og alle kan se og høre. De har musikkutstyr og et piano som er flott, som de kan bruke. De ordner alt med det tekniske, de har mikrofoner, mygger og høyttalere. Biblioteksbygget samlet sett er godt tilrettelagt for sånne arrangementer. I andre etasje har de et mindre rom som vi bruker gratis til slektsforskning for 15–20 faste som kan bruke sin PC for å holde på med sitt.

Intervjuer: Er det kostnadsfritt for dere?

Frivillig i historielag: Alt er gratis. Det betyr mye for oss som ikke har all verdens økonomi, så derfor er vi avhengige av lokaler som ikke koster oss noe.

Videre handler motivasjonen også om et interessefellesskap mellom den lokale foreningen og den aktuelle kulturinstitusjonen. Det virker motiverende for det lokale historielaget som er sitert over, at biblioteket viser interesse for det historielaget driver med, og på eget initiativ gjør en innsats for å støtte opp om lagets arrangementer:

Når vi har arrangementer, er biblioteket flinke til å lage utstillinger med litteratur knyttet til arrangementenes tematikk. (...). Det gjør de på eget initiativ.

(Frivillig i historielag på bibliotek)

Satt på spissen kan man si at et slikt interessefellesskap som går på tvers av kulturfaglig ståsted, er en underliggende motivasjonsfaktor som virker stimulerende for samarbeidet. Det «handler om at man gir og får», som en frivillig tilknyttet Slekt og Data ved et arkiv formulerer det.

Betingelser for at frivillige fortsetter sitt engasjement

Som det fremgår i avsnittet over, handler motivasjonen for de frivillige ved de undersøkte kulturinstitusjonene generelt sett om å gjøre noe meningsfylt ut fra et ønske om *å få noe* eller *å gi noe*, enten det er sosialt, kunnskaps- og kompetansemessig eller med tanke på enkeltmennesker, den aktuelle kulturinstitusjonen eller (lokal)samfunnet. Betingelser for å fortsette det frivillige engasjementet henger på en naturlig måte nært sammen med et slikt ønske om å gi eller å få: Dersom den frivillige innsatsen ikke lenger kan oppfylle dette ønsket, forsvinner en viktig betingelse for å fortsette.

Når det gjelder betingelser for å fortsette som er knyttet til *ønsket om å få noe*, kan det nevnes at det gjennom alle intervjuene kommer frem hvor stor betydning det har for de frivillige at institusjonen gir tilbakemeldinger og på en eller annen måte uttrykker takknemlighet for innsatsen. *Annerkjennelse og tilbakemelding er for flere av de frivillige en sentral betingelse for å fortsette*. For noen er det tilstrekkelig med en takk og anerkjennelse for arbeidet de har gjort, for andre betyr det mye å få en symbolsk gave som et årskort eller en julehilsen, mens andre igjen setter stor pris på en sosial eller faglig sammenkomst der de frivillige og ansatte møtes. Følgende sitat fra et intervju med en frivillig på et arkiv oppsummerer det mange av de frivillige ga uttrykk for:

Frivillig på arkiv: De gir masse positiv tilbakemelding. Han som er min kontaktperson, er veldig flink til å si at han er kjempefornøyd med meg. De kan ikke betale meg, men til jul fikk jeg et gavekort som et uttrykk for takknemlighet. Før sommeren fikk jeg også et gavekort som takk for all innsatsen jeg gjør, og en blomst. Jeg ble invitert med på julebordet deres, og jeg blir invitert med på sosiale happenings som ikke har med jobb å gjøre, som å dra på kino. Jeg trives veldig godt med gjengen her.

Intervjuer: Er det noe som gjør at du vil fortsette å bidra? Altså det sosiale aspektet, at de anerkjenner og gir et gavekort eller et annet uttrykk for takknemlighet?

Frivillig på arkiv: Ja, absolutt.

Tilbakemelding og anerkjennelse kan også handle om oppmerksomhet og at den frivillige opplever å bli sett og «føler seg hjemme». Ledere og ansatte i kulturinstitusjonen kan i den forbindelse spille en sentral rolle for å få dette til, slik denne frivillige uttrykker det:

Det blir slik at man ønsker å være der, og sjefen viser at hun ønsker å være på vårt nivå, og bidrar selv. Hun kommer på alle frivilligmøter og arrangerer treff for oss så vi kan gjøre noe sammen. Hun tar i et tak selv og gjør ikke ting halvveis og lar deg få vite at hun er fornøyd med arbeidet. Hvis sjefen viser at hun er en av oss, så gjør det en stor forskjell. Hun viser at hun ser oss og er takknemlig. Jeg føler at jeg har et andre hjem i [institusjonens navn], og at jeg har en familie.

(Frivillig på institusjon for visuell kunst)

Når det gjelder betingelser for å fortsette som er knyttet til et ønske om å *gi noe*, handler det for de fleste mest om de rent fysiske og helsemessige betingelsene for å kunne fortsette. Særlig gjelder det for de eldste og de som har en form for fysisk lidelse. De ser at helsen og den fysiske formen kan være en hindring for å fortsette det frivillige engasjementet.

Samtidig som betingelsene for å fortsette på denne måten er knyttet til motivasjonen for å gjøre den frivillige innsatsen, så avhenger betingelsene også av noe mer og annet enn å gi og få: *Det å være frivillig må ikke oppleves å koste (for mye)*. Opplever den frivillige at kostnadene ved å fortsette et engasjement blir for store, er det sannsynlig at vedkommende stopper. Dette gjelder på tvers av institusjonstyper og generelt for alle frivillige i denne undersøkelsen. Hva slike kostnader gjelder, varierer imidlertid.

For noen handler det om *praktisk tilrettelegging*. Det skal være tilstrekkelig enkelt å utføre den frivillige oppgaven, og de praktiske tingene som er nødvendige, skal være tilgjengelige. Det gjelder alt fra blekk og papir til at malene de bruker, og tekstene de skal lese, skal være forståelige. Videre handler det om at de frivillige må vite hva de skal gjøre, og at oppgavene må være tydelige. I den forbindelse kan det nevnes at en av kulturinstitusjonene bruker et online-verktøy for å fordele oppgaver der de frivillige også kan melde inn sin interesse. Det synes å fungere godt, særlig når det er store arrangementer. Institusjonen bruker Facebook, SMS og telefon for å koordinere. Den frivillige frivillighetskoordinatoren ved den aktuelle kulturinstitusjonen understreker i den forbindelse at den praktiske tilretteleggingen må ta høyde for hvem de frivillige er:

Frivillig: Ja, jeg bruker Oppgavekortet [online program], og som koordinator er jeg rundt omkring og hjelper folk i gang med oppgaver (...). Jeg bruker Facebook til å informere de andre frivillige. De digitale plattformene er veldig fine for å nå ut til folk. De unge forholder seg stort sett til verden digitalt. Eldre er ikke så digitale, så der går det mer på SMS og telefon, mer personlig kontakt.

Intervjuer: Så det er viktig å tilpasse seg de frivillige?

Frivillig: Ja, mange av de eldre damene er dyktige digitalt, men en må ta vare på de som ikke er der. Der går ofte ledelsen ut og vil ha de som er oppegående, og som kan orientere seg digitalt. Det er så lett å si, men faktum er at om alle oppgaver skal gjøres, må en ta med de som ikke er der.

I tillegg til at praktisk tilrettelegging er viktig, er det avgjørende for noen – de lokale frivillige organisasjonene og foreningene – at *de økonomiske utgiftene er minimale*. Dersom det blir dyrt for disse å leie seg inn eller å holde arrangementer i samarbeid med kulturinstitusjonen, kan det bidra til at betingelsen for videre samarbeid faller bort. Denne økonomiske betingelsen kommer tydelig frem i samtalen med en frivillig person som representerer et lokalt historielag, og som er sitert tidligere i dette kapitlet.

For andre handler betingelsen for å fortsette om at institusjonen legger til rette for *at de frivillige får opplæring og mulighet til å utvikle sin kompetanse*.. For de som jobber frivillig på et arkiv, kan det blant annet innebære kursing i gammelt skriftspråk, og for de frivillige i bibliotekenes språkkafe kan det være

kurs knyttet til det å lære bort språk og bruk av litteratur i den forbindelse. Slike kurs for frivillige på språkkafeer finnes allerede, og noen av de frivillige hadde også deltatt på slike. De ga uttrykk for at det var inspirerende. Også en eldre frivillig på et museum er ganske tydelig på at det å lære er en viktig årsak til at hun fortsetter som frivillig:

Frivillig: Det er veldig kjekt å kunne lære. Vi lager flatbrød som jeg har lært av andre, så jeg stiller opp for å lære.

Intervjuer: Det er de ansatte som lærer deg det?

Frivillig: Ja, det er det.

Selv om noen av de frivillige indikerer at det er overlapp mellom de oppgavene de selv utfører, og de arbeidsoppgavene som ansatte gjør på kulturinstitusjonen, er de fleste også tydelige på at de som frivillige har en annen «status» enn de ansatte i form av en frihet. En slik frihet innebærer blant annet en *fleksibel og ikke for forpliktende relasjon mellom institusjonen og den frivillige*, hvilket nettopp fremstår som en sentral tredje betingelse for å fortsette det frivillige arbeidet. Samtidig som de frivillige på denne måten understreker det frivillige aspektet ved relasjonen som en betingelse, er de også tydelige på at dette ikke innebærer mindre forpliktelse i den oppgaven de faktisk gjør:

Det skal oppleves som frivillig og at en ikke er bundet. Man føler jo ansvar for å fullføre, men det må ikke bli sånn at man *må* stille opp.

(Frivillig på museum)

I intervjuene legger de frivillige på bibliotekenes språkkafeer vekt på at terskelen og «inngangsbilletten» er lav for å bli frivillig. Det er bare å møte opp, og hvis man er høflig, melder man fra om man ikke kan komme. Det er nettopp et aspekt som er verdsatt av de frivillige, som i overveiende grad er pensjonister. Det ligger en frihet i det å være frivillig, og det er viktig for dem.

Fleksibilitet som betingelse for å fortsette det frivillige arbeidet henger for noen sammen med en frihet til å velge – både til å velge oppgaver og å til å velge oppgaver *bort*. Spesielt for frivillige på arkiv som transkriberer folketellinger og kirkebøker, fremstår dette som viktig: Det at de selv kan velge hvilke folketellinger og hvilke kirkebøker, opplever de som motiverende for å gjøre arbeidet. Dette skyldes i stor grad at flere av de frivillige har en egeninteresse knyttet til slektsforskning eller lokalhistorisk interesse, og at dette var en viktig årsak til at de ble frivillige i første omgang. En frivillig formulerer det på denne måten:

I foreningen som vi er i, driver alle med slektsforskning og bruker Digitalarkivet, Nasjonalbiblioteket og sånne ting. Vi ser nytten av at mest mulig kommer ut

som vi kan søke på når vi skal jobbe med slekten vår. Det er vel motivasjonen for de fleste. Kirkebøkene som du kan transkribere, ligger oppført i en liste på Digitalarkivet, og da velger du gjerne bøker fra de distriktene du tilhører. Slike ting motiverer nok.

(Frivillig på arkiv)

Avslutning

Bildet av hva som driver de frivillige til å bli frivillige og dernest til å fortsette det frivillige engasjementet, er uten tvil sammensatt; det er betinget av både personen og den aktuelle kulturinstitusjonen. Men det finnes ett gjennomgående trekk: Samtlige frivillige som har blitt intervjuet i denne undersøkelsen, gir mer eller mindre eksplisitt uttrykk for at de skal oppleve det frivillige arbeidet de gjør for den aktuelle kulturinstitusjonen, som meningsfylt, og at dette både er en motivasjon og en betingelse for at de vil fortsette som frivillig.

Samarbeid og samskaping mellom de frivillige og kulturinstitusjonene

Dette siste beskrivende analysekapitlet zoomer inn på samarbeidsrelasjonene mellom kulturinstitusjonene og de frivillige ved å belyse på hvilke premisser samarbeidet foregår. Det sentrale er de frivillige og om de opplever å ha stor grad av frihet til å komme opp med ideer og bestemme innholdet i sine oppgaver, eller om de snarere opplever at kulturinstitusjonen kommer med en bestilling på hva, når og hvordan. Eller kanskje de heller opplever relasjonen som mer gjensidig, med ideer, innhold og form som skapes gjennom dialog? Det ligger ikke her noen normativ premiss til grunn for beskrivelsen av kjennetegn ved samarbeidsrelasjonene. Tvert imot er det en åpenhet for at hva som oppleves som en god eller dårlig samarbeidsrelasjon, avhenger av mange forhold, ikke minst oppgavetypen og dermed også indirekte institusjonstypen.

I følgende beskrivelse av samarbeidsrelasjoner mellom de frivillige og kulturinstitusjonene er hensikten ikke å gi en uttømmende beskrivelse av alle muligheter; det er ikke datamaterialet velegnet til. Derimot er hensikten å formidle hvordan de intervjuede frivillige opplever samarbeidsrelasjonene, og hvilket spillerom de har for å påvirke relasjonen gjennom samskaping. Det skilles her mellom *styrt*, *ansvarliggjørende*, *likeverdig* og *fasiliterende* samskaping.

Det er ikke mulig på generell basis å fastslå at det er en sammenheng mellom typen av kulturinstitusjon og måten samarbeidet med frivillige organiseres på, men det synes allikevel i datamaterialet å være noen indikasjoner på en slik sammenheng. Det kan imidlertid også skyldes oppgavetypen, idet oppgavenes egenart i noen grad henger sammen med institusjonstypen (se tabell 3).

Samarbeidsrelasjoner og samskaping

Begrepet *samskaping* (engelsk co-production) brukes ofte for å betegne samspill mellom offentlige og frivillige aktører på ulike nivåer: frivillige organisasjoner og frivillige medborgere. I denne rapporten brukes samskapingsbegrepet til å analysere relasjoner mellom kulturinstitusjoner og frivillige. Som bakteppe for den videre beskrivelsen av samarbeidsrelasjoner

gjengis her Dag Wollebæks sammenfatning av fire typer samskaping slik Eimhjellen & Loga (2017) presenterer dem (Wollebæk 2018: 43–44):

Styrt samskaping har (den offentlige) institusjonen som sentral aktør og er preget av forutsigbarhet. Institusjonen er den sentrale aktøren i samarbeidet og har klart definerte mål og virkemidler for samarbeidet. Det innebærer at den oftest tar initiativ til samskapingen, at den definerer innholdet og formålet i prosjektet, og at den styrer prosessen. Innen denne typen samskaping har den frivillige aktøren en rolle i utføringen av prosjektet, men bidrar ikke til å initiere eller utforme det.

Innen *ansvarliggjørende samskaping* har fortsatt institusjonen en definerende og styrende rolle, men vil prøve å ha en mer tilbaketrukket rolle og la samarbeidspartneren stå for innholdet i prosjektet. Den offentlige aktøren legger til rette og stiller ressurser til rådighet. Som ved styrt samskaping er det bare innen utføringen av prosjektet at den frivillige aktøren spiller en rolle.

Likeverdig samskaping er kjennetegnet ved at resultatet av samarbeidet ikke er forhåndsbestemt av den offentlige aktøren, samtidig som denne har en sentral rolle i prosessen. Institusjonen har her ikke definisjonsmakt over resultat og mål for samskapingen, og resultatet er ikke like forutsigbart. Det er bare i prosessen med å identifisere området for samskapingen og å ta initiativ til samarbeidet at det offentlige spiller en definerende rolle, ikke i selve samskapingsprosessen. Her vil ofte styringen med prosjektet ligge hos samarbeidspartneren.

Innen *fasiliterende samskaping* har den offentlige institusjonen en mer tilbaketrukket rolle. Her vil det ofte være samarbeidspartneren som tar initiativ til prosjektet. Det kan være frivillige organisasjoner som identifiserer en oppgave som de ønsker at en offentlig institusjon skal være med på å løse. Her har samarbeidspartneren den ledende rollen når det gjelder både initiering av samarbeidet, utformingen av prosjektet og selve utføringen.

I det videre struktureres beskrivelsen av samarbeidsrelasjoner etter institusjonstype med de forbeholdene som er angitt over.

Arkiv

Gjennom samtaler med personer som utfører frivillig arbeid ved arkivene, kommer det frem et meget ensartet bilde av hvordan samarbeidet mellom de frivillige og arkivet som kulturinstitusjon foregår. De frivillige er samtidig samstemte i at samarbeidet og den måten det er organisert på, er nødvendig for

å sikre at oppgavene utføres på en god måte – om det er transkribering, registrering av metadata eller skanning av bilder. «God måte» viser her til en standardisert oppgaveutførelse som passer til den måten materialet arkiveres på. Det er i høy grad snakk om såkalt *styrt samskaping*, bortsett fra at den frivillige har noe spillerom når det gjelder initiativfasen: Den frivillige er i noen tilfeller med på å bestemme hvilket materiale vedkommende skal jobbe med. Det gjelder for eksempel valg av kirkebøker.

Styrt samskaping innebærer i denne sammenhengen at det på arkivene er avsatt noen ressurser til å faglig følge opp, koordinere og tildele oppgaver til de frivillige. Ved et av casearkivene er det en egen frivillighetskoordinator. Mer konkret i tilknytning til oppgavene kommer styrt samhandling til uttrykk ved at arkivene har utformet maler for hvordan materialet skal skannes eller registreres, at det er utarbeidet «bruksanvisninger» og programvarer for slik registrering, og at arkivene i noen tilfeller også fastsetter tidsfrist for oppgavene (det gjelder 1920-folketellingen, der hensikten er å gjøre den tilgjengelig i 2020). De frivillige som jobber med taushetsbelagte opplysninger, må dessuten signere en databehandleravtale.

De frivillige gir tydelig uttrykk for en aksept av denne styrt samskappingsformen, fordi de opplever at det er i både deres og arkivenes egeninteresse at kvaliteten på oppgavene er så god og standardisert som mulig. Det virker med andre ord som meningsfylt for dem å utføre oppgavene på den måten arkivene ønsker. Aksepten kan videre ses i sammenheng med at de frivillige opplever at det er lett å forstå malene, og i den grad det er usikkerhet, er det et godt opplegg for oppfølging og rådgivning hos arkivene. Opplegget innebærer blant annet at de frivillige opplever at de kan ta personlig kontakt med en navngitt person på arkivene, at det i forbindelse med spesifikke oppgaver er opprettet en lukket gruppe på Facebook der de kan ha dialog og hjelpe hverandre, og at de utfører flere oppgaver i mer eller mindre formelt samarbeid med en lokal forening for slektsforskning. Det siste innebærer at frivillige foreninger ivaretar opplæringen av frivillige ved arkivene delvis på uformelt og frivillig grunnlag, slik det forklares her:

[Vi har] opprettet en gruppe for de av våre medlemmer som vil drive med kilderegistering, Vi samles kanskje en gang i måneden eller sjeldnere. Da underviser jeg dem i hvordan de transkriberer fra kirkebøker til Augustus [en programvare], hvordan de går frem, og viser dem hvor de finner Kyrrestandarden i Digitalarkivet, og det viktigste der. De får beskjed om å lese hele standarden. De kan stille spørsmål, og vi hjelper hverandre med å tyde vanskelige navn for eksempel.

(Frivillig ved arkiv)

Til gjengjeld, og som del av samarbeidet, holder ansatte ved arkivet foredrag for foreningens medlemmer og deltar på foreningens månedlige slektshjelpssamling i et av arkivets lokaler. Videre innebærer samarbeidet et årlig

fellesarrangement, som er åpent for offentligheten, der slektsforskningsforeningen har ansvaret for slektshjelp, mens arkivet står for det praktiske og det (øvrige) faglige programmet. Dette samarbeidet opplever de frivillige som fruktbart, eller som en frivillig på arkivet og i foreningen formulerer det: «Samarbeidet handler om at man gir og får. Så lenge vi føler at vi har goodwill hos dem, og at de setter pris på oss, så kommer vi nok til å fortsette med det.» Sitatet kan tas som uttrykk for at foreningen opplever en form for *likeverdig samskaping*.

Museum

På de to museene som inngår i denne undersøkelsen, synes det ut fra samtalen med de frivillige å bli praktisert litt ulike former for samarbeidsrelasjoner. Det ser ut til at det er rom for «tilpasning» alt etter oppgavetype og hvem den eller de frivillige er. Det er eksempler på at samarbeidet er basert på initiativ fra den frivillige ut ifra en kulturfaglig interesse, og at den aktuelle institusjonens rolle primært er å legge til rette for at den frivillige selv finner ut hvordan oppgaven skal løses, og deretter gjør det. Det vil si at det i høy grad er snakk om *fasiliterende samskaping*, der den frivillige er «involvert i både initiering, utforming og utføring» (Wollebæk 2018: 10). Spesielt omfatter denne samarbeidsrelasjonen oppgavetyper som forutsetter ganske spesifikk og relevant kulturfaglig kompetanse, men som allikevel ikke betraktes som topprioriterte oppgaver for institusjonen. De frivillige uttrykker stor grad av eierskap til oppgavene og en (faglig) stolthet over å kunne utføre noe som samtidig har stor verdi for museet og andre. Denne eierskapsfølelsen gir seg videre uttrykk i at de synes å ha stor frihet til å utføre oppgaven på den måten de vil. Det kan gjerne være i dialog med institusjonen, men det er den frivillige som har styringen og legger premissene, slik som blant annet denne frivillige uttrykker det:

[J]eg har sagt til [leder på museet] at «det jeg har gjort her er min eiendom, selv om du er min oppdragsgiver så skal jeg ha styring før jeg slipper det fra meg». Jeg vil at det skal være innenfor ordnede forhold, for det er jo en del av motivasjonen min å få det belyst så andre kan ta del i det jeg har lett frem.

(Frivillig på museum)

Når det gjelder oppgavetyper som museene får, eller bevisst rekrutterer frivillige til å gjøre, er samarbeidsrelasjonen med institusjonen i større grad grunnnet i premisser som den aktuelle kulturinstitusjonen har lagt. Ved et av museene spiller en ansatt frivillighetskoordinator i den forbindelse en sentral rolle ved å ta initiativ, koordinere de frivillige, definere hvilke oppgaver frivillige kan gjøre, og legge til rette for at de kan utføre dem, men *uten* at det alltid foreligger en klar bestilling på hvordan resultatet skal se ut. Hvor mye

frihet og medbestemmelse de frivillige har når det gjelder innhold og selve utførelsen av oppgaven, er i den sammenheng nok mer betinget av oppgavetype enn av institusjonen: Dersom oppgaven gir rom for at frivillige kan få en slik innflytelse, så legger museet ikke noen hindring for det. For å illustrere dette kan man si at det er stor forskjell på å pusse sølv og å sy en tidsspesifikk kostymedrakt. I det siste tilfellet får de frivillige mulighet til selv å gjøre *research* og finne ut av hvordan drakten kan sys, mens sølvpuss ikke gir samme mulighet for innflytelse. Dette betyr at oppgavetypen er avgjørende for i hvilken grad samskapingen mellom de frivillige og institusjonen er å betrakte som *styrt, ansvarliggjørende* eller kanskje *likeverdig*.

Visuell kunst

De to institusjonene for visuell kunst som inngår i denne undersøkelsen, er til dels ganske forskjellige når det gjelder omfanget av samarbeidsrelasjoner med frivillige. Mens den ene avgrenser samarbeidet til primært å være knyttet til institusjonens kjerneoppgave, nemlig kunstutstilling og kunstperformance, så omfatter samarbeidet med frivillige ved den andre institusjonen også at de utfører andre typer oppgaver (se tabell 3). Gjennom intervjuene med frivillige er det tydelig at når det gjelder samarbeidet om kjerneoppgavene, er det i stor utstrekning snakk om en form for *styrt samskaping*. Institusjonen rekrutterer personer med en bestemt og ønsket kulturfaglig kompetanse til å utføre en definert oppgave. Det er da den aktuelle institusjonen, eller eventuelt den ansvarlige kunstneren, som angir rammene for hvordan de skal gjennomføre oppgaven. Hvor detaljert denne instruksjonen er, varierer, og i noen tilfeller vil de frivilliges kulturfaglige kompetanse være avgjørende for at de kan utføre oppgaven. Det innebærer at samskapingen har et *ansvarliggjørende aspekt* ved at den frivillige i stor grad avgjør hvordan innholdet i oppgaven skal være. Men uansett er det institusjonen som legger premissene for relasjonen til de frivillige når de skal utføre oppgaver som er direkte relatert til kunstutstilling og kunstperformance ved disse to institusjonene for visuell kunst.

Bildet er litt annerledes når det gjelder samarbeidet rundt andre oppgaver; her ser de frivillige ut til å ha større rom for å komme med innspill og ta initiativ. Dette er illustrert ved at den personen som har ansvar for å koordinere de frivillige, selv er frivillig. Det er den samme frivillighetskoordinatoren som ofte også i det praktiske arbeidet følger opp de frivillige. Det betyr imidlertid ikke at den aktuelle kunstinstitusjonen er uten innflytelse på samarbeidsrelasjonen, tvert imot. Som det kommer frem i sitatet under med den frivillige frivillighetskoordinatoren er det tett dialog mellom denne personen og ledelsen. Ledelsen legger premissene, mens frivillighetskoordinatoren, er ansvarlig formidler og bindeledd.

Frivillig: Det er mye meg og ledelsen. De kommer med ideer om hva de ønsker folk til, og hvilke oppgaver som skal gjøres, og så fører jeg det opp i programmet [programvare som er tilgjengelig online].

Intervjuer: Du har en tett dialog med ledelsen.

Frivillig: Ja, det er helt bevisst, for jeg vil at de frivillige skal kontakte meg om det er noe de lurer på angående oppgavene sine, slik at ledelsen kan konsentrere seg om de andre oppgavene sine. Jeg viderebringer henvendelser, men svarer på det jeg kan selv, det er jo ofte ren praktisk info, og «sampler opp» når det er samme spørsmål fra mange personer.

Intervjuer: Så en frivillighetskoordinator er nødvendig å ha uansett om det er en ansatt eller frivillig.

Frivillig: Ja.

Intervjuer: Måten dere bruker frivillige på, virker ganske planlagt og gjennomtenkt.

Frivillig: Ja, det er ganske gjennomtenkt.

Slik det formidles av de frivillige som har blitt intervjuet i denne undersøkelsen, er det en form for *ansvarliggjørende samskaping* mellom denne institusjonen for visuell kunst og de frivillige ved utførelse av bredere og mer praktiske oppgaver. Samtidig tydeliggjør intervjuene også at bruken av frivillige og relasjonen til disse er satt i system og organisert ved hjelp av redskaper som dels sikrer at definerte oppgaver blir gjort, og dels sikrer at de frivillige opplever en form for medbestemmelse. De frivilliges medbestemmelse synliggjøres dels ved at de har mulighet for å melde seg på konkrete oppgaver (ved hjelp av et online-program), og dels ved at de får en del spillerom i den konkrete utførelsen av oppgavene.

Bibliotek

Språkkafeene ved de to bibliotekene som inngår i denne undersøkelsen, organiseres stort sett på samme måte gjennom en ganske uforpliktende samarbeidsrelasjon med frivillige (pensjonister). Det er biblioteket som står for den praktiske tilretteleggingen ved å bestemme tidspunkt for språkkafeen, ordne en lett servering og finne frem bøker og annet materiell dersom det er nødvendig. Det er videre også biblioteket som har definert den overordnede strukturen og formatet på språkkafeen, *samtalebasert kafe*. Det er så de frivillige som gjennomfører språkkafeen; det er de som sitter rundt bordene og snakker med deltakerne, og det er her deres innflytelse først og fremst gjør seg gjeldende, idet det stort sett er opp til de frivillige selv å bestemme innholdet – temaene – for språkkafeen. De frivillige bruker sitt skjønn, for det finnes ikke

noen retningslinjer eller instruksjoner fra bibliotekets side når det gjelder hva de kan eller ikke bør snakke om. Som beskrevet i kapitlet om oppgaver kommer dette tydelig frem i intervjuene med alle frivillige på språkkafeene, og slik også i samtalen med denne frivillige:

Intervjuer: Har du noen retningslinjer for hva du ikke får lov til å snakke om?

Frivillig på bibliotek: Nei, det har jeg ikke, og vi har ikke drøftet om vi har retningslinjer med biblioteket.

Intervjuer: Nå spurte jeg om det er retningslinjer for hva dere kan og ikke kan snakke om, men er det andre regler, retningslinjer eller krav som du må forholde deg til?

Frivillig på bibliotek: Ikke i forhold til biblioteket, men jeg tenker i forhold til målgruppa så prøver vi å bruke vårt lille skjønn om hva vi sier, og hva vi ikke sier. Når vi har rene kvinnegrupper, snakker for eksempel vi om kjønnsroller, fødsler og prevensjon – for vi synes jo at de bør vite hvordan vi har det her. Det syntes de er helt greit. Jeg har ikke opplevd at vi har tråkket over streken i forhold til hva de synes. Jeg har ikke hørt noe fra biblioteket om at det har skjedd noe heller.

At det ikke finnes slike definerte retningslinjer, oppleves i utgangspunktet ikke som et problem av de frivillige, men samtidig er det flere av dem som etterlyser mer dialog mellom biblioteket og de frivillige som gruppe for å evaluere og dele erfaringer fra og ideer til opplegget for språkkafe. Slik det fungerer nå, er det ikke lagt opp til en slik dialog, hverken med biblioteket eller de frivillige imellom. For de frivillige dreier det seg ikke om å få bestemme, men mer om å øke kvaliteten på språkkafeene, og her mener de frivillige at de har noe å bidra med.

Samtidig ønsker de frivillige også at bibliotekets ansatte skal involvere seg mer aktivt og ha noen visjoner på vegne av språkkafeen. Slik kommer dette til uttrykk i en samtale med tre frivillige på språkkafe:

Frivillig b: Biblioteket har mye stoff som egner seg for disse gruppene. De har bøker på mange språk, de har språkkassetter til opplæring, kanskje de kunne ha demonstrert det slik at de ble mer involvert.

Intervjuer: Bruke biblioteket mer aktivt?

Frivillig b: Ja.

Frivillig c: De som er på vakt på biblioteket når vi er her, er opptatt med andre ting, så da måtte man sette av personale på biblioteket mer enn [navn på ansatt], slik at en kunne vært til stede mens språkkafeen var der. Jeg har også tenkt på det (...) med den generelle kompetansen til integrering – hvordan lære

innvandrere om norsk barnelitteratur og norsk kultur generelt. Det hadde vært et poeng for biblioteket. Det krever jo litt mer kunnskap enn enkle introduksjoner.

Frivillig b: Spørsmålet er hvilken motivasjon biblioteket har, hvorfor har de språkkafeen, og hva har de som målsetting?

Frivillig c: Ja, det er trendy, og alle skal ha det.

Frivillig b: Jeg er enig, og de burde tenkt gjennom det.

Intervjuer: Ville dere frivillige bidratt til det?

Frivillig c: Jeg tror vi frivillige kunne hatt mange ideer, nettopp fordi vi er så gamle og kan så mye.

Frivillig a: Vi har mange typer kompetanse.

De tre siterte frivillige gir også uttrykk for at de gjerne ser at biblioteket har noen visjoner for språkkafeen som et redskap for integrering, og i den forbindelse inviterer de frivillige til ideutveksling:

Intervjuer: Du har forståelse for at oppgaven [språkkafe] kan ses i sammenheng med bibliotekets rolle i lokalsamfunnet?

Frivillig c: Slik biblioteket utvikler seg, tenker jeg det, ja. Som gammel sosialarbeider tenker jeg at de ikke skal ta på seg for mye. Du skal være ganske tøff for å integrere alt. (...). Biblioteket er noe annet enn for ti år siden, og jeg tenker det er greit å ha språkkafe, men at de kanskje ikke tar det alvorlig nok og skjønner hva det innebærer.

Intervjuer: Henger dette sammen med at du skulle ønske biblioteket informerer mer om bakgrunn for hvorfor de har språkkafe, eller at dere involverer dere mer?

Frivillig b: Ja, jeg tror det. Jeg tror at de kunne blitt mer interessert, vi blir mer som en selvstendig gruppe som kommer og går.

Det som kommer frem i sitatene over, handler ikke bare om innholdet i oppgaven som en språkkafe innebærer, men også om måten samarbeidet mellom de frivillige og biblioteket som institusjon organiseres på. Det handler egentlig om et ønske om å få til mer bevissthet om samskaping basert på dialog, interaksjon og faglig input, men uten at det skal påvirke den fleksibiliteten som frivilligheten betinges av, jf. kapitlet om betingelser for frivillighet. Sagt på en annen måte handler det for de frivillige i språkkafeene om (mer bevisst) *ansvarliggjørende samskaping* fremfor det som man kanskje kan betegne som *ad hoc-samskaping* (forfatterens begrep).

Det ene casebiblioteket samarbeider som tidligere nevnt med en rekke ulike lokale lag og foreninger om diverse arrangementer samtidig som de låner ut lokaler gratis til foreningenes aktiviteter. I noen tilfeller er det biblioteket som tar initiativ ved å kontakte foreningene og de frivillige, mens det i andre tilfeller er foreningene som retter en forespørsel til biblioteket. I intervjuet med en frivillig kommer det frem at bibliotekets aktive og positive innstilling til å legge til rette for foreninger og deres arrangementer skyldes at biblioteket er bevisst på å støtte det lokale foreningslivet fordi «det er en viktig oppgave for dem at de skal bidra til lokalsamfunnet og være en del av samfunnet». Hva innholdet i arrangementene skal være, er i høy grad opp til de frivillige å avgjøre, men det er en dialog med biblioteket, som kan komme med tilbakemeldinger, og som i noen tilfeller også er medansvarlig for det faglige innholdet. Eksempler på dette er når det inviteres en forfatter, eller når et arrangement berører privatarkivet i Finnmark som er knyttet til Finnmark fylkesbibliotek (og holder til på samme adresse som Vadsø bibliotek). Samarbeidet er basert på god kontakt, bibliotekets interesse og smidighet i praktiske forhold, og tilrettelegging. Det signeres ingen formelle avtaler. Det handler i så måte om *likeverdige* eller *fasiliterende samskaping*.

Avslutning

Kulturfaglig kompetanse og interesse har i de foregående kapitlene blitt trukket frem som et av flere sentrale trekk for å forstå hvem de kulturfrivillige er, hvilke oppgaver de utfører, og hva som motiverer dem. Man kunne kanskje forvente at en slik selvforståelse blant de frivillige som kulturfaglig kompetente ville innebære at de verdsetter en stor grad av frihet i samarbeidet med den aktuelle kulturinstitusjonen. Det er imidlertid ikke alltid, og ikke alltid bare, det som er tilfellet. De kulturfrivillige er mer opptatt av kulturfaglig kvalitet enn av frihet så lenge de opplever at den styrte og ansvarliggjørende samskapingen med kulturinstitusjonen ivaretar og bygger opp om kvaliteten på den frivillige innsatsen. Da aksepterer de også betingelsene som institusjonene setter. Samtidig er det ingen tvil om at også flere kulturfrivillige verdsetter innslaget av likeverdige og fasiliterende samskaping. Det eneste som ikke synes å passe inn, er *ad hoc-samskaping*, fordi det ikke understøtter kvalitetsutviklingen i oppgaveutførelsen.

Avsluttende ord

Denne rapporten har sett nærmere på frivillige aktører ved fire typer av kulturinstitusjoner – bibliotek, museum, arkiv og institusjon for visuell kunst – som representerer institusjoner som henholdsvis i størst grad (bibliotek og museum) og i minst grad (arkiv og visuell kunst) benytter frivillige (se Wollebæk 2018). Hensikten med rapporten har vært å gi et bilde av hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, hvordan de rekrutteres, hvilken motivasjon de har for å være kulturfrivillige, og hvilke betingelser de har for å fortsette. Videre har det også vært et mål å få kunnskap om hvordan de frivillige oppfatter samarbeidet med disse kulturinstitusjonene, som alle faller inn under kategorien *offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner*.

Perspektivet i rapporten er de frivilliges, og grunnlaget for de deskriptive og eksplorerende analysene har primært vært kvalitative og semistrukturerte intervjuer med til sammen 20 personer som er frivillige ved åtte utvalgte institusjoner. Noen av de frivillige representerer også lokale foreninger og organisasjoner som på en eller annen måte har et samarbeid med en av kulturinstitusjonene. I tillegg er det også gjennomført samtaler med ledere og ansatte ved disse kulturinstitusjonene.

Datagrunnlaget gjør det mulig å få frem perspektivet til de frivillige, det vil si å la dem og et mangfold av stemmer komme til orde, slik at vi kan få kunnskap om hvordan de mener det kan bli lagt (bedre) til rette for kulturfrivillighet. I samtalene med de frivillige og i de tilhørende analysene er det også lagt vekt på å gi dem mulighet til å reflektere over hva «frivillighet» er og bør være, og hvordan de forstår sin egen frivillige innsats og bakenforliggende motiver og betingelser. Rapporten presenterer et vell av nyanser som ikke kan oppsummeres i en enkel tabell; de mange sitatene er illustrative og informative, og det kan være til dels vanskelig ikke å bli oppslukt av detaljene. Samtidig er det lett å bli engasjert, og ikke minst er det lett å bli glad i informantene. De forteller med oppriktighet og åpenhet. De er alle i utgangspunktet positive og engasjerte, men samtidig er de reflekterte, og mange av dem evner å se seg selv og sitt engasjement utenfra. Det er nettopp det som gjør denne typen av kvalitative undersøkelser så verdifulle. Resultatet og funnene er mer enn tall og prosenter. Resultatet er kunnskap med informasjon

og nyanser som gir inspirasjon til videre arbeid med kulturfrivillighet, uansett om det er innen forskning eller policyutvikling.

Skal man allikevel komprimere og skrive en sluttsats som svarer på spørsmålene i rapporten, må *kulturfaglig kompetanse og interesse og meningsfylt arbeid* nødvendigvis inngå som viktige stikkord. Det finnes åpenbart et utall faktorer som kan trekkes frem for å legge til rette for og stimulere til mer kulturfrivillighet, men det som fremstår som et overordnet spørsmål som må besvares for å finne det vesentligste i en gitt kontekst, er dette: *Hvilke faktorer bygger opp under den spesifikke kulturfaglige kompetansen og interessen til de frivillige, og hva gjør arbeidet meningsfylt for de frivillige?*

Kulturfrivillighet handler i stor grad om å *matche* den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har tilsvarende kulturfaglig kompetanse og interesse. Frivillige ved kulturinstitusjoner er ofte personer som med bakgrunn i (tidligere) profesjonell yrkeserfaring eller personlig interesse besitter en relevant faglig kompetanse for institusjonen, og som er en viktig drivkraft for det frivillige engasjementet. I så måte skiller de seg sterkt fra den gruppen av frivillige som primært engasjerer seg fordi de opplever en sosial forventning om det – for eksempel foreldre med barn i idrettsforeninger (Saglie & Seggaard 2013). Dette kjennetegnet ved kulturfrivillige betyr på den ene siden at gruppen av potensielle frivillige i utgangspunktet avgrenses til en forholdsvis snever type av personer og foreninger, men på den andre siden betyr det også at frivillighet blir en meningsfylt relasjon rundt et (faglig) interessefelleskap. Hva en slik meningsfylt relasjon innebærer og forutsetter sett med de frivilliges øyne, kan imidlertid variere. Dels handler det om selve oppgavene, og dels handler det om samarbeidsrelasjonen mellom den frivillige og institusjonen. I noen tilfeller er oppgavene tydelig forankret i og relatert til en spesifikk kulturfaglig interesse, og samarbeidsrelasjonen med dens virkemidler støtter opp om dette. I andre tilfeller utfører de frivillige ved kulturinstitusjoner også oppgaver av mer generell karakter som i mindre grad er knyttet til institusjonens kulturfaglige egenart, og da er det større rom for inkludering og mangfold av frivillige, hvilket også bør sette sitt avtrykk i samarbeidsrelasjonene.

Mer generelt betyr dette at for å legge til rette for (mer og bedre) kulturfrivillighet er det nødvendig å ha klart for seg at det er en sammenheng mellom oppgavetype, de frivillige og deres motivasjon, samt hvilke krav dette setter til samarbeidsrelasjonen og kulturinstitusjonens innsats overfor de frivillige. Følgende to sitater fra frivillige på et bibliotek kan i den forbindelse være en tankevekkende og avsluttende påminnelse om hva frivillighet (ikke) er og forutsetter:

Frivillig betyr ikke selvfølgelig. Man er ikke noe som bare flyter rundt og finnes, det må stimuleres.

(Frivillig på bibliotek)

Det koster noe. Du har alltid følelsen av at frivillighet på kommunal side skal være billig.

(Frivillig på bibliotek)

Litteratur

Arkiv i Nordland (2017). *Vedtekter for interkommunalt arkiv Nordland*. Tilgjengelig fra: <http://www.arkivinordland.no/for-kommunene/om-ikan/vedtekter/> (hentet: 5. november 2019).

Arkiv i Nordland (2018a). *Om AiN*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivinordland.no/om-ain/om-arkiv-i-nordland/> (hentet: 5. november 2019).

Arkiv i Nordland (2018b). *Om IKAN*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivinordland.no/for-kommunene/om-ikan/> (hentet: 5. november 2019).

Arkiv i Nordland (2019). *Fylkesleksikon*. Tilgjengelig fra: <https://www.nfk.no/fylkesleksikon/om-fylkesleksikonet/om-fylkesleksikonet/> (hentet: 5. november 2019).

Arkivverket (2019a). *Hva er Arkivverket*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivverket.no/om-oss/hva-er-arkivverket> (hentet: 5. november 2019).

Arkivverket (2019b). *Jobbe hos oss*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivverket.no/om-oss/hva-er-arkivverket/jobbe-hos-oss> (hentet: 5. november 2019).

Arkivverket (2019c). *Organisasjonsstruktur*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivverket.no/om-oss/organisasjonsstruktur> (hentet: 5. november 2019).

Arkivverket (2019d). *Policy for frivillighet i Arkivverket*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivverket.no/om-oss/hva-er-arkivverket/policy-for-frivillighet-i-arkivverket> (hentet: 5. november 2019).

Arkivverket (2019e). *140 millioner til sikring av nasjonens digitale hukommelse*. Tilgjengelig fra: <https://www.arkivverket.no/nyheter/140-millioner-til-sikring-av-nasjonens-digitale-hukommelse> (hentet: 20. november 2019).

Asker bibliotek (2019a). *Ansatte*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/om-biblioteket/ansatte/> (hentet: 1. november 2019).

- Asker bibliotek (2019b). *Historikk*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/om-biblioteket/historikk/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker bibliotek (2019c). *Meråpent*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/vi-tilbyr/merapent-bibliotek/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker bibliotek (2019d). *Vi tilbyr*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/vi-tilbyr/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker bibliotek (2019e). *Program*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/program/#alle> (hentet: 1. november 2019).
- Asker bibliotek (2019f). *Årsmelding 2018*. Tilgjengelig fra: <https://askerbibliotek.no/om-biblioteket/arsmelding-2018/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker kommune (2017). *Plan for Asker bibliotek 2015–2026*. Tilgjengelig fra: <https://www.asker.kommune.no/samfunnsutvikling/strategiske-planer/planer-for-kultur/plan-for-asker-bibliotek/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker kulturhus (2019). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <https://askerkulturhus.no/om-oss/> (hentet: 1. november 2019).
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2019). *Frivillig arbeid i solidaritetskorpsset*. Tilgjengelig fra: <https://www.aktivungdom.eu/frivillig-arbeid-i-solidaritetskorpsset/> (hentet: 28. oktober 2019)
- Bergen kommune (2011). *Fortid, samtid og fremtid. Arkiv, bibliotek og museer i Bergen*. Tilgjengelig fra: https://www.bergen.kommune.no/bk/multimedia/archive/00102/ABM_plan_12_mars_20_102140a.pdf (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019a). *Ledergruppen*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/om-oss/ansatte/> (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019b). *Møterom*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/moeter-events-og-selskap/moeterom/> (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019c). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/om-oss/> (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019d). *Selskapslokaler*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/moeter-events-og-selskap/selskapslokaler/> (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019e). *Styret*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/om-oss/styret-i-bymuseet/> (hentet: 1. november 2019).
- Bymuseet i Bergen (2019f). *Våre museer*. Tilgjengelig fra: <https://www.bymuseet.no/vaare-museer/> (hentet: 1. november 2019).
- Digitalarkivet (2019). *Om digitalarkivet*. Tilgjengelig fra: <https://www.digitalarkivet.no/content/about-da> (hentet: 5. november 2019).

- Eimhjellen, I. & Loga, J.M. (2017). *Nye samarbeidsrelasjoner mellom kommuner og frivillige aktører: Samskaping i nye samarbeidsforhold?* Rapport 2017:9. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Kunsthall 3,14 (2019a). *About*. Tilgjengelig fra: <https://www.kunsthall314.art/about> (hentet: 8. november 2019).
- Kunsthall 3,14 (2019b). *History*. Tilgjengelig fra: <https://www.kunsthall314.art/history> (hentet: 8. november 2019).
- Kunsthall 3,14 (2019c). *Sponsors*. Tilgjengelig fra: <http://www.stiftelsen314.com/Stiftelsen314/Sponsors.htm> (hentet: 8. november 2019).
- Narviksenteret (2017) *Styrets årsberetning 2017*. Tilgjengelig fra: https://www.narviksenteret.no/wp-content/uploads/2018/07/SNS_a%CC%8Ar rapport 230318_final_liten.pdf (hentet: 5. november 2019).
- Narviksenteret (2019a). *Hva er stiftelsen Narviksenteret?* Tilgjengelig fra: <https://www.narviksenteret.no/organisasjon/hva-er/> (hentet: 5. november 2019).
- Narviksenteret (2019b). *Nord-Norsk Fredssenter*. Tilgjengelig fra: <https://issuu.com/nor-trykk/docs/fredssenteret?e=11565464/70066925> (hentet: 5. november 2019).
- Nordic Light Events (2018). *Fotobyen Kristiansand. Innlegg ved styreleder Lars Liabø i Nordic Light Events AS*. Nordmørskonferansen. Publisert 25. januar 2018. Tilgjengelig fra: <http://www.knn.no/files/dmfile/Lars-Liab1.pdf> (hentet: 5. november 2019).
- Nordic Light Events (2019a). *About Nordic Light*. Tilgjengelig fra: <https://www.nordiclightfestival.no/about> (hentet: 5. november 2019).
- Nordic Light Events (2019b). *About the festival*. Tilgjengelig fra: <http://nordic-light.squarespace.com/nl-about-the-festival> (hentet: 5. november 2019).
- Nordic Light Events (2019c). *Frivillig i Nordic Light*. Tilgjengelig fra: <http://nordic-light.squarespace.com/qa-frivillig-i-nordic-light> (hentet: 5. november 2019).
- Proff (2019). *Nordic Light Events*. Tilgjengelig fra: <https://www.proff.no/regnskap/nordic-light-events-as/kristiansund-n/messe-og-kongressarrang%C3%B8rer/IGD8E5I0C7B/> (hentet: 5. november 2019).
- Saglie, J. & Seggaard, S.B. (2013). *Grenseløs frivillig foreldreinnsats? En dokumentasjonsrapport*. Rapport 2013:3. Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Vadsø kommune (2019a). *Ansatte*. Tilgjengelig fra: <https://www.vadso.kommune.no/tjenester/natur-kultur-og-fritid/vadso-bibliotek/ansatte/> (hentet: 1. november 2019).

Vadsø kommune (2019b). *Biblioteksbygget*. Tilgjengelig fra:

<https://www.vadso.kommune.no/tjenester/natur-kultur-og-fritid/vadso-bibliotek/bibliotekbygget/> (hentet: 1. november 2019).

Vadsø kommune (2019c). *Vadsø bibliotek*. Tilgjengelig fra:

<https://www.vadso.kommune.no/tjenester/natur-kultur-og-fritid/vadso-bibliotek/> (hentet: 1. november 2019).

Vadsø kommune (2019d). *Rådmannens forslag til årsbudsjett 2020 og økonomiplan 2020–2023*. Publisert 1. januar 2019. Tilgjengelig fra:

https://www.vadso.kommune.no/_f/p1/id0e2c6f3-fc6e-4268-9473-01b118efdf95/R%C3%A5dmannens%20forslag%20til%20%C3%A5rsbudsjett%202019%20og%20%C3%B8konomiplan%202020-2023.pdf (hentet: 1. november 2019).

Wollebæk, Dag (2018). *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner*. Rapport 2018:4. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Appendiks

Samtaleguide – frivillige ved kulturinstitusjoner

I vår samtale håper jeg at du vil si litt om understående temaer og svare på spørsmålene med utgangspunkt i dine erfaringer som frivillig, nå og tidligere. Understående forslag til spørsmål og struktur for samtalen er ment å være fleksibel, og det er ikke sikkert at alt er like relevant for deg. Det vet du best, og jeg er åpen for mer eller mindre.

Struktur for samtalen:

Innledningsvis: kort presentasjon av deg selv (for eksempel alder, utdanning, yrke, interesser), hvor mange år du har vært frivillig her ved institusjonen og andre steder, og om du er frivillig på vegne av en lokal forening eller «bare» som enkeltperson

- **Hvordan ble du frivillig her ved institusjonen?**
 - Er det en vanlig måte å bli «rekruttert på»?
 - Er sosiale medier og internett viktig for rekruttering? Hva med betydningen av personlige bekjenskaper, lokale foreninger m.m.?
- **Hva er din motivasjon for å være frivillig?**
 - Er din motivasjon knyttet til hva du personlig kan bidra med og opplever å få igjen?
 - Er det noe spesifikt ved institusjonen eller de oppgavene du gjør, som motiverer deg til å gjøre en frivillig innsats akkurat ved denne institusjonen?
 - Hva er viktige betingelser for at du vil fortsette ditt frivillige engasjement?

- **Mer generelt: Ser du noen sammenheng mellom motivasjonen for at være frivillig og kjønn og alder?**
 - Er det forskjell på motivasjonen til menn/kvinner; unge og gamle?
- **Hvilke oppgaver utfører du og de andre frivillige?**
 - Er det de samme oppgaver som de ansatte, eller er de forskjellige?
 - Inngår oppgavene som del av institusjonens primære oppgaver?
 - Ser du noen sammenheng mellom hvilke oppgaver de frivillige gjør, og deres kjønn og alder? Er det forskjell på arbeidsoppgavene til menn og kvinner, unge og gamle?
 - Brukes digitale hjelpemidler til å støtte opp om de frivillige og deres innsats, for eksempel i opplæringen?
 - Medfører digitalisering nye og flere oppgaver for de frivillige?
- **Hvordan organiseres samarbeidet mellom dere som er frivillige, og institusjonen?**
 - Er det et tidsavgrenset prosjekt?
 - Hvem tar initiativ, hvem styrer, og skjer det en kontroll?
 - Hvem bestemmer innholdet i de oppgavene dere gjør?
 - Har dere som er frivillige, gode muligheter til å påvirke og bestemme selv?
 - Opplever du at bruken av dere frivillige er godt «planlagt og gjennomtenkt» eller mer tilfeldig i institusjonen?
 - Er lokale foreninger viktige aktører i samarbeidet eller er det mest enkeltpersoner?
 - Er internett og digitale verktøy viktige?
- **Opplever du at det er mange krav og regler dere som frivillige må forholde dere til?**
 - Eventuelt hvilke og på hvilken måte?

Avslutningsvis: Er det noe mer du gjerne vil si når det gjelder bruk av frivillige i kulturinstitusjoner og det å legge til rette for det?

Samtaleguide – ansatte ved kulturinstitusjoner

I vår samtale håper jeg at dere vil belyse understående temaer og svare på spørsmålene med utgangspunkt i de erfaringer og tanker dere har.

Understående forslag til spørsmål og struktur for samtalen er ment å være fleksibel, og det er ikke sikkert at alt er like relevant for dere. Det vet dere best, og jeg er åpen for mer eller mindre.

Struktur for samtalen:

Innledningsvis: kort presentasjon av deg/dere, institusjonens størrelse, hovedformål,

(kultur)faglig selvforståelse, institusjonens rolle i (lokal)samfunnet og om det er lang tradisjon for frivillighet i denne institusjonen

- **Hvordan bruker dere frivillige her – enkeltaktører og/eller frivillige foreninger?**
 - Antall frivillige og hvem er de?
 - Er det noen grupper av frivillige som dere skulle ønske å få kontakt med, men som er vanskelige å få tak på?
 - Hvorfor bruker dere frivillige – hva er motivasjonen?
 - Er bruken av frivillige planlagt og gjennomtenkt eller mer adhoc-basert?
 - Hvilke oppgaver gjør de frivillige?
 - Er det prosjektbasert? Er det avgrenset i tid?
 - Er det de samme oppgaver som de ansatte eller forskjellige oppgaver?
 - Inngår oppgavene som en del av institusjonens primære oppgaver?
 - Hvordan brukes digitale hjelpemidler for å støtte opp om de frivillige og deres innsats, for eksempel i opplæringen?
- **Hvordan rekrutterer dere frivillige? Eller er det de frivillige som selv tar kontakt?**
 - Er sosiale medier og internett viktig for rekruttering? Hva med betydningen av personlige bekjentskaper, lokale foreninger m.m.?
- **Hvordan organiseres samarbeidet med frivillige – enkeltaktører og/eller frivillige foreninger?**
 - Hvem tar initiativ, hvem styrer, og skjer det en kontroll?
 - Hvem bestemmer innholdet i de oppgavene de frivillige gjør?
 - Er internett og digitale verktøy viktige?
 - Er samarbeidet krevende ressursmessig?

- **Er det noen utfordringer dere særlig vil trekke frem i tilknytning til bruk av frivillige hos dere?**
 - Reguleringer og formelle krav og lover?

Spesielt:

 - Hvordan oppfatter dere (spennings)forholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft?
 - Hvordan oppfatter dere (spennings)forholdet mellom profesjonalitet og ufaglært?
 - Er det håndterbare barrierer eller egentlige hindringer for å bruke frivillige?
 - Hvordan løser dere utfordringene?
- **Hvilke positive gevinster vil dere særlig trekke frem i tilknytning til bruk av frivillige hos dere?**
 - Er gevinsten større enn belastningen?

Avslutningsvis: Er det noe dere gjerne vil videreformidle til nasjonale myndigheter når det gjelder bruk av frivillige i kulturinstitusjoner og det å legge til rette for det?

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Rapport 2019:3

<i>Forfatter/Author</i> Forfatter Signe Bock Seggaard
<i>Tittel/Title</i> Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv
Undertittel Delrapport 1
<i>Sammendrag</i> Denne rapporten ser nærmere på frivillige aktører ved fire typer av kulturinstitusjoner – bibliotek, museum, arkiv og institusjon for visuell kunst – som alle faller inn under kategorien offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Hensikten er å gi et bilde av hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, hvordan de rekrutteres, hvilken motivasjon de har for å være kulturfrivillige, og hvilke betingelser de har for å fortsette. Det er også et mål å få kunnskap om hvordan de frivillige oppfatter samarbeidet med disse kulturinstitusjonene. Rapporten viser at det finnes et utall faktorer som kan trekkes frem for å legge til rette for og stimulere til mer kulturfrivillighet, men det som fremstår som et overordnet spørsmål som må besvares for å finne det vesentligste i en gitt kontekst er dette: <i>Hvilke faktorer bygger opp under den spesifikke kulturfaglige kompetansen og interessen til de frivillige, og hva gjør arbeidet meningsfylt for de frivillige?</i> Kulturfrivillighet handler i stor grad om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har tilsvarende kulturfaglig kompetanse og interesse. Det betyr på den ene siden at gruppen av potensielle frivillige i utgangspunktet avgrenses til en forholdsvis snever type av personer og foreninger, men på den andre siden betyr det også at frivillighet blir en meningsfylt relasjon rundt et (faglig) interessefelleskap. Hva en slik meningsfylt relasjon innebærer og forutsetter sett med de frivilliges øyne, kan imidlertid variere.
<i>Emneord</i> Offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, frivillige, rekruttering, motivasjon, samarbeid
<i>Summary</i>
<i>Index terms</i>

Denne rapporten ser nærmere på frivillige aktører ved fire typer av kulturinstitusjoner – bibliotek, museum, arkiv og institusjon for visuell kunst – som alle faller inn under kategorien offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Hensikten er å gi et bilde av hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, hvordan de rekrutteres, hvilken motivasjon de har for å være kulturfrivillige, og hvilke betingelser de har for å fortsette. Det er også et mål å få kunnskap om hvordan de frivillige oppfatter samarbeidet med disse kulturinstitusjonene. Rapporten viser at det finnes et utall faktorer som kan trekkes frem for å legge til rette for og stimulere til mer kulturfrivillighet, men det som fremstår som et overordnet spørsmål som må besvares for å finne det vesentligste i en gitt kontekst er dette: Hvilke faktorer bygger opp under den spesifikke kulturfaglige kompetansen og interessen til de frivillige, og hva gjør arbeidet meningsfylt for de frivillige? Kulturfrivillighet handler i stor grad om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har tilsvarende kulturfaglig kompetanse og interesse. Det betyr på den ene siden at gruppen av potensielle frivillige i utgangspunktet avgrenses til en forholdsvis snever type av personer og foreninger, men på den andre siden betyr det også at frivillighet blir en meningsfylt relasjon rundt et (faglig) interessefellesskap. Hva en slik meningsfylt relasjon innebærer og forutsetter sett med de frivilliges øyne, kan imidlertid variere.

ISBN (print): 978-82-7763-644-3
ISBN (online): 978-82-7763-645-0

ISSN (print): 1891-2168
ISSN (online): 1891-2176

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
c/o ISF
Munthes gate 31
Pb. 3233 Elisenberg
0208 Oslo

www.sivilsamfunn.no