

SIGNE BOCK SEGAARD

Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner

Institusjonenes perspektiv – Delrapport 2

Signe Bock Seggaard

Frivillighet i offentlige og offentlig
finansierte kulturinstitusjoner.
Institusjonenes perspektiv

Delrapport 2

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Bergen/Oslo 2020

© Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2020
Rapport 2020:07

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

ISBN (print): 978-82-7763-672-6
ISBN (online): 978-82-7763-673-3

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

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

Innhold

Innhold	4
Forord.....	7
Innledning	11
Metode og datagrunnlag	14
Institusjonenes kulturelle selvforståelse i møtet med frivillige.....	19
Et bakteppe: de frivilliges perspektiv på seg selv.....	20
Kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid.....	22
Internasjonal kulturforståelse med lokal vri	23
Kultur med lokal og bred forankring.....	26
Kulturhistoriens samlingspunkt.....	28
En møteplass og arena for integrasjon.....	31
Digitale hjelpemidler for samarbeid og interaksjon.....	35
Avslutning – betydningen av kulturell selvforståelse	38
Latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet.....	39
Latente spenninger knyttet til betaling og profesjonalitet.....	39
Betalt–ubetalt arbeidskraft	39
Profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse.....	43
Utfordringer ved kulturfrivillighet.....	46
Formelle og lovpålagte regler.....	46
Fysiske rammebetingelser og gode lokaler	47
Organisering og sikring av den kulturfaglige kvaliteten	49
Avslutning – gevinsten er størst	50
Avsluttende ord og konklusjon	53
Litteratur	57

Innhold

Appendiks A	61
Appendiks B	69
Sammendrag/Abstract.....	73

Forord

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor fikk på nyåret 2019 i oppdrag å sette i gang et forskningsprosjekt som setter søkelyset 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 utdype og følge opp disse. Wollebæks rapport gir en deskriptiv analyse av frivilligheten i kulturfeltet basert på en nettbasert spørreundersøkelse blant ulike kulturinstitusjoner: bibliotek, arkiv, museum, musikk institusjon, scenekunst institusjon og institusjon for visuell kunst. Utdypningen av Wollebæks rapport omfatter kvalitative studier av to spesifikke temaer (delprosjekt 1 og 2 nedenfor), mens oppfølgingen omfatter en gjentakelse av den nettbaserte spørreundersøkelsen (delprosjekt 3 nedenfor). Denne vil bli gjennomført i 2021, og målet er å avdekke om det har funnet sted endringer i løpet av treårsperioden.

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 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 nummer to av de tre. Den første rapporten fra delprosjekt 1 ble sendt til Kulturdepartementet i desember 2019 og er tilgjengelig på nettet.¹

Undertegnede retter en stor takk til de mange informantene fra kulturinstitusjonene som så velvillig har delt av sine erfaringer og tanker.

¹ Rapporten finnes her: <http://hdl.handle.net/11250/2632654>

Videre retter jeg en stor takk til gode kolleger på senteret, som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger og gode råd underveis. En særlig takk går til Håkon Solbu Trætteberg. Sist, men ikke minst, går en stor takk til vitenskapsassistenten på Institutt for samfunnsforskning, Eva Frederiksen Solum, som med stor tålmodighet har skrevet ut de mange intervjuene.

Oslo, mars 2020

Signe Bock Seggaard

Innledning

Kulturfrivillighet er et begrep som stadig vinner mer gjenklang i norsk kultursektor. En ting er at kulturen er en arena for mange frivillige som til sammen bidrar med en innsats som svarer til rundt 20 000 årsverk hvert år (Fladmoe, Sivesind og Arnesen 2018). En annen ting er at kulturpolitikken og kulturpolitikere spesielt ser ut til å rette mer oppmerksomhet mot den verdien samspillet med de frivillige kan ha for kultursektoren. Denne økte oppmerksomheten avspeiler nok et ønske om å legge (bedre) til rette for kulturfrivillighet for å høste gevinsten, men har også bidratt til bevisstgjøring om en del uavklarte spørsmål og problemstillinger knyttet til kulturfrivilligheten. Spesielt gjelder det frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Denne rapporten og prosjektet den inngår i, kan betraktes som et resultat av denne økte politiske oppmerksomheten og behovet for mer kunnskap.

Den overordnede hensikten med prosjektet er å se nærmere på ulike problemstillinger knyttet til frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner som ble løftet frem i rapporten «Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner» (Wollebæk 2018). Dette gjøres dels med utgangspunkt i perspektivet til de frivillige (delprosjekt 1 – se Seggaard 2019) og dels med utgangspunkt i perspektivet til kulturinstitusjonene (delprosjekt 2 – denne rapporten). Det betyr at de to rapportene som allerede er publisert, danner bakteppet for denne rapporten:

- Wollebæks kvantitative kartlegging av omfanget av frivillig innsats i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner og av samarbeidet mellom institusjonene og frivillige aktører
- Seggaards eksplorerende og empiriske analyse i fire typer kulturinstitusjoner av hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, hvordan de rekrutteres, hvilken motivasjon de har, og hvilke betingelser de har for å fortsette

For den leseren som ønsker nærmere informasjon om kunnskapsstatusen på feltet, vises det særskilt til Wollebæks gjennomgang av tidligere internasjonal

og norsk forskning på hvilken rolle frivillige kan spille i kulturinstitusjoner, samvirket mellom offentlig og frivillig sektor samt på potensielt problematiske sider ved kulturfrivillighet (Wollebæk 2018: 7–13).

I tråd med Wollebæks funn, som er basert på en kvantitativ spørreundersøkelse blant ulike kulturinstitusjoner (bibliotek, arkiv, museum, musikk institusjon, scenekunst institusjon og institusjon for visuell kunst), viser også denne rapporten at kulturfrivilligheten – til tross for sine utfordringer og dilemmaer – oppleves som et utpreget positivt tilskudd av de etablerte kulturinstitusjonene.

Hva som mer konkret ligger bak institusjonenes overveiende positive holdning til de frivillige, er noe av det som belyses i denne rapporten. Når kulturinstitusjonene blir bedt om å beskrive hva som skjer i møtet mellom kulturfrivilligheten og det vi kan kalle det profesjonelle kulturlivet, er kulturell merverdi en av gevinstene de trekker frem. Det er en anerkjennelse av at kulturfrivilligheten kan bidra med en annen type kulturfaglig kompetanse. Denne kulturelle merverdien anses ikke bare som et gode for kulturinstitusjonene, men også for samfunnet mer generelt. I lys av dette kan det være nyttig og relevant å forske mer på norsk kulturfrivillighet fordi slik forskning kan bidra til å belyse betingelsene for at slik kulturell merverdi skal oppstå i møtet mellom de frivillige og kulturinstitusjonene.

I denne rapporten rettes oppmerksomheten mot dynamikken i samspillet mellom de frivillige og kulturinstitusjonene som profesjonelle aktører. Et utgangspunkt for dette blikk er en antakelse om at institusjonene bygger på en kulturfaglig kompetanse som gir seg uttrykk i en institusjonell og kulturell selvforståelse som reflekteres i de oppgavene som utføres ved institusjonene. Noen av disse oppgavene utføres bare av de ansatte, mens andre oppgaver også utføres av frivillige som ikke er ansatt ved institusjonen. Det betyr likevel ikke at man kan konkludere at oppgavene utføres av personer med mindre kulturfaglig kompetanse. Snarere tvert imot: Delrapport 1 (Segaard 2019) viser at *kulturfaglig kompetanse og interesse* er viktig for å forstå hvem de frivillige ved kulturinstitusjonene er, og ikke minst hva som motiverer dem til å gjøre en frivillig innsats. De frivillige engasjerer seg fordi de er genuint kulturfaglig interessert. De er opptatt av den kulturfaglige rammen for oppgaveutførelsen, og de opplever at de kan bidra med noe til den aktuelle kulturinstitusjonen. De kulturfrivillige synes med andre ord å ha en faglig tilnærming basert på kompetanse og/eller interesse. Samtidig, og som et speilbilde på dette, viser den tidligere kartleggingen at den viktigste årsaken til at noen kulturinstitusjoner *ikke* involverer frivillige, er at de mener «at frivillige mangler den nødvendige kompetansen til å bidra» (Wollebæk 2018: 12).

Den første rapporten i dette prosjektet, delrapport 1, betraktet som nevnt kulturfrivillighet fra de frivilliges perspektiv, mens denne rapporten tar kulturinstitusjonenes perspektiv når den overordnede problemstillingen, *hva*

bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer, belyses.

I tilnærmingen til denne problemstillingen rettes søkelyset mot institusjonenes kulturelle selvforståelse og hvorvidt denne synes å påvirke arbeidet med rekruttering av og samarbeid med frivillige aktører. Når det gjelder utfordringer spesielt, følger rapporten opp et tema som Dag Wollebæk tar opp på bakgrunn av tidligere forskning (2018: 12–13, 64–65), nemlig at det potensielle spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft samt mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse kan gi opphav til motstand mot å bruke frivillige i kulturinstitusjonene. Med utgangspunkt i kulturinstitusjonenes perspektiv undersøker denne rapporten hva som ligger i disse potensielle spenningsforholdene, om de representerer barrierer som (kan) håndteres, og i så fall hvordan.

Mer konkret belyser rapporten følgende spørsmål:

Kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid

- Hvordan preger institusjonenes kulturelle selvforståelse rekrutteringen og samarbeidet med de frivillige?
- Hvordan brukes digitale hjelpemidler for å støtte opp om samarbeidet og interaksjonen med de frivillige?

Latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet

- Hvordan opplever institusjonene det latente spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft?
- Hvordan opplever institusjonene det latente spenningsforholdet mellom profesjonelle og ufaglærte?
- Er det andre utfordringer ved bruk av frivillige?
- Er gevinsten ved frivilligheten større enn belastningen?

På samme måte som i delrapport 1 belyses spørsmålene ovenfor gjennom en eksplorerende og beskrivende casetilnærming der hensikten er å anlegge et dybdeblikk og identifisere nyanser snarere enn å finne representative svar som dekker hele feltet med en gitt sannsynlighet. Mer overordnet er formålet med studien å la noen av dem som kjenner feltet og har erfaring med frivillighet i ulike typer av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, komme til orde. Det er perspektivet til kulturinstitusjonene som vektlegges i denne rapporten.

Dermed har de neste kapitlene en analytisk deskriptiv og eksplorerende form der det er empirien og informasjonen som informantene har bidratt med, som i all hovedsak legger premissene. Bruken av illustrative sitater understøtter denne analytiske tilnærmingen. En slik kvalitativ tilnærming kan være til berikelse og er ikke minst et supplement til mer kvantitative studier som måler frivilligheten i kroner og årsverk. Hensikten er å la kulturinstitusjonene og deres

representanter – ledere og ansatte – komme til orde for å få kunnskap om hvordan de mener kulturfrivillighet kan stimuleres og eventuelle utfordringer imøtegås.

I tråd med hensikten med prosjektet og den kvalitative tilnærmingen er undersøkelsen lagt opp som en nærstudie, og datagrunnlaget er avgrenset til kvalitative intervjuer med ledere og ansatte. Dette er personer som er knyttet til et fåtall utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, og som antas å kunne gi et innblikk i forhold som peker utover den enkelte institusjonen, og som dermed er av mer generell interesse.

Resten av introduksjonskapitlet gir en kort beskrivelse av den anvendte metoden og datagrunnlaget i undersøkelsen. Deretter følger to kapitler som gjennom beskrivende analyser ser nærmere på 1) institusjonenes kulturelle selvforståelse, rekruttering av og samarbeid med frivillige inkludert bruk av digitale hjelpemidler og 2) latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet. Det avsluttende kapitlet, der vi vender blikket tilbake til den overordnede problemstillingen, inneholder noen konkluderende betraktninger rundt kulturinstitusjonenes syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer.

Metode og datagrunnlag

Kulturfrivillighet belyses i denne undersøkelsen gjennom en eksplorerende nærstudie basert på kvalitative og semistrukturerte samtaler med elleve ansatte og ledere ved ni utvalgte kulturinstitusjoner. Dette er institusjoner som alle faller inn under merkelappen *offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner*.

Det eksplorerende aspektet innebærer en induktiv nedenfra-og-opp-tilnærming der informantenes perspektiv og det de formidler og legger vekt på i samtalene, danner utgangspunkt for forståelsen av og svarene på problemstillingene rundt kulturfrivillighet. Hensikten er dermed ikke å teste forhåndsdefinerte hypoteser eller videreutvikle tidligere teorier. Av samme grunn inneholder denne rapporten heller ikke noen omfattende teoretisk diskusjon eller gjennomgang. Hensikten er snarere å se det generelle i det spesifikke ved å trekke ut noen observasjoner som siden kan testes. Dette er i samsvar med en induktiv logikk innenfor den kvalitative forskningstradisjonen (Rule og John 2015: 6):

Inductive reasoning moves from the specific to the general. This is common in qualitative research that focuses on specific instances and may then, based on these instances, make tentative generalizations, which would require further research for confirmation or refutation.

Det ligger dermed en implisitt antakelse om at nærstudien av et utvalg kulturinstitusjoner kan bidra til å utvikle kunnskap som peker utover de

undersøkte institusjonene, det vil si kunnskap som i form av antakelser og informasjon kan være av mer generell interesse for kulturfeltet.

Undersøkelsesopplegget innebærer at utvalget består av et fåtall kulturinstitusjoner. Valget av kulturinstitusjoner, eller caseinstitusjoner, har vært basert på ulike kriterier. Dels må det være noe variasjon, 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, har to overordnede kriterier vært *institusjonstype* og *geografisk lokalisering*. Nok en grunn til at institusjonstype og geografisk lokalisering er relevante kriterier, er forventningen om at en kulturinstitusjon har en egenart – identitet og selvforståelse – som dels er kulturfaglig betinget og dels preget av institusjonens nærmiljø (omgivelser).

Når det gjelder institusjonstype, avgrenses denne rapporten til de kulturinstitusjonene som i henholdsvis størst og minst grad mobiliserer og anvender frivillige: *museum og bibliotek* versus *arkiv og institusjon for visuell kunst* (se tabell 6 i Wollebæk 2018).

Når det gjelder geografi, har et av målene vært å velge samme type kulturinstitusjon i henholdsvis en stor eller større by og en mindre by eller et tettsted. Et annet mål har vært 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 å ha en pragmatisk tilnærming, ikke minst i valget av institusjoner innenfor *arkiv og institusjon for visuell kunst*, hvor antallet er forholdsvis lite (se Wollebæk 2018: 16 og tabell 1) og de sjelden er lokalisert på veldig små steder.

Tabell 1 viser de ni kulturinstitusjonene som danner grunnlag for analysene i denne rapporten. Åtte av disse utgjorde også datagrunnlag for delrapport 1 i dette prosjektet, som er analysert i rapporten «Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv» (Segaard 2019).

Tabell 1. Utvalgte kulturinstitusjoner¹

	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 (Riksarkivet og Statsarkivet) – Oslo https://www.arkivverket.no/om-oss/besok-oss/riksarkivet-og-statsarkivet-i-oslo	Arkiv i Nordland – Bodø https://www.arkivinordland.no/
	Interkommunalt arkiv i Hordaland – Bergen https://www.ikah.no/	
Visuell kunst	Kunsthall 3,14 – Bergen http://www.stiftelsen314.com/About.htm	Nordic Light Events – Kristiansund https://www.nordiclightfestival.no/

¹De ni utvalgte kulturinstitusjonene er nærmere beskrevet i appendiks A.

Alle de ni kulturinstitusjonene har på en eller annen måte et forhold til bruk av frivillige og frivillighet generelt innenfor sitt spesifikke kulturfelt. Åtte av dem har praktisk erfaring med å involvere frivillige aktører – enkeltpersoner og/eller foreninger og organisasjoner – mens én institusjon (Interkommunalt arkiv i Hordaland) ikke har slik erfaring, til tross for at den ønsker å bruke frivillige. Sistnevnte institusjon har av den grunn i hovedsak bidratt med erfaringer og refleksjoner rundt barrierene som er knyttet til bruk av frivillige, og kommet med innspill til hvordan disse kan imøtegås.

Informantene, det vil si ansatte og ledere fra de utvalgte institusjonene, ble rekruttert ved at undertegnede tok direkte kontakt, først via telefon og dernest e-post, hvoretter det ble avtalt tidspunkt for en samtale. Rekrutteringen av informanter innebar dermed også en rekruttering av kulturinstitusjoner til prosjektet. Hensikten med å rekruttere ledere og ansatte som informanter er basert på ideen om at nøkkelinformanter er særlig verdifulle (Bryman 2008: 409). Nøkkelinformanter er personer som antas å ha kunnskap som er særlig relevant for det undersøkelsen skal belyse og undersøkelsens perspektiv. Siden formålet med denne undersøkelsen er å belyse kulturfrivillighet fra *institusjonenes perspektiv*, er lederne og de ansatte valgt fordi de representerer de aktuelle kulturinstitusjonene. I den første delen av prosjektet, som vektla *de frivilliges perspektiv*, var datagrunnlaget derimot primært samtaler med frivillige aktører ved kulturinstitusjonene (Segaard 2019).

Mer konkret er data samlet inn gjennom kvalitative intervjuer med ansatte og ledere. Samtalene er i hovedsak blitt gjennomført som semistrukturerte intervjuer med enkeltpersoner på telefon eller Skype. I ett enkelt tilfelle ble det gjennomført et intervju med to personer på Skype, mens det i et annet tilfelle ble gjennomført ansikt-til-ansikt-intervju med én person. Totalt er det gjennomført ti intervjuer med elleve individuelle informanter i perioden

23. september til 2. oktober 2019. Hvert intervju varte i 40–60 minutter, og alle ble gjennomført av én og samme forsker (Segaard).

Forut for hver samtale fikk informantene tilsendt e-post med informasjon om formålet med prosjektet og hvordan personvernet deres vil bli ivaretatt. I den forbindelse fikk informantene også tilsendt en samtaleguide med beskrivelse av temaer og konkrete spørsmål (appendiks B). Hensikten med å sende ut en slik samtaleguide var å forberede informantene og dermed sikre best mulige og valide svar på problemstillingene. Samtaleguiden var generell og standardisert, noe som innebar at alle informantene mottok samme type informasjon og ble stilt overfor de samme problemstillingene og spørsmålene. Det betyr imidlertid *ikke* at samtalene forløp likt – tvert imot. Samtalene ble tilpasset den konkrete konteksten (institusjonstype, geografisk lokalitet m.m.) og den aktuelle informantens innfallsvinkel og svar. Nettopp denne fleksibiliteten er en av fordelene med semistrukturerte intervjuer (Bryman 2008: 438–440). I kombinasjon med bruk av nøkkelinformanter bidro denne intervjuformen dels til at alle sentrale temaer og spørsmål ble belyst, dels til at det var en åpning for at nye temaer kunne bringes på banen.

Alle samtaler ble tatt opp på lydfil, og etter hver samtale ble det skrevet utfyllende og detaljerte referater. Disse referatene ble sendt til de aktuelle informantene, som fikk mulighet til å kommentere, utdype og påpeke eventuelle misforståelser. De fikk også tilsendt det endelige utkastet til rapporten. Dette ga dem muligheten til å se og eventuelt gi tilbakemelding på hvordan sitater er tatt med og brukt i rapporten. Ingen informanter har trukket seg eller sitatene sine fra prosjektet. Alle informanter har gitt sitt samtykke til å delta og til at samtalen ble tatt opp som lydfil.

I tillegg til å bidra til undersøkelsen gjennom intervjuer og påfølgende tilbakemeldinger har informantene bidratt til å kvalitetssikre korte beskrivelser av deres respektive kulturinstitusjoner slik disse er presentert i denne rapporten (appendiks A) og i delrapport 1 (Segaard 2019: 14–19).

Prosjektet som helhet er meldt inn til og godkjent av personvernombudet for forskning, NSD. Dataene er behandlet i samsvar med retningslinjene for god forskningsetikk og persondata.

Institusjonenes kulturelle selvforståelse i møtet med frivillige

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan institusjonenes kulturelle selvforståelse kan ses i sammenheng med rekrutteringen av frivillige og måten de organiserer samarbeidet med de frivillige på.

Hva *kulturell selvforståelse* er, og hvordan det kan deles inn i ulike underkategorier, vil ikke bli gjort til gjenstand for noen teoretisk diskusjon, men fastsettes med utgangspunkt i det empiriske datamaterialet som ligger til grunn for studien. Det betyr at det er samtalene med informantene fra de utvalgte kulturinstitusjonene som danner grunnlaget for de fire formene for kulturell selvforståelse som identifiseres:

1. internasjonal kulturforståelse med lokal vri
2. kultur med lokal og bred forankring
3. kulturhistoriens samlingspunkt
4. en møteplass og arena for integrasjon

I dette kapitlet skal vi også kort gå inn på hvordan og i hvilken grad kulturinstitusjonene bruker digitale hjelpemidler for å støtte opp om de frivillige og samarbeidet med disse aktørene.

Før vi antar institusjonenes perspektiv og betrakter kulturfrivillighet med deres øyne, kan det være nyttig å ta en nærmere titt på de kulturfrivillige og hvem de er. Det er tross alt dem det handler om, og derfor ikke helt uvesentlig hvordan de oppfatter seg selv. De frivilliges perspektiv danner med andre ord et bakteppe for kulturinstitusjonenes tilnærming til rekruttering av og samarbeid med frivillige.

Et bakteppe: de frivilliges perspektiv på seg selv²

I delrapport 1 «Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv» (Segaard 2019) ble vi kjent med noen av de personene som er frivillige ved de utvalgte offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjonene. Disse frivillige hadde ulike sosiodemografiske og etniske bakgrunn, ulike erfaringer med frivillighet og foreningsliv og ikke minst ulike kulturfaglige kompetanser. Samtidig avspeiler denne gruppen av frivillige og deres erfaringer som frivillige i kulturinstitusjonene i noen grad det bildet som tidligere norske og internasjonale undersøkelser om kulturfrivillige gir (se Wollebæk 2018: 25 ff.). De frivillige er nemlig i overveiende grad eldre personer, gjerne kvinner, og det er relativt få unge og personer med ikke-vestlig bakgrunn.

Ser man på hvilken type kulturinstitusjon det utføres frivillig arbeid for, viser tidligere studier at (eldre) kvinner er særlig aktive som frivillige i biblioteker, mens kjønnsbalansen er mindre tydelig i arkiver, institusjoner for visuell kunst og til dels museer (Wollebæk 2018). Når det gjelder alder, er inntrykket at eldre og spesielt pensjonister dominerer blant de frivillige i biblioteker og museer, mens det er større aldersspredning i arkivene. Unge frivillige synes umiddelbart å engasjere seg mest i institusjoner for visuell kunst.

De frivillige er videre ofte personer som har en kulturfaglig kompetanse som er relevant for institusjonen, og som enten bygger på profesjonell yrkeserfaring eller personlige interesser og hobbyer. De frivillige i arkivene er personer som har en særlig interesse for slektsforskning, lokalhistorie og gammelnorsk kultur, mens de frivillige i institusjonene for visuell kunst er personer som ofte selv er kunstnere eller uttrykker en særlig interesse for det aktuelle kunstuttrykket. Også i museene er det mange av de frivillige som har en særlig kulturfaglig kompetanse, som de bruker når de utfører oppgaver knyttet til institusjonens kjerneoppgaver, for eksempel formidling og dokumentasjon.

De frivillige som har en slik spesifikk kulturfaglig kompetanse, betrakter seg ofte ikke bare som frivillige på privat basis, men understreker at de gjør en frivillig innsats som medlem av en forening eller organisasjon. Spesielt kan det nevnes at frivillige i arkiver ofte er aktive i foreningen Slekt og Data eller et lokalt historielag, og at frivillige i institusjoner for visuell kunst ofte er utøvende kunstnere eller kunststudenter. Det er likevel unntak fra dette generelle bildet av kulturfrivillige: Når det gjelder biblioteker og institusjoner med et relativt bredt spekter av praktiske oppgaver for frivillige, har ikke de frivillige som gruppe den samme graden av spesifikk kulturfaglig kompetanse. Her er kravet til slik kompetanse mindre og terskelen for å melde seg som frivillig tilsvarende lavere. Dette betyr kanskje også at frivilligheten ved disse institusjonene er mer

² Innholdet i store deler av avsnittet er hentet fra delrapport 1 «Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv» (Segaard 2019).

inkluderende og mangfoldig, fordi det er plass til personer med ulik kompetanse på ulike nivåer.

Likevel er det et generelt poeng som gjelder på tvers av institusjonstype, nemlig at kulturfagligheten i selv har en motiverende effekt som åpenbart er avgjørende både for å rekruttere og for å holde fast ved de kulturfrivillige.

Generelt sett bunner motivasjonen til de frivillige i et ønske om å gjøre noe meningsfylt i en kulturell kontekst, enten det er knyttet til noe sosialt, kompetanse eller personlig egennytte (de får erfaring de kan føre opp i cv-en), eller det handler om å gi noe til medmenneskene sine, den aktuelle kulturinstitusjonen eller samfunnet mer generelt. De fleste frivillige er tydelige på at den kulturfaglige rammen er viktig for hva de opplever som meningsfylt.

Det er viktig å understreke at det sosiale aspektet utgjør en mindre del av de kulturfrivilliges motivasjon. Det betyr ikke at det sosiale ikke er viktig, men det betyr at det ikke er avgjørende og viktig for alle. Flere av de kulturfrivillige, for eksempel de som sitter hjemme og transkriberer historisk arkivmateriale, inngår ikke i et sosialt fellesskap, og det er helt greit for dem.

Kulturfaglig kompetanse og interesse er et sentralt trekk ved de kulturfrivillige og avgjørende for å forstå hvem de er, hvilke oppgaver de utfører, og hva som motiverer dem. Man skulle kanskje forvente at en slik selvforståelse blant de frivillige – at de er kulturfaglig kompetente – ville bety at de verdsetter en stor grad av frihet i samarbeidet med kulturinstitusjonen. Det er imidlertid ikke alltid tilfelle.

De kulturfrivillige er snarere opptatt av kulturfaglig kvalitet enn av frihet, så lenge de opplever at premisene som kulturinstitusjonene legger, gjennom for eksempel standardiserte maler, målsettinger og retningslinjer for oppgaveløsning faktisk ivaretar og bygger opp om kvaliteten på den frivillige innsatsen. Da aksepterer de også betingelsene som institusjonene setter.

Denne vektleggingen av meningsfylt arbeid og kulturfaglig kompetanse og interesse blant de kulturfrivillige synes å ha noen implikasjoner for rekrutteringen av frivillige til kulturinstitusjonene. På den ene siden betyr det at gruppen av potensielle frivillige avgrenses til en forholdsvis snever gruppe av aktører. På den andre siden betyr det at frivillighet blir en meningsfylt relasjon mellom aktørene i et kulturfaglig interessefellesskap.

Basert på de frivilliges perspektiv og deres fortellinger om seg selv som frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, kan man si noe om hva vellykket rekruttering av kulturfrivillige forutsetter: *Rekruttering handler om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har sammenfallende kulturfaglige interesser.* Som vi skal se i neste avsnitt, samsvarer en slik oppfatning i stor grad med kulturinstitusjonenes egen tilnærming til rekrutteringen av og samarbeidet med frivillige. Institusjonene er opptatt av og bevisst på at de frivillige skal passe inn i den aktuelle kulturinstitusjonens kulturelle selvforståelse. Dette reflekteres også i rekrutteringskanalene de bruker.

Kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid

Institusjoners kulturelle selvforståelse vil ofte være både kompleks og sammensatt av mange ulike aspekter som dels kan variere over tid og dels kan være betinget av den aktuelle situasjonen som institusjonen befinner seg i. Det vil derfor være flere aspekter ved en institusjons kulturelle selvforståelse som kan trekkes frem, men ofte vil det likevel være *ett* overordnet aspekt som fremstår som særlig viktig for institusjonen. Det er dette som er utgangspunktet her. En slik tilnærming kan være for snever hvis den antas å fange inn hele den komplekse virkeligheten. I et analytisk perspektiv er det imidlertid hensiktsmessig å vektlegge ett eller noen få aspekter ved den kulturelle selvforståelsen. Det bidrar til å gi en forståelse av hva som er særegent for institusjonen, samtidig som det fremhever kontrastene til andre former for kulturell selvforståelse.

Da de fire kategoriene av kulturell selvforståelse ble identifisert i denne undersøkelsen, var målet å få frem hva institusjonene legger særlig vekt på i kulturformidlingen og -forvaltningen:

1. internasjonal kulturforståelse med lokal vri
2. kultur med lokal og bred forankring
3. kulturhistoriens samlingspunkt
4. en møteplass og arena for integrasjon

Ved å legge vekt på institusjonenes *kulturformidling og -forvaltning* brukes *kulturell selvforståelse* som et uttrykk for en overordnet tilnærming som kan være, men som ikke nødvendigvis er, betinget av det kulturfaglige fokuset en gitt institusjonstype har.

Denne undersøkelsen viser at det bare i noen grad er én-til-én-samsvar mellom institusjonstype og kulturell selvforståelse. Kategori 3) *kulturhistoriens samlingspunkt* og 4) *en møteplass og arena for integrasjon* er entydig koblet til bare én type av kulturinstitusjon, henholdsvis arkiv og bibliotek, mens både kategori 1) *internasjonal kulturforståelse med lokal vri* og 2) *kultur med lokal og bred forankring* er knyttet til to ulike institusjonstyper, institusjon for visuell kunst og museum. Institusjonenes kulturelle selvforståelse vil selvsagt også være betinget av deres formelle formål og mandat slik disse er definert i vedtekter, lover og retningslinjer eller i kontrakten med eierne. Bibliotekene er for eksempel pålagt å ha bred appell, mens arkivene i sin natur er rettet mot en mindre brukergruppe. Dette fanges i noen grad opp i den kulturelle selvforståelsen, men er samtidig også noe mer enn selvforståelse. Det ligger utenfor rammene til denne rapporten å gå videre med denne diskusjonen. Interesserte lesere henvises til appendiks A, som inneholder en nærmere beskrivelse av de ni utvalgte caseinstitusjonene, inkludert institusjonenes formelle formål og mandat.

Når rekrutteringen av og samarbeidet med de frivillige belyses fra institusjonenes perspektiv i fortsettelsen, tar vi utgangspunkt i de fire typene av kulturell selvforståelse. Det betyr at det er den siden av rekrutteringen og samarbeidet med de frivillige som er knyttet til den spesifikke kulturelle selvforståelsen, som belyses, og ikke alle sidene ved institusjonenes rekruttering og samarbeid med frivillige.³

Som grunnlag og utgangspunkt for de beskrivende analysene ligger det en antakelse om at frivilligheten ved institusjonene *kan* brukes og potensielt bidra til å understøtte den kulturelle selvforståelsen – eller motsatt, at den kulturelle selvforståelsen legger noen premisser for hvordan frivilligheten brukes ved institusjonene. Det er nettopp dette som synes å være tilfellet, og som beskrives i de neste avsnittene: Det er en gjensidighet i forholdet mellom kulturell selvforståelse, rekruttering av og samarbeid med frivillige som gjør at kulturfrivilligheten representerer en *kulturell merverdi* for institusjonene.

Internasjonal kulturforståelse med lokal vri

De kulturinstitusjonene – et museum og en institusjon for visuell kunst – som her identifiseres med en kulturell selvforståelse som uttrykker en *internasjonal kulturforståelse med lokal vri*, legger vekt på at de i kulturformidlingen og -forvaltningen skal ha det lokale – det norske – i bakhodet, men at et internasjonalt kulturblick er vesentlig. Det handler om å sette det lokale og norske inn i en global kontekst, men også om å bruke det internasjonale perspektivet til å gi mening til det lokale. Som det fremgår videre, kan det internasjonale være forankret i ulike begrunnelser og ideer.

For en av kulturinstitusjonene er det samfunnsrelevans og -aktualitet som virker styrende for hvordan det internasjonale kommer til uttrykk i kulturformidlingen og -forvaltningen:

Da vi skulle vise internasjonal samtidskunst, ønsket jeg fremdeles parallelt å tenke lokalt. Hva som kunne være av interesse for det lokale publikum, har jeg i bakhodet når jeg innhenter prosjekter. I hovedsak har jeg fokusert på regioner som ofte er i nyhetsbildet vårt, eller hvor Norge gjør store investeringer av typen bedriftsutvikling, næringsutvikling eller områder der vi er inne og jobber med fredsarbeid internasjonalt. (...) Det kommer an på hvordan verdensbildet ser ut.

(Institusjon for visuell kunst)

For den andre kulturinstitusjonen med en slik kulturell selvforståelse er det globale utsynet også forankret i en idé om den samfunnsrelevante kulturen, men

³ For en mer summarisk beskrivelse av samarbeidsformer og de rekrutteringskanalene som brukes ved de utvalgte kulturinstitusjonene, vises det til delrapport 1 (Segaard 2019: 34–37, 49–57).

da i en ambisjon om å formidle kunnskap og læring ved å knytte det kulturfaglige sammen på tvers av tid (historien) og på tvers av sted (grenser):

... vise krig og konflikt i dagens verdensbilde basert på kunnskap og erfaringer gjort med vår egen historie. Krig og konflikt er daglig i nyhetsmedia og aktivt for den det måtte gjelde. Det gjør at vi levendegjør vår egen historie gjennom dagens konfliktbilde. (...) Så vi kan dra paralleller og lære av feil som tidligere generasjoner gjorde. Særlig når man bor i et samfunn som Norge, med demokrati og rettssamfunn. Så ser man hva man kan bidra med eller ikke kan bidra med i dagens konflikter.

(Museum)

For denne institusjonen er utgangspunktet at det ikke er noen motsetning mellom det lokale, det nasjonale og det internasjonale. Tvert imot, «[v]år historie er ikke bare lokalhistorisk, men en nasjonal og internasjonal historie», som informanten formulerer det.

Betoning av det internasjonale i den kulturelle selvforståelsen gir seg klare utslag i hvordan institusjonene tenker frivillighet. For i tillegg til at institusjonene inkluderer frivillige aktører med en lokal forankring, det være seg enkeltpersoner, utdanningsinstitusjoner eller lokale lag og foreninger som har den kulturfaglige interessen og kompetansen som oppleves som relevant og nødvendig, retter de bevisst blikket mot kulturfrivillighet med et internasjonalt islett.

En måte det kommer til uttrykk på, er gjennom et ønske om å bruke frivillige med ulike etniske bakgrunner. Det etniske aspektet blir i noen tilfeller knyttet til det kunstneriske uttrykket der frivillige med relevant kulturfaglig kompetanse og ikke-norsk bakgrunn inkluderes i kulturformidlingen:

Til en performance var oppdraget vårt å finne noen utenlandske kvinnelige performance-kunstnere som kunne tenke seg å være utøvere og delta i en annen kunstners verk. Da fant vi seks kvinner som var immigrert til Bergen.

(Institusjon for visuell kunst)

Sitatet indikerer hvordan den internasjonale kulturfrivilligheten kan brukes som et kunstnerisk virkemiddel. Informanten legger videre vekt på at det i møte mellom den profesjonelle kunsten og frivilligheten oppstår en hyggelig møteplass som gir rom for kompetanseutvikling.

En annen grunn til å inkludere frivillige med internasjonal bakgrunn ved kulturinstitusjonene er at de besitter en annen type kompetanse som kan bidra med en *merverdi i kulturformidlingen og -forvaltningen*. Det kan være språkkunnskap eller kulturfaglig kompetanse som er kontekstbetinget, slik denne informanten understreker:

Er det arkivarbeid på deres eget språk, er det veldig positivt og i enkelte sammenhenger i oversettelser til for eksempel engelsk, som de frivillige behersker godt, så de kan gjøre en oversettelse til oss. Slik får vi nye kjennskaper til ting vi ikke hadde kontroll på selv, særlig med fransk og litt med tysk.

(Museum)

Videre kommer det også frem i samtalen med en av de utvalgte kulturinstitusjonene at den internasjonale kulturfrivilligheten ikke bare knyttes til institusjonen selv, men lokalsamfunnet mer bredt. Det skjer gjennom såkalt kulturutveksling via EU-programmet Erasmus+, der unge frivillige knyttes til en ideell organisasjon, men samtidig fungerer som en ressurs i lokalsamfunnet ved å samhandle med befolkningen og lokale institusjoner på ulike måter:⁴

Det kan være som hjelpelærere innenfor språk, innenfor kommunale barnehager, med ønske om å høre / formidle om andre kulturer. Det kan være oppsett av konferanser hvor de gir lokal ungdom innspill om deres egen kultur. Mange steder frivillige kan brukes, men ikke i kommersiell drift.

(Museum)

Slik internasjonal kulturutveksling er gjensidig, noe som betyr at kulturinstitusjonen både mottar og sender ut frivillige.

Internasjonale programmer for kulturutveksling er en av flere mulige rekrutteringskanaler for institusjoner som ønsker å se utover og integrere det globale gjennom bruk av frivillige. Videre fremhever institusjonene at deres egne kulturfaglige nettverk er viktige for å ivareta dette internasjonale aspektet ved frivilligheten. De trekker også frem bruk av Internett og særlig institusjonens egen hjemmeside med informasjon som en døråpner utover det lokale:

De siste årene har vi vært veldig flinke på web, med egen hjemmeside og informasjon som gjør at vi blir veldig synlige i den frivillige verden, og får mange henvendelser den veien.

(Museum)

Når kulturinstitusjonenes rekruttering, samarbeid og interaksjon med frivillige støtter opp om en *internasjonal kulturforståelse med lokal vri*, er det tydelig sentrert rundt et kunstnerisk eller kulturfaglig interessefellesskap. Det er interessen og engasjementet for det kulturspesifikke som er drivkraften. De frivillige er et «kompetansetilskudd», som en informant uttrykker det, før vedkommende fortsetter med å understreke at det oppstår

⁴ Den aktuelle kulturinstitusjonen har i en lang periode benyttet kulturutveksling gjennom Erasmus+, men det er usikkert hvordan det ser ut i fremtiden.

... en toveiskommunikasjon hvor de frivillige går utenfor sitt eget spørsmål og bidrar, fordi de vet at de blir tatt på alvor idet de får en kommunikasjon med oss.

(Museum)

Slik toveiskommunikasjon indikerer en tett dialog mellom de frivillige og institusjonen og et samarbeid som til tider kan være ressurskrevende.

Kulturinstitusjonene – uavhengig av kulturell selvforståelse – er tydelige på at de gjerne selv vil ha regien i samarbeidet med de frivillige. De vil ha en finger med i spillet, bidra til å definere hvilke oppgaver de frivillige kan utføre, og velge ut de frivillige som er egnet til å utføre oppgavene. Utfordringen oppstår når det er stor pågang av aktører – privatpersoner, foreninger og forskningsmiljøer – som tar kontakt og ønsker å bidra og samarbeide på frivillig basis:

Informant: Det binder opp veldig mye ressurser hos oss, og vi greier ikke ta unna alt av de frivillige henvendelsene som kommer. (...)

Intervjuer: Du nevnte at dere ikke har ressurser til å gjøre alt som frivillige tar initiativ til.

Informant: Ikke bestandig, men vi prøver å ha døra på gløtt og være bidragsyttere, med arbeidskraft, med økonomisk støtte, som det er enklere å gjøre via en organisasjon. Enten holder man i tømmene selv, eller at de frivillige får liv til å utvikle seg via søknader.

(Museum)

Samarbeidet og koordineringen mellom institusjonen, som den siterte informanten ovenfor representerer, og de frivillige skjer i hovedsak på faglig nivå ved at det er fagpersoner som fungerer som kontaktpersoner. Bare når det gjelder kulturutveksling gjennom Erasmus+, er det en dedikert person internt i organisasjonen som har det overordnede ansvaret for de frivillige. I neste kapittel kommer vi nærmere inn på organiseringen og sikringen av den kulturfaglige kvaliteten, som er en av flere utfordringer ved kulturfrivilligheten.

Kultur med lokal og bred forankring

Det går klart frem at noen kulturinstitusjoner – et museum og en institusjon for visuell kunst – har en kulturell selvforståelse som særlig er knyttet til institusjonens plass og rolle i nærmiljøet, med vektlegging av bred forankring og mangfold. Det betyr at kulturformidlingen og -forvaltningen har en lokal base og i overveiende grad knyttes til en hensikt om å nå bredt ut og sette sitt preg på lokalsamfunnet. Det handler om å inkludere et mangfold av folk og gi noe tilbake, være nyttig i et bredere perspektiv og vise at institusjonens kulturfaglige fokus både bygger på og understøtter det lokale. I den grad

institusjonenes kulturelle selvforståelse berører et større nasjonalt eller internasjonalt perspektiv, er det med utgangspunkt i det lokale og målet om å sette det lokale på kartet.⁵ Det er nettopp i en slik forståelse at frivillighet og frivillige spiller en stor rolle for disse institusjonene – de bidrar med en form for *kulturell merverdi*. Som de to neste sitatene viser, oppfattes de frivillige som et bindeledd som sikrer at institusjonene – kulturen og kunsten de forvalter – får en lokal og bred forankring:

Vi skal tenke frivilligheten som konkret er knyttet til vårt museum, frivillighet knyttet til alle museene våre og til lokalsamfunnet rundt, og hvordan disse menneskene kan være en støtte og ressurs.

(Museum)

Arbeidet de gjør, er til berikelse for folk i lokalsamfunnet. Denne kunst- og kulturinstitusjonen er samfunnsnyttig og helsebringende.

(Institusjon for visuell kunst)

Det siste av de to sitatene peker videre på institusjonens oppfatning av at den har en funksjon som går utover den kulturelle. Den er *samfunnsnyttig og helsebringende*. For å forstå hva som ligger i dette, er frivillighet igjen et viktig stikkord. Ifølge en av informantene handler det om den effekten det har å inkludere et mangfold av frivillige og gi dem en eierfølelse til institusjonen:

Alle mennesker har et ego som må fylles. Alle som kommer til [navn på kulturinstitusjonen], ønsker å få fylt sine behov, å føle seg nyttig, viktig og bli sett. Jeg ser at uten dem hadde det ikke gått. Når man jobber som leder, må de frivillige få et eierskap til organisasjonen, men jeg som leder vil ikke sette meg utenfor frivilligheten, jeg er med på gjøremål som en frivillig for å være del av gjengen (...). Da føler den frivillige seg sett. [Navn på kulturinstitusjonen] er ikke «vi og deg», men «oss».

(Institusjon for visuell kunst)

Mellom linjene i sitatet fornemmer man at det også ligger et sosialt aspekt i forholdet til de frivillige. Det er riktig, og for denne institusjonen er det sosiale en viktig faktor ved frivilligheten. Som tidligere påpekt, både i denne rapporten og særlig i delrapport 1 (Segaard 2019), er det imidlertid ikke det sosiale som er den viktigste drivkraften bak kulturfrivilligheten, men det kulturfaglige interessefellesskapet og målet om å utføre noe meningsfylt innenfor en kulturell ramme. En av informantene i undersøkelsen sier det på denne måten:

⁵ Institusjonene som i undersøkelsen identifiseres med den kulturelle selvforståelsen *kultur med lokal og bred forankring*, gir rent kulturfaglig også uttrykk for et videre – internasjonalt – utsyn, men dette er ikke det primære i den måten institusjonene formidler og forvalter kultur og kunst i hverdagen på, og slett ikke når det gjelder frivillighet og frivillige.

Vi har mange ulike typer frivillige, noen enkeltpersoner som har meldt seg fordi de har lyst til å drive med noe meningsfullt i hverdagen, som er aktive folk, og de er det faktisk mange av. Vi har også større grupper som bruker lokaler hos oss, og som bidrar i våre aktiviteter. Det er naturlig for dem å være hos oss, som henger sammen med det vi driver med.

(Museum)

Det bør nevnes at institusjonene som er opptatt av å fremme *kultur med en lokal og bred forankring*, også bruker et forholdsvis stort antall frivillige til å utføre et bredt spekter av oppgaver som i mindre grad er knyttet til institusjonens kulturfaglige fokus. Slike oppgaver omfatter blant annet forefallende arbeid og vedlikehold, kafédrift, vakthold og billettsalg (se også tabell 3 i Seggaard 2019: 26). Det er derfor ikke oppsiktsvekkende at disse institusjonene rekrutterer frivillige som representerer et mangfold når det gjelder kulturfaglig interesse, kompetanse og sosiodemografiske kjennetegn, og som stort sett er fra lokalsamfunnet. Dette er ifølge institusjonene relativt ressurskrevende, og det er nødvendig å ha en dedikert person – en frivillighetskoordinator – som aktivt koordinerer de frivillige for å sikre god forankring av de frivillige i institusjonen, opplæring og kvalitet i det de frivillige gjør. Som vi skal se senere i rapporten, synes imidlertid gevinsten ved frivilligheten å være langt større en belastningen.

Kulturhistoriens samlingspunkt

Den kulturelle selvforståelsen som har fått merkelappen *kulturhistoriens samlingspunkt*, er utelukkende utledet av samtale med ledere og ansatte i arkivene som inngår i undersøkelsen. På den ene siden er denne kulturelle selvforståelsen nært forbundet med det samfunnsoppdraget og -mandatet som arkivene oppfatter at de har, og som er formalisert i kontrakten de har med sin offentlige oppdragsgiver, enten det er kommunen, fylkeskommunen eller staten. Ifølge en av informantene har de nemlig et klart oppdrag som går ut på å «bidra med effektiv dokumentasjon, sikre, bevare og tilgjengeliggjøre» (informant, arkiv).

På den andre siden peker den kulturelle selvforståelsen utover dette formelle oppdraget – arkivinstitusjonen forstås også som en møteplass som samler aktører med en spesiell interesse for kulturhistorien, enten denne er lokal eller nasjonal. Det er i tilknytning til det sistnevnte aspektet ved den kulturelle selvforståelsen at frivilligheten i særlig grad spiller en rolle. De frivillige antas å kunne bidra med en merverdi som kort sagt går ut på å gjøre mer kulturhistorie tilgjengelig for flere. Dette handler dels om å bidra til å gjøre arkivmateriale tilgjengelig gjennom transkribering og digitalisering, dels om å utføre oppgaver som bidrar til kunnskapsformidling innenfor for eksempel slektsforskning, hvor det er flere konkrete samarbeidsprosjekter mellom arkivene og foreningen Slekt

og Data.⁶ Som *kulturhistoriens samlingspunkt* og innenfor rammen av et kulturfaglig interessefelleskap oppfatter institusjonene de frivillige som «en ekstra ressurs» og nødvendig «kompetanseressurs», slik det kommer frem i dette sitatet:

Vi får mer kultur for pengene ved bruk av frivillige – vi er bygd sånn at vi bruker de ressursene vi har internt, og så kommer de frivillige som en ekstra ressurs. Det er ting som vi ikke ville fått gjort innenfor de eksisterende ressursene. Men samarbeidet må være innenfor interesseområdene til de som er frivillige. (...) De frivillige er også en kompetanseressurs. De er ofte interessert i bestemte områder som de kan masse om, så vi har et arkiv der vi får frivillige som er veldig interessert. Det kan være de kan mye mer om det faget, om det arkivet og bedriften enn vi kan. (...) Så det er et veldig bredt område der vi har frivillige, både ved praktisk digitalisering og i forhold til kunnskap.

(Arkiv)

Institusjonene er, som sitatet understreker, svært bevisst på de frivilliges kulturfaglige kompetanse, som fremstår som en viktig og til dels avgjørende ressurs for arkivvirksomheten. Samtidig legger informantene også vekt på at de frivillige betraktes som et tilskudd, og at de i så måte ikke utfører primær oppgavene slik disse er definert i kontrakten med oppdragsgiverne. På denne måten representerer de frivillige en kulturell merverdi.

Betoningen av kulturfaglig kompetanse og interesse som en nødvendig forutsetning for de frivillige i arkivene (se også tabell 3 i Segard 2019: 26) påvirker måten kulturinstitusjonene rekrutterer og samarbeider med frivillige aktører på.

Utover at privatpersoner på eget initiativ tar kontakt for å spørre om de kan bidra med transkribering eller utføre andre oppgaver ved arkivene,⁷ bruker disse kulturinstitusjonene i hovedsak nettverk knyttet til foreninger som driver med lokalhistorie eller slektsforskning, til rekruttering. En frivillighetskoordinator i et av arkivene sier det slik: «Det å treffe folk som driver aktivt i slekt- og historiemiljøene, opplever vi som viktig.» At denne kontakten oppleves som viktig, skyldes at det er i disse miljøene den relevante kulturfaglige kompetansen og interessen finnes.

⁶ Slekt og Data har inngått en hovedavtale med Arkivverket om hvordan de to partene skal legge til rette for samarbeid om tilgjengeliggjøring av arkivmateriale og frivillige, og generelt om utviklingen av tjenester rettet mot foreningens medlemmer og Arkivverkets brukere. Foreningen har også inngått to særavtaler om henholdsvis transkribering av kirkebøker og publikumsveiledning i form av såkalte slektsverksteder og arrangementer (Schjøtz 2020).

⁷ Et av arkivene som inngår i undersøkelsens datagrunnlag, bruker aktivt ulike kanaler for å rekruttere frivillige til bestemte prosjekter. Det omfatter blant annet institusjonens Facebook-side og en planlagt medie kampanje, men også jungeltelegraf, som fortsatt er en viktig kanal for å nå ut til potensielle frivillige (se også Segard (2019: 34–36) for detaljer om rekrutteringspraksis).

Denne kontakten og rekrutteringen via foreninger og organisasjoner kan videre ses i lys av arkivenes selvforståelse som *kulturhistoriens samlingspunkt*. Rent praktisk er selvforståelsen nemlig også knyttet til en hensikt om å være møtested og legge til rette for økt interesse for og oppmerksomhet rundt institusjonens kulturfaglige fokusområde. Konkret manifesterer det seg blant annet i fellesarrangementer der

... folk fra Slekt og Data [kommer] for å hjelpe og veilede folk som sitter på lesesalen – dette er en frivillighet som ikke går på transkribering og skanning. Det er konkret hjelp til slektsforskning og til å gjøre oppslag.

(Arkiv)

Rekruttering og samarbeid med frivillige aktører flyter på denne måten litt over i hverandre. Gjennom kontakten med de frivillige oppstår det nemlig dels en arena for rekruttering av personer til å utføre konkrete oppgaver, dels en arena for kompetanseoverføring gjennom samarbeid. Én informant sier det slik:

Når det gjelder lag og foreninger, så tok vi kontakt med de som var slektsinteresserte for et samarbeid, en slektsforsker er jo interessert i at kilder skal gjøres tilgjengelig. En motivasjon for å få frivillige til å gjøre transkribering er at er at det gir dem kunnskap om sitt eget samfunn og sin slekt. (...) Det som driver mange frivillige, er hjelp til selvhjelp.

(Arkiv)

Samarbeidet innebærer altså kompetanseoverføring som antas å være til nytte både for den frivillige, foreningen og kulturinstitusjonen, idet den er orientert rundt det kulturfaglige og av å ivareta kvaliteten i utførelsen av oppgavene. Overføringen kan for eksempel gå ut på å formidle og gi opplæring i maler for transkribering og arkivstrukturer.

I samtalene med informantene fra arkivene kommer det også tydelig frem at opplæring og samarbeid til en viss grad er to sider av samme sak. Opplæringen skjer gjennom samarbeid med gjensidig kommunikasjon og læring. Som en av informantene understreker, er de frivillige kompetente på sitt område, men de trenger kanskje praktisk opplæring i hvordan de kan bruke og overføre kunnskapen til arkivets strukturer og maler:

Det kommer an på hvilken type oppgave de skal løse. Ved digitalisering av foto med fullt av metadata trengs en del opplæring til å begynne med. Teknologisk har vi måter å digitalisere på, så det er bruk av en del ressurser i begynnelsen, på de frivillige som skal gjøre den typen oppgaver. Det er mindre med de som har kompetanse på et område. Hvis de skal inn og ordne, så er det en struktur på hvordan det skal gjøres, og da kan vi lære dem opp, men det blir mye ut ifra kunnskapen de har om organisasjonen de kommer fra. Vi lærer dem det praktiske, men de kan mye.

(Arkiv)

Som denne og andre informanter understreker, krever det en god del ressurser å sikre god opplæring og oppfølging av de frivillige. Det i seg selv er en utfordring for kulturfrivilligheten (se neste kapittel). Hvor ressurskrevende opplæringen og samarbeidet er i praksis, avhenger av oppgaven og den frivillige. Som det beskrives nærmere i avsnittet om digitale hjelpemidler, bruker enkelte av arkivene digitale plattformer og hjelpemidler for å oppfylle behovet for opplæring og for å forenkle samarbeidet med de frivillige.

En møteplass og arena for integrasjon

Noen kulturinstitusjoner gir uttrykk for en kulturell selvforståelse som tar utgangspunkt i den rollen de oppfatter at de har i en samfunnskontekst, det vil si de ser på seg selv som *en møteplass og arena for integrasjon*. I denne undersøkelsen er det bare bibliotekene som primært har en slik selvforståelse.

På den ene siden knytter informantene institusjonens selvforståelse som *møteplass og arena for integrasjon* direkte til folkebibliotekloven og det den gir av retningslinjer for hva biblioteker skal drive med i tillegg til tradisjonelle bibliotekoppgaver som utlån av bøker m.m.:

Informant: Politikken vår er å si ja til mest mulig. Det gjør at vi får aktivitet som den nye bibliotekloven sier at vi skal ha når det gjelder arrangementer, formidling og debatter. Når noen spør om å få komme, sier vi ja fordi det betyr at vi har et grunnlag for å eksistere i tillegg til vanlige bibliotekoppgaver.

Intervjuer: Selv om en primæroppgave er utlån og hjelp med litteratursøk, så oppfatter du disse oppgavene som en forpliktelse i tråd med å være et offentlig bibliotek.

Informant: Ja, det skal være en møteplass, og det skal være arrangementer.

Denne informanten tilnærmer seg bibliotekets rolle som *møteplass og arena for integrasjon* på en generell måte som ikke er rettet mot en spesifikk gruppe av borgere. Biblioteket skal være en arena som er åpen for alle, og som samler alle i lokalsamfunnet.

På den andre siden knyttes den kulturelle selvforståelsen *en møteplass og arena for integrasjon* også – særlig av en av informantene – til biblioteket som en del av samfunnets demokratiske infrastruktur og mer spesifikt til institusjonens ansvar for å legge til rette for at borgergrupper som er tydelig underrepresentert i folkevalgte organer, som innvandrere og flyktinger, inkluderes. Den nevnte informanten er særlig opptatt av at biblioteket skal være en kunnskapsformidler som fremmer medborgerskap, og viser i den forbindelse til den nasjonale bibliotekstrategien for 2020–2023, «Rom for demokrati og danning»:

Vi vet at flerspråklige er den gruppen som bruker biblioteket mest, og bibliotek er kulturtilbudet de bruker mest. Når man trekker det litt større opp mot medborgerskap, synes jeg dette er veldig interessant og viktig. (...), det kom en ny strategi nå før valget som er interessant i medborgerperspektiv. Den het vel «Rom for demokrati og dannelse». Det sier mer om innholdet i et bibliotek ut over møteplassen. Det er ikke nytt at bibliotek er møteplass, men innledningen i den nye strategien er at bibliotekene er et demokratihus som trekker opp mulighetene til å delta, mulighet for kunnskapsformidling og hvordan vi skal nå flere med vårt innhold.

(Bibliotek)

Den kulturelle selvforståelsen som de to bibliotekene i undersøkelsen utviser, om enn med en litt ulik tilnærming (generell versus spesifikk), er utgangspunktet for institusjonenes bruk av frivillige. Begge er nemlig veldig bevisst på at frivillige ikke skal brukes til å utføre bibliotekets primæroppgaver, noe en av informantene gir tydelig uttrykk for:

Jeg ville aldri godtatt at frivillige skulle utføre bibliotekfaglige oppgaver, det er uaktuelt.

(Bibliotek)

Informantene er også tydelige på at frivilligheten og frivillige aktører er svært viktige for at bibliotekene faktisk skal kunne fremstå som *en møteplass og arena for integrasjon*. Konkret vil det si at det er frivillige aktører som i hovedsak driver aktivitetene – språkkafé for fremmedspråklige, arrangementer med kulturelt og samfunnsrelatert innhold og utlån av lokaler til lokalt foreningsliv – som understøtter en slik selvforståelse.⁸

Språkkafeen er et inkluderingsiltak for folk som er nye i Norge og trenger å praktisere språk, det sosiale er en del av inkluderingen, det fokuserer vi på her.

(Bibliotek)

Hvis vi skulle gjort dette selv, så hadde det ikke gått. (...) Vi kan skrive i statistikken vår at vi har hatt debatt og føler at det er eksistensberettigelsen. (...) [H]vis vi ikke kunne vise til at vi har arrangementer, i tillegg til vanlige bibliotekoppgaver, så ville det vært ganske pinlig. Det er å vise sin eksistensberettigelse her, at man i tillegg til å låne bøker og være aktuell så står det i loven at det skal skje ting her.

(Bibliotek)

På denne måten representerer de frivillige en ressurs som skaper en *kulturell merverdi*. Samtidig understreker informantene at bruken av frivillige i

⁸ Se også tabell 3 og side 30–31 i Seggaard (2019) for mer informasjon om oppgavene frivillige utfører ved bibliotekene.

biblioteket ikke bare er «en økonomisk diskusjon, men også en viktig diskusjon som gjelder demokrati og inklusjon» (informant, bibliotek), noe som nettopp må ses i lys av den kulturelle selvforståelsen.

«Demokrati og inklusjon» i sitatet ovenfor viser til at biblioteket er mer enn en møteplass. De vil også la de frivillige få innflytelse og legge til rette for dette. Når det gjelder frivillige og bruken av disse, er bibliotekene som kulturinstitusjon mer opptatt av å legge til rette enn å definere detaljene i aktivitetene som de frivillige aktørene arrangerer. Det gjelder både språkkafeene og de utadrettede arrangementene som lokale foreninger og lag avholder i bibliotekets lokaler. Av dette følger også at rekrutteringen av frivillige stort sett foregår som selvrekruttering blant de frivillige selv, og at kulturinstitusjonen bare unntaksvis henvender seg til potensielle frivillige aktører. Selvrekruttering innebærer for eksempel at de frivillige rekrutterer nye frivillige, eller at lag og foreninger kontakter kulturinstitusjonen for å høre om de kan låne et lokale til et arrangement eller lignende.

Det ene casebiblioteket hadde for øvrig gjort flere forsøk på å inngå samarbeid med nye foreninger og lag gjennom mer aktiv rekruttering, men uten å lykkes:

Vi har veldig lite kontakt med dem i dag, og det kommer an på hvem som er leder, hvem som sitter i styrer, hvor godt vi får det til rett og slett. Vi prøvde seks kvelder med ulike lag og foreninger, vi hadde til og med skyting i biblioteket. Så vi har gjort forsøk på å dra inn flere enn de faste. Det har vist seg å ikke være så enkelt, for de har hatt sine steder å være på.

(Bibliotek)

Sitatet ovenfor viser at aktiv og målrettet rekruttering ikke alltid er så enkelt. Ifølge informanten er dette et spørsmål om hvor attraktivt biblioteket er for lagene og foreningene, samtidig som det er svært personavhengig. Vi kommer tilbake til kulturinstitusjonen som en attraktiv lokalitet for frivilligheten i kapitlet om utfordringer ved kulturfrivilligheten.

Det personavhengige aspektet ved rekrutteringen påvirker også samarbeidet som inngås mellom frivillige aktører og biblioteket som kulturinstitusjon. På den ene siden betyr det at samarbeidet oppfattes som og blir ganske uforpliktende, på den andre at samarbeidet i stor grad avhenger av kapasiteten til enkeltpersonene som fronter den aktuelle foreningen:

De med ressurser får til veldig mye. Akkurat nå i det siste er det folk som har vært ledere, som har masse kapasitet, selv om de er pensjonister. Jeg vet at sånt skifter hele tiden. De siste årene har det vært enormt med aktivitet, særlig hos historielaget.

(Bibliotek)

De samme aspektene, det uforpliktende og det personavhengige, gjelder samarbeidet om språkkafeene for fremmedspråklige (Segaard 2019: 54 ff.), men når det gjelder kompetansen til de frivillige, er forholdet et litt annet.

De lokale lagene og foreningene kan sies å ha stor kulturfaglig kompetanse på sine områder – det være seg lokalhistorie, språk eller musikk – men de frivillige som deltar i språkkafeene, har ikke en slik felles kulturfaglig kompetanse. Ifølge Segaard (2019: 30) kan dette skyldes at terskelen for å melde seg som frivillig er lav, men det kan også skyldes at biblioteket som kulturfaglig institusjon i noen tilfeller holder seg litt på avstand og lar de frivillige drive språkkafeen.

I samtalene med frivillige ved et av casebibliotekene som inngår i denne undersøkelsen, kom det frem at språkkafeen har en tendens til å være løsrevet fra bibliotekets kulturfaglige identitet, noe de faktisk beklager (Segaard 2019: 55). De frivillige etterlyser sterkere engasjement fra bibliotekets side. De ønsker at biblioteket skal involvere seg mer, ha tanker om hvilken retning språkkafeen skal ta, og bruke sin faglige kompetanse i gjennomføringen. De uttrykker på sett og vis et ønske om å få til en mer bevisst samskaping basert på dialog og interaksjon med bibliotekets ansatte og med faglige innspill fra sistnevnte (Segaard 2019: 56). Et slikt samarbeid om språkkafeen mellom de frivillige og de ansatte er mer fremtredende på det andre casebiblioteket, der det faglige aspektet også synes å være mer vektlagt, noe denne informanten forklarer:

Faglig sett har vi lagt vekt på at vi ikke er lærere, men bibliotekarer, og at vi gjør ting på en annen måte. Stort sett er det hygge med kaffe hvor vi sitter og snakker. Det kan hende vi har et tema eller har forberedt noe, avhengig av nivået på de som kommer. Vi kan ha læremateriell som brukes til ord for eksempel, så man kan gjette norske ord. Det er ulikt hvor mye norsk noen kan – det varierer fra år til år. De frivillige som kommer, kan være for eksempel pensjonerte lærere.

(Bibliotek)

Uansett om interaksjonen og samarbeidet mellom biblioteket som kulturinstitusjon og de frivillige aktørene involverer lite eller mye kulturfaglig samarbeid, tar den praktiske biten stor plass. Informantene som representerer bibliotekene i denne undersøkelsen, legger ikke skjul på at det er krevende å legge til rette for frivillige i hverdagen. Dels legger det beslag på arbeidsressurser, dels krever det praktisk oppfølging og kapasitet. Dette ser vi nærmere på i kapitlet om utfordringer ved kulturfrivilligheten.

I neste avsnitt ser vi nærmere på hvordan enkelte av de utvalgte kulturinstitusjonene bruker digitale hjelpemidler til å støtte opp om de frivillige og samarbeidet med disse.

Digitale hjelpemidler for samarbeid og interaksjon

Hvordan kan kulturinstitusjoner bruke digitale hjelpemidler for å støtte opp om de frivillige og samarbeidet med disse? Vi skal nærme oss spørsmålet på en pragmatisk og utforskende måte ved å ta utgangspunkt i samtaler med ledere og ansatte ved de kulturinstitusjonene som inngår i undersøkelsen. Hensikten er derfor ikke å gi et utfyllende svar, men å vise faktiske eksempler på hvordan disse kulturinstitusjonene bruker digitale hjelpemidler for dette formålet. En viktig avgrensning og begrensning ved analysen er dermed knyttet til datagrunnlaget, som er basert på samtaler med svært få informanter som representerer et lite utvalg offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. En annen avgrensning er at formålet med de digitale hjelpemidlene skal være å støtte opp om de frivillige i kulturinstitusjonen og samarbeidet med disse. Vi er altså ikke interessert i for eksempel hvilken betydning digitale hjelpemidler kan ha for utviklingen av (nye) oppgaver og rekrutteringen av frivillige, et spørsmål som ble belyst i delrapport 1 (Segaard 2019).

I delrapport 1 ble det blant annet understreket at digitaliseringen av oppgaver kan ha betydning for rekrutteringen av frivillige generelt. At oppgaver digitaliseres, betyr at utførelsen i større eller mindre grad blir uavhengig av tid og sted. Det betyr at rekrutteringen av frivillige ikke begrenses til personer bosatt i et bestemt geografisk område. Både kulturinstitusjonene og de frivillige opplever dette som uproblematisk fordi kommunikasjonen mellom dem uansett foregår via e-post eller på nettet. Det er derfor åpenbart at digitalisering av noen oppgavetyper gir organisasjonene større spillerom når de skal rekruttere frivillige. Det er imidlertid ikke mye som peker på at digitalisering i seg selv bidrar til å rekruttere flere yngre frivillige. Bruk av digital kommunikasjon når ut både til de unge og de eldre – også de på sytti er blitt rekruttert via Facebook. Når det er sagt, er det likevel opplagt at noen grupper av potensielle frivillige er enklere å nå med digital kommunikasjon. Det handler om å tilpasse kommunikasjonen til dem man ønsker å rekruttere.

Når vi ser nærmere på hvordan digitale hjelpemidler bidrar til å understøtte samarbeidet og interaksjonen med de frivillige, viser samtaler med ledere og ansatte at de utvalgte kulturinstitusjonene kun i begrenset omfang bruker digitale hjelpemidler. Men *når* de bruker digitale hjelpemidler, det vil si digitale plattformer, ser det ut til å være nyttig både for de frivillige og institusjonen. I tillegg bidrar disse hjelpemidlene til å heve kvaliteten på oppgavene som blir utført, gjennom koordinering og informasjonsflyt og informasjonsutveksling. Det må videre bemerkes at alle institusjonene bruker e-post og telefon som kommunikasjonskanaler. Disse oppfattes imidlertid som en selvfølge og som et vesentlig tillegg til de fysiske møtene der institusjonen og de frivillige ofte kommuniserer om den konkrete oppgaveutførelsen. Bruken av e-post og telefon vil derfor ikke bli omtalt nærmere, da hensikten her er å sette søkelyset på det spesielle og det uvanlige – og kanskje det som kan være til inspirasjon for andre.

Nedenfor skal vi kort trekke frem to eksempler på digitale hjelpemidler som informantene har fortalt om, nærmere bestemt de digitale plattformene Oppgavekortet og Facebook. Det viser seg for øvrig at bruken av disse i stor grad er motivert av et forholdsvis stort omfang av frivillige og/eller oppgaver.

Ved en av de kulturinstitusjonene hvor de frivillige utfører et bredt spekter av oppgaver og trekkes inn i mange deler av institusjonens virksomhet, bruker lederen og frivillighetskoordinatoren den digitale plattformen Oppgavekortet⁹ til å organisere de frivillige og tildele dem oppgaver. En informant fra institusjonen beskriver funksjonen til plattformen og sin egen bruk av den på denne måten:

Der kan folk gå inn og melde seg som frivillige ved å registrere seg i Oppgavekortet, slik at vi får det inn i vårt system hvor vi lager konkrete oppgaver de kan gjøre, og så melder de frivillige seg på konkrete vakter, i baren for eksempel. Hvis du sier ja til en vakt, er det bindende, for vi må kunne stole på dette 100 %.

(Institusjon for visuell kunst)

Som det kommer frem i sitatet, er den digitale plattformen først og fremst et redskap for praktisk planlegging og koordinering av samarbeidet mellom de frivillige og kulturinstitusjonen. Samtidig går det også frem at en underliggende intensjon med å bruke plattformen er å skape mer forutsigbarhet og på en måte kompensere for de negative sidene ved det *uforpliktende aspektet* som frivilligheten ofte synes å være forbundet med. To momenter er viktige i den forbindelse. For det første er det de frivillige selv som velger oppgaver, og for det andre har institusjonen lagt som eksplisitt premiss at et slikt valg er forpliktende.

Fleksibiliteten og friheten til å være med og bestemme hvilke oppgaver de skal utføre, er nettopp en av faktorene som i delrapport 1 blir trukket frem som en av betingelsene for at de kulturfrivillige har ønske om å fortsette sitt frivillige engasjement (Segaard 2019: 47). Det kom også frem at de frivillige gjerne binder seg når de først har sagt ja. Det betyr at det med de rette redskapene og tydelig kommunikasjon er mulig å skape forutsigbarhet for kulturinstitusjonen så vel som for de frivillige, noe som også er med på å fremme samarbeid og interaksjon.

Den andre typen digitalt hjelpemiddel som her kort skal omtales, er plattformen Facebook, nærmere bestemt muligheten for å danne lukkede grupper. Ved et av arkivene i undersøkelsen er det opprettet en lukket Facebook-gruppe for frivillige som deltar i et større prosjekt, og som utfører den samme oppgaven – transkribering av et historisk materiale. I tillegg til de frivillige er en faglig ressursperson fra arkivet tilknyttet denne gruppen. Ressurspersonens primære oppgave er å veilede de frivillige, sende dem det de

⁹ <https://www.oppgavekortet.no/> (29. januar 2020)

måtte trenge, og ta imot ferdige filer. Informanten oppfatter den lukkede gruppen som et effektivt og nyttig verktøy både for kulturinstitusjonen og de frivillige:

I forumet har de [frivillige] dialog med meg, og de kan spørre hverandre om hjelp. Dette systemet er mye enklere for meg – vi har jo 300 personer som jobber på dette prosjektet, men jeg kan ikke besvare hver og en på e-post. Hvis de har spørsmål om hvordan tekster skal tolkes, så kan ofte de andre hjelpe til med å lese. Da kan jeg involvere meg med det tekniske og svare på hvordan man skal løse ulike situasjoner.

(Arkiv)

Sitatet indikerer at den digitale plattformen med den lukkede gruppen ikke bare støtter opp om samarbeidet mellom kulturinstitusjonen og de frivillige, men også har potensial til å understøtte og stimulere til mer aktiv interaksjon og samarbeid de frivillige imellom. Dette vil kunne bidra til å øke kvaliteten på det arbeidet de frivillige gjør, fordi interaksjonen legger til rette for læring og overføring av relevant kulturfaglig kompetanse. Sitatet viser at bruken av dette digitale hjelpemidlet frigir kapasitet hos den ansatte ressurspersonen, slik at vedkommende kan konsentrere seg om å veilede i tekniske og spesifikke spørsmål. Denne typen digitale hjelpemidler kan med andre ord være en av løsningene på institusjonenes utfordringer med å følge opp de frivillige og gi dem opplæring, gitt at de ofte har begrenset kapasitet og ressurser.

Den digitale plattformen legger til rette for et interesse- og kompetansebasert fellesskap knyttet til en oppgave, der de frivillige deltar fordi de kan få opplæring og muligheten til å utvikle sin kompetanse. Dette er en annen av betingelsene som i delrapport 1 blir fremhevet som viktige for at de kulturfrivillige skal fortsette å engasjere seg (Segaard 2019: 46). Denne betingelsen kan videre ses i sammenheng med at de kulturfrivilliges drivkraft ofte er knyttet til den spesifikke kulturfaglige kompetansen og interessen de har, og at de har en personlig nytteverdi i å utvikle denne (Segaard 2019: 41–42). Dermed kan en slik digital plattform sies å oppfylle behovene til dem som utfører frivillig arbeid i et arkiv, i tillegg til at den er et effektivt verktøy for kulturinstitusjonen.

At plattformen ikke understøtter det sosiale aspektet ved frivilligheten nevneverdig, er kanskje ikke så farlig i denne sammenhengen. Som nevnt i begynnelsen av kapitlet (og utdypet i Segaard 2019) er det sosiale aspektet nemlig en mindre fremtredende motivasjonsfaktor for de kulturfrivillige, og dette gjelder særlig dem som sitter spredt rundt i Norge og transkriberer historisk arkivmateriale. De inngår ikke i et sosialt fellesskap, og det er helt greit for dem.

Avslutning – betydningen av kulturell selvforståelse

I dette kapitlet har vi sett på hvordan institusjonenes kulturelle selvforståelse reflekteres i måten de rekrutterer og samarbeider med frivillige aktører på. Kulturell selvforståelse er i denne sammenhengen avgrenset til det institusjonene særlig legger vekt på i sin kulturformidling og -forvaltning. På grunnlag av det empiriske materialet er det identifisert fire typer av kulturell selvforståelse: 1) *internasjonal kulturforståelse med lokal vri*, 2) *kultur med lokal og bred forankring*, 3) *kulturhistoriens samlingspunkt* og 4) *en møteplass og arena for integrasjon*.

Det overordnede inntrykket er at institusjonene er opptatt av at de frivillige skal passe inn i den aktuelle kulturinstitusjonen, noe som kommer til uttrykk i rekrutterings- og samarbeidsformene som brukes. Kanskje man kan gå så langt som å si at kulturinstitusjonene bruker de frivillige aktørene til å støtte opp om sin kulturelle selvforståelse. Som tidligere argumentert handler det om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har sammenfallende kulturfaglige interesser. I dette ligger også et ønske om at samarbeidet med de frivillige skal være interesse- og kompetansebasert, og at samarbeidet også handler om utveksling av kompetanse og opplæring.

Latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet

Rapporten «Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner» (Wollebæk 2018) peker på at det latente spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft samt mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse kan gi opphav til motstand mot å bruke frivillige i kulturinstitusjonene, men også på at den positive gevinsten ved frivilligheten generelt synes å være større enn belastningen (Wollebæk 2018: 64).

I dette kapitlet undersøker vi hvordan informantene ved de ni utvalgte kulturinstitusjonene opplever og håndterer slike latente spenningsforhold. Videre trekker vi frem en rekke utfordringer som informantene har snakket åpent om, og som de opplever som større eller mindre barrierer for å bruke frivillige. Vi begynner med de to latente spenningene.

Latente spenninger knyttet til betaling og profesjonalitet

Det overordnede inntrykket fra samtalen med ledere og ansatte ved de utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjonene er at de er bevisst på problemstillinger knyttet til betalt versus ubetalt arbeidskraft og til forholdet mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse. Samtidig er det tydelig at institusjonene ikke opplever disse latente spenningene som konfliktskapende. Det skyldes ifølge dem selv ikke at de ignorerer dem, men snarere at de har en bevissthet om dem, og at de forsøker å komme dem i forkjøpet før de oppstår. De oppleves med andre ord som håndterbare.

Betalt–ubetalt arbeidskraft

Sosial dumping er et begrep noen av informantene nevnte når samtalen kom inn på erfaringer med spenninger knyttet til betalt–ubetalt arbeidskraft:

Vi driver ikke med sosial dumping. Det er en refleksjon man må ta inn over seg i kulturfeltet. Det er en viktig, men lang diskusjon.

(Bibliotek)

Som det kommer frem i sitatet, er problemstillingen rundt sosial dumping og grenseflaten mellom frivillig og gratis arbeidskraft noe kulturinstitusjonene er opptatt av og innstilt på å drøfte nærmere. De utvalgte kulturinstitusjonene har dessuten en klar oppfatning av at frivillighet verken bør eller skal betraktes og brukes som gratis arbeidskraft når det gjelder institusjonenes primæroppgaver samt oppgaver som er definert i og finansiert gjennom oppdragskontrakten. En av informantene utdyper det på denne måten:

Frivillige må jobbe med det som ikke går på fakturerbare timer, for disse oppgavene har vi allerede dekket. Hvis vi henter inn det gratis, blir det en form for sosial dumping. Det blir som om de skulle gjort oppgaver gratis som ellers skulle bli gjort, bortsett fra at de får den erfaringen.

(Arkiv)

I forlengelsen av dette kommer det tydelig frem at merverdien ved frivilligheten består i at de frivillige kan utføre det informantene omtaler som tilleggsoppgaver. Dersom det ikke var frivillige, ville disse oppgavene med andre ord ikke bli utført, noe denne informanten fra et arkiv gir uttrykk for på denne måten:

Intervjuer: Har dere opplevd noen utfordringer knyttet til at de er frivillige og ubetalt? Er det problemstillinger knyttet til at det kan være en stilling der de kunne vært fast ansatt?

Informant: Nei, men det er klart at vi har et budsjett å forholde oss til og fast ansatte. Hadde vi hatt mer midler, kunne det vært en problemstilling. Men jeg ser ikke at de tar jobben fra noen, de løser oppgaver som kommer på toppen av dette.

Ved en av kulturinstitusjonene understrekes det at problemstillingen rundt betalt–ubetalt arbeidskraft ikke er så uttalt, fordi de legger vekt på at de frivillige først og fremst gjør oppgaver som de selv har tatt initiativ til:

Jeg tror vi har greid å styre unna de konfliktene. Jeg ser det en del i andre frivillige organisasjoner hvor det er større utfordring mellom å ha noen lønnede personer som igangsetter frivillig arbeid, men der får man større spenningsforhold enn det som er her. Her kommer det gjerne frivillige av eget initiativ og vil igangsette en aktivitet. Da får de bidrag og hjelp fra oss, i motsetning til at vi går ut og ønsker å rekruttere frivillige til å gjøre en jobb, for da har du kanskje spenningsforholdet mellom at det er en lønnet ansvarlig mot et frivillig samfunn.

(Museum)

På generell basis er en av bekymringene som er knyttet til spenningsfeltet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft, risikoen for at de frivillige kan oppfattes

som en trussel mot de ansatte ved at de overtar deres jobber og dermed gjør dem eller fremtidige ansatte overflødige. Vektleggingen av at de frivillige kun utfører tilleggsoppgaver eller oppgaver de selv tar initiativ til, er én måte å imøtegå denne bekymringen på. En annen og mer formell måte er å ta hensyn til dette i personalpolitikken. Ved en av kulturinstitusjonene har de gjort nettopp dette:

... vi har [en] policy om at vi aldri erstatter ansatte med frivillighet, det er vi ganske strenge på. (...) Formålet med regelen er at de frivillige ikke skal føle at vi utnytter dem, at vi bruker frivillighet for å spare penger, og for at ansatte ikke skal føle at vi klarer oss uten dem. Man skal ikke kunne miste jobben rett og slett, ved å sette inn frivillige.

(Museum)

Informanten understreker at regelen om ikke å erstatte en ansatt med en frivillig ikke bare er tatt med av hensyn til de ansatte, men også av hensyn til de frivillige: De frivillige skal ikke oppleve å bli utnyttet. Til tross for at kulturinstitusjonene er bevisst på de utfordringene spenningen mellom betalt og ubetalt arbeidskraft kan skape, er det likevel ikke bare å håndtere dette i praksis. Det krever kontinuerlig oppmerksomhet:

Dette er en hårfin balanse og noe vi vurderer ganske ofte – om visse oppgaver kan gjøres med frivillighet eller ikke. Vi har ikke alltid helt konkrete retningslinjer på det, for det er vanskelig å formulere noe skriftlig om alt som kan skje. Man må rett og slett bruke litt skjønn om hva som er innenfor. Det må egentlig tas opp ganske ofte.

(Museum)

For noen typer kulturinstitusjoner oppleves den potensielle konflikten mellom betalt og ubetalt arbeidskraft og hvilke oppgaver de frivillige kan utføre, ikke så problematisk i praksis. Det skyldes i all hovedsak at mengden av uløste oppgaver er overveldende, og at det er mer enn nok å ta tak i. Dertil kommer at det ved en av kulturinstitusjonene er gjort en omorganisering, slik at oppgaver som tidligere ble utført av en gruppe ansatte, nå i større grad utføres av frivillige. Ifølge informanten har ikke dette skapt noen konflikter, dels fordi oppgavemengden er enorm, dels, og kanskje viktigst, fordi «man har bygd ned denne [ansatte]gruppen med naturlige avganger, så ingen har mistet jobben sin. Etter hvert som folk pensjonerer seg, blir de heller ikke erstattet» (informant, arkiv). Det hører med til historien at dersom disse oppgavene ikke hadde blitt utført av frivillige, ville de likevel ikke ha blitt prioritert eller utført internt.

Et spørsmål som melder seg når frivillige ikke får lønn på lik linje med ansatte, er hvordan kulturinstitusjonene kan påskjønne innsatsen deres. At kulturinstitusjonene viser at de verdsetter de frivilliges innsats, har nemlig vist seg å være en viktig motivasjonsfaktor for de frivillige, enten det gjøres med en

takk, en symbolsk gave som et årskort eller en julehilsen eller en sosial eller faglig sammenkomst der de frivillige og ansatte møtes (Segaard 2019: 45). Alle informantene fra de utvalgte kulturinstitusjonene gir uoppfordret uttrykk for at de er oppmerksom på hvor viktig det er å se de frivillige, og at de på best mulig måte og innenfor budsjettets rammer forsøker å følge opp dette behovet for anerkjennelse og takk.

Ved en av kulturinstitusjonene tar de imidlertid også et annet grep; der bruker de i noen utstrekning honorar til de frivillige. Informanten fra institusjonen begrunner dette med at noen av de oppgavene de frivillige utfører, er å anse som «en ordentlig jobb» som kan være ganske tidskrevende. Dette synet på lønnet versus ulønnet arbeid er i samsvar med det synet som ifølge Wollebæk er særlig fremtredende blant institusjoner for utøvende kunst (2018: 13).

Videre viser vedkommende informant til etablerte normer i spesifikke kunstnermiljøer:

Musikerne er mer vant til å honoreres, og for eksempel forfattere følger mer faste takster, men i den visuelle kunstverdenen er det annerledes. Men, du får opplevelsen som du deltar i. Kanskje vil det endre seg med prøveprosjektet til Kulturdepartementet med kunstnerhonorar.

(Institusjon for visuell kunst)

Informanten forklarer videre hvordan det kan oppstå et dilemma for kulturinstitusjonen når ulike normer for honorering og takk møtes, og at det da gjelder å finne en praktisk løsning:

Musikerne ønsket mer honorar, men det var lite penger i potten, så fordi musikerne fikk, betalte jeg dem på billedkunst noe, men ikke like mye. Det kjentes urettferdig, men de kommer inn fra et felt hvor de er vant til at staten chipper inn og betaler honorar.

(Institusjon for visuell kunst)

Spenningen knyttet til betalt og ubetalt arbeidskraft handler derfor ikke bare om forholdet mellom frivillige og ansatte, men også om forholdet mellom ulike grupper av frivillige som dels er betinget av hvilke oppgavetyper de utfører, dels av hvilke normer som er gjeldende.

Det siste forholdet vi skal trekke frem når det gjelder betalt versus ubetalt arbeidskraft, er knyttet til de ansatte, nemlig de tilfellene hvor de ansatte opplever at arbeidstiden ikke strekker til for å ivareta og støtte opp om frivilligheten. Mye av frivilligheten foregår nemlig utenfor vanlig arbeidstid, og institusjonene og de ansatte er nødt til å legge til rette for dette. En av informantene beskriver problemstillingen på denne måten:

Jeg har holdt på med dette så lenge og tenker at jeg jobber en del gratis selv. (...) Jeg har jobbet i tretti år og gjør det som alltid har blitt gjort. Men jeg vet om yrkesgrupper som aldri hadde holdt på slik som vi gjør, hvor du jobber masse ekstra kvelder som en får litt avspasering på, men ikke noe ekstra. Arrangement kan jo vare til klokka ti på kvelden, så det er ikke spesielt regulert. De som er frivillige, jobber på fritiden, men slik er det jo ikke for meg. Det er ressurskrevende arbeid. En må jo si nei om det blir for mange ting og en føler at en må være der. Man kan også sette helt klare grenser og si at huset er deres, men at vi ikke yter noen ting denne gangen. Det er jo lov.

(Bibliotek)

I sitatet ovenfor kommer det tydelig frem at informanten ikke bare opplever spenningen mellom betalt og ubetalt arbeidskraft som en problemstilling knyttet til seg selv som ansatt, men også som et dilemma for institusjonen. På den ene siden krever målsettingen og ambisjonen om å legge til rette for frivillige og deres arrangementer at de ansatte står ekstra på og bruker av fritiden sin. På den andre siden vil et ensidig hensyn til de ansatte føre til at det ikke er mulig å ivareta de frivillige, og at «[k]onsekvensen for oss [kulturinstitusjonen] er at det ikke skjer noe her, og at de [frivillige] ikke fikk være her mer» (informant, bibliotek).

Profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse

Kulturfaglig kompetanse og interesse er flere steder i denne rapporten og ikke minst i delrapport 1 fremhevet som nøkkelord for å forstå kulturfrivillighet. Det kommer til uttrykk i de kulturfrivilliges beskrivelse av hvordan de betrakter seg selv, sin egen motivasjon og sin egen frivillige innsats. Også ledere og ansatte fra de utvalgte institusjonene fremhever de frivilliges kulturfaglige kompetanse som viktig – det er denne kompetansen som særlig medvirker til at de kulturfrivillige representerer en merverdi for institusjonene.

Uavhengig av institusjonstype er det slik at de frivillige besitter en kompetanse som anses som relevant for institusjonen. Dette er altså et generelt trekk og kan også ses i sammenheng med hvem de frivillige er. En av informantene beskriver de frivillige på denne måten:

Intervjuer: ... den måten dere bruker de frivillige på, så har de en profesjonell rolle på sitt område.

Informant: Ja, faktisk. De frivillige vi har nå, er folk som er kjempeproffe, høyt utdannet, og mange har jobbet her før. Mange av de som går av med pensjon, fortsetter som aktive.

(Bibliotek)

I flere av kulturinstitusjonene er det videre en klar oppfatning av at de frivillige bidrar med relevant kulturfaglig kompetanse som institusjonen ikke selv har. I

så måte består den kulturelle merverdien av mer kultur basert på en annen kulturfaglig kompetanse:

De frivillige, som [navn på to frivillige foreninger], har gjerne kunnskaper som vi ikke nødvendigvis har. (...) Når de sitter med kompetansen, bidrar de til å formidle hos oss.

(Museum)

Det sitter veldig mye lokalhistorisk kompetanse rundt omkring, som kan gi inngående beskrivelse av personer/lokasjoner. På mange måter er de frivillige kompetansetilskudd.

(Museum)

De frivilliges profesjonalitet og kulturfaglige kompetanse er ofte tuftet på en yrkesfaglig bakgrunn eller en privat hobby og interesse, men det betyr likevel ikke at alle kjenner faget slik det kommer til uttrykk ved en spesifikk kulturinstitusjon. Det kan for eksempel omfatte kjennskap til faglige standarder for hvordan lokalhistorisk materiale skal arkiveres i et arkiv. I et slikt tilfelle må den frivillige med kulturfaglig kompetanse læres opp. Som fremhevet tidligere skaper det sjelden noen problemer så lenge de frivillige opplever at premissene som kulturinstitusjonen legger, gjennom for eksempel standardiserte maler, målsettinger og retningslinjer for oppgaveløsning, faktisk ivaretar og bygger opp om kvaliteten på den frivillige innsatsen. De kulturfrivillige synes nemlig å være mer opptatt av kulturfaglig kvalitet enn av frihet.

Når institusjonene i den grad oppfatter og tilnærmer seg de frivillige som kulturfaglig kompetente på sitt fagområde, er det ikke overraskende at den latente spenningen mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse ikke oppleves som et nevneverdig problem av kulturinstitusjonene. Det er likevel nødvendig å ta et lite, eller snarere to små, forbehold.

Ett problem som kan oppstå i spenningsfeltet mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse, er direkte knyttet til kompetanseelementet og synes å være særlig relevant når kulturinstitusjonen rekrutterer et mangfold av frivillige som ikke nødvendigvis har en sterk kulturfaglig kompetanse på området. Det handler om at «du får det du får», som én informant uttrykker det (institusjon for visuell kunst). Det betyr med andre ord at kulturinstitusjoner som inkluderer mange typer frivillige, til en viss grad må være villige til å gå på kompromiss, også når det gjelder kulturfaglig kvalitet:

Det er en utfordring å få folk som kommer inn som en ubetalt ressurs. Som person og som kunstner er jeg veldig detaljorientert. Det er viktig at ting gjøres skikkelig og ser best mulig ut. Når du får inn en frivillig (...) Ja, hadde dette vært en betalt person, så hadde jeg bedt om omgjøring. (...) Det er forskjell på hvordan de frivillige utfører oppgaver kvalitativt.

(Institusjon for visuell kunst)

Informanten er klar på at det er en begrensning med hensyn til hvilke krav som kan stilles til de frivillige, og at dette også kan få betydning for kvaliteten på oppgaven som utføres. Hvorvidt en slik kompromissvilje med hensyn til for eksempel det kunstneriske uttrykket oppveies av gevinstene ved å bruke frivillige på andre områder, er vanskelig å si generelt. Det er helt avhengig av den aktuelle kulturinstitusjonen.

Et annet problem som kan oppstå i spenningsfeltet mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse, er interne spenninger mellom frivillige. Risikoen er at det dannes små klikker blant de frivillige, og at noen av disse er «litt for seg selv» og er «som et eget samfunn», slik en av informantene formulerer det (institusjon for visuell kunst). Klikkdannelsen kan for eksempel oppstå over tid når en av de frivillige er kulturfaglig sterk og skaper et eget miljø av frivillige rundt seg knyttet til et begrenset sett av oppgaver. Da oppstår det et skille mellom de frivillige som har en spesifikk kulturfaglig kompetanse, og de frivillige som ikke har det. Informanten i denne undersøkelsen understreker at slike klikkdannelser ikke er ønskelige, og at det er nødvendig å «løsne litt opp for å få dem til å mingle litt med de andre frivillige». En årsak til at denne informanten betrakter klikkdannelser blant de frivillige som problematisk, er delvis knyttet til den aktuelle institusjonens målsetting om at frivilligheten skal være mangfoldig og inkluderende, og delvis praktisk: Institusjonen er avhengig av at de frivillige er fleksible og villige til å utføre ulike oppgaver, og derfor er det uheldig hvis de identifiserer seg så sterkt med én type kulturfaglig oppgave.

Klikkdannelser basert på kulturfaglig kompetanse og interesse oppfattes sannsynligvis ikke likt i alle typer kulturinstitusjoner. For noen kan det være verdifullt at de frivillige konsentrerer seg om oppgaver de har en spesifikk interesse for og er faglig kompetente til å utføre. Informanten som er sitert ovenfor, representerer en kulturinstitusjon der de frivilliges innsats er helt nødvendig: «Vi hadde lagt ned uten de frivillige» (institusjon for visuell kunst). Dermed er det naturlig at kompromissviljen er forholdsvis stor.

De to latente spenningsforholdene som vi har belyst kort ovenfor, synes ikke å gi opphav til stor motstand mot bruk av frivillige blant ledere og ansatte i de ni utvalgte kulturinstitusjonene som er utgangspunkt for denne rapporten. Det betyr ikke at informantene ikke er bevisst på utfordringene som kan oppstå i møtet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft og i spenningsfeltet mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse, men at de mener at de to spenningsforholdene ikke gjør seg gjeldende i særlig grad, eller at kulturinstitusjonen faktisk håndterer dem.

Samtidig har samtalene med informantene vist at det er flere aspekter ved disse to latente spenningsforholdene, og at de kan forstås på ulike måter når konteksten er kulturfrivillighet. Det er to spørsmål som kulturinstitusjonene nok bør forsøke å svare på for å imøtegå de latente spenningsforholdene:

- Hvor kan man plassere den kulturfrivillige på akse mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse?
- Hvordan kommer spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft til uttrykk i en kontekst der honorar er utbredt blant noen, men ikke alle, og der de frivillige forventer anerkjennelse og takk?

Utfordringer ved kulturfrivillighet

Utover de to latente spenningsforholdene mellom betalt og ubetalt arbeidskraft og mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse, går det klart frem av samtalen med informantene at det også finnes andre utfordringer ved kulturfrivilligheten som må løses i hverdagen. Dette er utfordringer av ulik karakter, og ikke alle er like aktuelle for alle typer kulturinstitusjoner. For dem det gjelder, er det imidlertid viktig at de håndteres. Nedenfor gir vi en kort beskrivelse av noen av disse utfordringene slik de oppleves av kulturinstitusjonene.

Formelle og lovpålagte regler

Noen av kulturinstitusjonene må forholde seg aktivt til formelle og lovpålagte regler når de bruker frivillige til å utføre oppgaver. Det betyr ikke at reglene i seg selv begrenser eller er en barriere for kulturfrivilligheten, men at frivilligheten til en viss grad må formaliseres eller organiseres i henhold til byråkratisk definerte regler.

Personvern og GDPR er et tema som går igjen i flere av samtalen, og som oppleves som en utfordring. Arkivering og transkribering av historisk materiale kan for eksempel være taushetsbelagt, og frivillige som skal utføre slike oppgaver, må undertegne en taushetserklæring. I arkivene må de frivillige få en spesiell tillatelse for å få tilgang til magasiner. Det finnes ulik praksis for håndtering av utfordringer knyttet til ivaretagelse av personvern, og kulturinstitusjonene synes generelt å være oppmerksom på regelverket. En av informantene forteller at de har brukt digital signering av taushetserklæringer via ID-porten, fordi «[d]enne ordningen gjorde arbeidet enklere å håndtere for oss, uten den måtte man hatt personlig oppmøte med signering. Norge er et langt land, ...» (informant, arkiv).

Videre er det en informant som synes at den nye personvernloven er en utfordring når det gjelder organiseringen og koordineringen av frivillige ved institusjonen, fordi den setter noen begrensninger for kommunikasjonen og lagringen av opplysninger:

Den nye personvernloven sier at i kommunikasjon med de frivillige og i opplæring, for eksempel med venneforeninger, kan en ikke sende e-post ut til alle. Jeg savner digitale verktøy til lagring, kommunikasjon, registreringer og av hvem som er frivillige hos oss.

(Museum)

Utfordringer av formell karakter er også knyttet til HMS og hvordan og i hvilken grad de frivillige og deres aktiviteter og oppgaver er dekket av kulturinstitusjonens forsikringer, blant annet ulykkesforsikring. Det finnes ulike måter å tilnærme seg denne utfordringen på. Noen kulturinstitusjoner har forsikringer som dekker (et visst antall) frivillige, mens andre mer eller mindre bevisst velger å ha forsikring på noen, men ikke alle områder. En av informantene forklarer for eksempel at de har «utvidet forsikring» når det gjelder frivillige som utfører oppgaver på institusjonen, men at situasjonen er annerledes når det gjelder aktiviteter og turer utenfor institusjonen:

Da kommer du i en veldig vanskelig situasjon. Vi skiller mellom det vi selv initierer som må ha vårt HMS-direktiv og forsikringer, og det som initieres av frivillige og en frivillig gjennomføring.

(Museum)

Et siste aspekt ved utfordringene som er knyttet til formelle og lovpålagte regler, og som spesielt kommer frem i samtalen med informanter fra bibliotekene, gjelder *grensene for ytringsfriheten*:

I utgangspunktet er jo biblioteket åpent for alle, uansett politisk ståsted, religiøse synspunkter og lignende. Hvis noen lag og foreninger tar kontakt, som en kanskje ikke ønsker skal ha møter her, kan det være kjempevanskelig å vite hvordan man skal takle det. Man må ta utgangspunkt i det man ser andre biblioteker og sjefer har gjort i slike tilfeller, og hvordan de ulike kommuner takler slike problemstillinger. Utgangspunktet er selvfølgelig at alle skal få ja til å bruke biblioteket til sine arrangementer.

(Bibliotek)

Selv om kulturinstitusjonen ikke selv har blitt konfrontert med problemstillinger knyttet til ytringsfrihetens grenser, er det noe institusjonen er bevisst på:

Hvis dette ble en problemstilling her hos oss, ville vi nok involvert kommunen om hvorvidt en skulle hatt retningslinjer for leie av bygget.

(Bibliotek)

Fysiske rammebetingelser og gode lokaler

Flere av de ulike formene for kulturell selvforståelse som ble beskrevet i forrige kapittel, indikerer at kulturinstitusjonene har som mål å være en møteplass, og at frivilligheten spiller en rolle i så måte. Selv om møteplassen kan være digital – selvforståelsen *kulturhistoriens samlingspunkt* omfatter blant annet å være tilgjengelig på nettet – spiller det fysiske rommet også en stor rolle. At det er gode fasiliteter og plass til de frivillige, både enkeltpersoner og foreninger og lag, fremstilles som en forutsetning og betingelse for å tiltrekke seg frivillige:

Det at vi fikk disse arenamidlene [fra Nasjonalbiblioteket¹⁰], hjalp veldig, og vi fikk ordnet en scene, kjøpt inn møbler og lydanlegg. Jeg tror hovedsaken er at det er gratis å være her for lag og foreninger. Vi kan nok ta betaling fra andre, men det gjør vi ikke. At de slipper å betale noe i leie, er hovedårsaken til at de vil være her, i tillegg til at det er et fint og vakkert bibliotek.

(Bibliotek)

Men lokalene skal ikke bare være gode og ha det riktige utstyret, for eksempel scene og lydanlegg, de skal også være billige og helst gratis å låne og bruke. Dette kommer tydelig frem i samtalene, både med informantene fra kulturinstitusjonene, som sitatet ovenfor illustrerer, og de frivillige (Segaard 2019: 46).

Det er imidlertid ikke bare de institusjonene som faktisk har gode fysiske rammebetingelser, det vil si gode fasiliteter og nok plass til å åpne dørene for publikum og frivillige, som fremhever hvor viktige disse er for frivilligheten. Flere informanter fra de institusjonene der de fysiske rammebetingelsene ikke synes å være gode nok, understreker at dette er en forutsetning både for å være og for å utvikle seg som kulturfaglig møteplass. Én informant formulerer det på denne måten:

... utfordringen vår er at vi kunne hatt flere frivillige hvis vi hadde mer plass. Det å se på arkivinstitusjoner som en møteplass der en kunne samlet folk som ville jobbe med kultur, som syntes det er interessant, det kunne vært veldig spennende å utvikle mer. For å få mer kultur og for å få et miljø (...). Der kunne vi ha kommet lenger om vi hadde kapasitet og plass.

(Arkiv)

Informantene fra de ulike institusjonstypene nevner flere eksempler på hva bedre fysiske rammebetingelser kan være: lesesaler eller lokaler med spesialutstyr for frivillige i arkiver, ledige og velutstyrte lokaler til arrangementer og som møteplass for frivillige og ansatte.

Hvordan utfordringer knyttet til fysiske rammebetingelser kan håndteres, er det nok delte meninger om, bortsett fra at alle institusjonene naturligvis kunne tenke seg bedre fysiske fasiliteter. I denne sammenhengen er det interessant å merke seg at noen informanter nevner at et bedre samarbeid med andre kulturinstitusjoner (innenfor samme område) kunne gjøre det mulig for dem å hjelpe hverandre ved å stille lokaler til rådighet. De mener med andre ord at samarbeid på institusjonsnivå kan legge til rette for mer og bedre frivillighet. Dette peker på den tredje overordnede utfordringen som informantene trekker frem, nemlig organisering og det å sikre kulturfaglig kvalitet.

¹⁰ Nasjonalbiblioteket (2020).

Organisering og sikring av den kulturfaglige kvaliteten

Fordi kulturfaglig kompetanse og interesse har vist seg å være nøkkelord i forståelsen av kulturfrivilligheten, er det en fare for at nettopp denne kompetansen blir tatt for gitt. Men verken de kulturfrivillige eller den kulturfaglige kompetansen kommer nødvendigvis av seg selv. Som en av informantene sier:

Noen må administrere dette, vi må jo sette av ressurser til å ta imot de frivillige, veilede, og lære dem opp.

(Arkiv)

Hvor ressurskrevende det er å organisere de frivillige, lære dem opp og sørge for at de opplever at de blir tatt vare på, varierer mellom kulturinstitusjonene og avhenger både av antall frivillige, hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, og hvor strenge krav det er til utførelsen av oppgavene, både med hensyn til å sikre den faglige kvaliteten og ivareta formelle regler. Men kulturinstitusjonene må under alle omstendigheter forholde seg til at «[f]rivillighet betyr ikke selvfølgelig. Man er ikke noe som bare flyter rundt og finnes, det må stimuleres», slik en av de frivillige uttrykker det (Segaard 2019: 60). I denne sammenhengen kan det nevnes at Wollebæk i sin kvantitative kartlegging av norske offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner fant «at mange peker på tilføring av økte ressurser som det viktigste enkelttiltaket offentlige myndigheter kan sette i verk for å øke innslaget av frivillige i driften» (2018: 12).

Det kan være utfordrende for institusjonene å balansere behovet for å styre de frivillige gjennom organisering med de frivilliges forventning om at det frivillige arbeidet ikke skal oppleves som altfor forpliktende. Hvor går grensen mellom å gi de frivillige fleksibilitet og samtidig kreve noe av dem?

For kulturinstitusjonene er den overordnede utfordringen at det ikke finnes én beste praksis – som kan brukes på tvers av institusjonstype eller på tvers av oppgavetype – for hvordan de skal organisere de frivillige og sikre den kulturfaglige kvaliteten. Det skyldes dels at de frivillige er aktører med ulike behov:

[E]n utfordring i det å følge opp den enkelte direkte. Skal man da sende en standardmail hver fjortende dag med en pep talk? Noen kan føle at de trenger å bli fulgt opp og sett under arbeidet – få en liten klapp på skulderen, mens andre synes det er greit å utføre en jobb uten oppfølging.

(Arkiv)

Imidlertid finnes det allerede en del praksiser og rutiner i de undersøkte kulturinstitusjonene som synes å støtte opp om samarbeidet mellom de kulturfrivillige og kulturinstitusjonen, og som har som overordnet formål å ivareta de frivilliges behov for annerkjennelse og sikre den kulturfaglige

kvaliteten. På den ene siden er dette praksiser som er knyttet til den fysiske og praktiske organiseringen, på den andre siden er det praksiser som støttes opp av digitale hjelpemidler. Disse praksisene er omtalt andre steder i rapporten, deriblant i avsnittet om digitale hjelpemidler. De er også nærmere beskrevet i kapittel 4 i delrapport 1 (Segaard 2019: 49–57).

Det overordnede inntrykket er at kulturinstitusjonene er bevisst på utfordringene med å organisere frivillige og sikre den kulturfaglige kvaliteten. De er også opptatt av å utarbeide en beste praksis for dette arbeidet som er tilpasset institusjonen og institusjonens oppgaver og frivillige. Samtidig erkjenner informantene at dette er en krevende utfordring, fordi løsningen forutsetter en kompetanse som peker utover den kulturfaglige kompetansen de vanligvis støtter seg på i hverdagen. Noen av kulturinstitusjonene har løst dette ved å ansette en person som fungerer som frivillighetskoordinator, én institusjon har engasjert en frivillig person i en slik rolle, mens andre i større grad baserer seg på og håper å utvikle et nettverk av kulturinstitusjoner som kan utveksle erfaringer når det gjelder frivillighet.

Selv om det ikke sies eksplisitt av informantene, synes et av premissene for dette arbeidet og tankene rundt dette arbeidet å være at ansatte og frivillige må ses i sammenheng, og at organiseringen må ta høyde for at disse to gruppene har noe å lære av hverandre. Dette er i tråd med ønskene som kom frem i samtalene med de kulturfrivillige i delrapport 1. Når de frivillige opplever at de betraktes som en isolert gruppe som ikke samhandler med de ansatte eller ikke får ta del av deres kompetanse, etterlyser de nettopp dette.

Avslutning – gevinsten er størst

I dette kapitlet har vi sett nærmere på de latente spenningsforholdene mellom betalt og ubetalt arbeidskraft og mellom profesjonalitet og ufaglært/manglende kompetanse og hvilke konsekvenser disse kan ha. Vi har også satt søkelyset på faktorer som ifølge kulturinstitusjonene er utfordrende ved kulturfrivilligheten: formelle og lovpålagte regler, fysiske rammebetingelser og organisering og sikring av den kulturfaglige kvaliteten. Det er lett å se seg blind på disse utfordringene og betrakte dem som store barrierer for kulturfrivilligheten, men det er ikke en slik konklusjon denne undersøkelsen primært ønsker å formidle. Riktignok er dette reelle utfordringer, men med de riktige redskapene og nok ressurser og kompetanse er dette noe institusjonene kan håndtere. Men det viktigste av alt er at kulturinstitusjonene er samstemte i at gevinsten ved kulturfrivilligheten er langt større enn belastningen som det praktiske arbeidet med å legge til rette for frivilligheten innebærer.

Hva gevinsten konkret består av, varierer mellom kulturinstitusjonene og kan handle om alt fra kompetanse og oppgaver som blir gjort, til kroner og ører og at den kulturelle selvforståelsen blir styrket. Denne informanten svarer følgende på spørsmålet om gevinsten ved å ha frivillige er større enn belastningen:

Helt klart ja. Ikke bare fordi vi får gjennomført oppgaver, men fordi vi knytter oss til lokalsamfunnet, som er den store gevinsten ved dette. At folk føler de får igjen noe, det er fint at de bruker museene våre og framsnakker dem – at vi har en slags støtte i det. Når man regner i kroner og øre, vil jeg også si at for ett årsverk får vi fire.

(Museum)

Et uttrykk som oppsummerer kulturinstitusjonenes opplevelse av gevinsten ved kulturfrivilligheten er *kulturell merverdi*. De frivillige bidrar med noe mer og annet enn det kulturinstitusjonene selv gjør. I noen tilfeller handler det faktisk om at oppgaver ikke ville ha blitt utført, eller at institusjonen som helhet ikke kunne ha eksistert uten de kulturfrivillige.

Avsluttende ord og konklusjon

Det overordnede målet med denne rapporten har vært å belyse kulturinstitusjoners syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer. Hensikten har videre vært å gi inspirasjon og innspill til det videre arbeidet med å legge (bedre) til rette for kulturfrivillighet. Grunnlaget er en undersøkelse av ni utvalgte offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner fordelt på fire kulturområder: museum, visuell kunst, arkiv og bibliotek. Mer konkret er de eksplorerende analysene som er presentert i rapporten, basert på data innhentet gjennom semistrukturerte samtaler med ledere og ansatte ved de utvalgte kulturinstitusjonene. Dermed er perspektivet lagt til kulturinstitusjonene og formidlet av informanter som antas å representere institusjonsnivået.¹¹ Informasjonen – erfaringene, tankene og refleksjonene som informantene har formidlet gjennom samtalene – antas å være uttrykk for mer enn personlige opplevelser. Informasjonen antas å peke utover den aktuelle institusjonens grenser og være av generell interesse for kulturfeltet. Denne antakelsen er imidlertid ikke forankret i et argument om representativitet eller beregning av statistisk signifikans, men i en tanke om at en kvalitativ undersøkelse som denne gir rom for nyanser og refleksjon ved å la dem som kjenner feltet best, komme til orde. Rapporten er slik sett å betrakte som en utdypning av Wollebæks (2018) kvantitative kartlegging av norske offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner samt som et supplement til delrapport 1 (Segaard 2019), som belyser kulturfrivilligheten i disse institusjonene fra de frivilliges perspektiv.

Samtalene med informantene var inspirerende, og undertegnede har forsøkt å formidle informantenes innspill på en måte som gir grunnlag for videre refleksjon. Informantene var åpne og godt forberedt. De var reflekterte og hadde evnen til å betrakte institusjonen og temaer rundt kulturfrivillighet utenfra. Innenfor rammene av denne rapporten har det imidlertid ikke vært mulig å formidle alle nyanser og alle innspillene informantene kom med. Men det har heller ikke vært det primære målet.

¹¹ Dette i motsetning til de frivillige aktørenes perspektiv, som var i fokus i delrapport 1 (Segaard 2019).

Formålet har snarere vært å identifisere det generelle i det spesifikke og trekke frem det som kan være grunnlag for videre refleksjon rundt kulturfrivillighet. Håpet er at dette kan være til inspirasjon for det videre arbeidet med kulturfrivillighet innenfor forskning, policyutvikling eller på kulturfeltet selv.

Den overordnede problemstillingen, nemlig kulturinstitusjonenes syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer, er blitt belyst ved å undersøke følgende spørsmål:

Kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid

- Hvordan preger institusjonenes kulturelle selvforståelse rekrutteringen og samarbeidet med de frivillige?
- Hvordan brukes digitale hjelpemidler for å støtte opp om samarbeidet og interaksjonen med de frivillige?

Latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet

- Hvordan opplever institusjonene det latente spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft?
- Hvordan opplever institusjonene det latente spenningsforholdet mellom profesjonelle og ufaglærte?
- Er det andre utfordringer ved bruk av frivillige?
- Er gevinsten ved frivilligheten større enn belastningen?

Det som gjenstår, er å konkludere og gi et svar på den overordnede problemstillingen om *hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer sett med institusjonenes øyne*. Gitt de mange nyansene og detaljene som er kommet frem i samtalene med informantene fra kulturinstitusjonene, er det ikke lett å gi en kort konklusjon, men det er tre forhold som synes å peke seg ut.

For det første er det en generell oppfatning at kulturfrivilligheten representerer en *kulturell merverdi* i kulturformidlingen og -forvaltningen ved å bidra med en annen type kulturfaglig kompetanse. Slik sett synes potensialet ved kulturfrivillighet alt annet likt å være *mer kultur*.

For det andre kommer det frem at dynamikken ved kulturfrivilligheten er knyttet til samspillet mellom de frivillige og kulturinstitusjonen, nærmere bestemt mellom de frivilliges engasjement – som er basert på kulturfaglig kompetanse – og institusjonens rom for å støtte og dra nytte av dette engasjementet. Den positive dynamikken oppstår hvis og når de frivillige og institusjonen møtes i et kulturfaglig kompetanse- og interessebasert samspill. Det handler om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart med frivillige som har sammenfallende kulturfaglig interesse.

For det tredje opplever kulturinstitusjonene reelle utfordringer knyttet til bruken av frivillige. Disse utfordringene er knyttet til formelle og lovpålagte

regler, fysiske rammebetingelser og organiseringen og sikringen av den kulturfaglige kvaliteten i oppgavene de frivillige utfører. Samtidig gir institusjonene uttrykk for at dette er praktiske utfordringer som kan løses – med de riktige redskapene og nok ressurser og kompetanse er utfordringene håndterbare. Men det viktigste av alt er at kulturinstitusjonene er samstemte i at gevinsten ved kulturfrivilligheten er langt større enn belastningen som det praktiske arbeidet med å legge til rette for frivilligheten innebærer.

Vi lar de avsluttende ordene i rapporten gå til tre informanter og deres innspill til hvordan det kan legges (bedre) til rette for kulturfrivillighet:

Jeg savner litt fellesskap med andre som jobber med frivillighet i museer i Norge. (...) Jeg skulle ønske der var et nettverk, eller noen samlinger som jobbet med dette.

(Museum)

Det hadde vært supert hvis nasjonale myndigheter hadde tatt på seg en koordinerende rolle. (...) Vi som uavhengig aktør kunne meldt inn prosjekter som vi ønsker å få utført, så kunne interessenter tatt kontakt med oss, uten at vi trengte å gå via vår egen nettside eller Facebook, men at det blir formalisert mer. (...) Kanskje en frivilligportal, og det trenger ikke begrense seg til arkivet, men hele kulturfeltet.

(Arkiv)

Jeg skulle ønske kommunen kunne bidra til å gi en frivillighetspris. Vi kunne fått samlingspunkt rundt frivillighet for å markere arbeidets status, så du får anerkjennelse for jobben utenfor organisasjonen.

(Institusjon for visuell kunst)

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 (2019a). *Kurs og konferanse*. Tilgjengelig fra: <https://askerkulturhus.no/kurs-og-konferanse/> (hentet: 1. november 2019).
- Asker kulturhus (2019b). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <https://askerkulturhus.no/om-oss/> (hentet: 1. november 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).
- Bryman, Alan (2008). *Social Research Methods*. 3. utgave. Oxford: Oxford University Press.
- 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).
- Fladmoe, Audun, Karl Henrik Sivesind og Daniel Arnesen (2018). *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998–2017*. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- IKA Hordaland (2017). *Selskapsavtale*. Tilgjengelig fra: <https://www.ikah.no/a-om-oss-meny/a5-representantskapet/selskapsavtale-pr-01-01-2017/> (hentet: 5. november 2019).
- IKA Hordaland (2019a). *IKA Hordaland - arkivplan*. Tilgjengelig fra: <https://ikahordaland.arkivplan.no/> (hentet: 5. november 2019).
- IKA Hordaland (2019b). *Besøk oss*. Tilgjengelig fra: <https://www.ikah.no/c-for-publikum/c1-besok-oss/> (hentet: 5. november 2019).
- IKA Hordaland (2019c). *Finn frem i arkiva*. Tilgjengelig fra: <https://www.ikah.no/c-for-publikum/c4-finn-fram-i-arkiva/c4a-arkivkatalogen/> (hentet: 5. november 2019).

- IKA Hordaland (2019d). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <https://www.ikah.no/a-om-oss-meny/> (hentet: 5. november 2019).
- IKA Hordaland (2019e). *Våre tjenester*. Tilgjengelig fra: <https://www.ikah.no/b-for-kommunane/b1-vare-tenester/> (hentet: 5. november 2019).
- IKA Hordaland (2019f). *Årsrapport 2018*.
- 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%8Arssrapport_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).
- Nasjonallbiblioteket (2020). *Arenamidler*. Tilgjengelig fra <https://kunnskapsbase.bibliotekutvikling.no/prosjektmidler/arenautvikling/> (hentet 2. februar 2020).
- 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).
- Rule, Peter og Vaughn M. John (2015). A Necessary Dialogue: Theory in Case Study Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 14 (4): 1-11. DOI: 10.1177/1609406915611575.
- Schiøtz, Anne (2020). E-post til forfatter datert 30. januar. Anne Schiøtz er generalsekretær i Slegt og Data.
- Segaard, Signe Bock (2019). *Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivillige perspektiv. Delrapport 1*. Rapport 2019:3. Bergen/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 finanserte kulturinstitusjoner*. Rapport 2018:4. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Appendiks A

De ni caseinstitusjonene

Det er som nevnt valgt ut ni caseinstitusjoner blant et stort antall offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Nedenfor gis 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 lokallhistorisk forankring i Bergen by og omegn og er både lokalisert 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, 2019f).

Museene har ulike oppgaver: Innholdsmessig formidler museene ulike aspekter av Bergens byhistorie, de forvalter middelaldermateriale etter arkeologiske utgravninger, rekonstruerer bymiljø, og har utstillinger i friluftsmuseum, herskapsboliger, Bergens latinskole og ansvar for 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, 2019e). Museet har 53 fast ansatte og cirka 61,7 årsverk. Driftsbudsjettet 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. 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. Disse handler særlig om regler i krig (internasjonal humanitærrett) 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 menneskerettighetssenter og mottar driftsstøtte fra Kunnskapsdepartementet, Forsvarsdepartementet og Narvik kommune. I tillegg kommer tilskudd og finansering fra blant annet Barne- og ungdomsdepartement, 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, 2019b). Senteret er særlig aktivt innenfor ikke-formell læring, det vil si læring som skjer utenfor de formelle rammene som skolen setter. Eksempler er 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, hvor mange organisasjoner i inn- og utland samarbeider. De fleste oppleggene finansieres gjennom Erasmus+ og Aktiv Ungdom (Barne- og ungdomsdepartementet). Senteret gjennomfører 4–6 kurs i året i og utenfor Norge med 25–30 frivillige fra 4–10 nasjoner. Det har videre tette bånd til det regionale og nasjonale Røde Kors og samarbeider om formidling og andre prosjekter. Narviksenteret har 13 ansatte (15 årsverk), og flere frivillige er 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 ligger sentralt til og disponerer 25 000 kvadratmeter med blant annet tre saler til arrangementer, kunstgallerier, flere spisesteder, ungdomsklubb, seniorsenter og seminarrom til utleie (Asker kulturhus 2019). Bibliotekets lokaler er en åpen løsning, men har også 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 en del av folkebibliotekene skal hovedbiblioteket i Asker utvikles i henhold til bibliotekloven, være en debattarena, en møteplass og et sted for formidling (Asker kommune 2017). På innholdssiden har biblioteket ordinære tjenester som boklån, og de tilbyr også kurs og en rekke arrangementer som bokpresentasjoner og forfattermøter, fortellerstund for barn, språkkafé for innvandrere, filmvisning og konserter og ulike håndverks- og teknologiverksteder (Asker bibliotek 2019c, 2019d; Asker kommune 2017: 49). Totalt har biblioteket 159 arrangementer årlig med over 4000 besøkende (Asker kommune 2017: 49).

De ansatte utfører hovedsakelig kun oppgaver for sin egen biblioteksenhet, men også felles arbeidsoppgaver for Asker bibliotek og Heggedal bibliotek (Asker kommune 2017: 51). Biblioteket har totalt 24 ansatte 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 en del av et nasjonalt biblioteksystem huser biblioteket Finnmarksbiblioteket 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 retningslinjene for folkebibliotekene skal Vadsø bibliotek være en «uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt» (Vadsø kommune, 2019c). Bibliotekets hovedoppgaver er inn- og utlån av bøker. I tillegg har det studierom, låner ut møterom gratis og avholder ulike møter, litteraturarrangementer og temautstillinger.

Biblioteket har fem fast ansatte og to tilkallingsvikarer (Vadsø kommune 2019a; intervju med Vadsø bibliotek). Budsjettet for de 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 fire 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 språkkafé (intervju med Vadsø bibliotek).

Arkiv

Arkivverket (Riksarkivet og Statsarkivet med Digitalarkivet i Bergen)

Arkivverkets samfunnsoppdrag er å bidra til effektiv dokumentasjonsforvaltning og sikre, bevare og tilgjengeliggjøre et bredt og allsidig utvalg av samfunnets arkiver. Som øverste arkivmyndighet har Arkivverket ansvar for faglige standarder og retningslinjer samt for å føre tilsyn med og tilby veiledning ved 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, 2019b).

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, 2019c). En sentral publikumstjeneste er Digitalarkivet, Norges største kulturkanal og Arkivverkets publiseringskanal. Digitalarkivet 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 arrangerer Arkivverket ukentlige slektsverksteder ved de fleste av statsarkivene og en slektsdag med jevne mellomrom (intervju med Arkivverket). Arkivverket tilbyr dessuten lesesaler for publikum.

Arkivverket har totalt 350 ansatte, 20 av disse jobber ved Digitalarkivet i Bergen. Institusjonen samarbeider med historiemiljøene og lokale historielag om frivillige som utfører dugnadsbaserte aktiviteter (Arkivverket 2019b, 2019d). 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).

Interkommunalt arkiv i Hordaland

Interkommunalt arkiv i Hordaland (IKA Hordaland) er en arkivvirksomhet som forvalter historiske kommunale arkiver. IKA Hordaland har hovedkontor nordøst for Bergen sentrum og er samlokalisert med Bergen byarkiv. Institusjonen er organisert som et interkommunalt selskap og eies av 32 kommuner. Selskapets øverste organ er representantskapet (IKA Hordaland 2019a, 2019b; IKA Hordaland 2018: 2).

Formålet til IKA Hordaland er å sikre helhetlig samfunnsdokumentasjon ved å gi innsyn i private og offentlige arkiver. Materialet skal også være tilgjengelig for forskning og kulturelle formål. Virksomhetens hovedoppgaver er arkivdanning, formidling og tilgjengeliggjøring (IKA Hordaland 2019b, 2019c). IKA Hordaland forvalter både papirarkiver og elektroniske arkiver og tilbyr tjenester innenfor arkivforvaltning, som kurs, ordning og rettlekking. Virksomheten utfører lovpålagte oppgaver for kommunene og skal ha en ajourført arkivplan som kvalitetssystem, med egne retningslinjer for håndtering av informasjon og dokumentasjon (IKA Hordaland 2019b, 2019e).

Virksomheten er finansiert med årlige tilskudd fra eierne som finansierer driften, basert på folketall. Representantskapet vedtar årlig budsjettforutsetninger og budsjetttrammer for påfølgende år (IKA Hordaland 2019: 3, 5). Driftsinntektene for 2018 var 13 millioner med et driftsresultat på 1,6 millioner. Institusjonen har 18 ansatte (IKA Hordaland 2017, 2019f). IKA Hordaland har foreløpig ingen frivillige, men har samarbeidet med Universitetet i Bergen om å gi studenter utplassering på arkivet. De ønsker å samarbeide med frivillige i fremtiden, for eksempel fra organisasjoner som DIS-slektsforskning (Intervju med IKA Hordaland).

Arkiv i Nordland

Arkiv i Nordland 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, hjelp til arkivfaglige spørsmål, regelverk og elektroniske uttrekk og tilbud om depot, depottjenester og lesesal.

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

Arkiv i Nordland 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). Arkiv i Nordland samarbeider med organisasjoner som Slekt og Data, som fordeler oppgaver til frivillige. Disse oppgavene går ut på å digitalisere arkivmateriale, gjerne innenfor spesifikke fagområder og som oftest i privatarkivet (intervju med Arkiv i Nordland).

Arkiv i Nordland startet opp i 1980-årene på initiativ fra historikere og forskere (Arkiv i Nordland 2018a; intervju med Arkiv i Nordland). Arkiv i Nordland 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 som medlem i Kunsthallene i Norge er den i dag 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 narrativer (Kunsthall 3,14 2019a, 2019b, 2019c).

Det kulturfaglige innholdet i Kunsthall 3,14 er basert på internasjonale utstillinger og samarbeid med vekt på samtidskunst fra hele verden og med et blikk utover det vestlige. Virksomheten har utstillinger, screenings, presentasjoner og utdanningsopplegg som i hovedsak tilbyr publikum visuelle opplevelser som kan skape kritisk refleksjon. Kunsthall 3,14 jobber med anerkjente samtidskunstnere, men også yngre kunstnere, og presenterer medier som installasjon, foto, video, performance og maleri (Kunsthall 3,14 2019a).

Kunsthallen har én ansatt i fulltidsstilling og to i deltidsstilling, det vil si 2,5 årsverk. I tillegg hyrer kunsthallen inn utstillingsteknikere til montering og demontering av utstillinger (Kunsthall 3,14 2019c). Det siste året har kunsthallen hatt cirka 20 frivillige, og de fleste har bidratt i ulike kunstprosjekter, som performance-oppsetninger, eller de har vært med på å montere og demontere 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 boligbyggerlag, Sparebanken og mindre aksjonærer (intervju med Nordic Light Events; Nordic Light Events 2019a). Nordic Light Events startet som en festival i 2006, og organisasjonen kjøpte et eget bygg sentralt i Kristiansund i 2013. Kristiansund by ble valgt som lokalitet 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 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 ved å samarbeide med

kommunen om 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. Nordic Light Events mottar også 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 hovedsakelig bidrar med planlegging og gjennomføring av festivalen. De frivillige har oppgaver innenfor kafédrift, 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).

Appendiks B

Samtaleguide – ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner med praktisk erfaring med frivillige

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?

Samtaleguide – ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner *uten* praktisk erfaring med frivillige

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.

Jeg er klar over at dere ikke selv har erfaringer med frivillige, men gjerne vil bidra med informasjon om de utfordringene dere opplever som er knyttet til bruken av frivillige innenfor arkiv-området og som dere selv har opplevet. Tusen Takk!

Struktur for samtalen:

Innledningsvis: Kort presentasjon av deg/dere, institusjonens størrelse, hovedformål, (kultur)faglig selvforståelse, institusjonens rolle i (lokal)samfunnet om det er lang tradisjon for frivillighet i denne institusjonen

- **Hvordan ønsker dere å bruke frivillige – enkeltaktører og/eller frivillige foreninger?**
 - Antall frivillige og hvem?
 - Hvorfor bruke frivillige – hva er motivasjonen?
 - Bør bruken av frivillige «planlagt og gjennomtenkt» eller mer ad hoc-basert?
 - Hvilke oppgaver skulle de frivillige gjøre?
 - Prosjektbasert? – Avgrenset i tid?
 - Samme oppgaver som de ansatte eller forskjellige?
 - Skulle oppgavene inngå som del av institusjonens primære oppgaver?
 - Hvordan bruke digitale hjelpemidler for å støtte opp om de frivillige og deres innsats? – f.eks i opplæringen?
- **Hvordan ville dere rekruttere frivillige? – Eller er det de frivillige som selv tar kontakt?**
 - Ville sosiale medier og internett viktig for rekruttering? – Hva med betydningen av personlige bekjentskaper, lokale foreninger mm?
- **Hvordan organisere samarbeidet med frivillige - enkeltaktører og/eller frivillige foreninger.**
 - Hvem skulle ta initiativ, styre og «kontrollere»?
 - Hvem skulle bestemme 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?
- **Hvilke positive gevinster vil dere særlig trekke frem i tilknytning til bruk av frivillige hos dere?**
 - Ville gevinsten være 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 2020:07

<p><i>Forfatter/Author</i> Forfatter Signe Bock Seggaard</p>
<p><i>Tittel/Title</i> Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. <i>Institusjonenes perspektiv</i> Delrapport 2</p> <p>Volunteering in public and publicly funded cultural institutions: <i>The perspectives of institutions</i> Sub-report 2</p>
<p><i>Sammendrag</i> Denne rapporten ser nærmere på offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoners syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer. Mer konkret settes det søkelys på temaer som <i>kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid</i> samt <i>latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet</i>. Basert på data innhentet gjennom semistrukturerte samtaler med ledere og ansatte ved utvalgte kulturinstitusjoner og eksplorerende analyser er det tre forhold som peker seg ut. For det første er det en generell oppfatning at kulturfrivilligheten representerer en kulturell merverdi i kulturformidlingen og -forvaltningen ved å bidra med en annen type kulturfaglig kompetanse. Slik sett synes potensialet ved kulturfrivillighet å være mer kultur. For det andre kommer det frem at dynamikken ved kulturfrivilligheten er knyttet til samspillet mellom de frivillige og kulturinstitusjonen, nærmere bestemt mellom de frivilliges engasjement – som er basert på kulturfaglig kompetanse – og institusjonens rom for å støtte og dra nytte av dette engasjementet. Den positive dynamikken oppstår hvis og når de frivillige og institusjonen møtes i et kulturfaglig kompetanse- og interessebasert samspill. For det tredje opplever kulturinstitusjonene reelle utfordringer knyttet til bruken av frivillige. Disse utfordringene er knyttet til formelle og lovpålagte regler, fysiske rammebetingelser og organiseringen og sikringen av den kulturfaglige kvaliteten i oppgavene frivillige utfører. Samtidig gir institusjonene uttrykk for at dette er praktiske utfordringer som kan løses – med de riktige redskapene og nok ressurser og kompetanser er utfordringene håndterbare. Men det viktigste av alt er at kulturinstitusjonene er samstemte i at gevinsten ved kulturfrivilligheten er langt større enn belastningen som det praktiske arbeidet med å legge til rette for frivilligheten innebærer.</p>
<p><i>Emneord</i> Kulturinstitusjon, kulturfrivillighet, kulturell selvforståelse, utfordring, barriere, gevinst</p>
<p><i>Summary</i> This report investigates the attitudes of public and publicly funded cultural institutions towards volunteering and what these imply in terms of positive dynamics and challenges. It focusses on cultural identity, recruitment and collaboration, as well as the latent tensions, challenges and benefits associated with cultural volunteering. Three factors of special interest are considered using explorative analysis and based on semi-structural interviews with leaders and staff in selected cultural institutions. Firstly, cultural volunteering is considered by cultural institutions to constitute added cultural value. The implication of this is that cultural volunteering may contribute to an increase in culture management and preservation. Secondly, the dynamics of cultural volunteering derive from interactions between volunteers and cultural institutions, and they are generally based on the cultural competencies of the volunteers and facilitated by institutional support. Benefits are realised if the volunteers and institutions manage to ensure cultural collaboration that is founded on joint cultural competence and interest. Thirdly, cultural institutions encounter challenges when using volunteers; these extend to formal and legal conditions, physical</p>

locations, organisations and the need to ensure cultural quality in the tasks carried out by the volunteers. However, cultural institutions consider these challenges to be practical problems that are manageable, provided they have adequate resources and suitable competence. Nevertheless, it is also important to notice that cultural institutions indeed assess the benefits of cultural volunteering to be greater than the practical burdens faced.

Index terms

Cultural institutions, cultural volunteering, cultural identity, challenges, benefits

Denne rapporten ser nærmere på offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoners syn på hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer. Mer konkret settes det søkelys på temaer som kulturell selvforståelse, rekruttering og samarbeid samt latente spenninger, utfordringer og gevinster ved kulturfrivillighet. Basert på data innhentet gjennom semistrukturerte samtaler med ledere og ansatte ved utvalgte kulturinstitusjoner og eksplorerende analyser er det tre forhold som peker seg ut.

ISBN (print): 978-82-7763-672-6
ISBN (online): 978-82-7763-673-3

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