

SIGNE BOCK SEGAARD OG INGVILD REYMERT

# Offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner

Utfordringer knyttet til betaling, kulturfaglighet og  
personvern i frivilligheten



Signe Bock Seggaard og Ingvild Reymert

---

Offentlige og offentlig finansierte  
kulturinstitusjoner

Utfordringer knyttet til betaling, kulturfaglighet  
og personvern i frivilligheten

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor  
Bergen/Oslo 2022

---

© Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2022  
Rapport 2022:04

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor  
Co/Institutt for samfunnsforskning  
Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo  
[www.sivilsamfunn.no](http://www.sivilsamfunn.no)

ISBN (trykk): 978-82-7763-731-0

ISBN (digital): 978-82-7763-730-3

ISSN (trykk): 1891-2168

ISSN (digital): 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 .....	3
Forord.....	5
Innledning.....	7
Utfordringer knyttet til betaling, kulturfaglighet og håndtering av personvern .....	9
Betalt versus ubetalt frivillig innsats .....	9
Organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten .....	11
Møtet mellom kulturfrivilligheten og reglene for personvern .....	12
Bakgrunn for rapportens hovedtemaer .....	12
Metode og datagrunnlag.....	14
Svarprosent og representativitet.....	15
Kulturinstitusjonenes bruk av frivillig innsats.....	19
Utbredelsen av kulturfrivillighet .....	19
Aktiviteter og oppgaver som utføres av de kulturfrivillige .....	22
Hvorfor er det ikke frivillighet ved alle kulturinstitusjoner?.....	28
Oppsummering.....	30
Betalt versus ubetalt frivillig innsats .....	33
Oppsummering.....	42
Kulturfaglighet – og hvordan understøtte den .....	45
Oppsummering.....	51
Kulturinstitusjonenes møte med regler for personvern.....	55
Oppsummering.....	61
Avslutning og veien videre.....	63

Veien videre for mer kunnskapsutvikling.....	66
Institusjonell selvforståelse og kulturfrivillighet – profesjonalitetens rolle .....	66
Rekruttering av frivillige – hvilke veier og strategier?.....	68
Digitale og organisatoriske nettverk og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige samt institusjonell erfaringsutveksling på kulturfeltene .....	69
Litteratur .....	71
Appendiks A - spørreskjemaet.....	73
Appendiks B – arbeidsoppgaver for frivillige (fritekst).....	85
Sammendrag/Abstract.....	89

---

# Forord

Forskningsprosjektets overordnede nedslagsfelt er frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, avgrenset til bibliotek, arkiv, museum, musikk, scenekunst og visuell kunst.

I regi av prosjektet har det foreløpig blitt skrevet to rapporter basert på kvalitative nærstudier av utvalgte kulturinstitusjoner: *Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. De frivilliges perspektiv* (Segaard 2019) og *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner* (Segaard 2020). Den første rapporten løfter frem de frivilliges perspektiv, mens den andre belyser institusjonenes erfaringer, syn og holdninger i forbindelse med kulturfrivillighet.

Denne rapporten – den siste planlagte i prosjektet – var opprinnelig tenkt som en oppfølging av den deskriptive kartleggingen av frivillighet og samarbeid med frivillige aktører innenfor offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner som ble gjort i 2018 (Wollebæk 2018). Hensikten var å rette søkelyset mot endring, stabilitet og hva som kjennetegner de institusjonene som i økende grad bruker frivillige. Men så kom koronaen, og mange av kulturinstitusjonene måtte stenge helt eller delvis. De fleste frivillige hadde ikke lenger en kulturinstitusjon å gå til, og det ga derfor lite mening å gjennomføre det planlagte forskningsopplegget. I stedet gikk vi tilbake til de kvalitative nærstudiene og så på hvilke temaer og problemstillinger som kunne være særlig relevante å belyse ut fra et større og mer representativt perspektiv når det gjelder kulturfrivillighet. Tre temaer utmerket seg, og det er disse som vil bli belyst i denne rapporten: (1) betalt versus ubetalt frivillig innsats, (2) organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk og (3) lov- og regelverk for personopplysninger og personvern som kulturinstitusjonene må forholde seg til. På grunn av uforutsette endringer og utfordringer som oppsto som konsekvens av koronasituasjonen, har det dessverre vært nødvendig å endre ambisjonene for rapporten. Jeg har likevel et håp om at rapporten kan være til nytte for både beslutningstakerne, kulturinstitusjonene, de frivillige og andre som har en interesse for kulturfrivillighet.

Undertegnede er prosjektleder og har skrevet rapporten sammen med Ingvild Reymert. Men rapporten hadde ikke blitt til noe uten svarene fra de mange kulturinstitusjonene som høsten 2021 mottok en invitasjon til å delta i undersøkelsen. Takk til de institusjonene som tok seg tid til å svare. Jeg vil også rette en stor takk til Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) ved Annbjørg Ramstad for fleksibilitet og oppfølging i forbindelse med at vi reviderte forskningsopplegget. En takk sendes også til Nasjonalbiblioteket og Arkivverket for bistand med å innhente kontaktinformasjon til aktuelle kulturinstitusjoner. Videre retter jeg en takk til gode kolleger ved Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger. En særlig takk går til Karl Henrik Sivesind.

Oslo, mars 2022  
Signe Bock Segard



---

## Innledning

*Kulturfrivillighet* har vært, er og vil med all sannsynlighet forbli ikke bare et retorisk begrep, men også et praktisk fenomen som skaper gjenklang både i kulturfeltet, i frivilligheten og ikke minst hos beslutningstakere. Kulturpolitikk handler på den ene siden om praktisk politikk gjennom å bruke organisatoriske og økonomiske virkemidler. På den andre siden handler kulturpolitikk om verdier og normer som virkemidlene er ment å avspeile og til slutt realisere. I stortingsmeldingen «Kulturens kraft» (Meld. St. 8 (2018–2019)), blir det allerede i innledningens første avsnitt skissert noen normative knagger for den norske kulturpolitikken:

«Kulturlivet og sivilsamfunnet er føresetnader for danning og ei opplyst offentlighet, og dermed ei investering i demokratiet. Kulturen skal være fri, med personleg engasjement og frivillighet som grunnlag.»

(Meld. St. 8 (2018–2019): 8)

Med demokratiet som en overordnet ramme i stortingsmeldingen blir kulturlivet satt i sammenheng med sivilsamfunnet. Det understrekes at det er det personlige engasjementet og frivilligheten som skal være de bærende elementene. Dette er store ord som uttrykker høye forventninger og ambisjoner på frivillighetens vegne.

Å realisere slike store ambisjoner er imidlertid ikke gjort i en håndvending. En ting er at det vil være knyttet skjønn – og trolig uenighet – til hvordan iverksettingen av politikken skal måles og vurderes. En annen ting er å finne de riktige virkemidlene. Men bak dette ligger det også en mer grunnleggende utfordring: nemlig det at kulturfeltet er mangfoldig og preget av ulike selvforståelser, og ikke minst har ulik tilnærming til frivillighet (se f.eks. Seggaard 2019 og 2020). I forbindelse med arbeidet med denne rapporten og den tilhørende spørreundersøkelsen tikket denne e-posten inn fra en respondent:

Jeg trodde frivillighet hadde noe med idrettslag og korps (etc.) å gjøre, og ikke var noe vi benyttet oss av i den profesjonelle kunstscenen.

(Anonym respondent 2021)

Sitatet illustrerer tydelig at det slettes ikke er alle som oppfatter frivillighet og kulturliv som et naturlig makkerpar. Videre illustrerer sitatet hvordan frivillighet kan oppfattes som en motsats til det profesjonelle. Hva denne motsatsen bunner i mer konkret, sier sitatet imidlertid ikke noe om. Vi kan imidlertid se for oss at det er flere forhold som kan spille inn. For det første kan motsatsen dreie seg om kulturfaglig kompetanse og en forestilling om at de profesjonelle har den nødvendige kompetansen, mens de frivillige i mindre grad har den – eller i hvert fall har svakere forutsetninger for å besitte relevant kulturfaglig kompetanse. For det andre kan motsatsen bunne i en antakelse eller erfaring som tilsier at det er krevende å legge til rette for frivillighet, og at utbyttet er mindre enn innsatsen. For det tredje kan motsatsen handle om økonomi eller de profesjonelles arbeidsforhold ved at frivillighet forbindes med «gratis arbeidsinnsats», mens de profesjonelle bør få eller får godtgjørelse i form av betaling. Alle de tre forholdene kan sies å berøre institusjonenes kulturelle selvforståelse. De kan også hindre at man får lagt til rette for at frivillighet blir et grunnlag for kulturen slik som kulturmeldingen ellers legger opp til.

I denne rapporten vil vi belyse disse aspektene når vi ser nærmere på utfordringer knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats og kulturfaglighet i frivilligheten innenfor ulike kulturfelt.

Et tredje aspekt vi belyser i denne rapporten, er personvern i forbindelse med kulturfrivillighet. I 2018 trådte et nytt regel- og lovverk for ivaretagelse av personvern og håndtering av personopplysninger i kraft – personopplysningsloven (Lovdata 2022). Dette er et regel- og lovverk som også kulturinstitusjoner som håndterer personopplysninger, må forholde seg til, for eksempel hvis de organiserer, koordinerer og kommuniserer direkte med enkeltfrivillige. Dersom institusjonene opplever at det er tidkrevende og vanskelig å etterleve regelverket, kan det antas å påvirke omfanget av kulturfrivillighet. Hvordan institusjonene oppfatter regelverket, er derfor relevant.

For å belyse disse aspektene ved kulturfrivillighet har vi i dette prosjektet gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse blant offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor seks kulturfelter: bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv. Undersøkelsen inneholder imidlertid også noen åpne spørsmål der respondentene ble spurt om å utdype svarene sine med egne ord. Det var det mange som gjorde, noe som gir en berikelse til rapporten i form av illustrative sitater som beskriver – ofte med

stor innlevelse – hvordan institusjonene oppfatter en situasjon med hensyn til et gitt tema.

## Utfordringer knyttet til betaling, kulturfaglighet og håndtering av personvern

I denne rapporten har vi begrenset nedslagsfeltet innenfor offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner til seks kulturfelter – bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv – og gjennom disse belyser vi tre hovedtemaer:

- betalt versus ubetalt frivillig innsats
- organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk
- hvordan kulturinstitusjonene forholder seg til formelle og lovpålagte regler for personvern og håndtering av personopplysninger i møte med frivilligheten

Hensikten med rapporten og undersøkelsen den bygger på, har primært vært å samle inn mer systematisk informasjon om et begrenset antall temaer og problemstillinger som oppleves som relevante, aktuelle og til dels utfordrende for kulturinstitusjonene i møte med frivillige. De tre temaene ble identifisert som relevante gjennom samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner (se Seggaard 2020). Samtidig er disse temaene – spesielt de som angår betalt versus ubetalt frivillig innsats og kulturfaglig kompetanse – heller ikke ukjente problemstillinger i den generelle forskningslitteraturen og ei heller i den offentlige debatten om frivillig innsats generelt (se blant annet Wollebæk 2018: 11 f.). Det er derfor relevant å få mer kunnskap om disse temaene med tanke på den videre policyutviklingen på kulturfrivillighetsfeltet.

Et annet formål med den kvantitative spørreundersøkelsen har vært å samle informasjon som kan danne et grunnlag for fremtidige og mer dybdegående studier av temaer knyttet til frivillig deltakelse innenfor kultursektoren generelt eller på spesifikke kulturfelter. Vi vender tilbake til potensielle fremtidige studier i rapportens avsluttende kapittel når vi drøfter veien videre.

I det følgende gir vi en liten introduksjon til hvert av de tre hovedtemaene.

### Betalt versus ubetalt frivillig innsats

Frivillighet og betaling kan oppfattes som – og kan reelt være – to motstridende ting. Det er imidlertid innenfor anerkjente internasjonale definisjoner av frivillig innsats å motta symbolske gaver og refusjon for utgifter (ILO 2011: 13). Noen får for eksempel naturalytelser som et festivalpass eller et årskort til et museum. I definisjonene av frivillig innsats understrekes det at slike ytelser

generelt må ligge under det som regnes som markedslønn for tilsvarende arbeid (United Nations 2018: 29). I samsvar med disse definisjonene er den underliggende tilnærmingen til frivillig innsats i denne rapporten at innsatsen skal være *ulønnet og ubetalt*, samtidig som det er en åpning for at institusjoner kan påskjønne innsatsen med symbolske gaver i en eller annen form.

Distinksjonen mellom betalt og ubetalt innsats er nok likevel tydeligere og klarere på papiret enn i praksis. Det betyr at vi må ta et forbehold når vi undersøker og tolker resultatene. Samtidig betyr det – og det er vel så interessant – at det er et spenningsfelt, noe som mange kulturinstitusjoner nok opplever som en utfordring. Det er ikke alltid opplagt hva betaling er: Er kjøre- og kostgodtgjørelse betaling? Og det er ikke alltid opplagt hva som faller inn under symbolske gaver: Hvor verdifull kan gaven være?

At det finnes ulike syn på hvordan frivillige bør påskjønnnes den innsatsen de gjør, er godt kjent. Det er blant annet avdekket i de to tidligere rapportene som er skrevet i forbindelse med dette prosjektet (Segaard 2019 og 2020). Det kom frem gjennom samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjonene at de i noen utstrekning gir honorar til frivillige. De begrunnet det blant annet med at noen av oppgavene de frivillige utfører, er å anse som «en ordentlig jobb» som kan være ganske tidskrevende. Videre viste en av informantene til etablerte normer i spesifikke kulturmiljøer hvor noen forventer honorar, mens andre viste til «faste takster». Andre oppga derimot at de ikke forventer noen form for betaling. Spenningen som knytter seg til betalt og ubetalt frivillig innsats, handler derfor ikke bare om forholdet mellom frivillige og ansatte, men også om forholdet mellom ulike grupper av frivillige. Dette forholdet er dels betinget av hvilken oppgavetype de utfører, dels av hvilke normer som er gjeldende for det aktuelle kulturfeltet. I forbindelse med at vi sendte ut spørreundersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten, fikk vi en tilbakemelding fra en respondent som problematiserer hva «frivillig» er. Kommentaren illustrerer poenget om at normene på de ulike kulturfeltene varierer:

Vi benytter ikke «frivillige». Vi har mange frilansere som jobber for oss, men de får alltid betalt, og vi bestreber oss på å følge Norsk kritikerlags veiledende satser.

(Anonym respondent 2021)

Et annet forhold som ble trukket frem i samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjonene, er at de ansatte opplever at de må bruke sin egen fritid fordi arbeidstiden ikke strekker til for å ivareta og støtte opp om frivilligheten ved institusjonen. De ansatte opplever med andre ord at de må arbeide gratis. Det har en sammenheng med at mye frivillighet ofte ligger utenfor vanlig arbeidstid, og at institusjonene og de ansatte er nødt til å legge til rette for frivilligheten. Institusjonen opplever dermed betalt versus ubetalt innsats som et dilemma for institusjonen. En ambisjon om å legge til rette for frivillige og

deres arrangementer fordrer på den ene siden at ansatte arbeider gratis i fritiden sin. På den andre siden vil et ensidig hensyn til de ansatte føre til at det ikke er mulig å ivareta de frivillige. Spørsmålet er hvor utbredt denne problemstillingen er.

### Organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten

Fordi kulturfaglig kompetanse og interesse i stor grad synes å være et nøkkelord for å forstå kulturfrivillighet er det en risiko for å ta nettopp denne kompetansen for gitt. Men verken de frivillige eller den kulturfaglige kompetansen kommer av seg selv. Hvor resurskrevende det er å organisere de frivillige, lære dem opp og sikre at de opplever å bli tatt vare på, varierer mellom kulturinstitusjonene. Institusjonene erfarer at det å styre og organisere de frivillige uten at frivilligheten oppleves som altfor forpliktende for den enkelte, er en utfordrende balansegang. Hvor går grensen mellom det å gi de frivillige fleksibilitet og det å kreve noe av dem?

For kulturinstitusjonene er den overordnede utfordringen at det ikke finnes én beste praksis for å organisere og sikre kulturfaglig kvalitet som kan brukes på tvers av ulike institusjonstyper eller oppgavetyper. Det finnes imidlertid allerede en del praksiser og rutiner ved de undersøkte kulturinstitusjonene som synes å støtte opp om frivillighetsarbeidet.

Når det gjelder rutinene, er det særlig sentralt både å ivareta de frivilliges behov for anerkjennelse og å sikre kulturfaglig kvalitet. Det handler om organisatoriske praksiser som dels er knyttet til fysisk og praktisk organisering, og som dels støttes opp av digitale virkemidler. Vårt overordnede inntrykk er at kulturinstitusjonene er oppmerksomme på utfordringen rundt det å organisere frivillige og sikre kulturfaglig kvalitet, og at de jobber med å finne en praksis som er tilpasset institusjonen, oppgavene og de frivillige. Samtidig erkjenner ledere og ansatte at det er krevende fordi løsningen forutsetter en organisatorisk kompetanse som ikke dekkes av den kulturfaglig kompetansen de vanligvis støtter seg på i hverdagen. Noen av kulturinstitusjonene har løst dette ved å ansette en person som fungerer som frivillighetskoordinator, mens én av institusjonene har engasjert en frivillig person i en slik rolle. Andre institusjoner håper å utvikle et nettverk med andre kulturinstitusjoner der de kan utveksle erfaringer innenfor frivillighet.

I denne rapporten følger vi opp dette når vi belyser hvordan institusjonene understøtter kulturfaglig kompetanse blant de frivillige gjennom organisering og virkemidler. Det gjør vi blant annet ved å se på hvilke muligheter det finnes for erfaringsutveksling og samarbeid mellom kulturinstitusjoner, og om det finnes digitale plattformer til dette formålet. Vi undersøker også hvor utbredt ønsket om slike nettverk er, og hvilke temaer det er aktuelt å ta opp.

## Møtet mellom kulturfrivilligheten og reglene for personvern

En annen side ved det å organisere og koordinere frivillige er de formelle og lovpålagte reglene som kulturinstitusjonene må forholde seg aktivt til når de benytter seg av frivillige. Det betyr ikke at reglene i seg selv nødvendigvis begrenser eller er en barriere for kulturfrivillighet, men det fordrer at frivilligheten til en viss grad formaliseres eller på annen måte organiseres i henhold til «byråkratisk» definerte regler. Regel- og lovverket for å håndtere personopplysninger (GDPR) var et tema som gikk igjen i flere av samtalen med ledere og ansatte ved kulturverninstitusjonene fordi de opplevde personvern som utfordrende, for eksempel i forbindelse med arkivering og transkribering av historisk materiale som er taushetsklausulert. I slike tilfeller må de frivillige signere på en taushetserklæring for å gjøre oppgaven. Videre må de gis en spesiell tillatelse til å få (digital) tilgang til magasiner. Den nye personopplysningsloven kan også oppleves som en utfordring når det gjelder å organisere og koordinere frivillige ved institusjonen, fordi den setter noen begrensninger for og krav til kommunikasjonen og lagringen av opplysninger om de frivillige. Disse problemstillingene belyser vi i denne rapporten. I tillegg undersøker vi om kulturinstitusjonene har rutiner for å håndtere personopplysninger, og hvorvidt de synes det er tilstrekkelig kunnskap om personvern på kulturfeltet.

Før vi går videre, vil vi gi en grundigere beskrivelse av bakgrunnen for hvordan vi valgte ut de tre hovedtemaene. Det vil vi gjøre gjennom kort å redegjøre for de to tidligere undersøkelsene i dette prosjektet. Videre i innledningskapitlet beskriver vi metoden og datagrunnlaget som ligger til grunn for undersøkelsen. Datamaterialets begrensninger med hensyn til generaliserbarhet og representativitet vil vi også drøfte. Deretter følger kapittel 2, der vi beskriver offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner med hensyn til utbredelsen og bruken av frivillig innsats. Videre beskriver vi årsaker til at en god del av disse institusjonene ikke har benyttet seg av frivillige de siste fem årene. Beskrivelsen er ment som en opptakt til og en ramme for de tre etterfølgende kapitlene, der vi analyserer institusjonene med hensyn til de tre hovedtemaene: først betalt versus ubetalt frivillig innsats, dernest kulturfaglighet og hvordan institusjonene understøtter det, og endelig kulturinstitusjonenes møte med personvernregler. I avslutningskapitlet oppsummerer vi de empiriske hovedfunnene og drøfter kort veien videre for mer kunnskap om kulturfrivillighet.

## Bakgrunn for rapportens hovedtemaer

Bakgrunnen for og inspirasjonskilden til å undersøke de tre hovedtemaene nærmere er som nevnt de to forutgående rapportene og de tilhørende undersøkelsene i prosjektet som også denne rapporten er en del av (Segaard 2019 og 2020).

I den første rapporten ble kulturfrivillighet betraktet fra de frivilliges perspektiv gjennom en eksplorerende studie basert på kvalitative intervjuer med frivillige ved fire typer kulturinstitusjoner. Forskningsspørsmålene var disse: hvem de frivillige er, hvilke oppgaver de utfører, hvordan de rekrutteres, hvilken motivasjon de har, og hvilke betingelser de har for å fortsette. I studien fremkommer det tydelig 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 interesserte. De er opptatt av den kulturfaglige rammen for oppgavene de utfører, og de opplever at de kan bidra med noe til den aktuelle kulturinstitusjonen. De frivillige synes med andre ord å ha en faglig tilnærming til arbeidet basert på kompetanse og/eller interesse. Samtidig viser tidligere kartlegging – som et speilbilde på dette – at den viktigste årsaken til at noen kulturinstitusjoner ikke involverer frivillige, er en formening om «at frivillige mangler den nødvendige kompetansen til å bidra» (Wollebæk 2018: 12).

I den andre rapporten (Segaard 2020) var kulturinstitusjonenes perspektiv utgangspunktet i det overordnede spørsmålet om hva bruken av frivillige aktører innebærer av (positiv) dynamikk og utfordringer. Søkelyset ble rettet mot institusjonenes kulturelle selvforståelse og hvorvidt denne påvirket arbeidet med å rekruttere frivillige aktører og samarbeidet med dem. Når det gjelder utfordringer, fulgte rapporten opp et tema som Dag Wollebæk (2018: 12–13, 64–65) også har tatt opp: Det potensielle spenningsforholdet mellom betalt og ubetalt arbeidskraft og mellom profesjonelle og ufaglærte eller frivillige med manglende kompetanse, og at dette spenningsforholdet kan skape motstand mot å bruke frivillige i kulturinstitusjonene. I rapporten ble det undersøkt – fra kulturinstitusjonenes perspektiv – hva som ligger i de potensielle spenningsforholdene, og om de representerer barrierer som kan håndteres, og i så fall hvordan.

På samme måte som i den første rapporten ble spørsmålene belyst gjennom en eksplorerende og beskrivende casetilnærming der hensikten var å gjøre et dypdykk i materialet og identifisere nyanser snarere enn å finne representative svar for hele feltet med en gitt sannsynlighet. Mer overordnet var formålet med studien å la noen av dem som kjenner feltet, og som har erfaring med frivillighet i ulike typer offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, komme til orde. Det var perspektivet til kulturinstitusjonene som ble vektlagt. Det fremkom mange nyanser i studien, men vi kan trekke frem spesielt tre overordnede konklusjoner. For det første var det en generell oppfatning blant kulturinstitusjonene om at kulturfrivilligheten representerer en kulturell merverdi i kulturformidlingen og -forvaltningen ved å bidra med en annen type kulturfaglig kompetanse. Slik sett ser det ut til at potensialet ved kulturfrivillighet er mer kultur. For det andre kom det frem at dynamikken i kulturfrivilligheten er knyttet til samspillet mellom de frivillige og den enkelte

kulturinstitusjon, 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 synes å oppstå når de frivillige og institusjonen møtes i et kulturfaglig kompetanse- og interessebasert samspill. Det viktigste synes derfor å være kulturinstitusjonens egenart og at det er frivillige som har en sammenfallende kulturfaglig interesse. Samtidig er det tydelig at kulturinstitusjonene opplever reelle utfordringer når de bruker frivillige. Utfordringene gjør seg gjeldende i forbindelse med formelle og lovpålagte regler, fysiske rammebetingelser og organiseringen og sikringen av den kulturfaglige kvaliteten i oppgavene de frivillige utfører. Institusjonene ga imidlertid uttrykk for at disse utfordringene langt på vei er praktiske, og at de kan løses med de riktige redskapene og nok ressurser og kompetanse. Videre var institusjonene samstemte i at gevinsten ved kulturfrivilligheten er langt større enn belastningen som det praktiske arbeidet med å legge til rette for frivilligheten innebærer.

## Metode og datagrunnlag

Analysene i denne rapporten baserer seg på data som er samlet inn ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse (Questback). Spørreundersøkelsen ble sendt til hele populasjonen av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor de følgende seks kulturfeltene: bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv. Opplysningene om og kontaklinformasjonen til institusjonene innhentet vi med bistand fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), Nasjonalbiblioteket og Arkivverket. Kontaktinformasjon vil her si e-postadresser til institusjonene. I de fleste tilfellene var adressene institusjonsrette de (f.eks. institusjonens postmottak), men i noen tilfeller var det tydelig at e-postadressen var rettet til en bestemt rolle eller navngitt person hos den aktuelle institusjonen.

I tillegg til at vi brukte spørreskjemaet til å samle relevant bakgrunnsinformasjon om institusjonene, utformet vi skjemaet for å belyse følgende tre hovedtemaer knyttet til bruken av frivillighet og frivillig innsats hos kulturinstitusjoner:

- betalt versus ubetalt frivillig innsats
- organisering og tilrettelegging for kulturfaglig kvalitet i frivilligheten
- personvern og regelverket for personopplysninger (GDPR)

De tre hovedtemaene ble som tidligere nevnt valgt ut på bakgrunn av tidligere undersøkelser i dette prosjektet (se Segard 2020), der de ser ut til å representere noen aktuelle utfordringer for kulturinstitusjonene i møte med frivilligheten.



For nærmere informasjon og detaljer om hvilke data som vi ellers samlet inn gjennom spørreundersøkelsen, viser vi til appendiks A, hvor spørreskjemaet finnes i sin helhet.

Undersøkelsen er gjennomført i tråd med retningslinjene for god forskningsetikk og håndtering av persondata, noe som betyr at den ble meldt inn til og godkjent av personvernombudet ved Norsk senter for forskningsdata (NSD) i forkant av datainnsamlingen.

### Svarprosent og representativitet

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til totalt 685 offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Feltperioden for undersøkelsen var fra 11. oktober til 8. november 2021. Vi sendte ut en påminnelse 14., 19. og 28. oktober 2021 til de institusjonene som ikke hadde besvart undersøkelsen på disse tidspunktene.

Da undersøkelsesperioden var over, hadde 327 kulturinstitusjoner besvart spørreskjemaet. Det tilsvarer en svarprosent på 48 for undersøkelsen som helhet. I tabell 1 ser vi at svarprosenten varierer mellom institusjonstypene, fra 42 prosent (bibliotek) til 57 prosent (scenekunst). Denne differansen må anses som akseptabel, og det gir dermed mening også å analysere på kulturfeltnivå.

*Tabell 1. Svarprosent etter institusjonstype (kulturfelt).*

	Svarprosent	N
Bibliotek	42	418
Museum	54	108
Scenekunst	57	42
Musikk	49	45
Visuell kunst	50	44
Arkiv	50	28
Totalt	48	685

Som det fremgår av tabell 2, er det dessuten et ganske godt samsvar mellom sammensetningen av institusjonstyper i populasjonen og i nettoutvalget. Det indikerer at representativiteten til undersøkelsen er forholdsvis god når det gjelder kulturfelt.

Tabell 2. Kulturinstitusjoner som inngår i undersøkelsen etter institusjonstype (kulturfelt). Antall og prosent av nettoutvalg og populasjon.

Type kulturinstitusjon	Nettoutvalg		Populasjon	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Bibliotek	176	54	418	61
Museum	58	18	108	16
Scenekunst	24	7	42	6
Musikk	22	7	45	7
Visuell kunst	22	7	44	6
Arkiv	14	4	28	4
Annen institusjonstype <sup>1</sup>	11	3	-	-
<b>Totalt</b>	<b>327</b>	<b>100</b>	<b>685</b>	<b>100</b>

Spørsmål: «Hvilken type kulturinstitusjon representerer du? (kulturfelt)»

<sup>1</sup>Respondentene i nettoutvalget hadde mulighet til å svare «annen institusjonstype». I populasjonen var alle institusjonene derimot forhåndskategorisert i én av de seks andre typekategoriene.

I noen av de etterfølgende analysene vil vi i noen tilfeller bruke institusjonstype (kulturfelt) som bakgrunnsvariabel (se tabell 2). Det er viktig å være klar over at det er relativt få respondenter fra hver institusjonstype foruten bibliotek og museum. Fra feltene scenekunst, musikk og visuell kunst er det færre en 30 respondenter. Det er enda færre fra arkiv, der vi kun har 14 respondenter. Få respondenter gjør at mange av forskjellene mellom institusjonstypene ikke er statistisk signifikante, og vi må derfor være litt forsiktige med å legge for mye vekt på dem. Men fordi dataene våre ikke er basert på en utvalgsundersøkelse, men på hele populasjonen av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner, kan vi likevel si – med en viss grad sikkerhet – at forskjellene og likhetene indikerer noen tendenser. Når det gjelder arkiv, har dessuten halvparten av hele populasjonen svart, noe som styrker generaliserbarheten av resultatene selv om antallet enheter som har svart, er relativt liten.

I andre tilfeller vil vi se på forskjeller mellom institusjonene etter antall betalte årsverk, som kan betraktes som en indikasjon på institusjonenes størrelse og kapasitet. Tabell 3 viser hvordan kulturinstitusjonene i nettoutvalget fordeler seg når det gjelder betalte årsverk. Hovedparten (68 prosent) har mindre enn 10 årsverk, men det finnes også en god del store kulturinstitusjoner som har mer enn 50 årsverk (10 prosent). Alle kategorier etter antall betalte årsverk har flere enn 30 respondenter. Det er med andre ord en god variasjon i utvalget.

*Tabell 3. Kulturinstitusjoner som inngår i undersøkelsen etter antallet betalte årsverk. Antall og prosent.*

Antall årsverk	Antall	Prosent
Mindre enn 1 årsverk	42	13
1–2,9 årsverk	92	28
3–9,9 årsverk	88	27
10–49,9 årsverk	70	21
50 eller flere årsverk	31	10
Ukjent / vet ikke	3	1
Totalt	326	100

Spørsmål: «Hvor mange betalte årsverk er det på institusjonen?»



## Kulturinstitusjonenes bruk av frivillig innsats

I dette kapitlet introduserer vi kulturfrivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner basert på data fra den kvantitative spørreundersøkelsen. Vi ser nærmere på utbredelsen og bruken av frivillig innsats og årsaker til at en god del av disse institusjonene *ikke* har benyttet seg av frivillige de siste fem årene. Flere av dataene våre er sammenlignbare med de som ble presentert i Wollebæks rapport fra 2018, og i noen tilfeller vil det derfor være mulig å si noe om hvorvidt det har skjedd noen endringer – store eller små – siden da.

### Utbredelsen av kulturfrivillighet

I undersøkelsen spurte vi kulturinstitusjonene om de hadde hatt personer som hadde utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene, enten ved selve institusjonen eller digitalt / over internett (se tabell 4). De fleste kulturinstitusjonene oppgir at de har brukt frivillig innsats (67 prosent). To av tre institusjoner har altså benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene, noe som nesten tilsvarende 2018-nivået, der 70 prosent svarte det samme (Wollebæk 2018: tabell 4).

Andelen offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner som har benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene, ser dermed ikke ut til å være nevneverdig påvirket av koronasituasjonen, som hadde vært en rammebetingelse for institusjonene i 1,5 år da undersøkelsen ble gjennomført. Det betyr likevel ikke at vi kan gå ut fra at institusjonene i liten grad har blitt berørt av koronaen. Det er mer sannsynlig at respondentene har lagt vekt på en normalsituasjon når de har uttalt seg om de siste fem årene.

Bruken av frivillige varierer mellom ulike typer kulturinstitusjoner, og stort sett på samme måte som i 2018 (se tabell 4 og Wollebæk 2018: tabell 4). Bruken av frivillig innsats er størst blant museene og musikk institusjonene, der syv av ti kulturinstitusjoner oppgir å ha brukt frivillige. Bruken er lavest blant institusjoner for visuell kunst, der kun fire av ti oppgir å ha benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene.

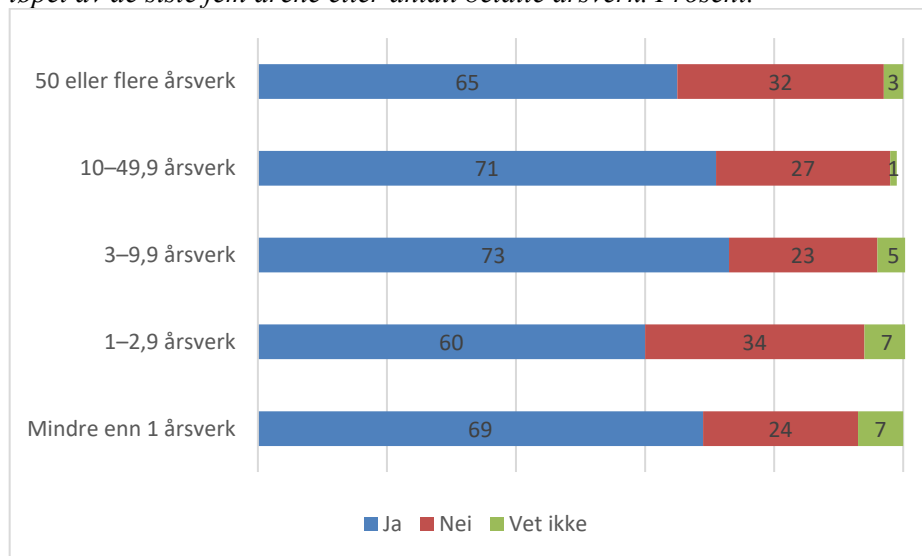
*Tabell 4. Andelen kulturinstitusjoner som har benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.*

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	N
Bibliotek	68	24	8	100	176
Museum	74	26	0	100	58
Scenekunst	62	33	4	100	24
Musikk	73	23	5	100	22
Visuell kunst	41	59	0	100	22
Arkiv	57	36	7	100	14
Annen institusjonstype	73	27	0	100	11
Total	67	28	5	100	327

Spørsmål: «Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt / over internett.»

Som det ses i figur 1, er det ingen entydige forskjeller i bruken av frivillig innsats mellom større og mindre institusjoner. Den største bruken av frivillige (73 prosent) finner vi blant institusjoner med 3–9,9 årsverk, og den laveste bruken (60 prosent) finner vi blant institusjoner med 1–2,9 årsverk. Dette står i kontrast til 2018-undersøkelsen, der det var de minste institusjonene som skilte seg ut ved å være de som i minst grad benyttet frivillig innsats (Wollebæk 2018: tabell 4).

Figur 1. Andelen kulturinstitusjoner som har benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene etter antall betalte årsverk. Prosent.



N – mindre enn 1 årsverk: 42, 1–2,9 årsverk: 92, 3–9,9 årsverk: 88, 10–49,9 årsverk: 70, 50 eller flere årsverk: 31.

Når det gjelder aldersprofilen på de frivillige ved offentlige eller offentlig finansierte kulturinstitusjoner, fremgår det av tabell 5 at de fleste er over 40 år. Det tilsvarer aldersprofilen som ble funnet i 2018-undersøkelsen (Wollebæk 2018: tabell 8). På spørsmålet om hvilken aldersgruppe de fleste frivillige tilhører, var det mulig å sette flere kryss, så summen er derfor mer enn 100 prosent: 62 prosent av kulturinstitusjonene svarer at storparten av de frivillige er 67 år og eldre, mens 59 prosent svarer at de fleste er 40–66 år. Kun 14 prosent svarer at de frivillige først og fremst er under 25 år, mens 17 prosent svarer at de fleste er 25–39 år.

Det er imidlertid forskjeller mellom de ulike kulturfeltene med hensyn til de frivilliges aldersprofil (se tabell 5). Mens institusjonene på feltene arkiv, bibliotek og museum har flest frivillige som er 67 år eller eldre, benytter institusjonene innenfor musikk, visuell kunst og scenekunst seg oftere av yngre frivillige: Blant disse sistnevnte svarer 25–44 prosent at storparten av de frivillige er under 25 år, mens 44–56 prosent svarer at de fleste frivillige er 25–39 år. Blant institusjonene innenfor arkiv, bibliotek og museum, derimot, svarer kun 0–12 prosent at de fleste frivillige er under 40 år. Fordi dette er en populasjonsstudie med en ganske god svarprosent – selv om ikke alle forskjellene er statistisk signifikante (hvilket til dels skyldes liten N) – peker aldersprofilene til de frivillige på de ulike kulturfeltene på noen tendenser som – med noen mindre nyanser for særlig bibliotek – gjenspeiler det som 2018-undersøkelsen viste (Wollebæk 2018: tabell 8).

Tabell 5. Alderssammensetning av de frivillige etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent av institusjonene som har hatt frivillige de siste fem årene.

	Under 25 år	25–39 år	40–66 år	67 år og over	N
Bibliotek	7	10	62	68	118
Museum	7	7	43	79	42
Scenekunst	40	47	67	47	15
Musikk	25	44	81	19	16
Visuell kunst	44	56	56	0	9
Arkiv	12	0	25	88	8
Annen institusjonstype	57	43	71	43	7
Totalt	14	17	59	62	215

Spørsmål: «Til hvilke aldersgrupper hører de fleste frivillige? Sett gjerne flere kryss.»

## Aktiviteter og oppgaver som utføres av de kulturfrivillige

I undersøkelsen spurte vi også kulturinstitusjonene om den frivillige innsatsen hadde vært knyttet til bestemte prosjekter eller til den daglige driften av institusjonen. Som vi ser i tabell 6, rapporterer seks av ti av kulturinstitusjonene (61 prosent) at den frivillige innsatsen bare var knyttet til bestemte prosjekter, mens én av ti svarer at den frivillige innsatsen bare var knyttet til den daglige driften. De resterende 29 prosentene svarer at den frivillige innsatsen hadde blitt brukt til begge deler.

Det er noen forskjeller mellom de ulike kulturfeltene med hensyn til om den frivillige innsatsen er knyttet til prosjekter eller den daglige driften (se tabell 6). Blant institusjonene på feltene bibliotek, scenekunst og arkiv var den frivillige innsatsen først og fremst knyttet til bestemte prosjekter. Blant institusjonene på feltene museum, visuell kunst og musikk rapporterer rundt halvparten (42–56 prosent) at de brukte de frivillige til både bestemte prosjekter og den daglige driften. Det er kun arkivinstitusjonene som *ikke* bruker frivillige i den daglige driften.



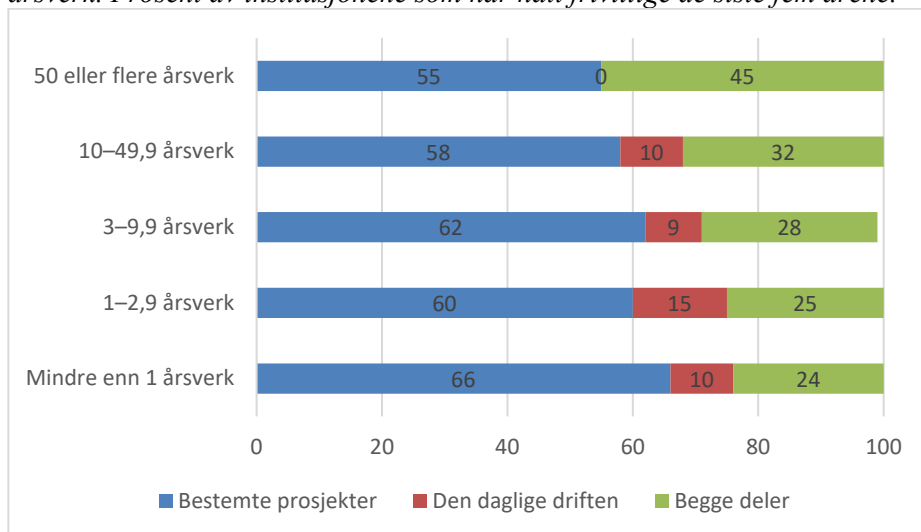
*Tabell 6. Prosjektbasert eller daglig bruk av frivillige etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent av institusjonene som har hatt frivillige de siste fem årene.*

	Bestemte prosjekter	Den daglige driften	Begge deler	Totalt	N
Bibliotek	68	12	20	100	119
Museum	51	7	42	100	43
Scenekunst	73	7	20	100	15
Musikk	31	12	56	100	16
Visuell kunst	44	11	44	100	9
Arkiv	75	0	25	100	8
Annen institusjonstype	38	12	50	100	8
Total	61	10	29	100	218

Spørsmål: «Har den frivillige innsatsen vært knyttet til bestemte prosjekter institusjonen har jobbet med, eller har den vært knyttet til den daglige driften av institusjonen?»

Figur 2 indikerer imidlertid at hvorvidt den frivillig innsatsen er knyttet til den daglige driften og/eller bestemte prosjekter, varierer med størrelsen til kulturinstitusjonen. I figuren ser vi to interessante tendenser: De minste institusjonene knytter den frivillige innsatsen til bestemte prosjekter i større grad enn det de større institusjonene gjør, og andelen som svarer «begge deler», øker med antall betalte årsverk.

Figur 2. Prosjektbasert eller daglig bruk av frivillige etter antall betalte årsverk. Prosent av institusjonene som har hatt frivillige de siste fem årene.



N – mindre enn 1 årsverk: 29, 1–2,9 årsverk: 55, 3–9,9 årsverk: 64, 10–49,9 årsverk: 50, 50 eller flere årsverk: 20.

I undersøkelsen vår til de offentlige og offentlige finansierte kulturinstitusjonene spurte vi hvilke type aktiviteter de brukte de frivillige til (se tabell 7). Vi vet at frivillige utfører mange typer oppgaver, og ettersom vi i denne rapporten ser på seks ulike kulturfelter, vil det være overraskende om vi ikke også ser det her.

I likhet med hva undersøkelsen fra 2018 fant, er formidling og veiledning den aktivitet som i størst grad utføres av frivillige.<sup>1</sup> 37 prosent av kulturinstitusjonene svarer at de frivillige har gjennomført formidlings- og veiledningsaktiviteter. Det er også utbredt at de frivillig driver språkkafeer, har tekniske funksjoner eller arbeider med samlinger: Mellom 21 og 28 prosent av institusjonene rapporterer at de frivillige har utført slike oppgaver. Transkribering, internettarbeid, administrasjons- og kontorarbeid og moderering av diskusjonsfora er derimot mer uvanlig: Under 10 prosent av institusjonene rapporterer at de har brukt frivillige til dette.

Hvilke typer aktiviteter de frivillige blir satt til, varierer noe mellom kulturfeltene. Tabell 7 viser hvilke aktiviteter som de frivillige gjør hos de ulike institusjonstypene. På museer er formidling og veiledning og arbeid med samlinger de to oppgavene som i størst grad utføres av frivillige: 58 prosent av

<sup>1</sup> På grunn av endringer i svaralternativene (det er lagt til nye i 2021-undersøkelsen) er det ikke mulig å gjøre mer systematiske sammenligninger som belyser endringer over tid i hvilke aktivitetstyper de kulturfrivillige utfører. Det er imidlertid ikke noe som tyder på store endringer. For detaljer om funnene i 2018-undersøkelsen viser vi til Wollebæk (2018: tabell 10).

museene svarer at de frivillige har utført disse oppgavene. Her kan vi understreke at formidling og veiledning er den vanligste oppgaven *kun* for museumsfrivillige, selv om det ikke er uvanlig at frivillige driver med formidling også på de andre kulturfeltene.

Ved bibliotekene er språkkafeer ikke overraskende den vanligste oppgaven (50 prosent). Språkkafe er en oppgave som nesten ikke utføres av frivillige ved andre institusjonstyper enn biblioteker.

Når det gjelder institusjonene innenfor scenekunst og musikk, er tekniske funksjoner den vanligste oppgaven for de frivillige (henholdsvis 47 og 88 prosent). Deretter kommer ulønnet styrearbeid (henholdsvis 33 og 62 prosent).

Blant institusjonene innenfor visuell kunst var ulønnet styrearbeid det vanligste (56 prosent). Ved arkivene var arbeid med samlinger og transkribering og digitalisering de to klart vanligste oppgavene for frivillige (50 prosent).

Tabell 7. De frivilliges arbeidsoppgaver etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent av institusjonene som har frivillige.

	Bibliotek	Museum	Scene- kunst	Musikk	Visuell kunst	Arkiv	Annen institu- sjons- type	Totalt
Formidling og veiledning (omvisning, veiledning, foredrag e.l.)	36	58	20	19	22	0	50	37
Tekniske funksjoner (billett-luke, kafe-arbeid e.l.)	15	21	47	88	22	0	62	25
Arbeid med samlinger/samlingsforvaltning	7	58	13	12	11	50	38	21
Administrasjons- og kontorarbeid	3	0	0	31	33	0	25	6
Vedlikehold/vaktmesterarbeid	7	44	7	6	33	0	38	16
Ulønnet styrearbeid	1	23	33	62	56	0	25	15
Transkripsjon og digitalisering	2	23	7	0	22	50	12	9
Moderering av diskusjonsfora	1	0	0	12	0	0	0	1
Annet arbeid over internett	3	5	13	25	22	12	0	7
Språkkafe	50	2	0	0	0	0	12	28
Leksehjelp	18	0	0	0	0	0	0	10
Andre oppgaver	49	28	80	31	33	25	38	44
N	118	43	15	16	9	8	8	217

Spørsmål: «Hva slags arbeidsoppgaver har de frivillige utført? Sett gjerne flere kryss.»

Tabell 7 viser også at de faste svarkategoriene i undersøkelsen vår ikke helt dekker spennet i arbeidsoppgavene som utføres av frivillige ved offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. 44 prosent av alle institusjonene svarer nemlig «andre oppgaver». De fikk her muligheten til å spesifisere hvilke oppgaver de frivillige utfører, i fritekstfeltet under spørsmålet. I appendiks B har vi i alfabetisk og ikke-prioritert rekkefølge listet opp de fritekstsvarene som ble gitt av de kulturinstitusjonene som under «andre oppgaver» valgte å spesifisere hvilke arbeidsoppgaver deres frivillige utfører. Selv om flere av de nevnte arbeidsoppgavene kunne vært kategorisert under de faste svarkategoriene, har vi valgt å la dem stå fordi det er respondentenes vurdering som må være avgjørende her.

*Ordsky 1. Arbeidsoppgaver som utføres av frivillige ved kulturinstitusjoner. Basert på fritekstsvær.*



Ordskyen er laget ved hjelp av et program hentet fra denne nettsiden: [wordart.com](http://wordart.com) (27.01.2022). Ordskyen inneholder ord som er nevnt minimum to ganger i fritekstsværene.

Basert på de åpne fritekstsværene har vi laget en ordsky som indikerer hvilke arbeidsoppgaver som nevnes oftest (ordsky 1). Det fremgår tydelig av ordskyen at mange av oppgavene som de frivillige utfører, er knyttet til arrangementer. Ikke bare er «arrangementer» ordet som blir hyppigst nevnt, også relaterte ord – enten en variant av ordet («arrangement») eller oppgaver som typisk er relatert til arrangementer, for eksempel rydding, servering og produksjon – er blant de nevnte ordene.

I 2018-undersøkelsen var «språkkafe» det vanligste ordet i fritekstsværene, og mange nevnte også «leseombud» (Wollebæk 2018: 33–34). Vi ser i ordsky 1 at «leseombud» også er nevnt i 2021-undersøkelsen, men det er ikke «språkkafe». Det skyldes at «språkkafe» er tatt inn som en fast svarkategori i 2021-undersøkelsen. Som vi ser i tabell 7, krysset 50 prosent av alle institusjonene av for språkkafe, og det var først og fremst bibliotekene (50 prosent av alle bibliotekene, som tilsvarer 59 biblioteker). «Arrangementer» var også blant de aktivitetstypene som ble mest nevnt i fritekstsværene i 2018.

## Hvorfor er det ikke frivillighet ved alle kulturinstitusjoner?

Ikke alle institusjonene som er med i undersøkelsen, hadde benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene. Totalt 28 prosent av alle kulturinstitusjonene svarer at de *ikke* har benyttet seg av frivillig innsats de siste fem årene (se tabell 4). Det er flest institusjoner innenfor visuell kunst som oppgir at de ikke har hatt frivillige (59 prosent). Det er færre institusjoner innenfor musikk (23 prosent), bibliotek (24 prosent) og museum (26 prosent) som oppgir at de *ikke* har benyttet seg av frivillig innsats (se tabell 4).

Det kan være mange grunner til at en kulturinstitusjon ikke benytter seg av frivillig innsats. I undersøkelsen stilte vi et spørsmål om hva som var *den viktigste grunnen* til at institusjonen ikke hadde benyttet seg av frivillige. Respondentene kunne krysse av for ett av syv faste svaralternativer eller for «annen grunn», der de hadde mulighet til å spesifisere. Inspirasjonen til de faste svaralternativene har vi hentet fra 2018-undersøkelsen (Wollebæk 2018: 55), der institusjonene i fritekst ble bedt om å angi hva som var den viktigste grunnen til at de ikke hadde benyttet frivillig innsats. Svarfordelingen fra 2021-undersøkelsen fremgår av tabell 8.

Manglende kapasitet eller økonomi til å følge opp frivillige er den viktigste grunnen til ikke å benytte frivillighet: Hele 29 prosent av alle institusjonene som ikke har brukt frivillige, oppgir at dette er grunnen. Deretter følger det en mer prinsipiell grunn: 20 prosent av institusjonene som ikke har brukt frivillige, svarer at frivillighet uthuler prinsippet om at arbeid skal honoreres.

Tre andre grunner som kulturinstitusjonene peker på som de viktigste til at de ikke har brukt frivillige, er at det ikke er behov for frivillige ved institusjonen, at lover og regelverk legger begrensninger for bruken av frivillige, eller at frivillige mangler relevant fagkompetanse (henholdsvis 12, 10 og 9 prosent). Det ser imidlertid ikke ut til at kulturinstitusjonene unnlater å benytte frivillige på grunn av problemer med å rekruttere frivillige eller det at den frivillige innsatsen oppfattes som ustabil. Hver av disse to grunnene ble kun nevnt av 4 prosent av kulturinstitusjonene som ikke har benyttet seg av frivillige de siste fem årene.

*Tabell 8. Den viktigste grunnen til ikke å bruke frivillige. Prosent av institusjonene som ikke benytter seg av frivillige.*

	Prosent
Institusjonen mangler kapasitet eller økonomi til å følge opp frivillige	29
Frivillighet uthuler prinsippet om at arbeid skal honoreres	20
Det er ikke behov for frivillige ved institusjonen	12
Lover og regelverk legger begrensninger på bruken av frivillige	10
Frivillige mangler relevant fagkompetanse	9
Det er vanskelig å rekruttere frivillige	4
Frivillige er en ustabil og uforutsigbar arbeidskraft	4
Annen grunn	12
<b>Totalt</b>	<b>100</b>
N	92

Spørsmål: «Hva er den viktigste grunnen til at institusjonen ikke benytter seg av frivillige?»

På spørsmålet om hva som er den viktigste grunnen til at kulturinstitusjonen ikke benytter seg av frivillige, var det elleve institusjoner som i fritekst oppga andre årsaker enn de forhåndsformulerte svaralternativene. Årsakene er presentert i alfabetisk rekkefølge:

- Det har ikke passet det siste året.
- Det har ikke vært behov for frivillige.
- En kombinasjon av de ovennevnte samt at vår drift er fullfinansiert. Men mange av våre leietakere og samarbeidspartnere (festivaler etc.) benytter frivillige.
- Er ikke et tema.
- Har ikke kommet helt i gang med blant annet språkkafe og leseombud. Det skyldes først og fremst pandemien.
- Ikke vært tenkt på som en mulighet. Hvis så, ønsker helst frivillige som innehar en form for kompetanse som kan brukes inn i bibliotek.
- Me samarbeidar med frivillige lag om arrangement, men ikkje om bibliotektenester som lån/utlån m.m.
- Vi er ein profesjonell scenekunstinstitusjon.
- Vi jobber FOR frivillige organisasjoner, men er ikke frivillig selv.
- Vi ønsker å få til dette og har planer for det. Men vi er ikke kommet i gang enda.

Ingen av årsakene som ble formulert i fritekst, uttrykker direkte negative holdninger til å bruke frivillige ved institusjonen. De fleste av formuleringene indikerer derimot at frivillighet er, bør eller kan bli en mulighet, men at det ikke er det i dag.

Det er imidlertid to formuleringer i fritekstsvarene som skiller seg litt ut ved at de viser til at kulturinstitusjonens selvforståelse er den viktigste årsaken til at frivillige ikke benyttes: «Vi er ein profesjonell scenekunstinstitusjon» og «Vi

jobber FOR frivillige organisasjoner, men er ikke frivillig selv». Denne måten for å begrunne eller forklare hvorfor frivillige ikke benyttes, har noe av den samme prinsipielle karakteren som det faste svaralternativet om at arbeid skal honoreres: Disse grunnene handler om noe mer grunnleggende – holdninger, selvpoppfatning og prinsipper – enn det de praktiske og økonomiske årsakene gjør.

Videre i denne rapporten ser vi nærmere på tre spesifikke temaer som også kan ses som mulige barrierer og hindringer for at kulturinstitusjoner benytter seg av frivillig innsats. Det første av de tre temaene er det prinsipielle spørsmålet om hvilken plass frivillig innsats har mellom betalt versus ubetalt arbeid. Det andre temaet handler om kulturfaglig kompetanse hos de frivillige og er knyttet til det praktiske spørsmålet om og hvordan denne kompetansen kan understøttes organisatorisk. Det tredje temaet handler om juridiske forhold, nærmere bestemt lover og regler for hvordan kulturinstitusjonene skal ivareta personvernet og personopplysninger.

## Oppsummering

- 67 prosent av alle kulturinstitusjonene oppgir at de har brukt frivillig innsats i løpet av de siste fem årene. Det tilsvarer nesten 2018-nivået, der 70 prosent svarte det samme.
  - Bruken av frivillige varierer mellom kulturfeltene, og mønsteret er stort sett det samme som i 2018. Bruken er størst blant museene og musikk institusjonene. Den er lavest blant institusjoner for visuell kunst.
  - Det er ingen entydige forskjeller mellom større og mindre institusjoner i bruken av frivillig innsats. Dette står i motsetning til det 2018-undersøkelsen viste: Der var det de minste institusjonene som skilte seg ut ved å benytte seg minst av frivillig innsats.
- De fleste frivillige er over 40 år, men aldersprofilen varierer mellom de ulike kulturfeltene.
  - Mens arkiver, biblioteker og museer har flest frivillige som er 67 år eller eldre, benytter institusjonene på feltene musikk, visuell kunst og scenekunst seg oftere av yngre frivillige.
- 61 prosent av kulturinstitusjonene angir at den frivillige innsatsen er knyttet til bestemte prosjekter, mens 1 av 10 svarer at den frivillige innsatsen kun er knyttet til den daglige driften. 29 prosent svarer at de bruker den frivillige innsatsen til begge deler.



- Blant institusjonene på feltene bibliotek, scenekunst og arkiv var den frivillige innsatsen først og fremst knyttet til bestemte prosjekter.
- Det er kun arkivene som *ikke* bruker frivillige i den daglige driften.
- De minste kulturinstitusjonene knytter den frivillige innsatsen til bestemte prosjekter i større grad enn det de større institusjonene gjør. Andelen som svarer «begge deler», øker med antallet betalte årsverk.
- Formidling og veiledning er den aktiviteten som i størst grad utføres av frivillige på kulturfeltet – i likhet med hva undersøkelsen fra 2018 fant.
  - Ved museer er formidling og veiledning og arbeid med samlinger de to oppgavene som i størst grad utføres av frivillige.
  - Ved biblioteker er språkkafe den vanligste oppgaven for frivillige.
  - Ved scenekunstinstitusjoner og musikk institusjoner er tekniske funksjoner den vanligste oppgaven for frivillige.
  - Ved institusjoner innenfor visuell kunst er ulønnet styrearbeid det vanligste.
  - Ved arkiver er transkribering og digitalisering og arbeid med samlinger de to vanligste oppgavene for frivillige.
- Det finnes både praktisk-økonomiske og prinsipielle grunner til at noen kulturinstitusjoner ikke benytter seg av frivillige arbeid.
  - 29 prosent av institusjonene som ikke har benyttet frivillig arbeid, svarer at manglende kapasitet eller økonomi til å følge opp frivillige er den viktigste grunnen til ikke å bruke frivillige.
  - 20 prosent av institusjonene som ikke har benyttet frivillig arbeid, svarer at grunnen er at frivillighet uthuler prinsippet om at arbeid skal honoreres.
  - Det ser ikke ut til at problemer med å rekruttere frivillige eller det at den frivillige innsatsen oppfattes som ustabil, er viktige grunner til at kulturinstitusjoner ikke benytter seg av frivillige.



---

## Betalt versus ubetalt frivillig innsats

Et av hovedformålene med denne undersøkelsen er å undersøke kulturinstitusjonenes syn på frivillig innsats i spenningsfeltet mellom betalt og ubetalt innsats. Dette handler ikke om hvorvidt den frivillige innsatsen skal belønnes eller gis anerkjennelse på en annen måte, men snarere om hvordan og med hvilke midler den innsatsen de frivillige gjør, skal påskjønnnes. Ifølge samtalen med ledere og ansatte ved utvalgte kulturinstitusjoner som tidligere har blitt gjennomført i regi av prosjektet som denne rapporten inngår i (Segaard 2020), ser det ut til å være utbredt enighet om at det er viktig at institusjonene på en tydelig måte overfor de frivillige gir anerkjennelse for innsatsen deres:

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 annerkjennelse og takk.

(Segaard 2020: 42)

Det er altså langt på vei enighet om at de frivillige og deres innsats skal og bør påskjønnnes, men hvordan og med hvilke midler er institusjonene derimot ikke samstemte om. Gjennom samtalen med ledere og ansatte ble det tydelig at de ulike synspunktene på betalt versus ubetalt frivillig innsats kan variere på bakgrunn av tre hovedfaktorer: hvilke normer og praksiser som gjelder på det aktuelle kulturfeltet, hvilke oppgaver de frivillige utfører – tilleggsoppgaver eller oppgaver knyttet til driften – og hvorvidt oppgavene gjøres på de frivilliges eget initiativ eller på initiativet til institusjonen. I den ene enden av skalaen tok noen ledere avstand fra frivillig innsats fordi de betraktet det som «sosial dumping», og argumenterte for en form for økonomisk godtgjørelse. I motsatt ende var det ledere som betraktet frivillig innsats som en egenverdi i seg selv, og som mente at påskjønnelsen kan være symbolsk.

I dette kapitlet følger vi opp disse innsiktene fra de forutgående undersøkelsene gjennom en mer systematisk og kvantitativ analyse av kulturinstitusjoners holdning til betalt versus ubetalt frivillig innsats. Analysen

kan kanskje bidra til å kaste lys over følgende paradoks, som en av respondentene så kreativt formulerte det:

Det er mye ulønnet arbeid som er av en slik art at det ikke helt er frivillig lenger, men ulønnet spesialisert arbeid som later som det er frivillighet.

(Anonym respondent 2021)

I spørreundersøkelsen ble kulturinstitusjonene bedt om å svare på om de er enig eller uenig i en rekke påstander som belyser ulike sider av problemstillingen betalt versus ubetalt frivillig innsats (se tabell 9). Påstandene er ment å fange opp institusjonenes holdning til problemstillingen og oppfatningen deres av det aktuelle kulturfeltets tilnærming til betalt versus ubetalt innsats. Som vi nevnte innledningsvis i denne rapporten, er vår forståelse og tilnærming til frivillig innsats at innsatsen skal være *ulønnet og ubetalt*, samtidig som det er en åpning for at institusjonene kan påskjønne innsatsen med symbolske gaver i en eller annen form. Denne forståelsen er i samsvar med internasjonale definisjoner på frivillig innsats (ILO 2011, United Nations 2018).

*Tabell 9. Andelen av kulturinstitusjonene som er enig eller uenig i ulike utsagn om betalt og ubetalt frivillig innsats. Prosent.*

	Helt eller delvis enig	Verken enig eller uenig	Helt eller delvis uenig	Totalt (%)	Totalt (n)
På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får en symbolsk gave for sin innsats, f.eks. et årskort, billetter til arrangementer, blomst, sjokolade e.l.	67	18	15	100	317
Frivillighet har en egenverdi og bør ikke honoreres med økonomisk betaling.	51	27	22	100	318
Når frivillige utfører viktige oppgaver for en kulturinstitusjon, bør de få økonomisk betaling eller honorar for det.	38	28	34	100	316
«Betalt versus ubetalt frivillig innsats» er en aktuell problemstilling på mitt kulturfelt.	31	35	34	100	319
På mitt kulturfelt må ansatte ofte bruke sin fritid og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten.	28	23	49	100	318
På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for sin innsats.	25	33	42	100	317

Spørsmål: «Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?»

Som det fremgår av tabell 9, er det delte meninger blant kulturinstitusjonene om betalt versus ubetalt frivillig innsats er en aktuell problemstilling for kulturfeltet deres: 31 prosent av kulturinstitusjonene angir at de er helt eller delvis enig i at det er en aktuell problemstilling, mens litt flere (34 prosent) sier

seg helt eller delvis uenig i det samme. Den resterende andelen svarer at de verken er enig eller uenig.

Når det gjelder forskjeller mellom kulturfeltene, fremgår det av figur 3 at problemstillingen knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats er mest aktuell innenfor feltene scenekunst og visuell kunst, hvor halvparten av kulturinstitusjonene rapporterer at det er en aktuell problemstilling. Problemstillingen er minst aktuell for arkivene, der kun 7 prosent sier seg enig i påstanden.

Som nevnt tidligere kan holdningen til betaling eller ikke-betaling for frivillig arbeid ses i sammenheng med de gjeldende normene på det aktuelle kulturfeltet. For å belyse dette nærmere ble institusjonene i undersøkelsen bedt om å ta stilling til følgende påstand: «På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for sin innsats» (se tabell 9). En fjerdedel av kulturinstitusjonene svarer at det på kulturfeltet deres er en slik bred aksept for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for innsatsen sin. Det er likevel flere (42 prosent) som svarer at de er helt eller delvis uenig i at det finnes en slik bred aksept for økonomisk påskjønnelse.

De ulike kulturfeltene har imidlertid ganske ulike syn på om hvorvidt frivillig innsats bør belønnes økonomisk (se figur 3). Det er institusjonene innenfor visuell kunst og scenekunst som i størst grad sier seg enig i at det er bred aksept på kulturfeltet deres for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for innsatsen sin: 50 prosent innenfor begge kulturfeltene sier seg enig. Normen om økonomisk betaling eller honorar er mye mindre utbredt på de andre kulturfeltene, spesielt hos arkiver og biblioteker, hvor kun henholdsvis 14 og 18 prosent av institusjonene mener at det er en slik bred aksept for økonomisk betaling / honorar for frivillig innsats.

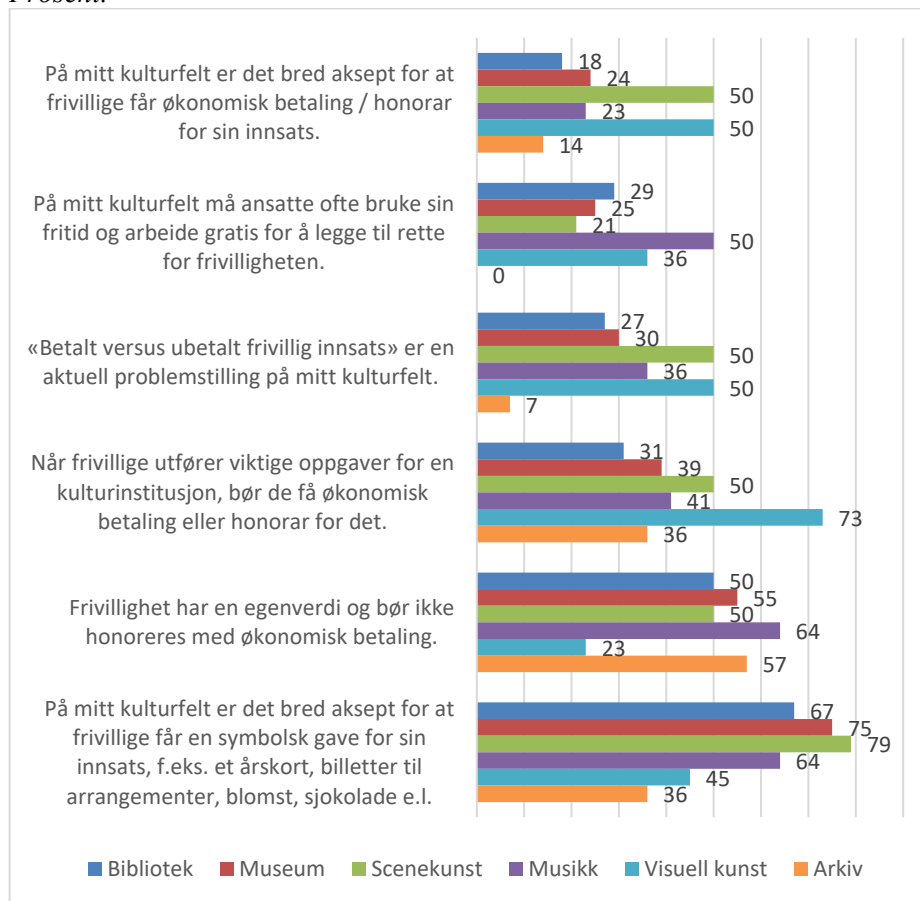
Det er generelt større aksept for å gi frivillige en symbolsk gave (se tabell 9). 67 prosent av alle kulturinstitusjonene er enig i påstanden «På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får en symbolsk gave for sin innsats, f.eks. et årskort, billetter til arrangementer, blomst, sjokolade e.l.». Kun 15 prosent er uenig i påstanden. Normen om en symbolsk gave synes å være minst utbredt innenfor feltene visuell kunst og arkiv, der henholdsvis 45 og 36 prosent sier seg enig i at det finnes en slik utbredt aksept på kulturfeltet. På de andre feltene, derimot, – musikk, bibliotek, museum og scenekunst – er det 64–79 prosent som mener det samme.

Hvorvidt og eventuelt hvordan frivillig innsats påskjønnnes, kan som nevnt tidligere også ha sammenheng med hvordan institusjonene betrakter frivillig innsats: Er det en egenverdi i seg selv, eller er det mer som en bestemt arbeidsoppgave? Tabell 9 viser at halvparten av kulturinstitusjonene sier seg enig i at frivillighet har en egenverdi og ikke bør honoreres med økonomisk betaling, mens 22 prosent er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Tar vi for oss de ulike kulturfeltene (se figur 3), ser vi at det er *færrest* institusjoner innenfor visuell kunst som gir uttrykk for at frivillighet har en egenverdi og

ikke bør honoreres økonomisk. Igjen er det altså visuell kunst som særlig skiller seg ut. Kun 23 prosent av disse institusjonene er helt eller delvis enig i påstanden om at frivillig arbeid har en egenverdi og ikke bør få betaling. Innenfor alle de fire andre kulturfeltene, derimot, mener minst 50 prosent av institusjonene det samme. Det er musikk institusjoner og arkiver som i størst grad mener at frivillig arbeid har en egenverdi, og at innsatsen bør være ubetalt; henholdsvis 64 og 57 prosent sier at de er helt eller delvis enig i denne påstanden. Det er imidlertid bare forskjellene mellom visuell kunst og de andre feltene som er statistisk signifikante. Det virker derfor som om det først og fremst er institusjoner innenfor visuell kunst som skiller seg ut når det gjelder påstanden om egenverdi og ikke-betaling.

Når det gjelder hvorvidt økonomisk betaling for den frivillige innsatsen skal ses i sammenheng med hvilke oppgaver de frivillige utfører, har kulturinstitusjonene delte meninger. 38 prosent svarer at frivillige bør få betalt når de utfører viktige oppgaver for kulturinstitusjonen, mens 34 prosent er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Men igjen ser det ut til å være ulike syn mellom kulturfeltene (se figur 3), og også her er det visuell kunst som skiller seg ut: Hele 73 prosent av institusjonene innenfor visuell kunst sier seg helt eller delvis enig i at frivillige som utfører viktige oppgaver, bør få økonomisk betaling eller honorar, mens det er 31–50 prosent av institusjonene innenfor de andre kulturfeltene som svarer det samme. Institusjonene som er minst enig i påstanden, er bibliotekene (31 prosent).

Figur 3. Andelen av kulturinstitusjonene som er enig (helt eller delvis) i ulike utsagn om betalt og ubetalt frivillig innsats, etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.



N minimum – bibliotek: 167, museum: 55, scenekunst: 24, musikk: 22, visuell kunst: 22, arkiv: 14.

Påstanden «På mitt kulturfelt må ansatte ofte bruke sin fritid og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten» i tabell 9 og figur 3 belyser et litt annet aspekt ved problemstillingen om betalt versus ubetalt frivillig innsats ved kulturinstitusjoner: Den retter oppmerksomheten mot de ansatte og hvorvidt de må arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten ved kulturinstitusjonen. Spørsmålet om gratis arbeid blant de ansatte er aktuelt fordi «[m]ye av frivilligheten foregår nemlig utenfor vanlig arbeidstid, og institusjonene og de ansatte er nødt til å legge til rette for dette» (Segaard 2020: 42).

Tabell 9 viser at 28 prosent av alle kulturinstitusjonene svarer at de er helt eller delvis enig i at ansatte ofte bruker sin egen fritid og arbeider gratis for å legge til rette for frivilligheten. Selv om det er flere som oppgir at de er helt

eller delvis uenig i påstanden (49 prosent), gir svarene uttrykk for at det ikke bare er de frivillige som gjør en frivillig innsats for frivilligheten – også de ansatte må gjøre ubetalt arbeid for å legge til rette for kulturfrivillighet.

Så er spørsmålet om dette gjelder på tvers av kulturfelt, eller om det er forskjeller mellom de ulike institusjonstypene. Det belyses i figur 3, som viser at det overordnet er forskjeller mellom kulturfeltene med hensyn til hvor vanlig det er at ansatte må bruke fritiden sin og jobbe gratis for å tilrettelegge for frivilligheten. Vi ser at det er vanligst ved musikk institusjoner, der 50 prosent sier seg helt eller delvis enig i at det er tilfelle. Deretter følger visuell kunst, der 36 prosent svarer det samme. Når det gjelder institusjonene innenfor scenekunst, museum og bibliotek, er det 21–29 prosent som oppgir at de er enig i påstanden. Ingen av arkivene sier seg enig i at ansatte ofte må bruke fritiden sin og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten.

De 28 prosentene av alle kulturinstitusjonene som svarte at de er helt eller delvis enig i påstanden om at ansatte på kulturfeltet ofte må bruke fritiden sin og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten (se tabell 9), fikk et oppfølgingsspørsmål om de anser situasjonen som et problem (se tabell 10).

*Tabell 10. Om det er et stort problem at ansatte bruker sin fritid på å tilrettelegge for frivillige. Andelen av de institusjoner som er helt eller delvis enig i påstanden «På mitt kulturfelt må ansatte ofte bruke sin fritid og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten». Prosent.*

	Prosent
Helt enig	10
Delvis enig	34
Verken enig eller uenig	29
Delvis uenig	17
Helt uenig	10
N	90

Spørsmål: «Hvor enig eller uenig er du i dette utsagnet? 'Det er et stort problem på mitt kulturfelt at ansatte bruker sin fritid til å legge til rette for frivillighet'.»

Av kulturinstitusjonene som mener at ansatte på kulturfeltet deres arbeider gratis for å legge til rette for frivilligheten, svarer 44 prosent at de er helt eller delvis enig i at det er et stort problem. På den andre siden er det 27 prosent som svarer at de er uenig (helt eller delvis) i at det er et stort problem. Det er imidlertid mange institusjoner som svarer at de verken er enig eller uenig i at det er et problem (29 prosent). Selv om vi ikke får et entydig bilde, er det en del kulturinstitusjoner som mener at det er et stort problem at de ansatte bruker fritiden sin og jobber gratis for å tilrettelegge for frivillighet ved kulturinstitusjonen. Det bør tas på alvor.

Innenfor rammene av denne undersøkelsen er det dessverre ikke mulig å gjøre nærmere analyser av hvilke kulturfelter eller hvilke institusjoner som opplever problemet som størst, fordi antallet institusjoner (N) blir for lavt til å



trekke solide konklusjoner. Vi kan likevel konkludere med at problemstillingen ikke synes å være særlig prekær hos arkivene, siden ingen av dem sier seg enig i at ansatte ofte må bruke fritiden sin og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten (se figur 3).

For å få et innblikk i hvorfor noen kulturinstitusjoner mener at spenningsfeltet mellom betalt og ubetalt frivillig innsats er en aktuell problemstilling på kulturfeltet deres, inviterte vi institusjonene som sa seg enig i påstanden, til å utdype synspunktet gjennom et åpent spørsmål. Representantene for kulturinstitusjonene fikk altså mulighet til å beskrive med egne ord hvordan de mener at betalt versus ubetalt frivillig innsats er en aktuell problemstilling på sitt kulturfelt: Er det et problem, og hvordan kan det eventuelt løses?

Vi skal ikke gå gjennom alle fritekstsvarene her – de fyller åtte tettskrevne A4-sider – men vi trekker frem noen som illustrerer svarene til flere av institusjonene. Det er dermed kulturinstitusjonene selv som avslutter dette kapitlet:<sup>2</sup>

Følgende sitater er generelle betraktninger og refleksjoner rundt problemstillingen betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Det er få kjøreregler og lite konsensus rundt det med frivillighet og betaling ved norske kunstinstitusjoner.

En betalt frivillig er en selvmotsigelse. Det er en evig aktuell problemstilling forstått på den måten at det løpende bør være en diskusjon om når og hvorfor man bruker frivillig kontra lønnet arbeidsinnsats. Frivillighet har en annen og egen verdi, og det er et dårlig utgangspunkt for en frivillighetskultur å benytte seg av frivillige for å spare penger. Diskusjonen og vurderingen av «lønnet versus frivillig» er kanskje derfor også mer en grunnpremiss man skal ha med i arbeidet, mer enn det er et problem.

Følgende sitater viser at betalt versus ubetalt frivillig innsats er noe som kan skape dilemmaer for institusjonene:

Å bruke betalt frivillig innsats går ut over øvrig budsjett og tapper institusjonen for ressurser som ellers ville vært brukt til andre prosjekter, mens bruk av ulønnet frivillig innsats gjør at en ikke får vist hvor trange budsjettene har blitt, overfor politikere.

Dette kompliseres i de tilfeller frivillige har kompetanse som vi trenger spesielt i museet. Skal vi da lønne personen for å få løst oppgaven, selv om han/hun/hen

---

<sup>2</sup> Fritekstsvarene som er sitert her, er i liten grad redigert. I noen tilfeller har det imidlertid vært nødvendig å gjøre noe språklige endringer og slette noe tekst for å ivareta respondentenes anonymitet. I tillegg har vi rettet åpenbare skrivefeil.

vanligvis deltar som frivillig? Enkelte ganger mangler vi vakter til nøkkeloppgaver under et arrangement og må spørre om frivillige kan ta det ansvaret. Skal vi da lønne personen, selv om denne i utgangspunktet var invitert med som frivillig?

Følgende sitater viser at noen av institusjonene særlig opplever dilemmaer knyttet til profesjonalitet:

I enkelte tilfeller er oppfølging av frivillig innsats en så stor «belastning» at betalte profesjonelle hadde kostet bedriften mindre i kroner og ører. Likevel er frivillig innsats viktig. Om man betaler frivillige, kan de ikke motta samme honorar som en profesjonell. Dette kan medføre en diskusjon om hvorfor frivillig arbeid lønnes dårligere. Og hvor mye dårligere skal de lønnes vs. profesjonelle? Om alle frivillige skal honoreres etter timesats, vil det i mange tilfeller ikke lønne seg å ha med de frivillige og dermed frarøve dem muligheten for å være med i profesjonelle produksjoner av stort omfang. Frivillighetens belønning kan ikke være målt i kroner og øre, men i andre verdier.

Profesjonelle virksomheter bør fremstå som nettopp det. Dette innebærer blant annet at virksomheten må betale for den arbeidsinnsats og kompetansetilførsel den enkelte yter i forbindelse med virksomhetens aktiviteter.

Følgende sitater viser at betalt versus ubetalt frivillig innsats også handler om etablerte normer og forventninger:

Jeg tenker ofte at dette biblioteket burde ha en norm på dette, slik at det i alle fall blir likt for alle.

Utenlandske samarbeidspartnere og frivillige er ofte vant til at man kan finne en mellomting mellom frivillighet og betalt, men dette er ikke praksis i Norge – det kan være vanskelig å sørge for at alle har samme forventninger når vi jobber på tvers av kulturer.

[Navn] har (...) jobbet for at kunstnere skal få betalt for sitt arbeid, og mener det kan bli bedre med større statlige bevilgninger i form av honorar, vederlag og produksjonsmidler samt støtte til kunstinstitusjonene som betaler kunstnerne godt.

Følgende sitater viser at betalt versus ubetalt frivillig innsats kan skape spenninger ved institusjonene og utfordre de ansatte:

Hvis (...) noen frivillige får betalt for en oppgave, mens andre ikke gjør det, så skaper dette erfaringsmessig fort store utfordringer. De som arbeider gratis, vil fort føle seg urettferdig behandlet hvis de arbeider gratis samtidig som de arbeider sammen med andre «frivillige» som får betalt for å delta.

Vi har en fast ramme som vi får betalt for (dvs. årslønn). Ofte går arbeidet utenfor denne rammen, da blir det kalt «avspasering», men det er aldri tid til avspasering fordi vi har for liten arbeidstid i utgangspunktet. Skal man holde kurs eller formidle utenom arbeidstid, så blir dette «frivillig arbeid».

(...) daglige ledere ved slike institusjoner jobber mye mer enn det man betales for. Praksisen kalles neppe frivillig innsats, men er i realiteten det.

Følgende sitater viser at noen institusjoner bruker aktivitetstyper og oppgavetyper som et kriterium for å løse utfordringene knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Bibliotekarprofesjonen er hele tiden under press. (...) De tenker ikke på at vi har høyere utdanning, og tror at «hvem som helst» kan gjøre våre oppgaver. Det kan være en utfordring overfor politikere som styrer budsjettene våre. Hvis frivillige tar mange driftslignende oppgaver, vil det erodere fagligheten, og det kan bli utfordringer med hensyn til personvern, offentlig likebehandling osv.

Problemet knyttes særlig opp mot arbeidsoppgaver av profesjonell karakter, som i hovedsak gjelder det meste av det vi gjør som konsertarrangør, kurator og produsent. Oppgaver som booking, markedsføring, kuratering og tilrettelegging samt produsering av nye kunstfaglige tiltak og daglig administrasjon krever profesjonalitet av høy kvalitet. Å be folk stille opp gratis til dette arbeidet er ikke forenelig med hvordan arbeidslivet ser ut ellers. (Bevilgende) myndigheters krav til drift er dessuten blitt strengere med hensyn til regnskapsføring, rapporteringer, transparens og gjennomføring av tiltak. For å sikre en god og profesjonell drift bør en derfor ha midler til rådighet for å honorere for en rekke tjenester som kreves til dette.

Vi har tatt et prinsipielt valg om at faste, ordinære oppgaver som MÅ løses i museet, ikke skal løses ved frivillighet. Dette gjør vi for å skille mellom det som må gjøres, og det vi ønsker å få gjennomført. Målet er at frivilligheten alltid er en bonus, en ekstra aktivitet, noe som tilfører museet noe vi ellers ikke hadde hatt mulighet for å satse på.

Når frivillige går inn i sentrale arbeidsoppgaver ved sykdom og fravær av tilsette, bør de bli betalt for det.

Følgende sitater viser at noen institusjoner mener at graden av ansvar også er et relevant kriterium for å løse utfordringene knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Styrearbeid i en forening med nærmere 10 millioner i årlig omsetning bør betales etter ansvaret styremedlemmene tar.

STAB/nøkkelroller i en festival med høy omsetning og ansvar bør kunne få betalt for risiko og ansvarliggjøring (kontrakt).

Følgende sitater viser at hvem som tar initiativ, også fungerer som et kriterium ved noen av institusjonene for å løse utfordringene knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Vi er opptatt av at det frivillige ikke skal konkurrere ut betalte oppdrag for bransjen, hva er egeninitiert og egenorganisert aktivitet, og når går dette over til å nå grensen for oppdrag, er en vanlig problemstilling. For vår del ligger ofte svaret i hvem som tar initiativet, og for hvem initiativet er viktig/aktuelt.

Hovedbiblioteket har en språkkafe som har vært drevet av frivillige i årevis. (...) Det er de frivillige selv som har tatt initiativet til denne ordningen. Det er absolutt i bibliotekets interesse at tilbudet eksisterer, men jeg synes også det er i orden at de frivillige er nettopp frivillige for denne type tiltak som de brenner for. (...) Det er ikke naturlig å betale honorarer for noe de selv ønsker å arrangere.

Når biblioteket arrangerer i egen regi blir det utbetalt honorarer til alle som medvirker, i noen tilfeller kan det være representanter fra frivilligheten, men som regel snakker vi om forfattere/kunstnere og samfunnsdebattanter. (...) Men hovedregelen er absolutt at forfattere og kunstnere skal få honorar – da de ofte er lavt lønnet.

Følgende sitater viser at organiseringen av frivilligheten også kan bidra til å løse utfordringene knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Frivillig arbeid er knyttet til medlemskap i en organisasjon vi har avtale med, eller til et prosjekt der frivillige har en unik kunnskap. Arbeid de gjør da, er kun knyttet til det aktuelle prosjektet.

Et trepartssamarbeid mellom kulturinstitusjon, kommune/fylke og frivilligheten må fremmes, og betaling for å påta seg administrasjon av frivillige må honoreres for å skape langsiktighet og støtte organisasjonslivet. Et viktig grunnprinsipp i demokratiet vårt.

## Oppsummering

- Det er delte meninger blant kulturinstitusjonene om betalt versus ubetalt frivillig innsats er en aktuell problemstilling for kulturfeltet de inngår i. 31 prosent av kulturinstitusjonene angir at de er helt eller delvis enig i at betalt versus ubetalt frivillig innsats er en aktuell problemstilling for sitt kulturfelt, mens litt flere (34 prosent) sier seg helt eller delvis uenig i det samme.
  - Problemstillingen knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats oppfattes som mest aktuell av institusjonene innenfor scenekunst og visuell kunst.

- 25 prosent av kulturinstitusjonene svarer at det på kulturfeltet deres finnes en bred aksept for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for innsatsen sin. Det er 42 prosent som svarer at de er helt eller delvis uenig i at det finnes en slik bred aksept for økonomisk påskjønnelse.
  - Det er institusjonene innenfor visuell kunst og scenekunst som i størst grad sier seg enig i at det er bred aksept på kulturfeltet sitt for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for innsatsen sin.
- Det er generelt en mer utbredt aksept og norm for å gi frivillige en symbolsk gave som en påskjønnelse for innsatsen deres. 67 prosent av alle kulturinstitusjonene er enig i påstanden «På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får en symbolsk gave for sin innsats, f.eks. et årskort, billetter til arrangementer, blomst, sjokolade e.l.». 15 prosent av institusjonene er uenig.
  - Normen om en symbolsk gave synes å være minst utbredt innenfor feltene visuell kunst og arkiv.
- Halvparten av kulturinstitusjonene sier seg enig i at frivillighet har en egenverdi og ikke bør honoreres med økonomisk betaling. 22 prosent er helt eller delvis uenig.
  - Det er færrest institusjoner innenfor visuell kunst som gir uttrykk for at frivillighet har en egenverdi og ikke bør honoreres økonomisk.
- Kulturinstitusjonene er delt i synet på hvorvidt økonomisk betaling for den frivillige innsatsen skal ses i sammenheng med hvilke oppgaver de frivillige utfører.
  - Visuell kunst skiller seg i særlig grad ut ved at så mange som 73 prosent av institusjonene på feltet sier seg helt eller delvis enig i at frivillige som utfører viktige oppgaver, bør få økonomisk betaling eller honorar.
- 28 prosent av alle kulturinstitusjonene er helt eller delvis enig i at ansatte ofte bruker sin egen fritid og arbeider gratis for å legge til rette frivilligheten. Det er imidlertid ingen arkiver som mener dette.
- 44 prosent av kulturinstitusjonene som mener at ansatte på sitt kulturfelt arbeider gratis for å legge til rette for frivilligheten, mener at det er et stort problem.



---

## Kulturfaglighet – og hvordan understøtte den

Det andre hovedtemaet i denne rapporten er kulturfaglighet og hva institusjonene gjør for å legge til rette for at de frivillige får faglig kompetanse og opplæring. Utgangspunktet vårt for å undersøke dette temaet nærmere er at de frivillige kan utgjøre en viktig ressurs og være en merverdi for institusjonene ved å bidra med en annen type kulturfaglig kompetanse. Nettopp kulturfaglig kompetanse og interesse er et nøkkelord i forståelsen av kulturfaglighet; det var et av hovedbudskapene i den forutgående nærstudien, som baserte seg på kvalitative samtaler med ledere og ansatte ved utvalgte kulturinstitusjoner (Segaard 2020: 49, 54). Tidligere i denne rapporten så vi da også at noen av de kulturinstitusjonene som *ikke* har benyttet seg av frivillig innsats de siste fem årene, oppgir at den viktigste grunnen til dette er at frivillige mangler relevant fagkompetanse (se tabell 8). Videre er det en kjent sak at mange institusjoner synes det er krevende å følge opp og lære opp de frivillige (Wollebæk 2018: 11, Segaard 2020: 49). Oppfølging av frivillig krever ressurser, kapasitet og tiden til ansatte, som også har andre oppgaver å utføre. Denne respondenten fra undersøkelsen vår tilkjenner dette:

Dette er et problem når ansatte må bruke av sin fritid for å legge til rette for frivillig innsats. Det er også slik at frivillig innsats må tilrettelegges i større eller mindre grad. Det betyr at man må sette av ressurser i arbeidsdagen til samarbeid med og koordinering av de frivillige. De frivillige må ivaretas selv om de ikke får utbetalt lønn eller honorar for sin innsats. Det er helt fantastisk å ha frivillige som kan være med på å legge til rette for og gjennomføre språkkafeen, de er en verdifull ressurs for både biblioteket og deltakerne. Det er ikke nødvendigvis et problem, men man skal være klar over at frivillighet også betinger ressurser og omsorg fra den institusjonen som samarbeider med de frivillige.

(Anonym respondent 2021)

På bakgrunn av dette er det relevant å belyse spørsmålet om hvordan den kulturfaglige kompetansen blant de frivillige – og dermed den kulturfaglige kvaliteten i de oppgavene de frivillige utfører ved institusjonene – blir ivarettatt

av institusjonene. I tillegg til at vi belyser temaet i dette kapitlet, undersøker vi institusjonenes syn på hvilken rolle de selv og myndighetene har. Videre undersøker vi potensialet for å etablere institusjonelle nettverk for å utveksle erfaringer rundt temaer knyttet til bruk og organisering av frivillige.

Et innledende spørsmål vi kan stille, er om frivillig arbeid ved kulturinstitusjoner *alltid* forutsetter en spesifikk kulturfaglig kompetanse hos de frivillige. Svaret er nei, men det er samtidig et faktum at det ofte er nødvendig (se tabell 11).

Kulturinstitusjonene som deltok i undersøkelsen vår, fikk denne påstanden: «Spesifikk kulturfaglig kompetanse hos frivillige er nødvendig på mitt kulturfelt.» 29 prosent sier seg helt eller delvis uenig i påstanden, mens litt over halvparten sier seg helt eller delvis enig – og vektlegger dermed nødvendigheten av de frivilliges kulturfaglige kompetanse. Det er bibliotekene som legger *minst* vekt på kulturfaglig kompetanse hos de frivillige (44 prosent). Institusjonene som er *mest* opptatt av at de frivillige har spesifikk kompetanse, finner vi innenfor feltene visuell kunst og museum (henholdsvis 68 og 61 prosent), se figur 4.

Å sikre og legge til rette for en bestemt kulturfaglig kompetanse hos de frivillige vil i mange tilfeller kreve en innsats av institusjonene. Det forutsetter både at institusjonene organiserer og koordinerer innsatsen til de frivillige, og at de har noen tilgjengelige redskaper og virkemidler for selv å dele og formidle relevant kulturfaglig informasjon og kompetanse. I tabell 11 og figur 4 ser vi nærmere på hvordan kulturinstitusjonene forholder seg til disse forutsetningene.



*Tabell 11. Andelen av kulturinstitusjonene som er enig eller uenig i ulike utsagn om organisering, samarbeid, opplæring og kulturfaglighet. Prosent.*

	Helt eller delvis enig	Verken enig eller uenig	Helt eller delvis uenig	Totalt (%)	N
Den praktiske organiseringen og koordineringen av frivillige er en krevende oppgave for kulturinstitusjoner på mitt felt.	61	26	14	100	322
På mitt kulturfelt bør det være den enkelte kulturinstitusjon som har ansvar for opplæring og organisering av frivillige.	59	26	15	100	321
Nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder frivillighet og frivillige på mitt kulturfelt.	59	30	11	100	319
Spesifikk kulturfaglig kompetanse hos frivillige er nødvendig på mitt kulturfelt.	51	20	29	100	321
På mitt kulturfelt finnes det gode muligheter for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder opplæring og/eller organisering av frivillige.	43	31	26	100	321
Det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige på mitt kulturfelt.	12	44	43	100	319

Når kulturinstitusjonene blir spurt om nødvendighet, opplæring og organisering i forbindelse med kulturfaglig kompetanse blant de frivillige, ser vi at mange institusjoner opplever dette som krevende. Et flertall av kulturinstitusjonene (61 prosent) svarer at de er helt eller delvis enig i at den praktiske organiseringen og koordineringen av de frivillige er en krevende oppgave for institusjonene. Kun 14 prosent av institusjonene er helt eller delvis uenig i det. Det er særlig institusjoner på feltene visuell kunst, scenekunst, musikk og til dels museum som oppgir at det er krevende (se figur 4).

Når det gjelder tilgjengelige organisatoriske og mer konkrete redskaper i form av digitale plattformer for å understøtte opplæring og organisering av kulturfrivillige, indikerer svarene at det er «noe å gå på». Potensialet er særlig stort for å utnytte digitale verktøy bedre. Det er nokså få institusjoner som mener at det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av kulturfrivillige: Kun 12 prosent var helt eller delvis enig i dette, mens hele 43 prosent var helt eller delvis uenig. Som vi ser i figur 4, gjelder dette på tvers av kulturfeltene, men det er spesielt få museer og institusjoner innenfor visuell kunst som mener at det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige.

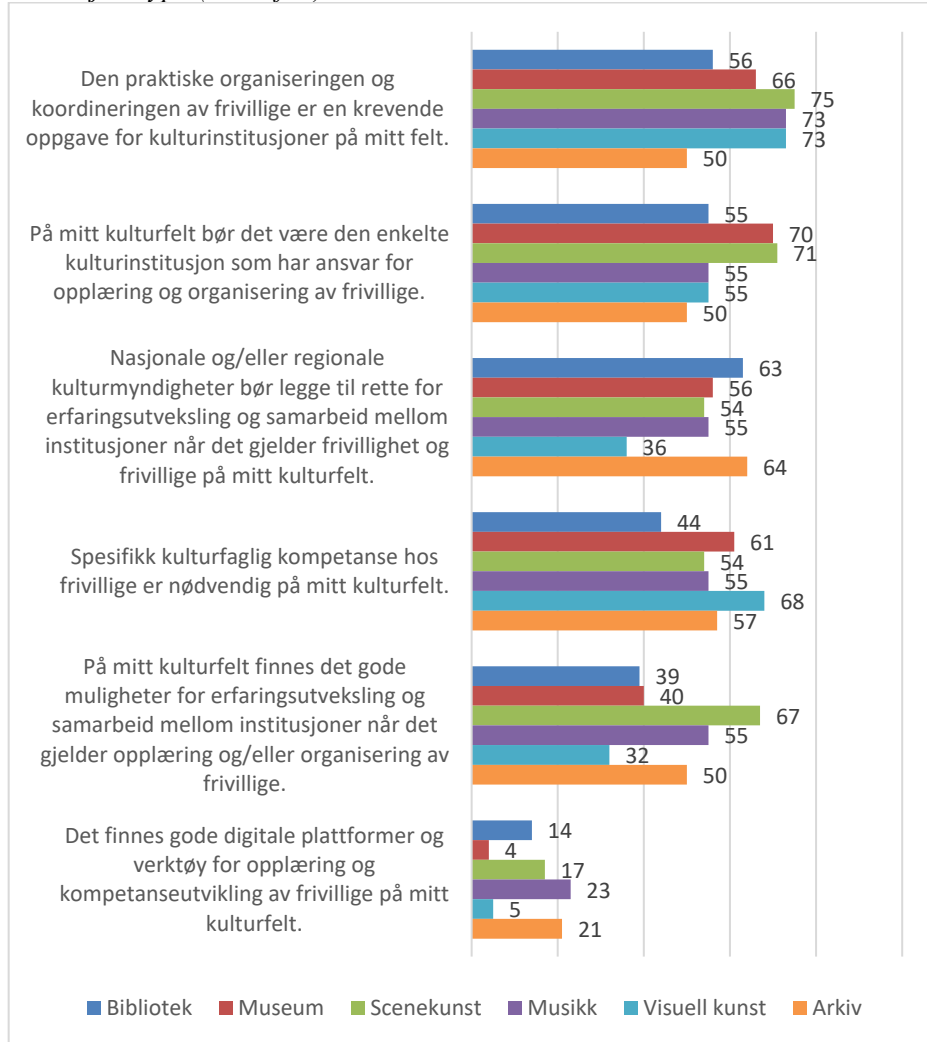
Rundt en fjerdedel av alle kulturinstitusjonene (26 prosent) er helt eller delvis uenig i at det finnes gode muligheter for organisatorisk erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder opplæring og/eller organisering av frivillige innenfor kulturfeltet sitt. 43 prosent mener derimot at det er gode muligheter for erfaringsutveksling og

samarbeid. Feltene som har den laveste andelen institusjoner som er enig i at mulighetene for erfaringsutveksling er gode, er visuell kunst, bibliotek og museum (32–40 prosent, se figur 4). Av institusjonene innenfor scenekunst er det derimot så mange som 67 prosent som mener at mulighetene er gode.

Videre i undersøkelsen belyser vi kulturinstitusjonenes syn på hvordan opplæring og kompetanseutvikling av de frivillige *kan og bør* organiseres på kulturfeltet de tilhører (se tabell 11 og figur 4). På et spørsmål om hvem som bør ha ansvaret for opplæring og organisering av de frivillige på det aktuelle kulturfeltet, svarer 59 prosent at det bør være den enkelte kulturinstitusjonen som har dette ansvaret, mens 15 prosent er helt eller delvis uenig i at det er institusjonene som bør ha det. Samtidig stiller 26 prosent seg nøytrale til dette temaet. Museer og institusjoner innenfor scenekunst utmerker seg ved at de i særlig grad mener at det er institusjonenes eget ansvar (henholdsvis 70 og 71 prosent, se figur 4).

Det er imidlertid et flertall av alle institusjonene (59 prosent) som mener at nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjonene når det gjelder frivillighet. Arkiver og biblioteker er mest enig i dette (henholdsvis 64 og 63 prosent). Kun rundt én av ti institusjoner er uenig i påstanden. Den laveste oppslutningen finner vi innenfor visuell kunst, der det er 36 prosent som støtter tanken om at overordnede kulturmyndigheter bør ta på seg oppgaven.

Figur 4. Andelen av kulturinstitusjonene som er enig (helt eller delvis) i ulike utsagn om organisering, samarbeid, opplæring og kulturfaglighet etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.

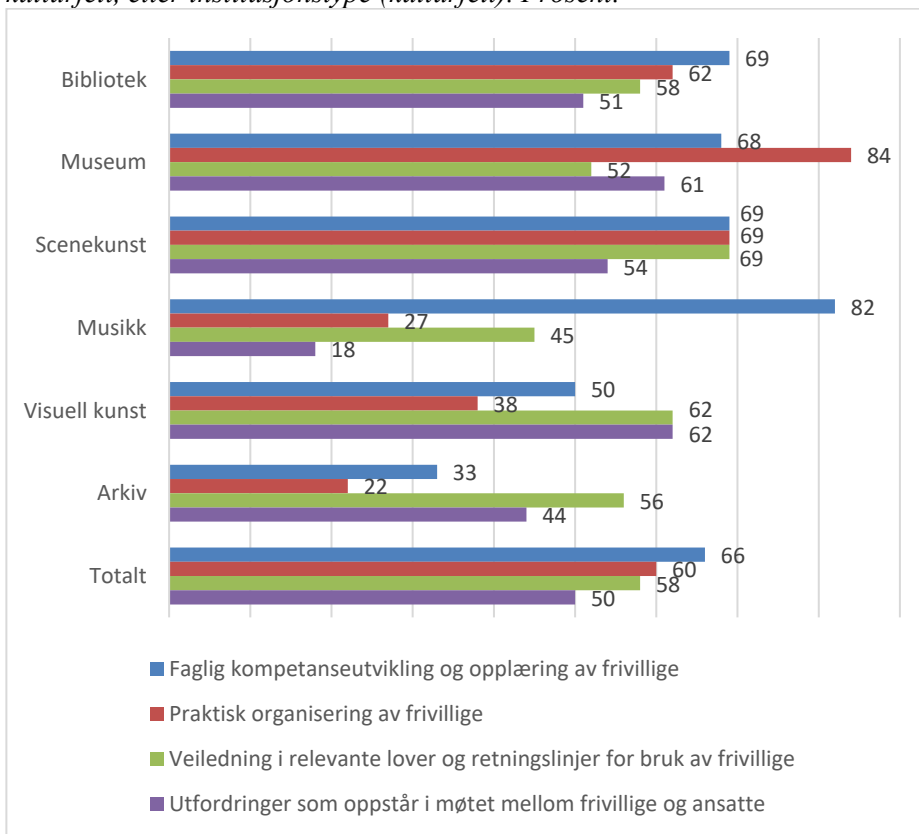


N minimum – bibliotek: 170, museum: 56, scenekunst: 24, musikk: 22, visuell kunst: 21, arkiv: 14.

Som vi så i tabell 11, er det 59 prosent av alle kulturinstitusjonene som sier seg helt eller delvis enig i at nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder frivillighet og frivillige på kulturfeltet deres. Disse fikk et oppfølgingsspørsmål der de fikk mulighet til å oppgi hvilke temaer de mener myndighetene bør legge særlig vekt på dersom de skal tilrettelegge for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjonene på det aktuelle

kulturfeltet. I figur 5 ser vi svarfordelingen på fire forhåndsformulerte temaer som institusjonene ble presentert for: 1) faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige, 2) praktisk organisering av frivillige, 3) veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige og 4) utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte.

Figur 5. Andelen av kulturinstitusjonene som mener at ulike temaer er særlig relevante dersom nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter skal legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner på et kulturfelt, etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.



Spørsmål: «Hvilke temaer knyttet til frivillighet og frivillige mener du at myndighetene særlig bør fokusere på dersom de skal legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner på ditt kulturfelt?» Spørsmålet ble stilt til de institusjonene som svarte «delvis enig» eller «helt enig» da de ble presentert for påstanden «Nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder frivillighet og frivillige på mitt kulturfelt». Svaralternativene var «ja» og «nei».

N – bibliotek: 105, museum: 31, scenekunst: 13, musikk: 11, visuell kunst: 8, arkiv: 9, totalt: 183.

Ser vi på totalbildet i figur 5, får vi umiddelbart et inntrykk av at ingen av de fire temaene synes å være irrelevante; ingen av dem får mindre enn 50 prosent støtte totalt sett blant alle kulturinstitusjonene som får spørsmålet. Temaet

«faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige» får størst oppslutning; 66 prosent av institusjonene krysser av for dette. Videre fremgår det at «praktisk organisering av frivillige» og «veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige» er særlig relevante temaer, med henholdsvis 60 og 58 prosent oppslutning. Vi ser også at halvparten av alle institusjonene har krysset av for at utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte, er noe kulturmyndighetene gjerne kan vektlegge.

Når det gjelder forskjeller mellom kulturfeltene i hvilke temaer som trekkes frem som særlig relevante dersom kulturmyndighetene skal legge rette til for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner på feltet, gir dataene i figur 5 ikke grunnlag for å trekke entydige konklusjoner (pga. liten N). Med det forbeholdet kan vi likevel si at faglig kompetanseutvikling i særlig grad fremheves av musikk-institusjoner (82 prosent), mens praktisk organisering av frivillige er et tema som spesielt opptar museene (84 prosent). Utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte, synes å være et særlig interessant tema for museer og institusjoner innenfor visuell kunst (henholdsvis 61 og 62 prosent). Det er institusjoner på scenekunstheltet som i størst grad har krysset av for at veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige er et aktuelt tema for erfaringsutveksling (69 prosent).

Enkelte kulturinstitusjoner valgte å supplere de faste svaralternativene ved å skrive noen egne ord om hvilke temaer de synes er aktuelle. Flere nevnte *rekruttering av frivillige*. Andre temaer som ble nevnt, er *politiattest og avtale mellom institusjon og frivillig*. En institusjon på arkivfeltet oppfordret til at myndighetene «legge[r] til rette plattformer der frivillige kan delta, og avtaleverk for gratis bruk av materiale for eksempel foreninger som deltar i frivillig arbeid». Oppfordringen er hermed videresendt.

## Oppsummering

- 61 prosent av kulturinstitusjonene mener at den praktiske organiseringen og koordineringen av de frivillige er en krevende oppgave for institusjonene på sitt eget kulturfelt. Kun 14 prosent av institusjonene er uenig i det.
  - Det er institusjoner innenfor visuell kunst, scenekunst, musikk og til dels museum som gir sterkest uttrykk for at den praktiske organiseringen og koordineringen av de frivillige er krevende.
- De færreste av kulturinstitusjonene mener at det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige. Kun 12 prosent mener at det finnes slike digitale plattformer og verktøy på sitt kulturfelt.

- Det er spesielt blant museene og institusjonene innenfor visuell kunst at det er få som mener at det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige.
- 26 prosent av alle kulturinstitusjonene er uenig i at det på feltet deres finnes gode muligheter for organisatorisk erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder opplæring og/eller organisering av frivillige. Det er likevel 43 prosent som mener at det er gode muligheter for erfaringsutveksling og samarbeid.
  - Den laveste andelen institusjoner som mener at det finnes gode muligheter for erfaringsutveksling, finner vi på feltene visuell kunst, bibliotek og museum.
- 59 prosent av kulturinstitusjonene mener at ansvaret for opplæring og organisering av de frivillige på feltet deres bør tillegges den enkelte kulturinstitusjonen. 15 prosent er helt eller delvis uenig i dette.
  - Museer og institusjoner innenfor scenekunst utmerker seg ved at de i særlig grad mener at opplæring og organisering av de frivillige er institusjonenes eget ansvar (henholdsvis 70 og 71 prosent).
- 59 prosent av alle kulturinstitusjonene mener at nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjonene når det gjelder frivillighet og frivillige på feltet deres.
  - Tanken om at overordnede kulturmyndigheter skal ta på seg denne oppgaven, har lavest oppslutning blant institusjonene innenfor visuell kunst, der det er 36 prosent som støtter ideen. Arkiver og biblioteker er mest enige; oppslutningen er henholdsvis 64 og 63 prosent.
- Alle de følgende temaene fremstår som relevante når det gjelder erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjonene: faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige, praktisk organisering av frivillige, veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige og utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte.
  - Det er flest institusjoner (66 prosent) som krysser av for at myndighetene bør legge særlig vekt på faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige som tema.

- 
- Faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige fremheves særlig av institusjoner på musikkfeltet (82 prosent). Praktisk organisering av frivillige er et tema som spesielt opptar museene (84 prosent).
  - Rekruttering nevnes også som et aktuelt tema.





---

## Kulturinstitusjonenes møte med regler for personvern

Personopplysningsloven (GDPR) trådte i kraft i 2018 og er ment å styrke personvernet ved behandling av personvernopplysninger. I møte med frivillige og oppgaver som kan innebære personopplysninger, må også kulturinstitusjoner forholde seg til den lovgivningen og de retningslinjene som gjelder for personvern og håndtering av personopplysninger. I dette kapitlet undersøker vi hvordan kulturinstitusjonene opplever den nye lovgivningen, og i hvilke situasjoner de erfarer at det kan oppstå utfordringer. Videre undersøker vi hvorvidt ivaretagelse av personvern knyttet til frivillighet har blitt institusjonalisert gjennom nedskrevne rutiner ved institusjonene. Vi undersøker også om institusjonene opplever at det er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med at de bruker frivillige. En grunn til å se nærmere på dette er at formelle regler og lover kan tenkes å legge begrensninger på eller å være en barriere for institusjoners bruk av frivillig innsats dersom de oppleves som «byråkratiske» eller vanskelige å etterleve. I analysen av årsaker til at noen kulturinstitusjoner ikke benytter seg av frivillig innsats, så vi at 10 prosent nevner nettopp lover og regelverk som en årsak (se tabell 8).

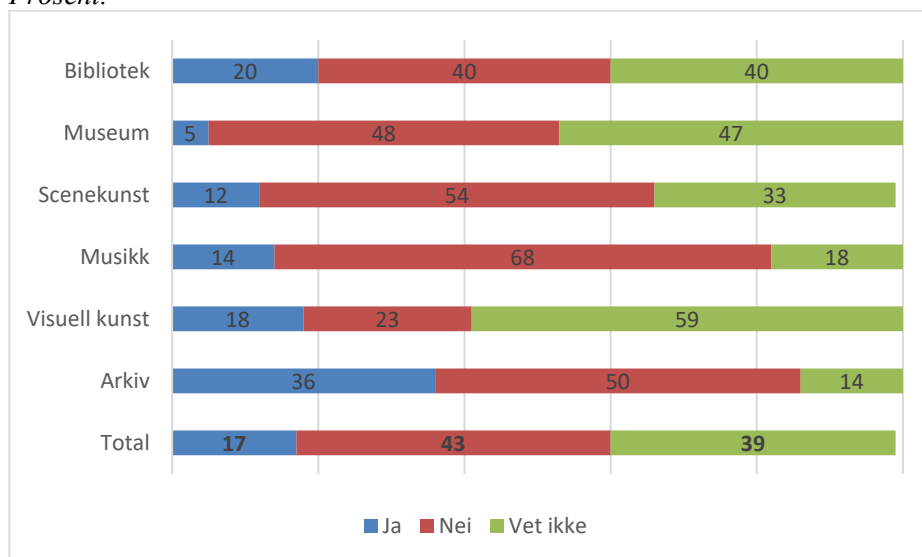
For å få et inntrykk av hvor utfordrende regelverket for å håndtere personopplysninger egentlig oppfattes av kulturinstitusjonene, spurte vi dem om de har inntrykk av at personvernlovgivningen skaper utfordringer i møte med og i organiseringen av frivillige, enten ved institusjonen eller på kulturfeltet generelt (se figur 6). Et mindretall på 17 prosent av alle kulturinstitusjoner svarer «ja» på dette spørsmålet, mens 44 prosent svarer «nei». Det er imidlertid verdt å merke seg at så mange som 39 prosent svarer «vet ikke».

Hvordan vi skal tolke svarfordelingen i figur 6, kan naturligvis diskuteres. Men det at nesten fire av ti institusjoner ikke har noe inntrykk av om personvernlovgivningen skaper utfordringer ved deres egen institusjon eller på feltet de tilhører, *kan* tolkes som manglende bevissthet eller kunnskap om

temaet. Samtidig kan det at 44 prosent svarer «nei», kanskje forstås som et uttrykk for at mange kulturinstitusjoner ikke har hatt de største problemene med regelverket for personopplysninger.

I figur 6 ser vi også hvordan oppfatningen av personvernlovgivningen varierer mellom kulturfeltene. Med det in mente at undersøkelsen dekker en forholdsvis stor andel av den totale populasjonen på flere kulturfelter – til tross for liten N, vil vi peke på noen tendenser når det gjelder forskjeller mellom feltene. Arkivfeltet utmerker seg ved å ha den høyeste andelen av institusjonene (36 prosent) som svarer bekreftende på at personvernlovgivningen skaper utfordringer. Samtidig finner vi også den laveste andelen «vet ikke»-svar blant arkivene. I den andre enden finner vi museene; her svarer 95 prosent enten «nei» eller «vet ikke» (henholdsvis 48 og 47 prosent). Andelen som ikke opplever at de kan svare på spørsmålet, er høyest blant institusjoner innenfor visuell kunst, der 59 prosent svarer «vet ikke».

Figur 6. Andelen av kulturinstitusjonene som mener at personvernlovgivningen skaper utfordringer, etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.



Spørsmål: «Er det ditt inntrykk at personvernlovgivningen (GDPR) skaper utfordringer i møte med og i organiseringen av frivillige på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt?»

N – bibliotek: 174, museum: 58, scenekunst: 24, musikk: 22, visuell kunst: 22, arkiv: 14, totalt: 325.

Institusjonene som bekreftet at de har inntrykk av at personvernlovgivningen skaper utfordringer i møte med og i organiseringen av frivillige ved institusjonen sin eller på kulturfeltet sitt generelt, utgjør 17 prosent av alle kulturinstitusjonene. Vi spurte disse *i hvilke situasjoner* de synes lovgivningen skaper utfordringer (se tabell 12). De fleste – litt flere enn syv av ti av dem som

fikk spørsmålet – svarer at personvernlovgivningen skaper utfordringer når frivillige skal behandle og ha tilgang til personopplysninger. Det er noen færre som mener at kommunikasjonen med frivillige og den praktiske organiseringen av dem skaper utfordringer: i underkant av 40 prosent av dem som fikk spørsmålet, svarer dette.

*Tabell 12. Situasjoner der kulturinstitusjonene mener at personvernlovgivningen i særlig grad skaper utfordringer. Prosent.*

	Prosent
Når frivillige skal behandle og ha tilgang til personopplysninger	73
Kommunikasjon med frivillige	39
Praktisk organisering av frivillige	38
Andre forhold	5
N	56

Spørsmål: «I tilknytning til hvilke forhold mener du at personvernlovgivningen (GDPR) i særlig grad skaper utfordringer på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt? Sett kryss (flere kryss mulig).» Spørsmålet ble stilt til de institusjonene som svarte «ja» på dette spørsmålet: «Er det ditt inntrykk at personvernlovgivningen (GDPR) skaper utfordringer i møte med og i organiseringen av frivillige på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt?»

De få institusjonene som svarer «andre forhold» på spørsmålet om situasjoner der personvernlovgivningen i særlig grad skaper utfordringer (se tabell 12), utdyper svaret sitt i fritekst. Svarene deres klarlegger på sett og vis innholdet i de faste svaralternativene:

- Får tilgang til personlige opplysninger i arbeidet som frivillig.
- Registrering/oppbevaring/deling av kontaktlister.
- Samtykke/publisering av bilder mv.
- Å lage lister over frivillige og dele denne med andre er ikke lenger lov.

For å undersøke i hvilken grad håndteringen av personopplysninger og ivaretagelsen av personvern kan sies å bli institusjonalisert i kultursektoren, spurte vi kulturinstitusjonene om de har nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen blir fulgt. Vi stilte to spørsmål om dette: et om personvern i forbindelse med organisering av og kommunikasjon med frivillige og et om personvern i tilknytning til de oppgavene som frivillige utfører.

Som det fremgår av tabell 13, er svarfordelingene på de to spørsmålene nesten identiske. 17 prosent av alle kulturinstitusjonene svarer at de har nedskrevne rutiner for personvern når det gjelder organisering av og kommunikasjon med frivillige og oppgavene frivillige utfører. Henholdsvis 35 og 36 prosent svarer «nei», mens nesten like mange (32 prosent) mener at slike rutiner ikke er relevante. En mindre andel (henholdsvis 16 og 15 prosent) svarer «vet ikke» på spørsmålene om de har slike nedskrevne rutiner.

*Tabell 13. Andelen av kulturinstitusjonene som har nedskrevne rutiner for personvern når det gjelder organisering av og kommunikasjon med frivillige og oppgavene frivillige utfører. Prosent.*

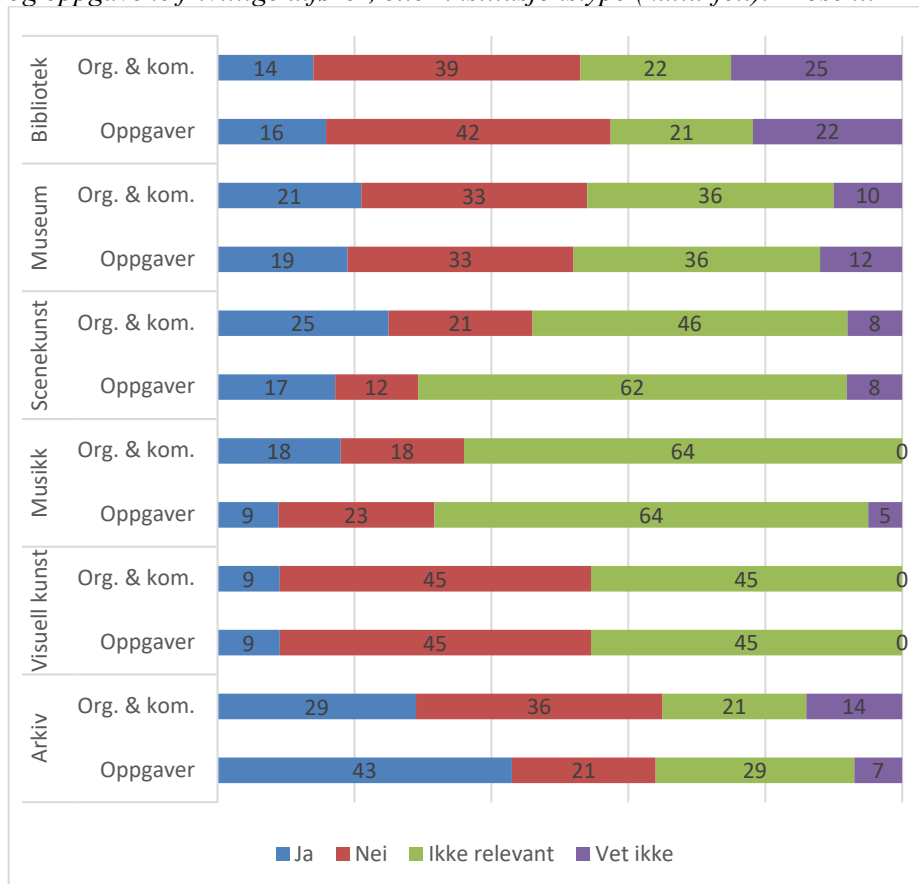
	Organisering og kommunikasjon	Oppgaver
Ja	17	17
Nei	35	36
Ikke relevant	32	32
Vet ikke	16	15
N	327	326

Spørsmål: «Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder organisering og kommunikasjon med frivillige?» «Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder oppgavene frivillige utfører?»

Når det gjelder variasjonen mellom kulturfeltene i spørsmålet om nedskrevne rutiner for å ivareta personvernet i møte med frivillige, skal vi ikke dra konklusjonene for langt, men bare kort peke på noen få som kan indikere enkelte forskjeller.

I figur 7 ser vi at arkivene skiller seg ut – på samme måte som i spørsmålet om utfordringer knyttet til personlovgivningen – ved å være det kulturfeltet som i størst omfang har nedskrevne rutiner, både når det gjelder organisering og kommunikasjon med frivillige og oppgavene frivillige utfører. Henholdsvis 29 og 43 prosent av arkivene svarer bekreftende på at de har dette. Feltene musikk, scenekunst og i noen grad visuell kunst skiller seg ut ved at relativt mange av institusjonene mener at nedskrevne rutiner ikke er relevante. Det er da også bare noen få institusjoner innenfor for eksempel visuell kunst som har nedskrevne rutiner (9 prosent). Blant bibliotekene finner vi den største andelen – rundt én av fire – som svarer at de ikke vet om institusjonen har nedskrevne rutiner.

Figur 7. Andelen av kulturinstitusjonene som har nedskrevne rutiner for personvern når det gjelder organisering av og kommunikasjon med frivillige og oppgavene frivillige utfører, etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.



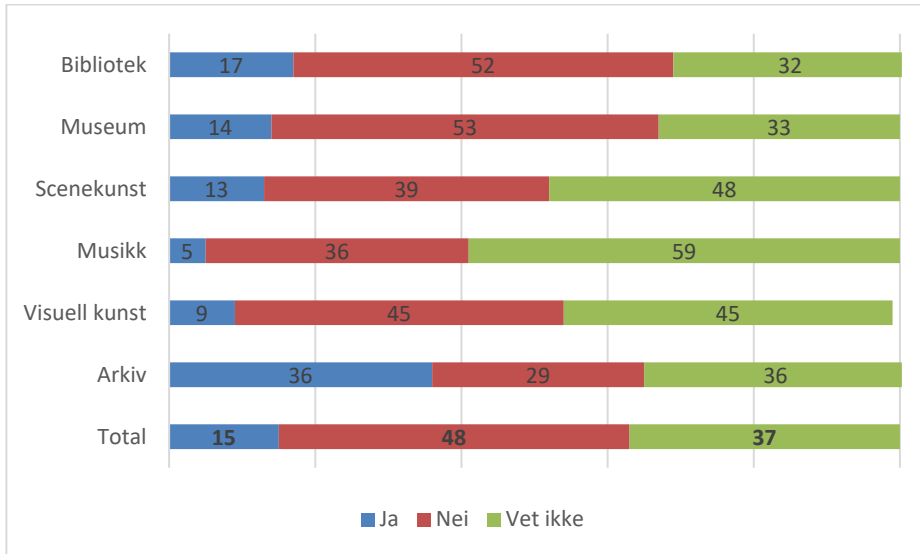
Spørsmål: «Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder organisering og kommunikasjon med frivillige?» «Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder oppgavene frivillige utfører?»

N minimum – bibliotek: 174, museum: 58, scenekunst: 24, musikk institusjon: 22, visuell kunst: 22, arkiv: 14, totalt: 325.

Ettersom det legges stor vekt på personvern og datahåndtering innenfor alle samfunnssektorer, inkludert kultursektoren, er det relevant å belyse hvorvidt det finnes tilstrekkelig kunnskap om lovgivningens konsekvenser og krav. I undersøkelsen vår ba vi kulturinstitusjonene om å besvare følgende spørsmål med et «ja», «nei» eller «vet ikke»: «Er det ditt inntrykk at det generelt er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med bruk av frivillige på ditt kulturfelt?» Svarfordelingen totalt og etter kulturfelt er vist i figur 8. Når det gjelder forskjeller mellom kulturfelt,

skal vi igjen ta et lite forbehold før vi trekker generelle og entydige konklusjoner.

*Figur 8. Andelen av kulturinstitusjonene som mener det er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med å bruke frivillige på kulturfeltet deres, etter institusjonstype (kulturfelt). Prosent.*



Spørsmål: «Er det ditt inntrykk at det generelt er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med bruk av frivillige på ditt kulturfelt?»

N – bibliotek: 174, museum: 58, scenekunst: 23, musikk: 22, visuell kunst: 22, arkiv: 14, totalt: 324.

Totalbildet i figur 8 viser at 85 prosent av alle kulturinstitusjonene enten ikke vet eller ikke mener at det er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med å bruke frivillige på kulturfeltet deres. Bare 15 prosent bekrefter at de har inntrykk av at det generelt finnes tilstrekkelig kunnskap om dette.

Tallene gjenspeiler på en måte det vi så i utbredelsen av rutiner ved kulturinstitusjonene for å ivareta personvernet (se tabell 13), noe som kan indikere at synet på kunnskap om lovgivningen avspeiler institusjonenes egen bevissthet og/eller erfaring med området. Vi kan i hvert fall konstatere at arkivene skiller seg ut i synet på utbredelsen av kunnskap om personvernlovgivningen på sitt eget felt; det er hos arkivene vi finner den største andelen som mener at det generelt er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med å bruke frivillige. I motsatt ende finner vi igjen institusjonene innenfor visuell kunst og musikk – akkurat som i spørsmålet om institusjonene har rutiner for å ivareta personvernet: Blant disse kulturinstitusjonene finner vi den laveste andelen som bekrefter at det finnes tilstrekkelig kunnskap på feltet. Det er samtidig

biblioteker og musikk institusjoner som i aller størst grad entydig uttrykker at det generelt *ikke* finnes tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med å bruke frivillige på deres eget kulturfelt: Mer enn halvparten av institusjonene svarer «nei». I tillegg er det en tredjedel som er usikre.

## Oppsummering

- 39 prosent av kulturinstitusjonene vet ikke om personvernlovgivningen skaper utfordringer i møte med og i organiseringen av frivillige ved institusjonen eller på kulturfeltet generelt. 17 prosent svarer «ja», mens 44 prosent svarer «nei».
  - Den høyeste andelen som bekrefter at personvernlovgivningen skaper utfordringer, finner vi blant arkivene. Samtidig er det arkivene som har den laveste andelen «vet ikke»-svar. Blant museene svarer 95 prosent enten «nei» eller «vet ikke».
- Det er særlig i forbindelse med at frivillige skal behandle og ha tilgang til personopplysninger, at personvernlovgivningen synes å skape utfordringer.
- 17 prosent av alle kulturinstitusjonene har nedskrevne rutiner for personvernet når det gjelder organisering av og kommunikasjon med frivillige og oppgavene frivillige utfører. Rundt 35 prosent har ikke slike rutiner. Nesten like mange mener at slike nedskrevne rutiner for personvern ikke er relevant.
  - Arkivene utgjør kulturfeltet med den største andelen som har nedskrevne rutiner for personvernet, mens det kun er få institusjoner innenfor visuell kunst som har slike rutiner. Institusjoner innenfor musikk, scenekunst og i noen grad visuell kunst har en relativt stor andel som mener at nedskrevne rutiner ikke er relevante.
- 15 prosent av kulturinstitusjonene har inntrykk av at det generelt finnes tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med å bruke frivillige på kulturfeltet de tilhører. Det er 85 prosent som enten ikke vet, eller som ikke mener at det er tilstrekkelig kunnskap.
  - Den største andelen som mener at det er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningen på kulturfeltet sitt, finner vi blant arkivene. Biblioteker og musikk institusjoner plasserer seg i den andre enden.





## Avslutning og veien videre

Da datagrunnlaget for denne rapporten ble samlet inn gjennom en spørreundersøkelse til et stort antall offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner høsten 2021, var halvannet år med korona og alle dens konsekvenser uten tvil en viktig referanse og rammebetingelse for institusjonene. Den primære hensikten vår med undersøkelsen var imidlertid ikke å undersøke hvilke endringer eller konsekvenser koronasituasjonen hadde medført for institusjonene – det er formålet med andre prosjekter – men å sette søkelys på mer allmenne problemstillinger knyttet til kulturfrivillighet. Det er likevel verdt å merke seg at noen forhold ser ut til å ha holdt seg forholdsvis stabile til tross for koronaen når vi sammenligner funnene med noen nøkkeltall fra 2018 (Wollebæk 2018). Det gjelder blant annet andelen offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner som har benyttet seg av frivillig innsats i løpet av de siste fem årene, og variasjonen mellom de ulike kulturfeltene. Det gjelder også aldersprofilen til de frivillige og hvilke typer oppgaver og aktiviteter de utfører. Selv om det synes å være en stor grad av stabilitet og kun mindre endringer fra 2018 til 2021 på disse områdene, kan vi ikke gå ut fra at institusjonene ikke har blitt berørt av koronasituasjonen. Det er likevel mer sannsynlig at de har svart med tanke på en normalsituasjon fordi vi har stilt spørsmål om de siste fem år.

Vi kan altså anta at institusjonene har svart på et generelt grunnlag, og det er et godt utgangspunkt for denne rapporten, der vi har konsentrert oss om tre temaer som er relevante for den norske kultursektoren i møte med frivilligheten. De tre temaene er ikke tilfeldig valgt: De er identifisert og konkretisert på bakgrunn av tidligere kvalitative undersøkelser som er gjennomført i regi av det samme prosjektet som denne rapporten er en del av. Undersøkelsene omfatter samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner og de kulturfrivillige (se Seggaard 2019 og 2020). I forlengelsen av dette har hensikten med denne rapporten vært å samle inn mer systematisk informasjon, slik at vi får et bedre kunnskapsgrunnlag for å utforme videre politikk for disse tre temaene:

- betalt versus ubetalt frivillig innsats
- organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk
- hvordan kulturinstitusjonene forholder seg til formelle og lovpålagte regler for personvern og håndtering av personopplysninger i møte med frivilligheten

For å belyse disse temaene har vi samlet inn informasjon og data gjennom en kvantitativ webbasert spørreundersøkelse. Den inkluderte også flere åpne spørsmål der institusjonene fikk anledning til å utdype eller spesifisere svarene sine med egne ord. Undersøkelsen har vært avgrenset til offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor seks kulturfelter – bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv – og har henvendt seg til hele populasjonen av disse.

Temaenes relevans skal for det første forstås på bakgrunn av at kulturfrivillighet er en ønsket praksis og en verdi som kulturpolitikken så vel som mange kulturinstitusjoner støtter opp om og ønsker å videreutvikle. Det er derfor sentralt å rette oppmerksomheten mot mulige virkemidler for å oppnå nettopp dette og å undersøke hvilke forhold som kan virke som en barriere og en bremsekloss for kulturfrivilligheten.

Videre kan temaenes relevans ses i lys av at de berører forhold som på en eller flere måter kan påvirke mulighetene for å støtte opp om kulturfrivilligheten ved de enkelte institusjonene så vel som på de ulike kulturfeltene: De kan utgjøre enten hindringer eller mulighetsstrukturer for kulturfrivilligheten. Her ligger det et underforstått premiss om at ikke alt er like rosenrødt og lett når det gjelder kulturfrivillighet i praksis.

Et spørsmål er hvordan institusjonene skal få tak i og motivere frivillige. Som det fremgår av følgende sitat fra en respondent i undersøkelsen, kan denne grunnleggende utfordringen ses i sammenheng med rapportens første hovedtema – betalt versus ubetalt frivillig innsats:

Og når kommunal ledelse ser for seg at mer aktivitet skal bygges på frivillig innsats i framtida, uten tanke på at den begrensede gruppen frivillige (for det er ofte de samme, enten det gjelder frivillighet i kultur, idrett eller annet) blir lagt press på, fordi det forventes at de skal bidra enda mer enn i dag, vil problemet eskalere. Jeg tror derfor at frivillig innsats i framtida må belønnes på et eller annet vis for å rekruttere frivillige. (...) Det er nok ikke så veldig mange som drives av altruistiske grunner! (...) Symbolsk betaling (altså litt betaling) vil jo være bedre enn ingen betaling og får kanskje rekruttert flere? Blir de frivillige brukt så mye at de opplever å bli utnyttet, vil ikke arbeidet være «frivillig» lenger. Og jeg tror vi har nådd denne grensen allerede.

(Anonym respondent 2021)

Et gjennomgående funn i undersøkelsen er at det er delte meninger og oppfatninger blant kulturinstitusjonene rundt spørsmål knyttet til betalt versus ubetalt frivillig innsats – både med hensyn til hvor aktuell problemstillingen oppfattes, hvor utbredt normen for betaling og symbolsk påskjønnelse er på kulturfeltene, hvorvidt frivilligheten blir oppfattet å ha en egenverdi, og hvorvidt oppgavens art tilsier at frivillige skal kompenseres økonomisk. Det er i særlig grad institusjonene innenfor visuell kunst som skiller seg ut: Blant disse er det stor utbredelse av og aksept for at frivillige får betalt for den innsatsen de gjør.

Påskjønnelse i form av pengebetaling, gaver eller annen oppmerksomhet kan være ett av flere mulige virkemidler for å understøtte frivilligheten og motivere frivillige. Samtidig vet vi at kulturfaglig kompetanse er et nøkkelord når det gjelder kulturfrivillighet – både for å motivere og beholde de frivillige ved kulturinstitusjonene og for at institusjonene skal ønske å benytte seg av frivillige. Kulturfaglig kompetanse hos de frivillige kan gi en merverdi til kulturinstitusjonene. Videre er det en kjent sak at det ikke er gratis å benytte seg av frivillige. De frivillige må følges opp, og oppgavene må koordineres, noe som har kommet tydelig frem i denne og i tidligere undersøkelser (Segaard 2019 og 2020). Bortsett fra arkivene angir en del institusjoner at også de ansatte bruker fritiden sin og dermed jobber gratis for å tilrettelegge for frivilligheten ved institusjonen. Noen opplever det som et stort problem.

For å følge opp dette temaet har vi i denne rapporten satt søkelys på muligheten for å sikre kulturfaglig kompetanse i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk institusjonene imellom.

Undersøkelsen bekrefter at mange institusjoner opplever den praktiske organiseringen og koordineringen av frivillige som krevende. Et annet hovedfunn er at kun veldig få mener at det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige på kulturfeltet sitt. Noen flere – men fortsatt under halvparten – mener at det finnes gode muligheter for organisatorisk erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner med hensyn til opplæring og organisering av frivillige. Et flertall av kulturinstitusjonene stiller seg positive til og mener at kulturmyndighetene bør legge til rette for slik erfaringsutveksling og samarbeid om opplæring på kulturfeltet deres. Relevante temaer for slike nettverk er a) faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige, b) praktisk organisering av frivillige, c) veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige og d) utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte. I tillegg nevner institusjonene at rekruttering av frivillige er et aktuelt tema for erfaringsutveksling og samarbeid.

Et tredje forhold som kan tenkes å påvirke kulturfrivilligheten, og som vi har undersøkt nærmere i denne rapporten, er lover og regelverk som direkte har betydning for organiseringen av frivillige og oppgavene de frivillige utfører. Mer konkret har vi undersøkt hvordan kulturinstitusjonene opplever den nye

lovgivningen for personopplysninger, og i hvilken grad ivaretagelse av personvern knyttet til frivilligheten har blitt institusjonalisert gjennom nedskrevne rutiner ved kulturinstitusjonene.

Et hovedinntrykk fra undersøkelsen er at bevisstheten og kunnskapen om personvern og personopplysningslovens konsekvenser og krav knyttet til frivillighet i beste fall er undervurdert, men at det mest sannsynlig er fraværende hos mange kulturinstitusjoner. Mindre enn én av fem institusjoner angir å ha nedskrevne rutiner for personvern når det gjelder organisering av og kommunikasjon med frivillige og oppgavene de utfører. Mange mener da også at slike nedskrevne rutiner ikke er relevante. Likevel er det kun 15 prosent av alle kulturinstitusjonene som har inntrykk av at det generelt finnes tilstrekkelig kunnskap om personopplysningsloven og personvern på kulturfeltet sitt. Det er et tankekors og kan kun tolkes som bekymringsfullt. Arkivene skiller seg imidlertid litt positivt ut fra det generelle bildet; de har både mer kunnskap og bedre rutiner for personvernregler enn institusjonene på andre kulturfelt.

## Veien videre for mer kunnskapsutvikling

I tillegg til at dette er en selvstendig studie av tre hovedtemaer for å fremskaffe ny kunnskap om forhold som er relevante for kulturfrivilligheten, er hensikten med denne rapporten å berede grunnen for videre forskning og kunnskapsutvikling. I dette siste avsnittet vil vi derfor peke på noen temaområder som kan være spesielt aktuelle for videre undersøkelser, enten brede studier eller mer dybdegående studier av kultursektoren generelt eller utvalgte kulturfelter spesielt.

### Institusjonell selvforståelse og kulturfrivillighet – profesjonalitetens rolle

*Er mangfoldet av institusjonelle selvforståelser på kulturfeltene en barriere for en felles forståelse av kulturfrivilligheten og dens betingelser? Hvilken rolle spiller synet på profesjonalitet for kulturfrivillighet og dens betingelser?*

I kulturmeldingen «Kulturens kraft» (Meld. St. 8 (2018–2019)) legges det vekt på at frivillighet er og bør være en del av grunnelementene for kulturlivet, men spørsmålet er om alle aktørene på kulturfeltene er enig i dette? I denne rapporten har vi vist at noen kulturinstitusjoner ikke benytter seg av frivillig innsats på grunn av det prinsipielle synspunktet om at frivillighet uthuler prinsippet om at arbeid skal honoreres. Noen institusjoner viser også til at det å bruke frivillig innsats står i motsetning til den institusjonelle selvforståelsen deres som en profesjonell kulturinstitusjon.

Disse forklaringene på hvorfor noen institusjoner *ikke* benytter frivillige, handler om noe mer grunnleggende enn kun praktiske og økonomiske årsaker. Forklaringene reflekterer også bestemte prinsipielle holdninger, normer, institusjonelle selvpoppfatninger og syn på hva frivillighet er. Det handler blant annet om frivillighet i lys av profesjonalitet og kulturfaglig kompetanse: om

frivillighet skal være gratis, og om «kampen» mellom betalt og ubetalt innsats og mellom frivillige og ansatte. Vi må anta at disse prinsipielle årsakene utgjør større og mer permanente barrierer for kulturfrivilligheten enn de mer praktiske og økonomiske årsakene som knytter seg til institusjonenes kapasitet.

Selv om de prinsipielle argumentene mot frivillighet i kultursektoren har blitt avdekket både i denne og i tidligere rapporter, er spørsmålet hvilke konsekvenser denne mostanden har for kulturfrivillighetens betingelser, og hvordan dette synet varierer mellom kulturfelt. Hva er det som i så fall ligger bak variasjonen mellom kulturfelt? Hvilken betydning har institusjonell kulturfaglig selvforståelse, og i hvilken grad er selvforståelsen reflektert i for eksempel avtaleverk?

Samtidig vet vi at ikke alle institusjoner nødvendigvis er enig i at det er en motsetning mellom det å bruke frivillighet og relevant kulturfaglig kompetanse. Noen institusjoner ser tvert imot på frivillighet og kulturfaglig kompetanse som en symbiose der de ulike delene er komplementerende og gjensidig forsterkende. Det kan for eksempel handle om at en profesjonell institusjon bruker frivillige til oppgaver som ikke ville ha blitt utført av ansatte, og at de dermed tilfører kulturfrivilligheten en ren merverdi. Det kan også ha sammenheng med institusjonenes historie og i hvilken utstrekning institusjonene har blitt bygget opp av frivillige og innsatsen deres over tid. Ved de kulturinstitusjonene som har en lang tradisjon for frivillighet, er det ikke sikkert at frivillighet og kulturfaglig kompetanse eller profesjonalitet oppfattes som en motsetning; frivillighet kan tvert imot være en grunnleggende del av kulturinstitusjonene. Dette vil kunne gjenspeiles i institusjonenes kulturelle selvforståelse og formål, slik det følgende sitatet fra en respondent illustrerer:

Min organisasjon er drevet av aktive kunstnere/yrkesutøvere og studenter (under høyere utdanning). Og det er et poeng i seg selv, da det er disse som sitter på den nødvendige kompetansen. (...) Tradisjonelt sett i min organisasjon har profesjonelle yrkesutøvere (komponister/musikere) jobbet frivillig med å drifte organisasjonen i en begrenset tidsperiode. (...) Organisasjonen har også på en måte fungert som en lærebasis for disse for å tilegne seg erfaringer innen programmering, produksjon, regnskap osv. Spesielt for yngre, nyutdannede. (...) Vi må ha en mye mer fleksibel driftsmodell der organisasjonens formål kan leve trygt og potensielt vokse, det forutsetter per i dag en god porsjon frivillig innsats. Vi bruker (betalt) ekstern innleid kompetanse når vi er nødt til det, og balanserer dette fortløpende.

(Anonym respondent 2021)

Sitatet illustrerer også at noen kulturinstitusjoner aktivt bruker frivillige, og at de frivillige knyttes til den daglige driften. Det samme fremkommer i de empiriske analysene i denne rapporten. Spørsmålene som da melder seg, er hvilke konsekvenser denne spenningen mellom kulturinstitusjonenes avhengighet av og motstand mot frivillighet har? Hvilke muligheter og

utfordringer finnes det i samspillet mellom de frivillige og institusjonene? Profesjonalisering og byråkratisering har også sine sterke sider ved at man blir mindre avhengig av ildsjeler, som har begrenset varighet. Et mer overordnet spørsmål er hvilke strukturelle og politiske grep og tiltak som kan iverksettes for å overkomme slike utfordringer, og som kan legge til rette for samhandling mellom frivillige og profesjonelle.

### Rekruttering av frivillige – hvilke veier og strategier?

*Hva kjennetegner rekrutteringsveiene og kulturinstitusjonenes motivasjon for frivillighet? Hvilke strategier og prioriteringer har institusjonene? Hvordan varierer rekrutteringsveiene og motivasjonen mellom kulturfelt og mellom ulike institusjonelle selvforståelser? Hvordan skiller det seg fra frivilligheten på andre områder enn kulturen?*

Mange institusjoner betrakter frivillige som en ressurs, men også som en variabel og til dels ustabil ressurs som det kan være vanskelig å planlegge med. Rekruttering av frivillige er derfor en kontinuerlig oppgave som forutsetter en vedvarende innsats hos institusjonene. Erkjennelsen hos mange er at de frivillige ikke nødvendigvis kommer av seg selv, og at de i hvert fall ikke blir værende uten en betydelig innsats fra institusjonens side. Gjennom tidligere samtaler med ansatte og ledere i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner (Segaard 2020) kommer det særlig frem at institusjonene i sitt rekrutteringsarbeid er opptatt av at de frivillige skal passe inn i kulturinstitusjonen. Rekruttering handler dermed om «å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har sammenfallende kulturfaglige interesser» (Segaard 2020: 38). På denne måten kan målet med å rekruttere kulturfrivillige i mange tilfeller sies å være å få tak i en gruppe av frivillige som har en spesiell kulturfaglig interesse – og kanskje også kompetanse. Vi kan anta at det er spesielt aktuelt på de kulturfeltene hvor profesjonalitet og såkalt profesjonell kulturfaglig kompetanse vektlegges i særlig grad, og hvor dette knyttes til den institusjonelle selvforståelsen (se avsnittet over). I denne rapporten har vi også sett eksempler på hvordan kulturfeltene varierer med hensyn til å bruke frivillige, hvilken aldersprofil de frivillige har, og hvilke oppgaver de utfører. Dette kan også tenkes å henge sammen med hvem som rekrutteres, og hvordan.

Disse observasjonene gir grunnlag for nærmere å utforske institusjonenes motivasjon for kulturfrivillighet og hvordan de rekrutterer frivillige. Fra et organisatorisk perspektiv handler det om hvordan kulturinstitusjonene jobber med rekruttering: Man kan blant annet se nærmere på ansvarsfordelingen og ressursbruken i organisasjonen, om rekruttering er prioritert som en fast og kontinuerlig arbeidsoppgave, om institusjonen samarbeider med andre organisasjoner, og om den bruker individ- og institusjonsbaserte nettverk. Kanskje mye skjer tilfeldig? Ettersom vi kan anta at rekruttering av frivillige

ofte er en kontinuerlig oppgave, er det også relevant å spørre om rekrutteringsveiene inn til kulturfrivilligheten endres – som et resultat enten av en bevisst strategi i møte med nye utfordringer eller av at betingelsene for kulturfrivillighet endres. Et par eksempler på endrede betingelser og nye utfordringer er GDPR og koronaen. Samtidig er det relevant å spørre om det åpner seg nye mulighetsstrukturer som et resultat av tilgang til nye kommunikasjonsplattformer. For å sette kulturfrivilligheten i perspektiv er det endelige spørsmålet om og hvordan rekrutteringsveiene og motivasjonen for å bruke frivillig innsats varierer mellom ulike kulturfelt og institusjonelle selvforståelser – så vel som i forhold til frivilligheten på andre områder enn kulturen.

### Digitale og organisatoriske nettverk og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige samt institusjonell erfaringsutveksling på kulturfeltene

*Hvilke digitale plattformer og organisatoriske nettverk finnes det på kulturfeltene? Hvordan kan de utvikles som verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige og for erfaringsutveksling institusjonene imellom? Hvem skal ta ansvaret for slike verktøy og nettverk – og hvilken rolle skal institusjonene versus myndighetene ha?*

I kulturmeldingen «Kulturens kraft» (Meld. St. 8 (2018–2019)) står det en del om hvordan digitale verktøy kan bidra til å demokratisere kulturfeltet ved å gjøre kulturen mer tilgjengelig for et bredere publikum. Det står derimot mindre om hvordan digitalisering kan bidra til å underbygge interne kulturinstitusjonelle forhold og dermed understøtte og utvikle kvaliteten i kulturen. I denne rapporten ser vi dessuten tydelige indikasjoner på at det ikke finnes gode tilgjengelige digitale verktøy og plattformer som er rettet mot et slikt formål, for kulturinstitusjonene. Det er viktig å undersøke dette temaet nærmere fordi slike verktøy ikke bare vil kunne støtte de frivilliges kulturfaglige kompetanse og dermed kvaliteten i de oppgavene de utfører; potensielt vil de også kunne bidra til å gjøre kulturfrivilligheten mer tilgjengelig for flere. I store ord handler det om å demokratisere kulturfrivilligheten.

I forlengelsen av dette er det også aktuelt å utforske mulighetene for å utvikle organisatoriske nettverk for erfaringsutveksling mellom institusjonene rundt temaer knyttet til det å bruke og organisere frivillige. Slike nettverk vil potensielt kunne bidra til organisatorisk læring, tettere «kulturfaglige fellesskaper» og felles problem- og løsningsforståelser innenfor et kulturfelt. På bakgrunn av dette kan vi anta at slike organisatoriske nettverk vil kunne motvirke de viktigste grunnene til at noen kulturinstitusjoner ikke benytter seg av frivillig innsats: at det er krevende å organisere frivillige, og at de mangler kapasitet eller økonomi til å følge opp frivillige. Mer overordnet er det relevant å se på hvilke strukturelle og politiske grep som må til for å utvikle og

opprettholde nettverkene, og hvilken rolle institusjonene versus myndighetene skal ha.

Veien videre for kunnskapsutvikling som er til nytte for kulturfrivilligheten, skal på den ene siden ses i sammenheng med praktisk kulturpolitikk, der politiske, organisatoriske og økonomiske virkemidler står sentralt. På den andre siden handler kulturpolitikk om verdier og normer, noe som gjenspeiles både i virkemiddelbruken og i de overordnede målene for kulturpolitikken. I kulturmeldingen «Kulturens kraft» (Meld. St. 8 (2018–2019)) fremheves det at kulturlivet skal ses i sammenheng med sivilsamfunnet, og at personlig engasjement og frivillighet skal være bærende elementer. For å få det til må det utvilsomt være et samvirke mellom de ulike sektorene, og dette samvirket må understøttes gjennom en mer eller mindre aktiv kulturpolitikk og ulike virkemidler og tiltak. Det er beslutningstakernes ansvar og oppgave å prioritere og velge, og de bør gjøre det på et godt og informert grunnlag. Det er her kunnskapsutvikling har sin plass: i arbeidet med å kartlegge status og utforske ulike virkemidler og tiltak – og mulige konsekvenser av disse.



---

# Litteratur

- International Labour Organization (ILO) (2011). *Manual on the Measurement of Volunteer Work*. Geneva: ILO. Hentet fra [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_162119.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf)
- Lovdata (2022). *Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*. (LOV-2021-06-18-124 fra 01.01.2022). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>
- Meld. St. 8 (2018–2019). *Kulturens kraft. Kulturpolitikk for fremtida*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/9778c28ab1014b789bbb3de0e25e0d85/nno/pdfs/stm201820190008000dddpdfs.pdf>
- 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.
- Segaard, Signe Bock (2020). *Frivillige i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Institusjonenes perspektiv. Delrapport 2*. Rapport 2020:7. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- United Nations. (2018). *Satellite Account on Nonprofit and Related Institutions and Volunteer Work*. New York: United Nations. Hentet fra [https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/UN\\_TSE\\_HB\\_FNL\\_web.pdf](https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/UN_TSE_HB_FNL_web.pdf)
- Wollebæk, Dag (2018). *Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner*. Rapport 2018:4. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.



---

## Appendiks A - spørreskjemaet

Undersøkelse: Frivillighet i offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner  
Takk for at du tar deg tid til å svare på dette spørreskjemaet om frivillighet og frivillige i kulturinstitusjoner.

Det er viktig at så mange som mulig svarer fordi det vil bidra til et riktig og klarere bilde av hvordan og hvorfor (ikke) frivillig innsats benyttes i kulturinstitusjoner. Svarene vil også bidra til å gi en forståelse av de utfordringene som er knyttet til frivillighet i kultursektoren.

Resultatet fra prosjektet vil bli videreformidlet til Kulturdepartementet i form av en rapport og vil være et viktig innspill til fremtidig politikkutforming. Rapporten vil bli gratis tilgjengelig online.

*På forhånd takk for hjelpen!*

Signe Bock Segard,  
Forsker og prosjektleder

**1) Hvilken type kulturinstitusjon representerer du? (Kulturfelt)**

- Arkiv
- Bibliotek
- Museum
- Musikk institusjon
- Scenekunst
- Visuell kunst
- Annen type; spesifiser her:

**2) Hvilken organisasjonsform har institusjonen?**

- Forening/lag
- Stiftelse
- Aksjeselskap
- Interkommunalt selskap
- Kommunal virksomhet
- Statlig virksomhet
- Annen form; spesifiser her:

**3) Hvor mange betalte årsverk er det på institusjonen?**

- Mindre enn 1 årsverk
- 1-2,9 årsverk
- 3-9,9 årsverk
- 10-49,9 årsverk
- 50 eller flere årsverk
- Ukjent/vet ikke

**4) Har institusjonen i perioder vært delvis eller helt stengt pga. korona?**

- Ja
- Nei

**5) Har institusjonen mottatt en form for offentlig støtte eller kompensasjon pga. korona?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har institusjonen mottatt en form for offentlig støtte eller kompensasjon pga. korona? inneholder noen av disse alternativene*

- Ja

**6) Hvilke type koronastøtte har institusjonen mottatt?**

- Støtte fra stimuleringsordningen
- Støtte fra kompensasjonsordningen
- Annen type støtte; spesifiser her:

**7) \* Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett.**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett. inneholder noen av disse alternativene*

- Ja

**8) Til hvilke aldersgrupper hører de fleste frivillige? Sett gjerne flere kryss.**

- Under 25 år  
 25-39 år  
 40-66 år  
 67 år og over

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett. inneholder noen av disse alternativene*

- Ja

**9) Har den frivillige innsatsen vært knyttet til bestemte prosjekter institusjonen har jobbet med, eller har den vært knyttet til den daglige driften av institusjonen?**

- Bestemte prosjekter  
 Den daglige driften  
 Begge deler

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett. inneholder noen av disse alternativene*

- Ja

**10) Hva slags arbeidsoppgaver har de frivillige utført? Sett gjerne flere kryss.**

- Formidling og veiledning (omvisning, veiledning, foredrag e.l.)
- Tekniske funksjoner (billettluke, kafearbeid e.l.)
- Arbeid med samlinger/samlingsforvaltning
- Administrasjons- og kontorarbeid
- Vedlikehold/vaktmesterarbeid
- Ulønnet styrearbeid
- Transkripsjon og digitalisering
- Moderering av diskusjonsforum
- Annet arbeid over internett
- Språkkafe
- Leksehjelp
- Andre oppgaver; spesifiser her:

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett. inneholder noen av disse alternativene*

- *Ja*

*og*

*Dersom spørsmålet Har institusjonen i perioder vært delvis eller helt stengt pga. korona? inneholder noen av disse alternativene*

- *Ja*

Stenging av kulturinstitusjoner pga. korona kan tenkes å ha hatt ulike konsekvenser for frivillige.

**11) I hvilken grad har de frivillige ved din institusjon opplevd følgende konsekvenser på grunn av stenging av institusjonen?**

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I ingen grad
Opgaver som utføres av frivillige er blitt satt på vent eller avlyst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillige har utført sine oppgaver hjemmefra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiale aktiviteter for de frivillige er blitt satt på vent eller avlyst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillige har ikke kunnet møte opp på institusjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det har vært vanskelig å opprettholde kontakt mellom frivillige og institusjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Har personer utført en ulønnet, frivillig innsats for institusjonen i løpet av de siste fem årene? Her tenker vi både på frivillig innsats ved selve institusjonen og arbeid som har blitt utført digitalt/over internett. inneholder noen av disse alternativene*

- *Nei*

**12) Hva er den viktigste grunnen til at institusjonen ikke benytter seg av frivillige?**

- Frivillige er ustabil og uforutsigbar arbeidskraft
- Institusjonen mangler kapasitet eller økonomi til å følge opp frivillige
- Frivillige mangler relevant fagkompetanse
- Frivillighet uthuler prinsippet om at arbeid skal honoreres
- Det er vanskelig å rekruttere frivillige
- Lover og regelverk legger begrensninger på bruken av frivillige
- Det oppstår lett konflikt mellom frivillige og ansatte



- Det er ikke behov for frivillige ved institusjonen
- Annen grunn; spesifiser her:

### Betalt versus ubetalt frivillig innsats

#### 13) Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?

	Helt enig	Delvis enig	Verken/eller	Delvis uenig	Helt uenig
På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får økonomisk betaling / honorar for sin innsats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På mitt kulturfelt er det bred aksept for at frivillige får en symbolsk gave for sin innsats; f.eks. et årskort, billetter til arrangementer, blomst, sjokolade e.l.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når frivillige utfører viktige oppgaver for en kulturinstitusjon bør de få økonomisk betaling eller honorar for det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillighet har en egenverdi og bør ikke honoreres med økonomisk betaling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
«Betalt versus ubetalt frivillig innsats» er en aktuell problemstilling på mitt kulturfelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På mitt kulturfelt må ansatte ofte bruke sin fritid og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet «Betalt versus ubetalt frivillig innsats» er en aktuell problemstilling på mitt kulturfelt, inneholder noen av disse alternativene*

- *Delvis enig*
- *Helt enig*

**14) Beskriv kort hvordan du mener at «betalt versus ubetalt frivillig innsats» er en aktuell problemstilling på ditt kulturfelt – er det et problem og hvordan kan det eventuelt løses?**

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet På mitt kulturfelt må ansatte ofte bruke sin fritid og arbeide gratis for å legge til rette for frivilligheten. inneholder noen av disse alternativene*

- *Delvis enig*
- *Helt enig*

Hvor enig eller uenig er du i dette utsagnet?

**15) Det er et stort problem på mitt kulturfelt at ansatte bruker sin fritid til å legge til rette for frivillighet.**

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken/eller
- Delvis uenig
- Helt uenig

**Opplæring, erfaringsutveksling og samarbeid om kulturfrivillighet**

**16) Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn?**

	Helt enig	Delvis enig	Verken/eller	Delvis uenig	Helt uenig
På mitt kulturfelt finnes det gode muligheter for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder opplæring og / eller organisering av frivillige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På mitt kulturfelt bør det være den enkelte kulturinstitusjon som har ansvar for opplæring og organisering av frivillige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder frivillighet og frivillige på mitt kulturfelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det finnes gode digitale plattformer og verktøy for opplæring og kompetanseutvikling av frivillige på mitt kulturfelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spesifikk kulturfaglig kompetanse hos frivillige er nødvendig på mitt kulturfelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den praktiske organiseringen og koordineringen av frivillige er en krevende oppgave for kulturinstitusjoner på mitt felt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Nasjonale og/eller regionale kulturmyndigheter bør legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner når det gjelder frivillighet og frivillige på mitt kulturfelt. inneholder noen av disse alternativene*

- *Delvis enig*
- *Helt enig*

**17) Hvilke temaer knyttet til frivillighet og frivillige mener du at myndighetene særlig bør fokusere på dersom de skal legge rette til for erfaringsutveksling og samarbeid mellom institusjoner på ditt kulturfelt?**

- Faglig kompetanseutvikling og opplæring av frivillige
- Praktisk organisering av frivillige
- Veiledning i relevante lover og retningslinjer for bruk av frivillige
- Utfordringer som oppstår i møtet mellom frivillige og ansatte
- Andre temaer; spesifiser her:

### **Kulturfrivillighet og lovgivning om personvern**

**Personvernlovingen (GDPR) setter til dels strenge krav til behandling av personopplysninger som kan tenkes å påvirke bruken av frivillige i kulturinstitusjoner. Det kan f.eks. gjelde kommunikasjon med frivillige, hvilke oppgaver frivillige kan utføre, hvordan oppgavene og de frivillige organiseres, samt hvilke avtaler de frivillige må signere.**

**18) Er det ditt inntrykk at personvernlovgivningen (GDPR) skaper utfordringer i møte med og organiseringen av frivillige på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:*

*Dersom spørsmålet Er det ditt inntrykk at personvernlovgivningen (GDPR) skaper utfordringer i møte med og organiseringen av frivillige på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt? inneholder noen av disse alternativene*

- *Ja*

**19) I tilknytning til hvilke forhold mener du at personvernlovgivningen (GDPR) i særlig grad skaper utfordringer på din institusjon eller på ditt kulturfelt generelt?**

- Praktisk organisering av frivillige
- Kommunikasjon med frivillige
- Når frivillige skal behandle og ha tilgang til personopplysninger
- Andre oppgaver; spesifiser her:

**20) Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder organisering og kommunikasjon med frivillige?**

- Ja
- Nei
- Ikke relevant
- Vet ikke

**21) Har din institusjon nedskrevne rutiner for å sikre at personvernlovgivningen etterfølges når det gjelder oppgavene frivillige utfører?**

- Ja
- Nei
- Ikke relevant
- Vet ikke

**22) Er det ditt inntrykk at det generelt er tilstrekkelig kunnskap om personvernlovgivningens konsekvenser og krav i forbindelse med bruk av frivillige på ditt kulturfelt?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke



---

## Appendiks B – arbeidsoppgaver for frivillige (fritekst)

Her lister vi i alfabetisk og i ikke-prioritert rekkefølge opp fritekstsvarene som ble gitt av kulturinstitusjonene som under «andre oppgaver» valgte å spesifisere hvilke arbeidsoppgaver deres frivillige utfører. Fritekstsvarene er i liten grad redigert. I noen tilfeller har det imidlertid vært nødvendig med noe språklig redigering og sletting av tekst for å ivareta respondentenes anonymitet. I tillegg har vi rettet opplagte skrivefeil.

- ansvar for hygge ved arrangementer og servering av te og kaffe
- arbeid med lokale forfattersitat
- arrangement
- arrangementer
- arrangementer
- arrangementer og veiledningstilbud
- arrangementer
- arrangementsgjennomføring
- barneprosjekt
- biblioteksarbeid, vakthold
- bibliotekvakter
- billettkontroll, kaffeservering, rigg, håndarbeidsundervisning
- bærehjelper, publikumsverter
- ca. 120–150 frivillige hvert år, knyttet til festivaler og større prosjekter
- daglig drift
- daglige bibliotekfunksjoner
- datahjelp for eldre
- deltagelse i operakor, syertjenester og snekring av scenografi
- Det er mye frivillighet i vårt arbeid med etablerte amatørteater.
- digihjelp
- digihjelp
- digitalisering

- drift av gammelt teknisk utstyr, deltatt i utstillingsproduksjon, arkivarbeid
- drifting av lesesirkler
- dugnad i park og hage
- dugnadsarbeid (sjauing)
- e-sportsarrangement
- Eventyrlige lørdager – fortellerstund. Vi viser fram ulike yrkesgrupper.
- faglig arbeid knyttet til smittevern
- festivalmedarbeider
- finansering
- Foreninger og lag samarbeider med teateret som arrangører, bærehjelp med mer.
- formidling av bøker på eldresenter
- fritidstilbud o.l. i våre lokaler (kodeklubb, spill, datahjelp m.m.), ofte i samarbeid med frivilligsentral
- hjelp med språk både digitalt og ellers
- hjelpe til på arrangement
- hjemlevering av bøker
- hjemlevering av bøker
- hobbyverksted
- innlesing av lokalt informasjonshefte
- intern budkjøring, utkjøring «Boken kommer»-tjeneste
- kaffe/kakesalg ved arrangementer
- kjøre ut bøker til eldre lånere
- klargjøring og rydding av konsertsal, vakthold
- konferansier, høytlesing
- konsert- og festivalarrangering
- kreative aktiviteter for barn/unge
- kulturskole og skoleelever
- kunstnerisk art
- laget videosnutter, hjulpet til med å dekorere lokalene til halloween
- leseombud («lesevenn»)
- leseombud på institusjoner
- leseombud-oppgaver
- leseombud
- leseombud og shared readinggruppe
- leseombud på institusjon
- leseombud på omsorgssenter
- Mange er frivillige ved å organisere aktiviteter og arrangement innen eget interessefelt, mange frivillige har vertskapsrollen, holde oversikt over deltakerlister, innspillsmøter.



- medbestemmelse, ungdomsaktiviteter
- medvirket i sceniske produksjoner
- metadataberikelse
- planlegging og utførelse av arrangementer
- produksjon av kostymer, kulisser, rekvisitter, operakor, hår/sminke, transport, parkering
- produksjonsgrupper (kostymer, scenografi, lys, sminke, dekor, rekvisitt m.m.) samt kor (voksen- og barnekor)
- produsentjobb, konserter, budsjettering, regnskap, søknadsskriving, promoarbeid, annet praktisk arbeid ved konserter/arrangementer
- prosjektarbeid på kveldstid
- rekrutteringsorkester
- rydding, daglig drift
- samarbeid om arrangement i sin helhet
- samarbeid/referansegrupper tilknyttet utstillingsprosjekter
- seniortreff
- servering og bæring av stoler
- servering og rydding ved arrangementer
- setter fram stoler og rydder etter arrangement
- sjekket billetter i døren ved arrangement
- sjåfør, brukbutikk/utlåsentral, aktivitet på sykehjem
- sosiale medier, vertskap under arrangementer
- steking av vafler til arrangement
- student som har hospitert i regiarbeid
- sygruppe, deltakelse arrangement med ulike aktiviteter innen kystkultur/båtliv, tradisjonshåndverk og aktiviteter for barn.
- søm, reparasjon av klede
- teaterverter/innslipp og avvikling av forestilling
- togfremføring, mannskap på skip
- transport
- transport av varer
- ulike arrangementer med foredrag, samtaler, bokbad m.m.
- Ungdom aktiviserer barn.
- utkjøring av bøker til lånere som selv ikke kan komme til biblioteket
- utplassere bøker på hyllene
- utstillingshjelp
- vakt på ungdomsklubb
- vakter ved arrangementer
- ved spesielle arrangement, sankthans, olsok, festival, som venneforening eller historielag
- veiledning i digitale tjenester



# Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

---

## Rapport 2022:4

<p><i>Forfatter/Author</i> Signe Bock Seggaard og Ingvild Reymert</p>
<p><i>Tittel/Title</i> Tittel: Offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner Undertittel: Utfordringer knyttet til betaling, kulturfaglighet og personvern i frivilligheten</p> <p>Title: Public and publicly funded cultural institutions Subtitle: Challenges of paid and voluntary work in cultural institutions, cultural professional quality and privacy protection in volunteering</p>
<p><i>Sammendrag</i> Med et avgrenset nedslagsfelt som omfatter offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor seks kulturfelt – bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv – belyser denne rapporten tre hovedtemaer: 1) betalt versus ubetalt frivillig innsats, 2) organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk og 3) hvordan kulturinstitusjonene forholder seg til formelle og lovpålagte regler for personvern og håndtering av personopplysninger i møte med frivilligheten. De tre temaene er ikke tilfeldig valgt. De er identifisert og konkretisert på bakgrunn av samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner og kulturfrivillige. Hensikten med rapporten har vært å samle inn og analysere mer systematisk informasjon som kan danne et bedre kunnskapsgrunnlag for videre politikk for disse tre temaene. Mer konkret baserer analysene seg på data som er samlet inn ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse som ble sendt til hele populasjonen av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor de seks kulturfeltene. I tillegg til at rapporten er en selvstendig studie av de tre temaene – der hensikten er å fremskaffe ny kunnskap om forhold som er relevante for kulturfrivilligheten – er formålet med rapporten at den skal berede grunnen for videre forskning og kunnskapsutvikling ved å peke på noen temaområder som kan være spesielt aktuelle for videre undersøkelser.</p>
<p><i>Emneord</i> kulturfrivillighet, betaling, kulturfaglighet, personvern, profesjonalitet</p>
<p><i>Summary</i> This report analyzes six types of cultural institutions - library, museum, performing arts, music, visual arts and archives – and targets three main topics: 1) paid versus voluntary work in cultural institutions, 2) ensuring cultural professional quality in voluntary work through exchange of experiences and networks, and 3) how cultural institutions manage privacy regulations and personal data in their voluntary work. These three topics are not randomly selected but identified in interviews with managers and employees and volunteers at cultural institutions in prior projects related to this report. The report draws on data from an electronic survey sent to the entire population of public and publicly funded cultural institutions within the six type of cultural institutions. In addition to offer new knowledge about these topics in cultural institutions, the report aims to contribute to policy development for cultural institutions and government. Moreover, the report intends to identify knowledge gap that should be examined by future studies.</p>
<p><i>Index terms</i> cultural volunteering, payment, cultural professionalism, privacy policy, professionalism</p>

Med et avgrenset nedslagsfelt som omfatter offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor seks kulturfelter – bibliotek, museum, scenekunst, musikk, visuell kunst og arkiv – belyser denne rapporten tre hovedtemaer: 1) betalt versus ubetalt frivillig innsats, 2) organisering for å sikre kulturfaglig kvalitet i frivilligheten gjennom erfaringsutveksling og nettverk og 3) hvordan kulturinstitusjonene forholder seg til formelle og lovpålagte regler for personvern og håndtering av personopplysninger i møte med frivilligheten. De tre temaene er ikke tilfeldig valgt. De er identifisert og konkretisert på bakgrunn av samtaler med ledere og ansatte ved kulturinstitusjoner og kulturfrivillige. Hensikten med rapporten har vært å samle inn og analysere mer systematisk informasjon som kan danne et bedre kunnskapsgrunnlag for videre politikk for disse tre temaene. Mer konkret baserer analysene seg på data som er samlet inn ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse som ble sendt til hele populasjonen av offentlige og offentlig finansierte kulturinstitusjoner innenfor de seks kulturfeltene. I tillegg til at rapporten er en selvstendig studie av de tre temaene – der hensikten er å fremskaffe ny kunnskap om forhold som er relevante for kulturfrivilligheten – er formålet med rapporten at den skal berede grunnen for videre forskning og kunnskapsutvikling ved å peke på noen temaområder som kan være spesielt aktuelle for videre undersøkelser.

ISBN (print): 978-82-7763-731-0  
ISBN (online): 978-82-7763-730-3

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](http://www.sivilsamfunn.no)