



## **Ann Siri Hegseth Garberg**

**LEDELSE AV FRIVILLIGE  
I MUSEER – EN HÅNDBOK**

© Museene i Sør-Trøndelag 2014/Sverresborg Trøndelag Folkemuseum

ISBN-10 82-90348-44-4

ISBN-13 978-82-90348-44-6

EAN 9788290348446

#### FOTO FORSIDE

Medlemmer av hagegruppa viser fram urtehagen eller apotekhagen til farmasøyter, 2013. Enn av medlemmene i hagegruppa er landskapsarkitekt Gunnar Tørud og han har vært en av de sentrale frivillige i arbeidet med å etablere denne hagen bak det gamle Løveapoteket på Sverresborg. Noen av farmasøytene har også bidratt i arbeidet med sin kunnskap om medisplanter og landskapspleiegruppa har også bidratt i arbeidet. Dette er et godt eksempel på at flere frivillige grupper kan arbeide sammen for å skape et godt resultat.

Med støtte fra Kulturrådet



KULTURRÅDET  
Arts Council  
Norway

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Frivillighet</b>	<b>5</b>
<b>Trender i frivillighetsarbeid i europeiske museer</b>	<b>8</b>
<b>Venneforeninger og frivillige</b>	<b>10</b>
<b>Hvem er de frivillige?</b>	<b>11</b>
<b>Hvorfor vil de frivillige være frivillige?</b>	<b>12</b>
<b>Frivillighetsstrategi</b>	<b>16</b>
<b>Rekruttering</b>	<b>17</b>
Hvorfor vil en rekruttere frivillige og hvem ønsker en å rekruttere?	17
Hvordan rekruttere?	19
<b>Frivillighetskoordinator</b>	<b>21</b>
<b>Hva skjer når frivillige melder seg?</b>	<b>22</b>
Stikkord for en samtale	23
Innføringsfase – opplæring	23
Frivillig-avtaler	24
Velkommen som frivillig på vårt museum	24
<b>Helse, miljø og sikkerhet</b>	<b>24</b>
<b>Hvilke oppgaver kan frivillige utføre?</b>	<b>25</b>
<b>Hvis ting går galt</b>	<b>30</b>
<b>Hva skal til for at frivillige skal trives?</b>	<b>31</b>
<b>Når frivillige slutter</b>	<b>32</b>
<b>Betydningen av frivilliges deltagelse</b>	<b>33</b>
<b>Litteratur</b>	<b>37</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>40</b>
<b>Sluttnoter</b>	<b>46</b>

” *Frivillige er der fordi de ønsker det.  
De behøver ikke å være der<sup>1</sup>*

## Forord

Dette heftet er ment som en håndbok eller «en verktøykasse» til hjelp for museer som ønsker å arbeide med frivillige på en profesjonell og strukturert måte. Det er å håpe at heftet også kan bli et nyttig hjelpemiddel for museer uten erfaring med frivillige eller med dårlig erfaring fra arbeid med frivillige. Idéen er hentet fra Storbritannia, der den britiske foreningen for museumsvenner har laget en håndbok for de som administrerer frivillige innen kulturarvssektoren.<sup>2</sup>

Etter først å ha sett litt på hvordan frivillig arbeid i museer foregår i dag – både i Norge og en del andre land, vil heftet inneholde råd og anbefalinger for museer og andre kulturarvsinstitusjoner hvordan en best kan arbeide sammen med frivillige for å oppnå vinn-vinn-situasjoner.

Forfatteren har lang praktisk erfaring med å arbeide med frivillige på Sverresborg Trøndelag Folkemuseum i perioden 1989–2013, de siste tre årene også formalisert gjennom en rolle som frivillighetskoordinator. I 2012 gjennomførte forfatteren et studieopphold i Manchester for å se på hvordan museene i Manchester arbeidet med frivillige. Videre er det benyttet aktuell litteratur, nettsteder, brosjyrer, samt en lang rekke uformelle samtaler med frivillige og frivillighetskoordinatorer i Norge, Danmark, Storbritannia, Irland og Latvia. På oppdrag fra NCK – Nordiskt Centrum for Kulturarvspedagogik og Kreativitet i Östersund, utførte forfatteren i 2012 en undersøkelse blant noen norske friluftsmuseer og deres arbeid med eldre frivillige.<sup>3</sup>

Takk til alle frivillige på Sverresborg for inspirasjon og glede. En spesiell takk til Hans Petter Fyhn, leder for Trøndelag Folkemuseums Venner i årene 2008 -2013, for samarbeidet om å bygge opp frivillighetsgrupper på Sverresborg og som inspirerende diskusjonspartner i forbindelse med utarbeidelse av dette heftet. Takk til kolleger og frivillige på Maihaugen og Norsk Folkemuseum for hjelp i forbindelse med undersøkelsen, til kolleger i NCK, Jamtli og Ringkøbing-Skjern museum og frivillighetskoordinator på Bymuseet i Bergen for nyttige samtaler og til Norsk Kulturråd for økonomiske midler til prosjektet *Medvirkning gjennom frivillighet* som dette arbeidet er ledd i.

Bildene er tatt av forfatteren, der ikke annet er oppgitt.

Museene i Sør-Trøndelag AS, 2014

Ann Siri Hegseth Garberg  
Konservator NMF

## Frivillighet

Mange oppgaver i samfunnet ville ikke blitt ivaretatt dersom det ikke hadde vært for frivilliges innsats. Det utføres 115 000 årsverk i frivillige organisasjoner i Norge og 48 % av befolkningen (over 16 år) bidrar med frivillig arbeid i de frivillige organisasjonene. Over halvparten av dette arbeidet utføres i kultur- og fritidsorganisasjoner, inkludert idrett.<sup>4</sup>

Årlig gjøres det også beregninger av frivillig innsats i norske museer. Dette er trolig tall som i stor grad bygger på anslag. Sannsynligvis inneholder tallene både en oppsummering av arbeidstimer utført av venneforeninger og individuelle frivillige. I følge den norske museumsstatistikken er det i perioden 2007–2012 utført om lag 200 årsverk årlig.<sup>5</sup> Statistikken inneholder data fra om lag 130 museer som hadde minst ett fast årsverk.<sup>6</sup> Denne statistikken fanger kun opp de største museene med statlige overføringer. Alle bygdemuseer som har kommunal støtte og drives ved hjelp av museums- og historielag er ikke med i statistikken og veldig mange av disse museene drives kun av frivillig og ulønnet personale eller med en fast ansatt, som sammen med et korps av frivillige driver lokalmuseet. Derfor gir ikke museumsstatistikken et korrekt bilde av den virkelige innsatsen som utføres i norske museer.

*«Store institusjoner med mange ansatte kan leve sitt eget liv, sier Jorunn Engen, konservator ved Eidskog Museum. De små museene må være totalt integrert i sitt lokalmiljø. Vi er helt avhengige av frivillig hjelp»<sup>7</sup>*

De fleste museer startet ved at en enkeltperson, slik som Anders Sandvig på Maihaugen, eller en gruppe frivillige ønsket å etablere et museum, som tilfellet var på Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum.<sup>8</sup> Dette gjelder også for mange utenlandske museer, blant annet i Storbritannia, der mange museer nettopp ble startet som private samlinger som enkeltmennesker eller frivillige foreninger gikk i bresjen for. De frivillige har vært i museenes og kulturarvbevegelsens hjerte helt fra starten, slik det så flott beskrives i dette engelske sitatet:

*«The Volunteer has been at the heart of the museums and heritage movement from its inception. Many, if not most, museums began as the private collections of individuals or voluntary societies»<sup>9</sup>*

Frivillighetsarbeidet i Norge og også i Sverige har i stor grad vært og blir fortsatt drevet via foreninger. Den frivillige innsatsen er derfor knyttet til medlemskap i en forening.<sup>10</sup> Frivillig innsats i museene har i stor grad blitt drevet via venneforeninger, kunstforeninger, museumslag, historielag og andre typer foreninger med en spesialinteresse for felt museene dekker. Ved noen museer har det også vært knyttet en viss status til det å være medlem av en slik forening. Særlig kan en hevde dette når det gjelder kunst- og kunstindustrimuseer. Gruppen som tok initiativ til et folkemuseum i Trondheim på begynnelsen av 1900-tallet, var det vi i dag vil betegne som samfunnstopper. Å være medlem av en museumsforening har betydd at en har vært samfunnsengasjert og hatt ønske om å yte en innsats for fellesskapet.

I land med lange tradisjoner for frivillig arbeid, ser vi mye tydeligere en grenseoppgang mellom venneforeninger og frivillige. Dette vil bli drøftet nærmere i neste kapittel.



Frivillige i kontorgruppa, Trøndelags Folkemuseums venner, pakker informasjonsmaterieill til medlemmene, 2012. Venneforeningens leder Hans-Petter Fyhn (til venstre) i samarbeid med Monica Aase, Tove Malde og Jens Boysen.

De frivilliges innsats for museene har i hovedsak vært betraktet som en hjelp til museene, der bidraget enten har vært ubetalt arbeid fra enkelte venneforeningsmedlemmer og/eller økonomisk støtte i form av pengegaver fra foreningene til innkjøp av kunst, gjenstander eller andre investeringer museene har hatt bruk for. Medlemmene har til gjengjeld fått gratis inngang til museet, blitt invitert til spesielle arrangement og fått museets årbok.

Hvordan defineres frivillighet? The Manifesto for Volunteering in Europe 2006 fastslår at felles for frivillige er at aktiviteten skjer av fri vilje, valg og motivasjon, innsatsen skjer uten tanke på økonomisk gevinst, målet er at andre skal ha utbytte av det, selv om en også ser at innsatsen har stor betydning for den frivillige selv og innsatsen skjer for å bidra til verdier og til samfunnet som sådan.<sup>11</sup>

Dette stemmer godt overens med hvordan en tenker frivillighetsarbeid i norske museer.





Bjørg Sliper er vel den som, uten å fornærme noen andre, er den aller mest trofaste frivillige på Sverresborg. Nå er hun 88 år og stiller opp når det er vaffelsteking, kaffekoking på bål-kubbe, pinnebrødsteking eller hva det måtte være av hjelp museet behøver. Hun har vært mangeårig leder av venneforeningen og i 2011 fikk hun Trondheim kommunes frivillighetspris, blant annet for innsatsen på folkemuseet.

En ser imidlertid at synet på frivillighet er i endring og tillegges en langt større betydning og verdi, slik det påpekes i *The Manifesto for Volunteering in Europe 2006*.<sup>12</sup> Frivillighet er viktig for inkludering, aktivt medborgerskap og demokrati og et redskap til livslang læring og for å styrke de som faller utenfor i samfunnet. Videre kan frivillighet bidra til positive sosiale og miljømessige forandringer.<sup>13</sup> Frivillig arbeid er ikke minst viktig for eldre mennesker. I 2011 satte EU fokus på frivillighet og året etter var det europeisk år for aktiv alderdom og solidaritet mellom generasjoner.<sup>14</sup> Da pekes det på at aktiv alderdom handler om å få eldre til å være i arbeidslivet lengre, men også at de skal fortsette å bidra til samfunnsutviklingen på andre måter, slik som frivillig arbeid. Dette er viktig for at de skal holde seg friske lengre.<sup>15</sup>

Å holde seg frisk, blir særlig viktig med tanke på at levealderen i Norge er stigende og at stadig større andel av befolkningen er over 67 år. I 2011 var den gjennomsnittlige levealderen 83,5 år for kvinner og 79 år for menn.<sup>16</sup> 1.januar 2013 var det 673 212 personer over 67 år i Norge, 13,3 % av befolkningen.<sup>17</sup> Det er også mange på sosial stønad og uføretrygd i Norge – totalt regnes det at i 2014 har 650 000 falt utenfor arbeidslivet av ulike grunner.<sup>18</sup> Mange vil likevel kunne ha mulighet for og glede av å bidra i frivillig arbeid.

Fra at frivillige, slik det er i dag, stort sett oppfattes som de som bidrar med tid, kunnskap og finansiell bistand, kan også frivillig arbeid handle om å lære noe nytt, få arbeidserfaring, forbedre ferdigheter, få et større nettverk, ha en meningsfylt hverdag og få bedre både fysisk og mental helse.

## Trender i frivillighetsarbeid i europeiske museer

I 2009 ble det gjort en undersøkelse i en del europeiske land, blant annet Østerrike, Italia, Slovenia og Storbritannia, for å se hvilke trender en kan se knyttet til frivillighet i kultursektoren.<sup>19</sup> For det første er det viktig at det finnes en infrastruktur. Her nevnes spesielt frivillighets-sentre, eller det vi på norsk kanskje kan sammenligne med frivillighetsentraler. Disse er med på å øke anerkjennelsen for frivillighet og disse kan både gi opplæring og være et sted som fanger opp tilbud og etterspørsel. I Norge er det neppe noe utbredt samarbeid mellom frivillighetsentralene og museene, men dette kan absolutt være en mulighet.

En ser videre at de som lykkes med frivillighetsprogram, har et system for planlegging, tilrettelegging og oppfølging av frivillige. Her nevnes både betydningen av å ha en strategi for frivillighet, formell prosedyre når det gjelder rekruttering, oppfølging og belønning av frivillige. Det å ha en frivillighetskoordinator understrekes spesielt.

Videre understrekes det at museumsansatte må innse betydningen av frivillighet utover det å få en oppgave utført. Det er viktig at ansatte forstår at de frivillige vil være det som på engelsk betegnes «key supporters», engasjerte og lidenskapelige støttespillere. Den europeiske undersøkelsen har funnet ut at det er kuratorer og konservatorer som først og fremst føler seg truet av de frivillige og anser frivillige som folk som ganske enkelt er der for å gjøre en jobb.<sup>20</sup>

En ser også i økende grad at frivillige bare vil delta i korte perioder og på enkeltprosjekter uten langvarig forpliktelse. Noen vil gjøre frivillig arbeid hjemmefra via internett. Dette er gjerne oppgaver knyttet til dokumentasjon. Dette finnes det eksempel på i Norge også, hvor mange har interesse for kulturhistorisk foto og gjerne kan tenke seg å registrere bilder.

En annen trend resultatet av undersøkelsen viser, er at stadig flere museer er opptatt av å rekruttere frivillige som ikke er de typiske museumsbrukerne, særlig for å oppnå større mangfold i arbeidsstyrken. Det treårige *In Touch* – programmet som Manchester Museum sammen med Imperial War Museum North har gjennomført, er et eksempel på dette. De rekrutterte utradisjonelle frivillige og lærte dem opp til museumsarbeid via et spesielt treningsprogram. Totalt gjennomgikk 180 personer dette programmet. Dette var folk som ikke normalt besøkte museer - langtidsledige, folk med lav utdanning, ungdom i risikosone, flyktninger og innvandrere, enslige forsørgere og folk med funksjonshemminger.<sup>21</sup>

Manchester Museum, Manchester Art Gallery and Whitworth Art Gallery rekrutterte frivillige med vestafrikansk bakgrunn i forbindelse med den vestafrikanske kunstutstillingen «We face forward» i 2012.<sup>22</sup> Arbeidet med dette ga dem spesielle utfordringer fordi det ikke var tradisjon for frivillig arbeid blant vestafrikanere.<sup>23</sup>

Videre er det en tendens i mange europeiske land at ungdom ser på frivillighet som en forberedelse til en framtidig karriere. Manchester Museum har stor pågang av studenter som ønsker frivillig arbeid, da det er viktig å ha på sin CV.<sup>24</sup> For andre kan frivillighet være en måte å bli sosialt inkludert på.

I Norge er jo også museene aktører når det gjelder å skaffe arbeidstrening for mennesker som har falt utenfor arbeidslivet på ulike måter, men dette skjer ikke via frivillig arbeid. Her





We face forward - en utstilling av vestafrikansk samtidskunst ble vist ved Whitworth Art Gallery, Manchester Museum og Manchester Art Museum. Da ble det rekruttert frivillige med vestafrikansk bakgrunn.

organiseres dette via ulike sentrale ordninger som praksisplasser og hospitering(NAV). I perioder med arbeidsledighet i Norge på 1990-tallet fantes mange offentlige ordninger der museene både fikk driftsmidler og gratis arbeidskraft for å sysselsette arbeidsledige.<sup>25</sup> For å bringe større grad av mangfold inn i museene, er det opprettet et aspirantprogram. Dette er et pilotprosjekt, støttet av Norsk Kulturråd.<sup>26</sup>

Det er heller ikke så utbredt her til lands at studenter bruker frivillig arbeid som springbrett til en karriere, men derimot er hospiteringsopphold arrangert av universitet og høyskoler vanlig. At norske studenter drar utenlands for å delta i ulike typer frivillighetsarbeid ser en derimot mange eksempler på.

Selv om både praksisplasser organisert via NAV og hospiteringsopphold for studenter kan ha likhetstrekk med frivillig arbeid og betyr gratis arbeidskraft for museene, velger vi å holde denne type virksomhet utenfor. Denne håndboka vil konsentrere seg om frivillige som ønsker å bidra i museumsarbeid på sin fritid.

Det er utviklet to modeller for frivillighet – en økonomisk modell og en fritidsmodell.<sup>27</sup> Den økonomiske modellen anser frivillige som ubetalt arbeidskraft og det er denne modellen som har dominert museer og kulturarvsattraksjoner i Storbritannia, USA, New Zealand og Australia.<sup>28</sup>

Det kan hevdes at norske museer også i stor grad har sett på og kanskje fortsatt ser på, frivillige ut fra museets behov og ut fra en økonomisk synsvinkel der det handler om frivilliges tid og finansielle bistand. Dersom en ser på frivillighet fra de frivilliges ståsted, handler det om en meningsfylt hverdag, få et større nettverk og flere venner og ikke minst føle at en er til nytte. Det å være inkludert i et sosialt fellesskap, være i aktivitet og lære noe nytt, er noen av effektene som vil kunne oppnås. Totalt vil virkningen være en bedre fysisk og mental helse for de frivillige.

Et endret syn på frivillighet vil dermed kunne føre til at museene bedre oppfyller sin samfunnsrolle og blir relevante for langt flere. Frivillighet er ikke bare til museenes beste, men også viktig for de frivillige – en vinn-vinn-situasjon, med andre ord.

## Venneforeninger og frivillige

Mange museer har venneforeninger, men det betyr ikke nødvendigvis det samme som at museene arbeider med frivillige, ettersom mange venneforeninger drives som egne organisasjoner i form av sosiale klubber uavhengig av museene.<sup>29</sup> Alix Slater har gjort en undersøkelse blant museer i Storbritannia og beskriver fire forskjellige typer venneforeninger ut fra 11 karakteristikk knyttet til faktorer som medlemsfordeler, rekruttering, profesjonalitet, holdning til markedsføring og økonomiske bidrag, grad av autonomi versus grad av integrasjon med museet osv.<sup>30</sup> Hun konkluderer med at det trolig er best for museene å ha en forening som fokuserer på museets behov og ikke på medlemmenes behov, slik de sosiale klubbene gjør.<sup>31</sup>

Slater bygger sin undersøkelse på den amerikanske forskeren Horton Smith, som også opererer med en kategori han kaller «mixed benefit groups» som er foreninger som både arbeider for å forbedre samfunnet, men som også er opptatt av å arbeide for medlemmenes beste.<sup>32</sup> En del av venneforeningene kan nok sies å tilhøre denne type kategori.

Mens det i Norge synes å være mest vanlig at det er medlemmer av venneforeninger som utfører frivillig arbeid, er dette i sterkere grad skilt fra hverandre i land der frivillighet har en lang tradisjon, slik som i Storbritannia og USA. Av de 100 mest besøkte museene i verden har 50 volontør-program, av disse er ni i Storbritannia og 26 i Nord-Amerika og Australia.<sup>33</sup>

Dersom vi ser på noen utvalgte museer i Storbritannia og USA, ser vi at det er tydelige grenseoppganger mellom venneforeninger og frivillige (volontører). V&A (Victoria and Albert museum) i London nevner tre muligheter for å støtte museet, det ene er gjennom donasjoner, det andre gjennom støttemedlemskap og det tredje gjennom frivillighet.<sup>34</sup>

*«Join the volunteers! The museum depends upon volunteer helpers – and our volunteer helpers very much enjoy their work at the museum»,*

skriver et av de store friluftsmuseene i Storbritannia, Weald & Downland, på sine hjemmesider. Museet er avhengig av frivillige hjelpere og de frivillige liker arbeidet sitt på museet, understreker de. Samtidig oppfordrer de også publikum til å melde seg inn i venneforeningen og bli en museumsvenn.<sup>35</sup>

Også Smithsonians skiller mellom frivillighet og venneforeninger. De legger vekt på at de frivilliges støtte har betydd mye helt siden etableringen i 1846 og at frivillig partnerskap er viktig for at institusjonen kan utføre arbeidet sitt. Samtidig oppfordrer de folk til å bli medlem av venneforeningen for å kunne nyte godt av spesielle privilegier og gaver, avhengig av hvilket nivå medlemskapet har.<sup>36</sup>

I Norge er derimot hovedregelen at de frivillige rekrutteres fra venneforeningen, selv om det ikke alltid er tilfelle. Det finnes flere eksempler på at det er en kombinasjon eller at ordninger som i utgangspunktet hadde utspring i venneforeningen, lever sitt eget liv. Den britiske foreningen for museumsvenner (The British Association of Friends of Museums) mener det er bra at det er en forbindelse mellom venneforeningsmedlemmer og frivillige og at venneforeningen bør overtales til å verve frivillige som venner mot at de får medlemskap til redusert pris. Da oppnår en å bringe sammen alle som støtter organisasjonen.<sup>37</sup> Det er



Ringkøbing-Skjern Museum på Jylland i Danmark har laget en egen brosjyre der de etterlyser frivillige. Som oftest er det brosjyrer som inviterer til å bli medlem av venneforeningen en ser på museer.

nettopp dette Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum startet med i 2009, uten den gangen å kjenne til anbefalinger fra Storbritannia. Trøndelag Folkemuseums Venner sørger for gratis medlemskap til alle fra venneforeningen som har gjort en frivillig innsats ved minst tre anledninger gjennom året. I tillegg får de mest aktive frivillige fra andre etablerte foreninger som gjør en innsats på museet, gratis medlemskap i venneforeningen, med de fordeler dette har.<sup>38</sup> Dette gjelder blant annet *Knivklubben Trønderkniv* og *Motorkameratene Trondheim*, for Sverresborgs vedkommende.

## Hvem er de frivillige?

En spørreundersøkelse gjennomført blant frivillige på Maihaugen og Sverresborg i 2012, bekrefter i stor grad det vi antok på forhånd.<sup>39</sup> De frivillige er mennesker med høy utdanning, der halvparten er utdannet fra høyskole og universitet. Over halvparten bidrar med frivillig arbeid flere steder, ikke bare på museene. Undersøkelser om deltakelse i kultursektoren, bekrefter at det er folk med høy utdanning og god inntekt som er de mest aktive:

*I heile perioden frå 1997 til 2009 har personar med høg utdanning delteke meir i frivillig verksemd enn personar med grunnskuleutdanning. Dette mønstret finn vi att innanfor kunst- og kulturorganisasjonane, og biletet held seg i stor grad stabilt.<sup>40</sup>*

En svensk undersøkelse om frivillighet generelt viser at det er flere kvinner enn menn som engasjerer seg.<sup>41</sup> Det samme viser en annen svensk undersøkelse om frivillighet i museer, der det er en klar dominans av kvinner, med noen få unntak slik som militærhistoriske museer.<sup>42</sup> Blant et utvalg på 101 frivillige på Maihaugen og Sverresborg er det halvt om halvt menn og kvinner, og den kjønnsmessige fordelingen er den samme på begge museene.<sup>43</sup> Norske undersøkelser viser at det er større prosent menn enn kvinner som engasjerer seg i frivillig arbeid generelt sett. I 2004 var det 51 % av alle kvinner som gjorde frivillig arbeid, mens 64 % av mennene.<sup>44</sup>

En undersøkelse fra 2004, viser at det var flest frivillige i aldersgruppen 25 - 49 år og færrest i gruppen 67 – 79 år.<sup>45</sup> I Sverige finnes også de fleste frivillige i aldersgruppen 30 - 44 år.<sup>46</sup> Undersøkelsene omfatter alle typer frivillighet innenfor organisasjonsliv – idrett, humanitært arbeid og religiøs virksomhet. Dette er i og for seg ikke noe overraskende resultat. Ved de to undersøkte museene er derimot majoriteten eldre mennesker og nesten alle er over 60 år av de som har svart.

På Maihaugen er 2/3 over 70. På Sverresborg er det omtrent samme antall under som over 70 år. Forskjellen i alderssammensetning mellom de to museene, skyldes trolig at mange har vært med helt fra Maihaugen startet med frivillige grupper for om lag 20 år siden.

De fleste frivillige på Sverresborg bor i nærmiljøet, slik det framgår av postadressene. Det samme gjelder de frivillige på Norsk Folkemuseum. De bor stort sett på Bygdøy.<sup>47</sup> Det er ikke rekruttert noen med ikke-vestlig bakgrunn. Nesten alle er etnisk norske, bortsett fra noen med annen nordisk bakgrunn.

## Hvorfor frivillige vil være frivillige?

Når en skal arbeide med frivillige, er det viktig å vite hva som motiverer mennesker til å melde seg som frivillige. Hva vet vi om dette?

En spørreundersøkelse gjennomført blant totalt 101 frivillige på friluftsmuseene Maihaugen og Sverresborg i 2012, gir noen svar.<sup>48</sup> Et at spørsmålene gikk ut på nettopp hvorfor de ønsker å være frivillige. Her var det ulike svaralternativ og det var mulig å krysse av for flere alternativer. Svarene er ikke uttømmende og en burde også ha bedt de som krysset av for «Annet» ha utdypet dette.

HVORFOR ØNSKER DU Å VÆRE FRIVILLIG PÅ MUSEET?						
	Maihaugen	1 %*	Sverresborg	1 %*	Totalt	1 %*
Jeg vil bidra med ferdigheter og kunnskap	16	40 %	40	66 %	56	55 %
Jeg vil være til nytte	30	75 %	46	76 %	76	75 %
Jeg vil lære noe nytt/få nye erfaringer	10	25 %	25	41 %	35	35 %
Jeg er interessert i historie	19	48 %	42	69 %	61	60 %
Jeg ønsker å holde meg aktiv i pensjonsalderen	34	85 %	37	61 %	71	70 %
Jeg vil være sammen med venner	13	33 %	20	33 %	33	33 %
Jeg vil bli kjent med nye mennesker	15	38 %	35	57 %	50	50 %

Jeg vil være del av et team	14	35 %	28	46 %	42	42 %
Jeg vil bli bedre kjent med museet	16	40 %	38	62 %	54	53 %
Jeg vil gjøre noe morsomt	10	25 %	23	38 %	33	33 %
Annet	0	0	4	7 %	4	7 %

\* Avrundede tall

Som nevnt er nesten alle frivillige på de to museene seniorer og ikke i arbeidslivet lenger. Over 70 % av de spurte ønsker å være til nytte og ønsker seg en aktiv pensjonisttilværelse. Frivillige på Maihaugen er i særlig grad opptatt av dette. Det kan skyldes at de har en noe høyere gjennomsnittsalder enn frivillige på Sverresborg. Omlag halvparten av de spurte har svart at de ønsker å bidra med sine ferdigheter og sine kunnskaper.

En undersøkelse blant 222 frivillige i museer og kulturarvsinstitusjoner i England og Wales, viser at den aller viktigste grunnen til at de ønsket å være frivillige, var at de ville gjøre noe som interesserte dem.<sup>49</sup> Den norske spørsmålsstillingen er litt annerledes, så dette var ikke et svaralternativ. Her ble det spurt om historieinteresse og i særlig grad er dette viktig blant Sverresborgs frivillige.

Også i den britiske undersøkelsen er det relativt mange som har sagt at de vil være aktive i pensjonsalderen og gjøre noe som har verdi.

Å bli kjent med nye mennesker og å bli kjent med museet er viktige argumenter for frivillige på Sverresborg, der om lag 60 % har svart dette, mens det på Maihaugen ikke er så viktig (ca.40 %). Årsaken til dette er muligens at Maihaugens frivillige har vært med svært lenge, mens mange av de frivillige på Sverresborg er relativt nylig rekruttert.

Er de eldre frivillige interessert i å lære nytt? Her var svarene noe forskjellig, 25 % bekreftet dette på Maihaugen, mens over 40 % krysset av for dette alternativet på Sverresborg. Dette kan ha noe med alderssammensetningen blant de frivillige å gjøre eller oppgavene de arbeider med.

Statens seniorråd i Norge, som er et rådgivende organ under Arbeidsdepartementet som tar opp forhold som angår seniorers aktivitet og deltagelse i samfunnslivet, er opptatt av læring for seniorer:

*Læring og utvikling av kompetanse er viktig både for seniorene selv og for alle som arbeider med seniorer. Begrepet "livslang læring" har en særlig mening for seniorene – vi kan lære mye interessant og nyttig, selv om vi er oppe i årene! I det informasjons- og kommunikasjonssamfunnet vi lever i, og vil leve i framover, vil vi alle kunne lære noe nytt hver eneste dag. Alder er ingen hindring – verken for eldre eller yngre!<sup>50</sup>*

Livslang læring handler om at læring skjer over alt, med eller uten en intensjon. Det skjer ikke bare i formelt i skoler, høyskoler eller universitet.<sup>51</sup> Frivillig arbeid kan defineres som uformell læring (informal learning). Læring skjer da som et utilsiktet resultat av en aktivitet. Dersom museet arrangerer kurs for frivillige, så vil dette være et strukturert tilbud og planlagt med tanke på læringsutbytte, men uten noen form for dokumentert kvalifikasjon. Tilbudet vil være rettet mot spesifikke målgrupper og de som deltar har gjort bevisste valg.<sup>52</sup> Dette vil sortere under «non-formal learning» - ikke-formell læring.



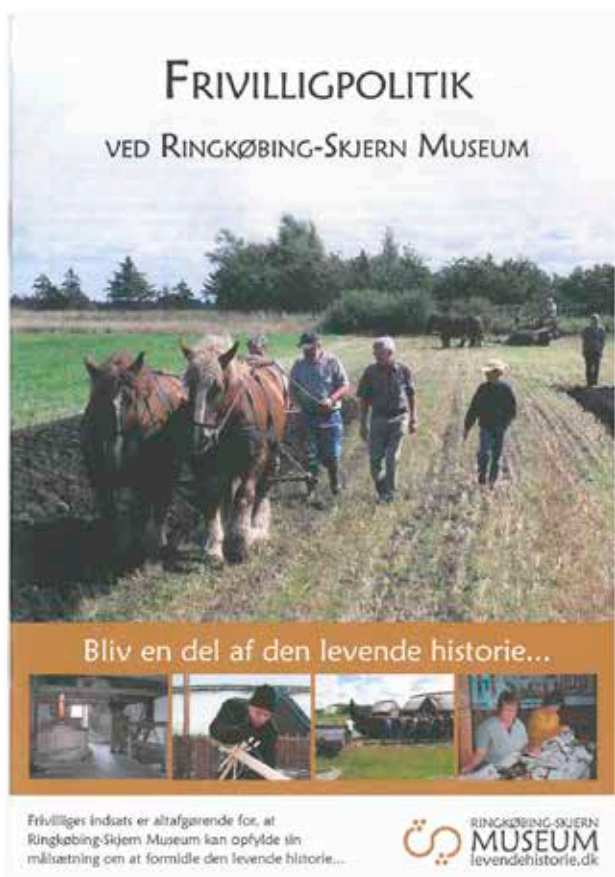


Frivillige på Sverresborg får opplæring i merking av gjenstander. Randi Rokstad, apoteker ved Løveapoteket i Trondheim i en årrekke, merker objekter fra apoteksamlingen, mens Bjørn Gilje lærer merking av konservator Ina Neese.



I den britiske undersøkelsen var det nesten ingen som svarte bekræftende på at de meldte seg som frivilling fordi de ønsket å lære nye ferdigheter. Derimot viste det seg at læring var langt viktigere grunn for at de ønsket å fortsette som frivillige.<sup>53</sup> Læring er faktisk en av de viktigste grunnene sammen med sosiale muligheter og å gjøre noe som er til nytte.<sup>54</sup> I Storbritannia må en imidlertid huske at undersøkelsen ikke bare omfatter eldre frivillige, men alle som deltar i frivillig arbeid og de spurte er en langt mer sammensatt gruppe.

«Å være en del av et team» var blant svaralternativene i undersøkelsen på Maihaugen og Sverresborg. For 35 % av Maihaugens frivillige er dette viktig, mens hele 46 % av de frivillige på Sverresborg verdsetter teamarbeid. Dette kan muligens ha en forklaring i at mange av Maihaugens frivillige arbeider med individuelle oppgaver, med for eksempel ulike arkivsaker. På Sverresborg er det større grad av teamarbeid, der museet har etablert grupper av individuelle frivillige som arbeider med for eksempel landskapspleie, hagearbeid og bilrestaurering. Spørsmålet kan naturligvis også oppfattes dit hen at det handler om å arbeide i team med museets fast ansatte. Undersøkelser i Storbritannia viser at frivillige anser seg selv som del av organisasjonen. De oppfatter imidlertid å ha en annen type psykologisk «kontrakt» med organisasjonen enn fast ansatte, fordi det er en fritidsaktivitet.<sup>55</sup> Dette er viktig informasjon for museene, for enda bedre å kunne arbeide med frivillige og få dem til å føle at de er en del av hele museumsteamet. Smithsonians har meget tydelig fokus på lagbygging og skriver på hjemmesiden at de er på jakt etter dynamiske og nysgjerrige mennesker som ønsker å være en del av laget.<sup>56</sup>



Ringkøbing-Skjern Museum på Jylland i Danmark har trykt sin frivillighetspolitikk i et eget hefte.

## Frivillighetsstrategi

Er museet klart for å engasjere frivillige?<sup>57</sup> spør Adele Finley fra Manchester museum. For at en skal lykkes med et program for frivillige, må en sørge for god planlegging i forkant. Det lønner seg å starte i det små og heller bygge ut ved behov. Det er nødvendig å ha en klar visjon for et frivillighetsprogram og ansatte må involveres fra starten av. Hvorfor ønsker en å ha et program for frivillige? Ønsker en i sterkere grad å involvere lokalsamfunnet og lokale støttespillere, ønsker en å gjøre organisasjonen tilgjengelig for alle eller handler visjonen om å etablere en mangfoldig arbeidsstyrke? Eller er målsetningen å få frivillige til å drive markeds kampanjer eller skaffe finansiering? Uansett hva visjonen er, må den støtte museets overordnede misjon.

Det anbefales av den britiske foreningen for museumsvenner å ha en egen frivillighetsstrategi som både uttrykker intensjon med frivillig arbeid og ikke minst prinsipper knyttet til dette:

*«it is essential to have thought through and written out a Volunteer Policy to ascertain why, where and how Volunteers are to fit in»<sup>58</sup>*

Hva er de frivilliges rolle og hva forventes av dem? Hva skal de arbeide med og hvordan skal de følges opp? De frivilliges engasjement må noen ganger bremses på en positiv måte, fordi de ofte ønsker at ting skjer raskere enn det som er mulig. Klare og tydelige grenseoppganger mellom hva de frivillige skal gjøre og hva museet skal gjøre, er nødvendig.<sup>59</sup>

Hvordan kan en best involvere de ansatte og få deres støtte? De ansatte må se betydningen av hva frivillighet betyr for de frivillige selv, hva de ansatte kan vinne på dette og hvordan frivillighet gagnar hele organisasjonen. Det må bygges et positivt klima for frivillighet.

Det er et faktum at mange museumsvenner og frivillige ikke alltid blir satt pris på av fast ansatte. Erfaringsmessig synes noen fast ansatte at det tar for mye tid å skulle lære opp og følge opp frivillige. De synes de frivillige stiller for mange spørsmål og de føler seg heller ikke komfortable med å ha så mange rundt seg når de arbeider. Fast ansatte kan også føle at deres egen status blir truet ved at frivillige blir satt til å overta deres profesjonelle jobber.<sup>60</sup> I flere land, blant annet i Sverige, har fagforeningene uttrykt skepsis og er redd for at betalt personale kan bli erstattet med frivillige, i flg. Hansen:

*«Fackförbundet DIK som är stort inom kulturarvssektorn skriver till exempel på sin hemsida att reglebundet använda volontärer i den ordinarie verksamheten risikerar dock att undergräva institutionernas professionella kunskap, kompetens och kvalitet»<sup>61</sup>*

Vi ser fra Chester Beatty Library (CBL) i Dublin at det understrekes i strategidokumentet for frivillighet at de ikke skal erstatte betalt personale med frivillige.<sup>62</sup> De frivillige skal være et ekstratilskudd og utføre arbeid som utgjør en kvalitativ forbedring. CBL arbeider videre i henhold til prinsipper der de forsikrer at de vil sørge for at de frivillige er godt integrert i organisasjonen. Videre forventer CBL at fast ansatte på alle nivå samarbeider med frivillige på en positiv måte.<sup>63</sup>

Grenseoppgangen mellom ordinære driftsoppgaver og arbeidsoppgaver som byr på «det lille ekstra» er hårfine.

«Volunteers are not replacing paid staff – they are adding value»

heter det i *Guidelines for volunteers* laget av en del europeiske museer.<sup>64</sup>

Det er viktig for museer med mange fast ansatte at de tenker godt igjennom hvilke oppgaver som kan utføres av frivillige og hvilke oppgaver som må utføres av fast ansatte. Annerledes vil det være for museer der de fleste oppgaver utføres av frivillige. Erfaringsmessig anbefales det at ansatte må ønske å være arbeidsledere for frivillige. Det er nødvendig med dedikerte personer som synes dette er trivelig arbeid. Hvis ikke, vil ikke museet lykkes. Dersom frivilligheten kun er drevet av en frivillighetskoordinator, vil det være sårbart dersom vedkommende slutter eller går av med pensjon. Eierskapet til frivilligheten må omfattes av ledelse og så mange som mulig av de ansatte, helst alle.

Det er også viktig å tenke gjennom om museet har tid og ressurser til å arbeide med frivillige. Selv om frivillige ikke tar ut lønn, betyr ikke det at de ikke krever investering i form av tid, tilrettelegging og oppfølging. Med god planlegging, vil en definitivt oppleve bare positive effekter av å arbeide med frivillige. Det handler om å finne egnete oppgaver og organisere arbeidet på en måte som oppleves positivt for alle parter.

Å arrangere kurs for fast ansatte som skal arbeide med frivillige kan også være en god idé. Den slovenske museumsorganisasjonen har utviklet et todagers opptreningsprogram for ansatte i arbeid med frivillige. Dette kurset omhandler informasjon om frivillighet i samfunnet og hvorfor museene skal drive med frivillighet. En bolk handler om effektiv kommunikasjon og hvordan en best kan lykkes i å drive opplæring og å være mentor for voksne. Kunnskap om voksnes læring inngår i programmet og kunnskap om hva som motiverer både en selv og andre og til slutt en del om konflikthåndtering.<sup>65</sup>

#### TIPS:

- Involver ansatte fra starten og bygg opp et positivt klima for frivillighet i organisasjonen.
- Lag en egen frivillighetsstrategi for museet med klare og tydelige grenseoppganger for hva som skal være frivilliges oppgaver og hva som skal utføres av ansatte.
- Finn dedikerte ansatte på museet som arbeidsledere for frivillige.

## Rekruttering

### Hvorfor vil en rekruttere frivillige og hvem ønsker en å rekruttere?

Tenk nøye gjennom hvorfor dere ønsker å benytte frivillige til å utføre ulike arbeidsoppgaver. Hvis svaret er at dere ønsker gratis arbeidskraft, så må dere tenke dere om på nytt. Selv om frivillige ikke skal ha lønn, så må museet regne med å investere tid på å tilrettelegge arbeid og tid til oppfølging og samtaler. Oppfølging av frivillige er ikke svært forskjellig fra oppfølging av ansatte.

Hvem retter en seg mot? Vil en ha tak i frivillige som kan bistå med arbeid på ettermiddags- og kveldstid og i helger, altså på tidspunkt det gjerne er få fast ansatte på arbeid?

Da kan en nå både ungdom, folk i yrkesaktiv alder og seniorer. Hvis en ønsker å engasjere frivillige til arbeid på dagtid og hverdager, vil en oftest nå seniorer eller trygdede som har anledning på disse tidspunktene.

Eller ønsker en å rekruttere arbeidsledige eller studenter som trenger praksis? Dette er langt mer utbredte ordninger i Storbritannia enn i Norge. Manchester Museum gir for eksempel tydelig uttrykk på sine hjemmesider hvem de ønsker som frivillige.<sup>66</sup> De henvender seg til lokalsamfunnet og i tillegg til studenter som ønsker å lære nye ferdigheter, utvikle seg og lære. De har også spesielle seniorprogram der eldre folk engasjeres til frivillighet. Frivillighet ses på som et ledd i det som på engelsk betegnes som «community engagement». Dette innebærer et vidt spekter av aktiviteter og partnerskap i lokalsamfunnet.<sup>67</sup>

Det er viktig å tenke gjennom hvilke arbeidsoppgaver en ønsker frivillige skal kunne utføre, hvilke typer frivillige en ønsker å nå og hvem som ønsker å arbeide med frivillige på museet. Å kunne informere om et sett oppgaver, slik at det er mulig å velge, er lurt. Da vil de som melder seg ha anledning til å tenke gjennom på forhånd hvilke oppgaver som kan passe for dem. Mulige oppgaver kan bekjentgjøres gjennom brosjyrer, hjemmesider eller på andre måter. Manchester museum beskriver også hvilke egenskaper de ønsker de frivillige skal ha, knyttet til ulike arbeidsoppgaver. De som skal delta i publikumsrettet arbeid må være vennlige, entusiastiske og lidenskapelig opptatt av museet og dets samlinger. De må videre like å møte og snakke med folk fra forskjellige deler av verden. De som skal utføre frivillighetsarbeid «bak kulissene» må være interessert i bevaringsarbeid, være fleksible, være i stand til å forholde seg til frister og være i stand til å utføre oppgaver som krever stor nøyaktighet.<sup>68</sup>



**Sverresborg Trøndelag Folkemuseum er et interessant museum med mange gamle bygninger, vakre gjenstander og varierte aktiviteter som lokker til besøk. Det ligger vakker til med utsikt over fjorden. Det store museumsområdet har en fin natur som innbyr til hyggelige turer både sommer og vinter.**

### Venneforeningen

Venneforeningen har i dag ca. 500 medlemmer. Mange av dem bidrar med viktig arbeidsinnsats gjennom frivillig arbeid. Foreningen gir hvert år økonomisk støtte til museet.

Som medlem nytter du godt av museets aktiviteter og flotte områder.

**Medlemsfordeler**

- Gratis adgang på Sverresborg Trøndelag Folkemuseum på ordinære dager
- Rabatt på enkelte arrangementer
- Gratis adgang på de populære Mandagskveldene
- 10 % rabatt på varer i Museumsbutikken (gjelder ikke bøker)
- Rabatt på Café Bagle
- Rabatt på vertshuset Tavern
- Gratis adgang til Sjøoddyens Sjøfartsmuseum
- Gratis adgang til Møltuaggen Lillehammer
- Gratis adgang til Norsk Folkemuseum, Oslo
- Gratis adgang til Jærsti museum i Østeraand
- Invitasjon til utstillinger, møter og turer
- Invitasjon til arrangementer spesielt for Venneforeningens medlemmer

### Frivillige

Venneforeningen har mange forskjellige frivillige grupper. Alle som ønsker det, er velkomne til å delta i en gruppe. Gjennom dette arbeidet bidrar du med en betydelig innsats til driften av museet. Du vil også bli kjent med mange hyggelige mennesker.

**Grupper ut fra spesielle fagfelt:**

- Tavningsgrupper
- Legter
- Farmasøyter

**Grupper ut fra etablerte interesseområder:**

- Kvikklåperens Samvirkning
- Myotorkameratsene
- Trondheims
- Militærhistoriske grupper
- Midtlokkegrupper

**Grupper ledet av en fast ansatt ved museet:**

- **Kaffè- og bagegrupper:** Arrangerer kaffe ved større arrangementer og bidrar med gode kakor
- **Arrangementsgrupper:** Stiller rose parkeringsskilt, billettkontrollører og strøvfakker i forbindelse med museets store arrangementer
- **Hagegrupper:** Har ansvar for alle bed og knucker på museumsområdet. Har anlagt en apotekhage bak Løvsapoteket. Arbeider med å videreutvikle og styrke apotekhagen.
- **Landskapspleiegrupper:** Arbeider med skogrydding og vedproduksjon. Utfører utønskearbeid, bl. a. plenoppbeholdning. Har mange ulike snekkeroppgaver.
- **Broderigrupper:** Sydemotiver og fotografier en stor samling av fine tusen broderiermønstre.
- **Tekestilgrupper:** Vertilholder julegull til museets kostymelager. Strikker og syr.
- **Kontorgrupper:** Pakker og sender ut informasjon til museets venner.
- **Arkiv / Bibliotekgrupper:** Rydder i biblioteket. Regjører faksimilerte, årbøker og nye bøker.

**Andre grupper:** Har du forslag om andre grupper? Kamajo din kammerlag kan bidra til en ny gruppe? Ta kontakt på telefon 73 89 01 00 eller venneforening@museet-sverresborg.no

I tillegg stiller en rekke enkeltpersoner opp med registrering av foto og forskjellige skrivearbeid.

**Frivillige som er med på 3 eller flere oppgaver i løpet av året får gratis åskart.**

Trøndelag Folkemuseums venner bruker mye plass i sin brosjyre, som primært handler om å rekruttere medlemmer til venneforeningen, på rekrutteringsarbeid også når det gjelder «aktive venner» eller frivillige.



Hvor langt en skal gå når det gjelder krav og ønsker om personlige egenskaper er usikkert. Frivillighet må være noe annet enn en vanlig jobb og terskelen for å melde seg må være lav. En mulighet er å ha en prøveperiode der en kan se den frivillige litt an og finne ut hvor vedkommende passer best. Saken kan stille seg annerledes dersom en har større pågang enn en kan ta inn av interesserte. Da kan en lettere stille krav.

### Hvordan rekruttere?

Rekrutteringsmetoden er nært knyttet til hvem en ønsker å rekruttere. Brosjyrer, plakater, løpesedler og informasjon på museenes hjemmesider er naturligvis viktig. Ellers er sosiale medier en nyttig informasjonskanal. Flere og flere er på «facebook», så denne kanalen når ikke bare yngre folk. Annonser er selvfølgelig også mulig, men det koster penger. Rekrutteringsarbeidet må skje målrettet: Vil en ha kontakt med studenter, må en naturligvis kontakte studentorganisasjoner, ha oppslag på høyskoler og universitet, få oppslag i studentaviser o.a. Skal en ha kontakt med eldre mennesker, vil ulike typer eldresenter eller foreninger som når ut til friske eldre være en mulighet. Lokalaviser, bydelsaviser eller aviser som spesielt retter seg mot eldre, vil også være en god kanal. Dersom en ønsker å nå noen med spesielle ferdigheter eller kunnskaper, må rekrutteringen skje via lag og foreninger som arbeider med nettopp dette feltet.



Presentasjon av frivillighetsarbeidet på Sverresborg i bydelsavisa Trondheim Sør, 2011. Denne type informasjon er viktig for nyrekruttering.

Den beste rekrutteringsmåten skjer via «vareprat», ved at en kjenner noen som arbeider som frivillig på museet og som kan fortelle hva det innebærer. Det å kjenne noen, gjør det lettere å melde seg. Hele 65 % av de frivillige på Maihaugen som har svart på undersøkelsen, har fått vite om muligheten via noen de kjenner. Også den britiske museumsvenn-organisasjonen anbefaler «jungeltelegrafene» som en god måte å rekruttere frivillige på.<sup>69</sup> På Sverresborg har bare 26 % svart at de har hørt om muligheten via kjente. Det skyldes nok først og fremst at Trøndelag Folkemuseums Venner har vært svært viktig i rekrutteringsarbeidet.

Det var mange medlemmer i Trøndelag Folkemuseums Venner, men de aller fleste var passive støtte-medlemmer. Styret i venneforeningen hadde som oppgave å skaffe frivillige til vakthold i forbindelse med arrangement, men de opplevde at de kjente svært få medlemmer personlig og det var vanskelig å få noen til å stille opp. Begrepet «aktive venner» ble derfor introdusert av venneforeningens leder, Hans-Petter Fyhn, som gjennom flere år hadde sett at det var lite dugnadsånd blant medlemmene. Det var også få arbeidsoppgaver det var mulig å delta i. I tillegg til vaktholdsoppgaver på St.Hans-arrangement, var vårdugnaden i friluftsmuseet hovedoppgaven og der stilte gjerne bare noen få fra styret i venneforeningen. I samarbeid med forfatteren, ble det da lagt til rette for ulike arbeidsoppgaver, som igjen utviklet seg til en rekke arbeidsgrupper, med arbeidsledere blant de fast ansatte.

Venneforeningens leder sendte ut informasjonsbrev til medlemmene om muligheten til å bli «aktiv venn». Dersom en utførte frivillig arbeid mer enn tre ganger i løpet av året, ville en få gratis medlemskap neste år. Dette forklarer at hele 41 % svarer at de har fått høre om muligheten via brev fra venneforeningen eller fra noen i styret i venneforeningen. Styret i venneforeningen har også sørget for å presentere frivillighetsarbeidet i forbindelse med arrangement der målgruppa har vært seniorer. Også de ansatte på museet har betydd mye for rekrutteringen. 31 % svarer at de har hørt det fra dem, mens tilsvarende tall fra Maihaugen er 15 %.<sup>70</sup>

Mange av de frivillige på Sverresborg er også rekruttert via allerede etablerte organisasjoner, foreninger og grupper med spesialinteresse for deler av samlingene. Venneforeningen har i tillegg til brev, seinere laget brosjyrer, der de har fokusert på frivillighetsarbeidet og muligheten til å være en aktiv venn. Uansett rekrutteringsmetode, så er det viktig å informere om hvem en skal kontakte på museet hvis en er interessert, for dersom den som melder seg ikke får kontakt, vil det lett kunne føre til at motivasjonen forsvinner. Den som er kontaktperson, må kunne svare på spørsmål om arbeidsoppgavene, om hvordan arbeidet organiseres og hva som forventes.

**TIPS:**

- Velg rekrutteringsmåte ut fra hvem du ønsker å rekruttere.
- Dersom det finnes en venneforening, rekrutter via foreningen, for da når man folk som allerede har en interesse for museet.
- Dersom en allerede har noen frivillige, bruk dem i videre rekrutteringsarbeid.



## Frivillighetskoordinator

I Storbritannia har det gjennom de siste tiårene skjedd en mer profesjonell tilnærming til ledelse av frivillige. Det er ikke lenger en ad hoc tilnærming slik tilfellet var tidligere, og slik vi kanskje med rette også kan beskrive situasjonen i norske museer.<sup>71</sup> Det er nødvendig å profesjonalisere arbeidet med frivillige og derfor anbefales det sterkt å ansette en egen frivillighetskoordinator eller legge denne funksjonen som del av en eksisterende stilling. Det siste vil være det mest realistiske for majoriteten av norske museer. Ordningen med frivillighetskoordinator er nå godt innarbeidet blant britiske museer og i Norge utprøvd blant annet på Bymuseet i Bergen og Sverresborg. Også Maihaugen og Norsk Folkemuseum har lignende ordninger. Undersøkelser i Storbritannia viser at hovedgrunnen for at de ikke har et frivillig-program, er at de ikke har sett seg råd til å ansette en frivillighetskoordinator.<sup>72</sup> Dette viser hvor essensielt de mener dette er. Det anbefales sterkt at frivillighetskoordinatoren er dedikert til oppgaven. Ellers vil det bli vanskelig å opprettholde engasjement over lang tid.<sup>73</sup> Det er naturligvis en forutsetning at museets ledelse har en klar forståelse av koordinatorens arbeid og ser betydningen av dette arbeidet.

Rollen til frivillighetskoordinatoren er å drifte og administrere frivilligprogrammet, ansvar for rekruttering av frivillige, sørge for nødvendig informasjon og opplæring og følge opp alle frivillige på et overordnet nivå. Dette innebærer arbeid som å holde oversikt over adresser, endringer i e-postadresser, følge opp om noen blir syk eller dør, sørge for at invitasjoner til arrangement for frivillige kommer riktig ut og bidra hvis det skulle oppstå konfliktsituasjoner. Videre må frivillighetskoordinator rapportere til ledelse om arbeidet frivillige har bidratt med og rapportere på tidsbruk til museumsstatistikk. For å lette dette arbeidet er det smart å føre timelister over frivilliges innsats. De frivillige kan enten selv føre en liste over dette, eller det kan tillegges gruppeleder. Da vil en ha så eksakte timer som mulig, når dette skal rapporteres inn i museumsstatistikken. (Forslag til timelistemal i vedlegg). Erfaringsmessig viser det seg at frivillige bidrar mer enn hva en anslagsvis tror. Også fast ansatte som er arbeidsledere for frivillige trenger opplæring og oppfølging. At det finnes en person i organisasjonen med en tydelig rolle i forhold til de frivillige, gir trygghet både for frivillige, men også for museets fast ansatte og ledelse.

Når en mulig frivillig melder seg, så skal frivillighetskoordinator følge opp vedkommende umiddelbart. Frivillighetskoordinator har da nødvendig oversikt og vet hvilke oppgaver som er aktuelle og kan etter samtale med den frivillige foreslå mulige oppgaver. Mye kan gå galt i førstekontakten når mulige frivillige responderer. Dersom de ikke kommer i kontakt med noen eller ikke blir fulgt opp, vil dette naturligvis virke negativt. Det vil kunne føre til tap av motivasjon og i verste fall til at vedkommende snakker negativt om museet (negativ «vareprat»).

Trygghet – Tilgjengelighet – Tilfredshet (de tre T-er) er viktige stikkord i arbeidet med frivillige.

Frivillighetskoordinator kan ikke følge opp alle frivillige i det daglige arbeidet. Det må være flere ansvarlige arbeidsledere i organisasjonen som tar ansvar for sin(e) gruppe(r). Det er sentralt for å lykkes over tid at flere ansatte har eierskap til det frivillige arbeidet. Det kan ellers lett bli for sårbart, slik vi også har vært inne på tidligere.

Ringkøbing-Skjern Museum i Danmark organiserer sine frivillige med utgangspunkt i den

gamle håndverksorganisasjonen - i såkalte laug. Lauget har ansvar for å utdanne nye medlemmer, sikre kvalitet på innsatsen til medlemmene og få tak i og ta opp nye medlemmer i lauset. Hvert laug har beskrevet sine oppgaver i vedtekter utarbeidet og godkjent av museets ledelse. Lauget ledes av en oldermann. Dette kan være en fast ansatt eller en frivillig. Dersom det er en frivillig, har vedkommende en kontaktperson blant de fast ansatte som er ansvarlig for kommunikasjon mellom museet og lauset.<sup>74</sup>

I følge Per Lunde Lauridsen, formidlingsinspektør/laugsmester og ansvarlig for de frivillige på museet, så har de valgt denne formen for at de ansatte selv kan velge ut hvilke frivillige de ønsker å ha i sin gruppe. Det er viktig at «kjemien» i gruppa stemmer og dette sikres bedre med en slik framgangsmåte enn at han som øverste leder for de frivillige gjør utvalget, mener Lauridsen.<sup>75</sup> Imidlertid bruker han noe tid på å intervju frivillige som melder seg, for da oppdager han ofte at de frivillige også kan ha kunnskap om og lyst til å gjøre andre oppgaver enn de de opprinnelig har meldt seg til.

**TIPS:**

- Ansett eller utpek blant de ansatte en egen frivillighetskoordinator.
- Det er viktig å finne en frivillighetskoordinator og arbeidsledere som er dedikert til oppgaven.

## Hva skjer når frivillige melder seg?

Kontakten skjer gjerne pr. telefon. Noen ganger tar interesserte også kontakt pr. e-post eller ved direkte oppmøte. Den første kontakten er et avgjørende øyeblikk. Det kan være lurt å avtale et møte for en mer inngående samtale. Engelske museer benytter intervju, men for norske forhold kan dette lett oppleves for formelt. En samtale for å bli litt kjent med organisasjonen og mulige oppgaver er viktig. Her kan en også finne ut hvor mye den frivillige kan tenke seg å bidra eller om det er spesielle fysiske begrensninger. Hvis det er eldre folk vil en også kunne avdekke om vedkommende kan tenkes å ha tilløp til demens eller Alzheimer. I så fall må en ha tenkt gjennom hvordan en best kan si at en ikke kan benytte seg av vedkommendes tjenester.

Like viktig er det at den som ønsker å være frivillig, kan få stille spørsmål og finne ut om det frivillige arbeidet som tilbys kan passe.

Mange museer bruker også enkle søknadsskjema. Det er ulike syn på hvor stor grad av formalitet det skal være. Unngå alt som heter jobbeskrivelser, søknadsskjema og vurderinger, anbefaler Linda Brooklyn fra Fitzwilliam museum i Cambridge. Frivillighetsarbeid er adskilt fra arbeidets verden.<sup>76</sup>

For norske forhold anbefales en strukturert samtale mellom frivillighetskoordinatoren og den som ønsker å være frivillig, rett og slett for å bli best mulig kjent med hverandre.

### **Stikkord for en samtale**

- Fortelle om museet – fortelle om de frivilliges rolle – spesielle oppgaver for frivillige og hvordan arbeidet er organisert
- Opplæring
- Hvilke forventninger har museet til den frivillige?
- Tida som skal brukes: skal de frivillige oppgavene skje på ukedager, helg, på faste dager og tidspunkter eller til nærmere avtalte tider?
- Kommer oppgavene til å løses i team eller individuelt?
- Dekke faktiske utlegg – dekker museet måltider, kaffe, reiseutgifter e.l, så må dette opplyses
- Belønning i form av en tilstelning for frivillige, gratis adgang o.a.
- Spørre de frivillige om hva som fikk dem til å melde seg som frivillig
- Deres kjennskap til museumsarbeid
- Hva forventer den frivillige at dette skal gi?
- Relevante ferdigheter, interesser, erfaringer?
- Hvor mye tid har vedkommende til disposisjon?
- Spesielle ressurser de kan kunne behøve?
- Spesielle forhold som museet bør kjenne til?

Hvis begge parter finner ut at det er aktuelt å bli frivillig, må den frivillige settes i kontakt med den som skal være arbeidsleder. Hvis det er klart på forhånd hvilket frivillighetsarbeid som er aktuelt, er det å anbefale at arbeidslederen er med på den innledende samtalen og gjerne også en av de frivillige i den spesielle gruppa.

### **Innføringsfase - opplæring**

De frivillige bør på lik linje med fast ansatte få en del grunnleggende informasjon om museet når de starter. Denne informasjonen kan gis muntlig, men bør også finnes i en perm, eventuelt i en enkel velkomstbrosjyre eller informasjonsfolder:

- Museets historikk
- Hva er museets formål og målsetninger akkurat nå?
- Hvordan er museet organisert?
- Hvem arbeider her og hvem har ansvar for hva?
- Hvilken avdeling tilhører jeg som frivillig og hvem er min leder?
- Er det faste arbeidsdager eller hvordan arrangeres dette?
- Praktiske opplysninger: hvor kan jeg parkere, hvilken buss kan jeg ta, hvor skal jeg arbeide, hvor er garderobe, toalett, pauserom, arbeidsklær, navneskilt
- Matpauser – får vi gratis drikke? Skal vi ha med egen matpakke eller er det kantine der jeg kan kjøpe mat, eventuelt få mat?
- Eventuelle utgifter/utlegg dekkes på følgende måte
- Timeregistrering til statistikkformål
- Opplysninger om sikkerhetsrutiner: brannsikkerhet, førstehjelpsutstyr, verneutstyr
- Konfidensielle opplysninger/taushetsbelagte opplysninger
- Nøkkel, nøkkeltast, koder?

I innføringsfasen må det også gis nødvendig opplæring i arbeidet som skal utføres, dersom arbeidet er av en slik karakter at en trenger ekstra opplæring. Prøvetid kan være lurt – dette gir både museet og den frivillige mulighet til å skifte oppgaver. Husk at opplæring ofte handler om å arbeide side om side enten med arbeidsleder eller med ei gruppe frivillige som allerede er godt kjent med oppgavene som skal løses. Opplæring handler ikke bare om et eventuelt kurs, men kan være en pågående prosess.

Det er utviklet to modeller for frivillighet – en økonomisk modell og en fritidsmodell, som tidligere nevnt.<sup>77</sup> En økonomisk modell der de frivillige anses som ubetalt arbeidskraft, har ført til at frivillige er sett på som upålitelige og uprofesjonelle og til at museene har etablert opplæringsprogram, klare definisjoner av roller innen organisasjonen og frivillighetsavtaler.<sup>78</sup> Mange utenlandske museer benytter seg også av referanser før de inngår avtaler med frivillige. Da begynner det å være frivillig å ligne veldig på vanlige ansettelser.

### **Frivillig-avtaler**

Selv om en ikke lager direkte arbeidsavtaler, så kan det være fornuftig å ha en skriftlig avtale der det går fram hvilke oppgaver den frivillige skal utføre og der den frivillige skriver under på at taushetsbelagt informasjon ikke bringes videre. At oppgavene er tydelig beskrevet gir mindre rom for misforståelser og eventuelt seinere mulig konflikt. En underskrift på taushetsplikt om museets sikkerhet, økonomi, personforhold og samlinger anbefales. I tillegg vil kontaktopplysninger som igjen kan danne basis for en database med informasjon om de frivillige være viktig å ha. Dersom hver enkelt av de frivillige registreres i forhold til forsikringsordninger, vil dette være helt nødvendig. Kanskje kan en rolle- og oppgavebeskrivelse være utformet som en velkomsthilsen og inneholde noen av punktene under. Denne hilsenen kan deles ut sammen med en enkel velkomstbrosjyre eller informasjonsfolder som nevnt tidligere.

### **Velkommen som frivillig på vårt museum!**

Navn:

Oppgave/rolle:

Formål:

Ferdigheter nødvendig:

Oppfølging/opplæring:

Arbeidssted:

Tidsramme (hvis naturlig):

Frivillighetskoordinator(navn, telefonnummer, e-postadresse):

Nærmeste arbeidsleder på museet(navn, telefonnummer, e-postadresse):

Helse, miljø og sikkerhet, bruk av verneutstyr:

Forsikringer:

Taushetserklæring:

Dato/sted/underskrifter:

#### **HUSK:**

- Den første kontakten er et avgjørende øyeblikk.
- Vær tydelig på hva som forventes av den frivillige og hva som er den frivilliges «belønning»

## **Helse, miljø og sikkerhet**

Frivillige er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Direktoratet for arbeidstilsynet har utarbeidet faktaark om frivillig arbeid<sup>79</sup> (vedlegg) og der heter det blant annet:

*I organisasjonar eller verksemdar med eigne tilsette kan arbeidsgivaren i alle tilfelle ha eit ansvar for sikkerheita til dei frivillige. Arbeidsgivaransvaret blir supplert i § 2-2 i arbeidsmiljølova, som seier at arbeidsgivaren har eit samordningsansvar som pålegg arbeidsgivaren å sørge for at også andre enn eigne arbeidstakarar er sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.<sup>80</sup>*

Hovedreglene er at arbeidsgiveren har et ansvar for å forebygge at ulykker skjer. Det må foretas en risikovurdering der en kartlegger hva slags farer som kan oppstå, hva som kan skje og hvor sannsynlig det er at det skjer. Neste trinn er å finne ut hvordan en best mulig kan forhindre at noe skjer og hva en gjør visst det likevel skulle oppstå en ulykke.

En enkel risikovurdering kan gjøres i fire trinn:

- Trinn 1: Finn farekildene
- Trinn 2: Hva kan skje og hvor sannsynlig er det?
- Trinn 3: Hva kan vi gjøre for å hindre det?
- Trinn 4: Tiltak og videre arbeid<sup>81</sup>

Hva slags farer kan en generelt tenke seg kan oppstå ut fra arbeidsoppgaver frivillige i museene utfører? Kan det skje trafikkulykker hvis frivillige arbeider med å organisere parkering, frakting av varer og utstyr? Kan det skje skade grunnet tunge løft? Kan det skje brannskader i arbeid med grilling, steking, kaffekoking og annen tilberedning av mat? Eller ved aktiviteter knyttet til arbeid med åpen varme: bål, ovn, peis, smie? Hva med skader knyttet til arbeid med motorsag, øks, kniv? Husk påbudt verneutstyr. Er det kontakt med etsende stoffer, kjemikalier? Kan det forekomme fallulykker i forbindelse med malingsarbeid, rigging, montering?

Det er også viktig å huske på at det er egne regler som trer i kraft dersom en engasjerer barn og unge til frivillig arbeid. Museene må sørge for å ha forsikring for frivillige. Dette bør være knyttet til navn på enkeltpersoner, men kan være en forsikring som dekker antall årsverk utført frivillig arbeid.

## Hvilke oppgaver kan frivillige utføre?

Tradisjonelt har frivillige i norske museer utført vårdugnader, solgt kaffe og stekt vafler eller solgt og kontrollert billetter. Det finnes derimot en rekke oppgaver som frivillige kan ta del i. Grovt sett kan en skille mellom oppgaver som retter seg ut mot publikum og oppgaver som skjer «bak kulissene».

Anna Hansen deler i sin bok frivillighetsarbeidet inn i fem kategorier basert på en undersøkelse gjennomført i svenske museer: service, handverk, samlinger/gjenstander, arrangement, annet.<sup>82</sup> Manchester museum tilbyr frivillig arbeid innen tre kategorier – publikumsrettet arbeid (visitor engagement), som medhjelper for læringsteamene og «bak kulissene». De er også svært tydelige på hvilke personlige egenskaper de mener de frivillige bør ha for å delta i de ulike teamene.<sup>83</sup>

Her er det valgt å dele oppgavene inn i «direkte kontakt med publikum», oppgaver «bak kulissene» og «administrasjon» og ut fra om oppgavene som utføres kan gjøres uten spesiell kompetanse på forhånd, noe spesialkompetanse eller stor spesialkompetanse.



Når vi snakker om spesialkompetanse, er dette kompetanse som ikke konkurrerer med kunnskap en kan forvente at museets faste personale innehar. I noen tilfeller kan naturligvis også frivillige læres opp på museet, slik flere frivillige på Maihaugen har lært å lese gotisk skrift og oversette dette.<sup>84</sup>



Frivillige ved Opplandsarkivet avd Maihaugen/Stiftelsen Lillehammer museum, 2012



Tekstilgruppa på Sverresborg ved Olau Thorkildsen og Berit André i full sving med å sette i stand kostymer til dramaforestillinger.



Arkiv- og bibliotekgruppa, her representert ved Aud Nikolaisen og Birgit Gjellan, flytter diverse bøker og arkivalia.



Sverre Kirksæther trår til på snekkerverkstedet og lager plantekasser til urtehagen. Han leder landskapspleiegruppa som frivillig, men står i tett kontakt med museets driftsleder, som er museets ansvarlige for både hagegruppa og landskapspleiegruppa.



Marit Herrem, leder for Trøndelag Folkemuseums venner fra 2013, er aktiv i flere frivillige grupper, blant annet i hagegruppa. Foto: Gunnar Tørud



	Ingen spesiell kompetanse på forhånd	Noe spesialkompetanse	Stor spesialkompetanse
Direkte kontakt med publikum	Servering	Traktorkjøring	Demonstrere smedarbeid
	Vaffelsteking	Biljøring (veteranbil)	Demonstrere knivmaking
	Vakthold	Hestekjøring	Arrangere gammeltraktorhelg
	Billetsalg og -kontroll		Bemanne tannlegekontor
	Parkeringsvakter		Arrangere knivdager
	Informasjonsarbeid, utdeling av brosjyrer og PR-materiell		Opplæring av barn i spikking, smiing m.v
	Arrangere basar		Formidling ved bruk av drama, danseopptredener
«Bak kulissene»	Rydding og raking av uteareal	Hogstarbeid (med motorsag)	Dokumentasjonsarbeid gjenstander og foto (legeutstyr, apotekutstyr m.v)
	Stryke klær	Vedklyving	Merking av gjenstander
	Planting og stell av blomster	«Husfadder» - hjelpe bygningsvern avdelingen med å sjekke tilstand på bygninger.	Snekkeroppgaver
	Rengjøring	Bidra i utstillingsarbeid	Planlegge og utvikle urtehage, staudebed osv.
	Maling	Parkarbeid	Planlegging av uteareal (damanlegg)
	Vedhogst	Bibliotek- og arkivarbeid	Restaurering av veteranbil
		Søm og reparasjoner av kostymer, strikking	Sortering av apotekgjenstander
Administrasjon	Pakking av brev, årbøker og andre utsendelser	Styrearbeid	Revisor
	Kopiering	Innhenting av økonomiske midler/sponsing	Redaksjonsarbeid
	Makuleringsarbeid	Nettverksbygging	Utforming av brosjyre
	Flytting av gjenstander		

I tillegg finnes en rekke andre oppgaver som frivillige kan gjøre: Demonstrasjon av håndverk, matlaging og husflidsteknikker, skaffe rimelige varer og tjenester, ha ekstra vakthold i utstillinger og hjelpe til med skoleomvisninger, foreta markedsundersøkelser eller ordne klipparkiv er eksempler hentet fra ulike museer.

Bymuseet i Bergen arbeider med et prosjekt de kaller Historieverkstaden. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom ulike lag og organisasjoner med interesse for historie, Bergen kommune, Kulturkontoret i Fana og Ytrebygda og Bymuseet i Bergen.<sup>85</sup> Her bruker de frivillige museet som møteplass, først og fremst er virksomheten knyttet til Hordamuseet. Frivillighetskoordinator Marta Rykkje ved Bymuseet forteller at det er mange undergrupper i sving. Noen er interessert i arkeologi og vikingtida: «Saumfararane», andre er interessert i mat, noen i krigsminner eller lek. Ei gruppe kalles «Strikk og stopp» og de lærer bort til hverandre alt fra å slå nupereller til å lage kniplinger. De har «workshops» og det er ikke snakk om å prestere, understreker Rykkje.<sup>86</sup> Historieverkstaden lager arrangement, utstillinger og seminarer. Målsetningen er å ta vare på kulturminner og formidle kulturhistorie.<sup>87</sup>

De frivillige knyttet til Bymuseet er ikke så nært knyttet opp mot museets ansatte og museets virksomhet som på Sverresborg. Ingen andre ansatte enn frivillighetskoordinator er involvert i virksomheten.

Manchester museum og British museum i London lærer opp frivillige i presentasjon av gjenstandsmateriale, der publikum kan få berøre gjenstander - såkalte «Hands-on-desks». Da læres de opp i et spesielt tema og formidler dette til publikum. Det er gjerne arkeologisk materiale, der det er plukket ut eksempler fra store, gedigne gjenstandssamlinger med mange lignende gjenstander.<sup>88</sup> Tidligere var gjerne aktiviteter der berøring av gjenstander inngikk, mest beregnet på barn. Slik er det ikke lenger. Voksne har like stor glede av denne type interaktivitet og sosial kontakt. British Museum anser selve opplæringen av frivillige til å håndtere denne oppgaven, som ledd i sitt arbeid med livslang læring.<sup>89</sup> Ved Manchester Art Museum læres frivillige opp til å lede samtaler om kunstverk i utstillinger. Dette er ikke vanlige omvisninger, men snarere en uformell dialog med publikum. De frivillige fortalte at de gjorde dette på litt forskjellige måter. Noen kunne mye om kunstneren og verket, mens andre kun lærte seg de helt nødvendige opplysningene først og leste og lærte mer etter hvert. Tilbudet kalles Art Bite. To frivillige samarbeider, der en leder turen og den andre bistår dersom det blir lite spørsmål og kommentarer i gruppa. De frivillige gir også hverandre tilbakemeldinger etter turene.<sup>90</sup>

The Burrell Collection i Glasgow arrangerer også et eget samtale- og omvisningsprogram med frivillige guider og ved Kelvingrove Museum i Glasgow har frivillige en egen informasjonsdisk der de hjelper publikum med medlemskap i venneforeningen og tilbyr også omvisninger.<sup>91</sup>

Arbeidet med frivillige kan organiseres på forskjellig måte avhengig av arbeidets art. En del oppgaver kan utføres av ei frivillig gruppe uten daglig arbeidsledelse fra museet. Gruppen kan eksempelvis ha en intern organisering, der gruppelederen har kontakt med museets ansvarlige. Andre frivillige kan ha oppgaver der det er naturlig at de arbeider sammen med fast ansatte i et team eller arbeider alene med definerte oppgaver.

**TIPS:**

- Tenk ut et sett arbeidsoppgaver som kan utføres av frivillige.



«Handling desk» ved Manchester Museum, 2012. Mynter er tema for denne posten og Mary fortalte at hun hadde fått god opplæring av en av museets materialkonservatorer om hvordan objektene skulle behandles. Hun noterte seg spørsmål hun ikke visste svar på og undersøkte deretter dette, slik at hun kunne lære mer. Hun valgte selv ut objektene hun ville vise fram ut fra et større utvalg og kunne variere litt hva hun tok med til disken.



Mange studenter er engasjert i frivillighetsarbeid fordi det er viktig for cv'en at de har vært engasjert i frivillig arbeid. Dette bildet er fra British Museum i London, 2011, der forfatteren får informasjon om objekter fra den store arkeologiske samlingen på en av flere «Hands on»- stasjoner.

Foto: Erik Garberg

The Burrell Collection - Voluntary Guides Talks & Tours programme - April 2014	
<i>On rare occasions tours may be subject to cancellation or change. Members of the public are advised to check with the Burrell desk before the advertised tour Tel 0141 287 2550</i>	
<b>Tuesday 1st April 2014 at 12.30pm</b> <b>Stained Glass at the Burrell</b> by Malcolm Shaw	Discover the technology and craftsmanship to be seen in the Burrell's world class collection of stained glass.
<b>Thursday 3rd April 2014 at 12.30pm</b> <b>What Do Your Clothes Say About You?</b> by Celia Cameron	In the words of Thomas Carlyle, 'The first purpose of clothes was not warmth or decency but ornament...' - Was he correct? What threads link various items in the collection?
<b>Tuesday 8th April 2014 at 12.30pm</b> <b>Chinese Ceramics at the Burrell</b> by Zoe Kelly	For thousands of years China has led the world in the production of wonderful ceramics. Come and learn more and see some of the fruits of a great Burrell passion.
<b>Saturday 12th April 2014 at 1.00pm</b> <b>Ancient Egypt: A River Runs Through It.</b> by Noma Mathers	A quick canter through 5000 years of Egyptian history, art and culture by letting the objects in the collection speak for themselves!
<b>Tuesday 15th April 2014 at 12.30pm</b> <b>French Paintings at the Burrell</b> by Alan Macdonald	Why does Chardin's cat look so guilty, why is Gencaulf's stallion on fire, why is Boudin's Princess Eugenie wearing white? Come along and find out.
<b>Thursday 17th April 2014 at 12.30pm</b> <b>Embroidery at the Burrell</b> by Liz Gibson	A romp through centuries of Embroidery, with relevance to the holdings in the Burrell.
<b>Tuesday 22nd April 2014 at 12.30pm</b> <b>Medical Interest at the Burrell</b> by Keir Fisher	Join Dr Fisher on his rounds at the Burrell, diagnosing the illnesses suffered by some of history's famous characters.
<b>Thursday 24th April 2014 at 12.30pm</b> <b>Highlights of the Chinese Collection at the Burrell</b> by Jenny Inglis	Come and find out about some of the finest pieces of a truly world class collection of Chinese objects
<b>Tuesday 29th April 2014 at 12.30pm</b> <b>Islamic Art at the Burrell</b> by John Rattenbury	A history of the Islamic Empire from 600AD to 1500AD viewed through the superb Burrell Islamic collection.
<b>Daily General Tours</b> Free general tours of the main areas of the collection are run nearly every day. Ring reception on 0141 287 2550 to check times.	



Art Bite ved Manchester Art Gallery, 2012, der forfatteren fikk være med på samtaler om kunst, ledet av en frivillig.

Program for samtaler og omvisninger med frivillige guider ved The Burrell Collection i Glasgow.

## Hvis ting går galt

Som i ordinært arbeidsliv, vil det av og til oppstå konfliktsituasjoner i arbeid med frivillige. Venner kan bli veldig nært og følelsesmessig knyttet til museet «sitt» og derfor er de lite glad i endringer som skjer. Den europeiske håndboka som handler om frivillige i museer og kulturarvsinstitusjoner, påpeker at konflikter kan handle om endringer i utstillinger, en ny formidlingsmåte eller en ny politikk.<sup>92</sup> Dette ser vi også her til lands hvor vi relativt ofte hører om konflikter mellom venneforeninger og museer. På Maihaugen har det vært konfliktfylt mellom museet og venneforeningen, spesielt når det gjaldt ny logo og i Trysil var det konfliktfylt da Trysil bygdetun som tidligere var drevet av en frivillig forening, ble lagt under en ny konsolidert enhet med profesjonell ledelse.<sup>93</sup> Det oppstår også konflikter som ikke nødvendigvis kommer offentligheten for øre.

Årsmøtet i Forbundet for norske museumsvenner hadde i 2011 temaet «Venner og frivillig innsats – et gode for museet eller en trussel mot faglighet» på dagsorden. Dette skulle tyde på at spørsmål om profesjonell kontra amatør fortsatt er aktuelt, selv om det i årsmøte-referatet sies at «trusselbildet ble imidlertid nedgradert i løpet av debatten. Og det ble slått fast at ved å vise gjensidig respekt, så bør det være grunnlag for givende samarbeid».<sup>94</sup>

Lauritz Dorenfeldt, styreleder i Forbundet for Norske Museumsvenner uttalte:

*«Museene må ikke skyve vennene fra seg. Hele poenget er jo at venneforeningen skal være en ressurs for museet.»<sup>95</sup>*

En annen fare kan være at venneforeningene eller grupper av frivillige kan bli en lukket klubb, som har vanskeligheter med å inkludere nykommere. Noen ganger skjer det at venneforeninger eller frivillige grupper begynner å leve sitt eget liv på siden av museet og uten kommunikasjon og dialog med museets ansatte. Det kan også skje at frivillige får dårlig behandling på museet enten ved at de blir ignorert, blir tatt for en selvfølge, føler seg utnyttet eller på annen måte ikke blir behandlet på en skikkelig måte. Det å bli uteglemt til et sosialt arrangement kan f.eks. skape frustrasjon og sinne.

Dersom det oppstår uenighet, kan en eksempelvis flytte en frivillig til en annen arbeidsgruppe med andre oppgaver, bistå med ekstra trening og forsikre seg om at den frivillige har forstått sin rolle.<sup>96</sup>

De fleste konfliktsituasjoner oppstår fordi det gis manglende informasjon eller feil informasjon fra museet og der det ikke er god kommunikasjon mellom frivillige og museets faste personale. Forholdet mellom frivillige og museet bør være basert på en felles verdi-forståelse og der de frivillige blir sett på som viktige støttespillere, ikke gratis arbeidskraft eller en trussel mot profesjonalitet. De frivillige bør tas med på råd og gis anledning til å fremme sine synspunkter og influere på avgjørelser.<sup>97</sup>

Dersom den frivillige og arbeidsleder har god kommunikasjon hele veien, eller der museets ledelse har god kontakt med venneforeningens styre, vil ikke problemer så lett oppstå. Dersom en bygger opp frivillighetsarbeidet slik det foreslås i dette heftet og med tydelighet omkring roller og oppgaver og kommunikasjon hele veien, vil en unngå de fleste større konflikter.

Det er likevel nyttig å tenke gjennom hvordan en skal løse konflikter og ha en del problemløsningsprosedyrer å ty til. Det kommer an på hvilke parter som er involvert i konflikten. Oppstår det uenighet mellom to frivillige, vil det være naturlig at arbeidsleder tar en samtale med de to på et tidligst mulig tidspunkt. Dersom uenighet oppstår mellom den frivillige og arbeidsleder, vil frivillighetskoordinator kunne ha en viktig rolle. Det kan også være en løsning å bringe partene sammen til en samtale med en uhildet person i organisasjonen. Det kan være noen fra personalavdelingen, HMS-leder, verneombud, arbeidsmiljøutvalg eller direktør. Dersom det blir konflikt på et høyere nivå, vil også museets styreleder kunne være en person som kan opptre i en problemløser-rolle. Det er med andre ord mange av de samme løsningene som når det oppstår ulike typer konflikter blant ansatte.

**HUSK:**

- Å lede frivillige handler kort og godt om god personaledelse.

## Hva skal til for at de frivillige skal trives?

Sett fra de frivilliges synspunkt, hva er de viktigste forutsetningene for at de skal trives som frivillige og ønsker å fortsette? Hva betyr det sosiale aspektet? Å være sammen med kjente, er av større betydning på Maihaugen enn på Sverresborg, 53 % mot 33 %. Flere av Sverresborgs frivillige oppga som grunn at de ønsket å bli kjent med nye mennesker som en viktig grunn til at de ønsket å bli frivillig. Hele 57 % oppga dette i Trondheim, mens bare 38 % på Lillehammer. De ønsker altså i større grad å utvide bekjentskapskretsen sin enn de frivillige på Maihaugen. Dette kan muligens forklares ut fra alderssammensetning eller at Trondheim er en større by enn Lillehammer. «Å prate sammen og ta en kopp kaffe» oppgir totalt 58 % er viktig for å trives. Her er det ingen forskjell av betydning, noen flere på Maihaugen enn Sverresborg.

Det er heller ingen markant forskjell mellom museene når det gjelder betydningen av å få en påskjønnelse i form av en sosial tilstelning. Her svarer ca.40 % at dette er viktig. Her kan en tenke seg at det også kan skjule seg en viss falsk beskjedenhet. At de setter pris på å bli invitert, ser en tydelig i forbindelse med sosiale tilstelninger. Dette er også en veldig fin mulighet for museene å vise at de verdsetter innsatsen, for at arbeidet som utføres blir verdsatt, er den aller viktigste trivselsfaktoren. 60 % av de frivillige på Maihaugen peker på dette, mens over 70 % av de frivillige på Sverresborg gir uttrykk for det samme. «At oppgaven jeg får føles meningsfull» har også en høy avkryssingsprosent – noe forskjellig for Maihaugen og Sverresborg også her.

Når det gjelder selve forholdet til museet som organisasjon, ser vi at over 60 % av Sverresborgs frivillige synes det er viktig å ha en kontaktperson på museet, mens bare 40 % har krysset av på dette på Maihaugen. Når det gjelder betydningen av å få bedre kjennskap til museet og forståelse for museet, så sier bare i underkant av 23 % på Maihaugen at dette er viktig for å trives, mens over 60 % svarer dette på Sverresborg. Det er mulig dette kan forklares gjennom at Maihaugens frivillige har deltatt i mange år, mens det for Sverresborgs del er relativt nytt. Det aller viktigste for å trives, er at det er en hyggelig atmosfære. Dette verdsettes høyt på begge museer.



Hvordan skal museet vise at de verdsetter frivillige? Det kan gjøres på mange måter. Først og fremst handler det om å bli sett og at de frivillige opplever å være en del av teamet, ikke et B-lag. Et smil, en hyggelig kommentar og positive tilbakemeldinger på utført arbeid er naturligvis viktig. Fri adgang til museet for familien, spesialomvisninger, en tur til et annet museum eller en kake for å feire utført arbeid hører også med.<sup>98</sup> Å få anerkjennelse i nyhetsbrev og årsmeldinger er også en viktig synliggjøring. De fleste museer som arbeider med frivillige sørger også for å ha ett eller to årlige arrangement der de gjør ekstra stas på de frivillige, ved et godt måltid mat og litt underholdning. Dette gir alle frivillige en anledning til å møtes og snakke med hverandre og høre om hva de forskjellige har gjort i løpet av siste halvår. Mulighetene for synliggjøring og påskjønnelser er mange og er verdt hvert minutt og hver en krone!



Frivillige på museer i Riga har T-skjorter som viser at de er frivillige. Dette er en måte å synliggjøre frivillig arbeid på.

#### **TIPS:**

- **Det viktigste er å få anerkjennelse for jobben og å bli sett!**

## **Når frivillige slutter**

Det er to hovedgrunner til at frivillige slutter, enten skyldes det den frivillige selv eller så har det med museet å gjøre. I begge tilfeller er det viktig å ha et avslutningsintervju, for det bringer på det rene hva årsaken er og gir institusjonen nyttig lærdom. Dette vil være siste mulighet til å få bekreftet at den frivillige forlater museet med en god følelse, påpeker den britiske venneorganisasjonen.<sup>99</sup> Naturligvis gir også dette museet en god anledning til å takke den frivillige. Det er uansett viktig med en markering når frivillige slutter. Dette kan eksempelvis skje ved en liten tilstelning med kaffe og kake, blomster og et hyggelig kort.

Når den frivillige slutter av egen vilje, kan det skyldes at det har oppstått situasjoner i den frivilliges liv som gjør at vedkommende ikke har mulighet til å ofre seg for frivillig arbeide mer. Det kan være sykdom eller dødsfall i familien eller det kan være sykdom hos den frivillige selv. Dersom det gjelder unge frivillige, kan det skyldes flytting på grunn av jobb, endringer i familieforhold, et ønske om å bistå med frivillig arbeid et annet sted eller lignende årsaker. Dette vil være uten problem å håndtere for museet.

Vanskeligere er det hvis den frivillige ikke selv forstår at en ikke kan fylle en rolle lenger. Det kan være at de ikke er klar over egen sykdom, og da handler det gjerne om Alzheimer eller demens. Da er museet nødt til å avslutte forholdet på en skånsom måte. Disse

vanskelige samtalene vil det være nødvendig å ta, ikke bare når fast ansatte blir syke, men også når en har frivillige i arbeid. Det er imidlertid fint om museet fortsatt inviterer vedkommende til sosiale arrangement, gir et årskort eller fribilletter og naturligvis takker av på en verdig måte. Slik sett blir ikke alle bånd til museet brutt. Den britiske museumsorganisasjonen tar også opp spørsmålet om hvor lenge frivillige bør arbeide og om det burde ha vært en øvre aldersgrense.<sup>100</sup> Dette synes vanskelig, for mange er spreke og kan gjøre en stor frivillig innsats til de blir 90 år, mens andre kan få Alzheimer når de er 60 år.

Noen ganger slutter frivillige fordi de ikke trives eller føler deg dårlig behandlet. Dette er også en situasjon museet må forholde seg til. Om det ikke er mulig å løse opp i dette, bør en uansett ha en avslutningssamtale, for det er kanskje nettopp i disse tilfellene det vil være viktig for museet å høste erfaringer, slik at en ikke kommer i samme situasjon igjen.

## Betydningen av frivilliges deltagelse

Hva betyr frivilliges deltagelse utover det å få oppgaver utført uten kostnad? Det handler om mye mer – både sett fra museets, den frivilliges og fra samfunnets ståsted.

Det vil foregå et gjensidig læringsutbytte i samhandlingen mellom frivillige og museumsansatte, som gjør at museene får kunnskap og innsikt de ellers ville ha vært avskåret fra og frivillige får både stimulert gammel kunnskap, får ny kunnskap og slik vil de få et mer aktivt og engasjert liv. De frivillige bidrar med sin yrkeskunnskap slik vi ser eksempler på fra Sverresborg og Norsk Folkemuseum der eksempelvis farmasøyter bistår med kunnskapsoverføring innen sitt fagfelt. På Sverresborg bistår en landskapsarkitekt, som er frivillig i hagegruppa, driftsavdelingen i planlegging og gjennomføring av hage- og damanlegg. Tidligere ansatte i Posten bistår Postmuseet på Maihaugen. Leger, tannleger og en historiker bidrar med kunnskap innen sine fagfelt på Sverresborg, både som spesialomvisere og registratorer. Intereseforeninger med kunnskap om knivmaking, smedarbeid, gamle motorer, motorsager, traktorer og veteranbiler bidrar med kunnskap både til ansatte på museet og til publikum. Dette er bare noen eksempler og på ingen måte uttømmende. De frivillige er ikke bare noen som lærer, de er også lærere, skriver Anna Hansen. Hun trekker også fram eldre frivilliges kunnskap om erfaringer fra et langt liv, som de kan overføre til yngre generasjoner (intergenerational learning).<sup>101</sup>



Bjørn Gilje har et langt arbeidsliv som lege bak deg. Nå bidrar han med sin spesialkunnskap til å registrere legeutstyr på Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum.



Farmasøytene Liv Olsen, Margrethe Eriksmoen og Vigdis Midtbust oversetter medisinetiketter fra latin til norsk, en spesialkompetanse museet nyter godt av når det skal gjenskapes et gammelt apotek.



Sverre Rødven og Erling Gjellan, begge fra Knivklubben Trønderkniv leder et vinterferietilbud for barn. Sverre er utdannet smed og lærer bort smedkunsten. Knivklubben Trønderkniv har også satt i stand esse og belg i to smier på Sverresborg, slik at smiene kan benyttes til demonstrasjoner. De har laget to knivutstillinger og arrangert knivdager i nært samarbeid med museet.



Bilgruppa setter i stand en av museets veteranbiler. Bilgruppa består delvis av medlemmer av Motorkameratene Trondheim, her representert ved Bjørn Finseth og Geir Braseth og andre med interesse for og stor kunnskap om veteranbiler, slik som Terje Nafstad og Bjørn Olsen, som også er med på bildet.



Motorkameratene Trondheim har i mange år arrangert Gammeltraktordager sammen med museet og kjørt Gråtass-tractor på søndager i sommerhalvåret. Dette er et eksempel på samarbeid med ei allerede etablert interessegruppe, men der de mest aktive deltagerne også får et enkeltmedlemskap i venneforeningen og får samme rettigheter som de øvrige frivillige på museet. Bildet er fra 2004.

EU satte i 2011 fokus på frivillighet og 2012 var det «European Year for Active Ageing». I forbindelse med det europeiske året for aktiv alderdom, foregikk det et stort prosjekt med partnere fra Romania, Bulgaria, Tyrkia, Storbritannia, Italia og Tyskland kalt ASLECT – som er en forkortelse for Active Seniors Learn, Educate, Communicate and Transmit. Dette prosjektet understreker også at seniorer både kan ses på som ressurser og som noen som selv lærer. Det er imidlertid viktig at kulturorganisasjoner behandler dem som aktive medborgere og inkluderer dem i nærmiljøet:

*«..seniors are both resources and beneficiaries of learning, while cultural organizations must strengthen their capacities to treat them as such, to support and to promote their integration as active citizens in the local communities.»<sup>102</sup>*

I tillegg til at frivillig arbeid har positive effekter for museene, så er det frivillige arbeidet bra for den frivillige selv. Slik vi har sett tidligere i dette heftet, så mener de selv at det å være til nytte er viktig for dem selv. Det gir et meningsfylt liv.

Helsegevinsten har vi tidligere vært inne på. En ny studie basert på 73 ulike studier fra de 45 siste årene blant voksne amerikanere og kanadiere, viste at frivillig arbeid ga redusert depresjon, bedre helhetlig helse, psykisk velvære og færre fysiske begrensninger, skriver Astrid Nøklebye Heiberg, Statssekretær i Helsedepartementet.<sup>103</sup> Slik sett vil museene også kunne være viktige samfunnsaktører ved å engasjere friske, eldre mennesker i museumsarbeid eller personer som sliter med helseproblemer eller har vanskeligheter med å delta i vanlig arbeidsliv.

Aktivt medborgerskap eller demokrati, inkludering og deltaking er viktige samfunns-spørsmål som også blir pekt på i St.meld. 39 (2006-2007) *Frivillighet for alle*. Men også likestilling, velferd og folkehelse, mangfold, nyskaping, kreativitet og kunnskap er blant overskriftene i meldingen. Også St.meld. 10 (2011 -2012) *Kultur, inkludering og deltaking* peker på medvirkning som en viktig faktor:

*«Medverknad handlar om å opne institusjonane og sleppe til eit større mangfald, nye og fleire stemmer og nye perspektiv.»<sup>104</sup>*

Her har nok norske museer en veg å gå fortsatt for å få det ønskelige mangfold. In Touch-programmet i Manchester som det er referert til tidligere, er et godt eksempel på at det går an å skape stort mangfold i museene.

Dette heftet handler stort sett om frivillige som ikke er yrkesaktive lengre, men rådene vil i hovedsak kunne overføres også på andre grupper frivillige. En må ta i betraktning at yngre mennesker har en annen type motivasjon for å være frivillig enn eldre folk.

Avslutningsvis skal vi peke på en type betydning som ikke er nevnt tidligere. Frivillige kan også ses på som museets mest trofaste og dedikerte gjester. Mens frivillige gjerne oppfattes som ubetalt arbeidskraft, så bør museene snarere betrakte dem som et spesielt segment av besøkende, hevder Kirsten Holmes. Ettersom flertallet av frivillige ser på sin deltagelse som en fritidsaktivitet, så skiller de seg ikke mye fra besøkende.<sup>105</sup> Holmes opererer med et hierarki av besøkende der hun plasserer de frivillige mellom ansatte og

besøkende som besøker museet ofte (frequent visitors). De frivillige former en bru mellom fast ansatte og besøkende og har en tosidig rolle ettersom de både anser seg som del av organisasjonen og som del av publikum.<sup>106</sup>

Også Maurice Davies fra Museum Consultancy spør: Skal frivillige ses på som ansatte eller gjester? De er deltagere, sier han, og konkluderer med at frivillighet er den ultimate form for deltagelse.<sup>107</sup> Og den konklusjonen lar vi stå som avslutning på dette heftet. Lykke til i arbeidet med frivillige!

**HUSK:**

- Tenk vinn-vinn-situasjoner. Frivillighet blir da bra for museet, for den frivillige og for samfunnet.
- Frivillighet er den sterkeste form for deltagelse.



## Litteratur

British Association of Friends of Museums (BAfM): *The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*, 2009.

Chester Beatty Library: Upubliserte dokumenter vedr. frivillighetsstrategi, 2012.

Finley, Adele: *Is your organisation ready for a volunteer programme?* i Milano, Cristina Da, Kirsten Gibbs and Margherita Sani (ed): *Volunteers in Museums and Cultural Heritage. A European Handbook*. 2009.

*Frivillighetspolitikk ved Ringkøbing-Skjern Museum*, 2011

Garberg, Ann Siri Hegseth: *Livslang læring i Museene i Sør-Trøndelag*, 2011 (upublisert notat).

Garberg, Ann Siri Hegseth: *Museer og livslang læring*, Kronikk i Adresseavisen, 26.oktober 2011.

Garberg, Ann Siri Hegseth: *Frivillige i friluftsmuseer*, NCK, 2012. Nettpublikasjon.

Gibbs, Kirsten, Margherita Sani, Jane Thompson (ed): *Lifelong learning in Museums, A European Handbook*, 2007.

Glad, Kristin: *Eldrebolgen slår lenger inn over Europa enn Norge*, i [www.ssb/magasinet](http://www.ssb/magasinet), 2003.

Hansen, Anna: *Are volunteers unpaid staff or a group of learners?* i *Heritage, Regional Development and Social Cohesion*, *Fornvårdaren* 31, 2011.

Hansen, Anna: *Volontärer och kulturarv*, Østersund, 2012.

Helland, Kjell: *Utgått på dato – leve ungdommen*. Kronikk i Adresseavisen, 26.januar 2009.

Holmes, Kirsten: *Volunteers in the heritage sector. A neglected audience?* i Sandell, Richard and Robert R. Janes: *Museum managing and marketing*, 2010 (Reprinted).

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229957>

<http://www.aslect.eu/index.php/en/home>

<http://europa.eu/ey2012/>

<http://ec.europa.eu>

<http://www.fnm.no/>

<http://www.si.edu/Volunteer>

*ICOM News, Vol 65 NO 1, March 2012.*

Jaastad, Lise: *Kulturdeltakelse og helse. Den kulturelle spaserstokken, arena for kulturell deltakelse for seniorer i Trondheim kommune*. April 2011. Rapport 2011/1, Rapportserie fra Senter for helsefremmende forskning HIST/NTNU.

*Kultmag.* Kultur og kreative næringer, nr.3, 2012.

*Kunnskap om – medvirkning av – formidling for mangfoldige museumsbrukere*, 2010. Gjennomført av Percudo Kultur ved professor Anne-Britt Gran og seniorrådgiver Hanne Vaagen i samarbeid med Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo og Norges museumsforbund.

Mellemsether, Hanna, Elsa Reiersen og Petter I. Søholt: *En Smuk Fremtid. Trøndelag Folkemuseum Sverresborg 100 år*, Trondheim 2009.

Milano, Cristina Da, Kirsten Gibbs and Margherita Sani (ed): *Volunteers in Museums and Cultural Heritage. A European Handbook*. 2009.

*Museumsnytt* nr.3/2011.

NOU 1996:7 *Museum, mangfald, minne, møtestad*.

*Report on the Re-Active Project 2012 -2014*, [www.jamtli.com](http://www.jamtli.com)

*Seniorpolitiske utfordringer 2010 – 2013*, Statens seniorråd, august 2011.

Sivesind, Karl Henrik (2007), *Frivillig sektor i Norge 1997 - 2004. Frivillig arbeid, medlemskap, sysselsetting og økonomi*. Rapport nr. 10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning i Stortingsmelding 39 (2006 -2007) *Frivillighet for alle*.

Slater, Alix: *Revisiting Membership Scheme Typologies in Museums and Galleries*, i Sandell, Richard and Robert R.Janes: *Museum managing and marketing*, 2010 (Reprinted).

*Statistikk for arkiv og museum 2010, 2011,2012,2013*, Norsk Kulturråd.

St.meld. 10 (2011–2012): *Kultur, inkludering og deltaking*.

St.meld. 39 (2006-2007): *Frivillighet for alle*.

*The Manchester Museum Community Engagement Strategy and Action Plan 2009 -2010* (upublisert.)

Ugreninov, Elisabeth(red): *Seniorer i Norge*, SSB 2000.

*Universitetsmagasinet Asterisk*, Danmarks pædagogiske Universitet: *Endelig tid til selvrealisering*, nr.32, 2006.

[www.frivillighetsnorge.no](http://www.frivillighetsnorge.no)

[www.museum.manchester.ac.uk/community/volunteer/](http://www.museum.manchester.ac.uk/community/volunteer/)

[www.ssb.no](http://www.ssb.no)

[www.wealddown.co.uk](http://www.wealddown.co.uk)

## **Vedlegg**

1. Arbeidsmiljøloven: Frivillig arbeid og Risikovurdering
2. Timerapporteringsskjema



**Arbeidstilsynet**

Direktoratet for Arbeidstilsynet  
Tlf.: 815 48 222

www.arbeidstilsynet.no  
svartjenesten@arbeidstilsynet.no

Direktoratet for Arbeidstilsynet

Kontroll og veiledning om arbeidsmiljø

---

## Frivillig arbeid

---

Kvart år blir mange tusen årsverk i frivillig arbeid lagde ned i Noreg. Tal frå Frivillighet Norge viser at halvparten av befolkninga deltar i frivillig arbeid. Noko av dette arbeidet blir utført på arenaer der dei frivillige blir utsette for risiko. Men kven har ansvaret for sikkerheita til dei frivillige?

Sikkerhetsføresegnene i arbeidsmiljølova er med på å sikre eit trygt arbeidsmiljø også for frivillige. Som arrangør av frivillig arbeid må du rekne med at du har eit ansvar for helsa, miljøet og sikkerheita til dei frivillige.

### Kva er frivillig arbeid?

Frivillig arbeid er arbeid der ein ikkje er i eit ordinært tilsettingsforhold og ikkje mottar ordinær lønn. Frivillig arbeid er gjerne knytt til organisasjonar med eit samfunnsnyttig føremål, som for eksempel Norges Røde Kors eller idrettslag. Det kan vere vanleg at ein som frivillig får andre gode enn lønn, f.eks. mat, drikke og tilgang til ulike arrangement.

Eksempel på frivillig arbeid er arbeid på festivalar, stevne, arrangement i regi av idrettslag og andre ideelle og kulturelle organisasjonar. Arbeidet er ofte kjenneteikna av at det blir utført i ein kortare tidsperiode. I ein del tilfelle, som eksempelvis festivalar, er arrangøren ofte ein profesjonell arbeidsgivar med eigne faste tilsette. I tillegg blir frivillige ofte brukte til å utføre oppgåver i ein arbeidsintens periode. Dei frivillige er av og til unge personar, og dei har ikkje alltid erfaring med oppgåvene dei skal utføre.

### Eksempel på oppgåver på festivalar og stevne

- frakte utstyr
- rigge utstyr opp og ned, for eksempel scener, tribunar, baneutstyr og liknande

- sette opp telt, gjerde og liknande
- oppbevare mat og drikke
- grille, steike og lage mat på andre måtar
- servere mat og drikke, under dette alkohol
- selje billetter
- halde vakt
- styre parkering

## Blir frivillige rekna som arbeidstakarar?

Frivillige blir vanlegvis ikkje rekna som arbeidstakarar, men det finst unntak.

Ein arrangør kan bli sett på som arbeidsgivar for frivillige når det gjeld føresegner i arbeidsmiljølova som skal verne om helsa, miljøet og sikkerheita til arbeidstakarane. Om ein kan legge eit slik ansvar på arrangøren, kjem an på ei konkret heilskapsvurdering der faren ved det aktuelle arbeidet er eit sentralt moment. Ei slik vurdering bør ein alltid gjere i når ein bruker frivillige.

I organisasjonar eller verksemdar med eigne tilsette kan arbeidsgivaren i alle tilfelle ha eit ansvar for sikkerheita til dei frivillige.

Arbeidsgivaransvaret blir supplert i § 2-2 i arbeidsmiljølova, som seier at arbeidsgivaren har eit samordningsansvar som pålegg arbeidsgivaren å sørge for at også andre enn eigne arbeidstakarar er sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

## Kva for plikter har arbeidsgivaren når han bruker frivillige?

Hovudregelen for alle typar frivillig arbeid er at arbeidsgivaren har ansvaret for å førebygge at ulykker skjer. Arbeidsgivaren skal gjennomføre systematiske tiltak for å sikre at aktivitetane til verksemda blir planlagde, organiserte, utførte og vedlikehaldne i samsvar med krava i arbeidsmiljølova.

Ei risikovurdering vil vere eit viktig steg i arbeidet med å førebygge uønskte hendingar. Vurderinga treng ikkje å vere komplisert. Kort sagt går ei risikovurdering ut på å kartlegge kva for farar som kan oppstå, kva som kan skje, og kor sannsynleg det er at det skjer. Neste trinn blir så å finne ut korleis ein kan forhindre hendingane, og kva ein gjer viss dei likevel skjer. Les meir om risikovurdering i ei lenke til høgre.



## Eigne reglar for barn og ungdom

Mye frivillig arbeid blir utført av barn og unge. Unge arbeidstakarar er meir utsette for skadar og ulykker i arbeidslivet. Det finst reguleringar av arbeidstid og arbeidsoppgåver for unge arbeidstakarar. Dette kan du lese meir om på faktasidene om Ungdom i arbeid – sjå lenke til høgre.

Når personar under 18 år skal arbeide, skal arbeidsgivaren vurdere risikoen dei blir utsette for. Arbeidsgivaren skal så sette i verk nødvendige tiltak for å ha hand om sikkerheita, helsa og utviklinga deira. Ein skal ta omsyn til at dei har manglande arbeidserfaring, at dei ikkje er merksame på eksisterande og potensiell risiko, og at dei enno ikkje er fullt utvikla.

Alle har krav på skikkeleg opplæring i jobben. Det gjeld både korleis sjølve arbeidet skal gjerast, og kva for spesielle reglar ein må følge av omsyn til sikkerheit og helse. Det er spesielt viktig at opplæringskravet blir følgd overfor ungdom, fordi dei er dårlegare utrusta til å vurdere risiko.

## Hugseliste for arbeidsgivaren

- Du har ansvaret for å førebygge ulykker.
- Kartlegg arbeidsoperasjonar, vurder risiko og gjennomfør tiltak.
- Vurder kva for opplæring som er nødvendig og gjennomfør denne.
- Vurder om arbeidstida er slik at sikkerheita er tatt hand om.
- Ta særleg omsyn til unge arbeidstakarar.

## Del denne saken:

 [Facebook](#)  [Twitter](#)  [Tips en venn](#)



**Arbeidstilsynet**

Direktoratet for Arbeidstilsynet  
Tlf.: 815 48 222

www.arbeidstilsynet.no  
svartjenesten@arbeidstilsynet.no

Direktoratet for Arbeidstilsynet

Kontroll og veiledning om arbeidsmiljø

# Risikovurdering

## Konkrete råd

Risikovurdering er enklere enn du tror. Kjernen er å stille seg tre enkle spørsmål:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å hindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

## Om risiko og farekilde

Med risiko menes sannsynligheten for og konsekvensen av at noe uønsket skal hende eller utvikle seg.

'Farekilde' er alle forhold som kan forårsake skade. Det kan være kjemikalier, maskiner, arbeid i høyden, tunge løft, stress, osv. Husk at risiko ikke begrenser seg til umiddelbare, fysiske farer. De hyppigste årsakene til skader og sykdom i arbeidslivet i dag, er ergonomiske og psykososiale forhold som muskel- og skjelettplager, stress, konflikter, etc. En vurdering av risiko må derfor også omfatte slike spørsmål.

## Hva risikovurdering er

En risikovurdering/kartlegging er en grundig gjennomgang av hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen din, slik at du kan vurdere om du har tatt tilstrekkelige forholdsregler eller om du bør gjøre mer for å forebygge. Målet er at ingen blir skadet eller syk. Ulykker og dårlig helse kan ødelegge et menneskeliv, samtidig som det kan få konsekvenser for virksomheten i form av fravær, produksjonstap, ødelagt utstyr, osv. Arbeidsmiljøloven krever at alle virksomheter skal kartlegge risikoen på arbeidsstedet. Det er arbeidsgiveren som har ansvaret for å gjennomføre kartleggingen.

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å hindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

## Gjør det enkelt

En risikovurdering behøver ikke å være komplisert. Omfanget av en kartlegging vil variere med størrelsen på arbeidsplassen og hva slags arbeid man utfører. I mange virksomheter er de potensielle farene få og relativt enkle å forholde seg til. Å vurdere dem krever ikke mer enn sunn fornuft – dere trenger ikke være eksperter på sikkerhetsspørsmål.

Hvis dere er usikre på hvordan dere skal forholde dere, eller det er faremomenter som er kompliserte, kan det være en fordel å søke hjelp utenfra – for eksempel fra bedriftshelsetjenesten. Men husk, at uansett hvem som utfører arbeidet i praksis – det være seg ekstern hjelp eller ressurspersoner internt – så er det arbeidsgiveren som har ansvaret for at det blir skikkelig gjort.

## Enkel modell

En enkel risikovurdering kan gjøres i fire trinn:

- Trinn 1: Finn farekildene
- Trinn 2: Hva kan skje og hvor sannsynlig er det?
- Trinn 3: Hva kan vi gjøre for å hindre det?
- Trinn 4: Tiltak og videre arbeid

Det finnes en rekke ulike metoder for å gjennomføre risikovurderinger. Nedenfor finner du fire skjema for risiko og sårbarhetsmetoden (ROS). Det er et godt verktøy for å komme i gang med arbeidet, bevisstgjøre egne medarbeidere og synliggjøre risiko for egne medarbeidere. Skjemaene er hentet fra brosjyren "Kontroll med risiko gir gevinst".

- [Grovmatrise \(.doc\)](#)
- [Analyse \(.doc\)](#)
- [Risikodiagrammet \(.doc\)](#)
- [Handlingsplan \(.doc\)](#)

Skjemaene kan lastes ned i word-format og fylles ut på direkte i Word. Nedfor finner du en bruksansvisning med eksempel på hvordan disse skjemaene brukes i en risikovurdering.

- [Eksempel på risikovurdering \(.pdf\)](#)

## Del denne saken:

 [Facebook](#)  [Twitter](#)  [Tips en venn](#)

## Tidsrapporteringskjema

Tidsrapportering										
Vi ønsker å dokumentere all frivillig innsats ved museet, derfor et slikt skjema. Antall timer skrives etter navnet.										
Dette er fordi vil vil vise hvor stor innsats frivillige utfører!										
Ansvarlig fra museet: NN, tlf. xxxxxxx										
Navn på gruppe	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:	Dato:
Navn på deltagere:										
frivillig 1										
frivillig 2										
osv										

## Sluttnoter

- 1 Robert Smith, President i den britiske organisasjonen for museumsvenner, 1997 i *BafM, The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators, 2009 (Second Edition)*
- 2 Se note 1
- 3 Garberg (2012)
- 4 [www.frivillighetsnorge.no](http://www.frivillighetsnorge.no)
- 5 <http://kulturradet.no/documents/10157/154222/museumsstatistikk+2012.pdf>: s.9
- 6 Statistikk for arkiv og museum 2010,2011,2012,2013
- 7 *Museumsnytt* nr.3/2011: s.6
- 8 Mellemsether, Reiersen, Søholt(red) (2009): s.45
- 9 *BafM, The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*(2009): s.3
- 10 Upublisert søknad fra NCK: Pride, Joy and Surplus Value – volunteering at cultural heritage institutions.
- 11 Milano, Gibbs, Sani (2009):s.9
- 12 Samme sted
- 13 Samme sted
- 14 Garberg (2012): s.3
- 15 <http://ec.europa.eu>
- 16 [http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=239&trg=List\\_6212&Main\\_6157=6263:0:25,5980&MainContent\\_6263=6464:0:25,6625&List\\_6212=6218:0:25,6626:1:0:0:::0:0](http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=239&trg=List_6212&Main_6157=6263:0:25,5980&MainContent_6263=6464:0:25,6625&List_6212=6218:0:25,6626:1:0:0:::0:0)
- 17 <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde/aar/2013-03-13?fane=tabell&sort=nummer&tabell=100884>
- 18 *Adresseavisen* 28.juli 2014
- 19 Milano, Gibbs, Sani (2009):s.29pp
- 20 Milano, Gibbs, Sani (2009):s.29
- 21 Orientert om dette i forbindelse med studiebesøk, Milano, Gibbs, Sani (2009):s.68pp
- 22 <http://www.wefaceforward.org/>
- 23 Samtale med Kate Flynn, volunteer coordinator, Manchester Museum; Kate Day, community development officer, Manchester Art Gallery 22.mai 2012
- 24 Samtale med Kate Flynn, volunteer coordinator på Manchester Museum, mai 2012
- 25 «Rettedalsmidler», SKAP osv.
- 26 <http://kulturradet.no/stotteordninger/aspirantordningen>
- 27 Holmes (2007): s.223
- 28 Holmes, s. 223
- 29 Hansen (2011): s.65
- 30 Slater (2010): s.380
- 31 Samme sted: s.393
- 32 Hansen(2012)
- 33 Hansen (2012): s.3
- 34 <http://www.vam.ac.uk/>
- 35 [www.wealddown.co.uk](http://www.wealddown.co.uk)
- 36 <http://www.si.edu/Volunteer>
- 37 *BAfM :The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators, 2009, s.5*
- 38 Garberg (2012)
- 39 Samme sted
- 40 St.meld. 10 (2011-2012) *Kultur, inkludering og deltaking*, punkt 3.4 (<http://www.regjeringen.no/nr/dep/kud/dokument/proposisjonar-og-meldingar/stortingsmeldingar/2011-2012/meld-st-10-20112012/3.html?id=666039>)
- 41 Hansen (2012): s.35
- 42 Hansen (2011): s.68
- 43 Garberg (2012)
- 44 Sivesind, Karl Henrik (2007): s.56
- 45 St.meld. 39: s.32
- 46 Hansen (2012): s. 32
- 47 Intervju med direktør Olav Aaraas, 2012
- 48 Garberg (2012): s.24
- 49 Holmes (2010):s.226
- 50 Statens seniorråd: *Seniorpolitiske utfordringer 2006 -2009*
- 51 Gibbs, Sani, Thompson (2007): s. 13
- 52 Garberg(2011) samt Gibbs, Sani, Thompson(2007)
- 53 Holmes s.227-228
- 54 Samme sted s.229



55 Samme sted s.229 -230  
56 <http://www.si.edu/Volunteer>  
57 Finley i Milano, Gibbs and Sani(2009):31pp  
58 *BafM: The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators 2009*: s.4  
59 Garberg 2012: s.18  
60 *ICOM News*, vol. 65, no 1, March 2012: s.13  
61 Hansen (2012): s.2  
62 Upubliserte dokumenter og samtaler med CBLs frivillighetskoordinator Justyna Chmielewska  
63 Samme sted  
64 *Report on the Re-Active project 2012 -2014*  
65 Milano,Gibbs,Sani (2009): s.55pp  
66 <http://www.museum.manchester.ac.uk/community/volunteer/>  
67 Studieopphold i Manchester i 2012.  
68 <http://www.museum.manchester.ac.uk/community/volunteer/>  
69 *BAFM: The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators* (2009): s.9  
70 Garberg 2012: s.24  
71 Holmes, (2010): s.224 - 225  
72 Milano, Gibbs, Sani (2009):s.19  
73 Finley i Milano, Gibbs and Sani (2009):s.32  
74 Frivilligpolitikk ved Ringkøbing-Skjern Museum, 2011  
75 Samtale med Per Lunde Lauridsen, 17. oktober 2014  
76 Milano, Gibbs, Sani (2009): s.54  
77 Holmes(2007): s.223  
78 Samme sted  
79 <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229957>  
80 <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229957>  
81 <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207361>  
82 Hansen(2012): s.29  
83 <http://www.museum.manchester.ac.uk/community/volunteer/>  
84 Samtale med Marit Hosar og Guri Velure, høsten 2012  
85 [www.bymuseet.no](http://www.bymuseet.no)  
86 Samtale med frivillighetskoordinator Marta Rykkje, 13.mars 2014  
87 [www.bymuseet.no](http://www.bymuseet.no)  
88 Studietur Manchester museum våren 2012 og besøk på British museum, 2011.  
89 Gibbs, Sani, Thompson(2007): s.89  
90 Erfart ved studiebesøk i Manchester og i samtaler med frivillige i mai 2012.  
91 Erfart ved besøk i museene i 2012 og 2014  
92 Milano, Gibbs, Sani (2009):s.84  
93 *Museumsnytt nr.3, 2011*  
94 Forbundet for Norske Museumsvenners hjemmeside  
95 *Museumsnytt nr.3, 2011*  
96 Yates, Bridget i Milano, Gibbs, Sani (2009): s. 36  
97 Milano, Gibbs, Sani (2009): s. 27  
98 Milano, Gibbs, Sani (2007): s.38  
99 *BAfM*(2009): s.31  
100 Samme sted  
101 Hansen (2011): s.69  
102 <http://www.aslect.eu/index.php/en/home>  
103 *Dagbladet*, 29.oktober 2014  
104 St.meld.10 (2011 -2012) *Kultur, inkludering og deltaking*  
105 Holmes(2010): s.231  
106 Samme sted  
107 Kompetansekurs i Trondheim, oktober 2014



  
**SVERRES  
BORG**  
TRØNDELAG FOLKEMUSEUM

  
**MiST**  
MUSEENE I SØR-TRØNDELAG