

Frivillige i friluftsmuseer

Ann Siri
Hegseth Garberg

En investering för framtiden



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
regionala
utvecklingsfonden



Frivillige i friluftsmuseer

Ann Siri Hegseth Garberg, konservator NMF og frivillighetskoordinator,
Sverresborg Trøndelag Folkemuseum

©Nordiskt centrum för kulturarvspedagogik 2012

FRIVILLIGE I FRILUFTSMUSEER	3
Innledning	3
Metode	4
Hva er frivillighet?	4
Frivillighet i norske museer	5
Eldreølgen	6
Kartlegging av frivillig innsats	8
Maihaugen	11
Norsk Folkemuseum	11
Sverresborg Trøndelag Folkemuseum	12
Hvem er de frivillige og hvordan rekrutteres de?	13
Begrunnelser for frivillighet	16
Hva er viktig for å trives?	18
Profesjonell/amatør – hva kreves for å lykkes?	18
Frivillighet i framtida	21
Kilder	23
Sammendrag av undersøkelsen	23
Litteratur	25

Frivillige i friluftsmuseer

Innledning

Mange oppgaver i samfunnet ville ikke blitt ivaretatt dersom det ikke hadde vært for frivilliges innsats. På den annen side ville mange ha hatt et mindre meningsfylt liv dersom de ikke hadde hatt muligheten for å delta i frivillig arbeid. EU satte i 2011 fokus på frivillighet (volunteers) – 10 år etter kick-off for FN's «International Year of the Volunteer»¹. I frivillighetssektoren er det en stor andel seniorer og 2012 er "European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations"²:

*"Active ageing includes creating more opportunities for older people to continue working, to stay healthy longer and to continue to contribute to society in other ways, for example through volunteering"*³

Denne artikkelen vil være konsentrert om eldre frivillige og deres innsats ved noen av de største friluftsmuseene i Norge. Hvordan er forholdet mellom venneforeninger og frivillige? Hvilke oppgaver utfører de frivillige og hvilke modeller for organisering benyttes. Hvem er de frivillige, hvordan rekrutteres de, hvorfor melder de seg som frivillige og hva er viktig for at de skal trives. Hvordan ser ledelse og ansatte på bruk av frivillige? Hvilke muligheter og utfordringer er til stede – sett fra museumssynspunkt og sett fra frivilliges ståsted. Parallelt med den norske undersøkelsen har jeg orientert meg i hvordan en del utenlandske museer arbeider med frivillige, blant annet Manchester Museum, der jeg har hatt et hospiteringsopphold med dette som fokusfelt. Frivillighet i museer og kulturarvsinstitusjoner er viet mye oppmerksomhet internasjonalt. Dersom en søker på Google på «volunteers and museums», får en en mengde treff. EU/Grundtvigs «lifelong-learning» program har gitt ut en håndbok om frivillighet i kulturarvssektoren⁴ og det er gitt ut mye litteratur på feltet, men ikke i Norge, så vidt kjent. En ser også at eldre og frivillighet ofte omtales i aviser, gjerne knyttet til helse.⁵

En kunne ha undersøkt nærmere museer som ikke arbeider med frivillige, for å finne ut hvorfor de ikke gjør dette, men her har tiden vært en begrensende faktor.

Undersøkelsen skal lede til noen konklusjoner om synet på frivillige og hva de kan bidra med sett fra friluftsmuseenes og de frivilliges perspektiv.

¹ ICOM News, Vol 65 NO 1, March 2012

² <http://europa.eu/ey2012/>

³ <http://ec.europa.eu>

⁴ Milano, Gibbs, Sani, 2009

⁵ Ukeadressa 31.des 2011

Metode

For å se hvilket fokus frivillighet og venneforeninger har, er hjemmesidene til et utvalg norske friluftsmuseer benyttet: Maihaugen, Norsk folkemuseum, Valdres folkemuseum, Hardanger og Voss folkemuseum, Glomdalsmuseet, Romsdalsmuseet, Sunnfjord og Nordfjord folkemuseer, Sogn folkemuseum (De Heibergske Samlinger) og Sverresborg, Trøndelag Folkemuseum. I tillegg er hjemmesidene til en del utenlandske museer også undersøkt.

Det er dernest gjennomført en spørreundersøkelse blant frivillige på Sverresborg og Maihaugen med totalt 101 svar, for å få de frivilliges perspektiv. Formålet var å finne ut mer om hvem de frivillige er i forhold til utdanning, tidligere arbeidsliv, hvordan de er rekruttert, hvorfor de ønsker å være frivillige og hva som er viktig for å trives.⁶ Maihaugen ble valgt fordi de har 20 års erfaring i bruk av frivillige og Sverresborg fordi organisert frivillighetsarbeid er relativt nytt.

Studiebesøk på Maihaugen og Norsk Folkemuseum er gjennomført med observasjon og samtaler med frivillige. I tillegg ble ansatte som arbeider med frivillige og ledelse spurt om forhold omkring frivillighet. Videre bygger artikkelen på erfaringsbasert kunnskap fra arbeid med frivillige på Sverresborg og studieopphold ved Manchester Museum og samtaler med frivillighetskoordinatorer og frivillige.

Hva er frivillighet?

Det er mange måter å utøve frivillig innsats på. Det ene er det som defineres som frivillig sektor. Dette er organisert frivillighet gjennom frivillige og ideelle lag og organisasjoner innenfor helse, sosiale tjenester, utdanning, kultur og fritid, politiske og religiøse organisasjoner, internasjonale organisasjoner, frivillighetsentraler, miljøvern m.v.⁷

Det er utviklet to modeller for frivillighet – en økonomisk modell og en fritidsmodell.⁸ Den økonomiske modellen anser frivillige som ubetalt arbeidskraft og denne modellen har dominert museer og kulturarvsattraksjoner i Storbritannia, USA, New Zealand og Australia.⁹ Dette har videre 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. De frivillige selv, viser undersøkelser, anser frivillighetsarbeidet som en fritidsaktivitet og ikke fordi de ønsker arbeidserfaring. Dette antas i høyeste grad å gjelde de frivillige i denne undersøkelsen etter som de fleste er i pensjonsalderen. Frivillige kan ses på som en unik gruppe besøkende som danner en bro mellom betalt stab og besøkende, iflg en britisk modell.¹⁰ Dette kan brukes i markedssammenhenger, sier Holmes, ettersom de frivillige er en dedikert besøksgruppe som samtidig føler seg som del av organisasjonen.

Ubetalt arbeid ses ikke på som produksjon i nasjonalregnskapet, selv om det ville ha kostet enorme summer å erstatte all frivillig innsats med lønnet arbeid. For å belyse den økonomiske effekten av

⁶ Se vedlagt spørreskjema med summering av svar.

⁷ www.frivillighetsnorge.no/?module=Article.publicShow;ID=1891

⁸ Holmes, Kirsten (2007): s.223

⁹ Holmes s. 223

¹⁰ Holmes, s.231

frivillig sektor, både lønnet og ulønnet arbeid, har Stortinget vedtatt at det skal utarbeides et såkalt satellittregnskap.¹¹ Norge utførte dette arbeidet, som det første landet i Norden, i 2007. Statistisk sentralbyrå stod for gjennomføringen som var basert på FNs anbefalte mal. Regnskapet viser at verdiskapingen i de ideelle organisasjonene tilsvarte 1,5 prosent av bruttonasjonalprodukt (BNP). Sysselsettingen i frivillig sektor ble beregnet til 70 000 årsverk. Men dersom all ubetalt arbeidsinnsats inkluderes, er over 180 000 årsverk knyttet til ideell og frivillig virksomhet.

Den største frivillige sysselsettingen finner vi på området kultur og fritid, med mer enn 7 frivillige årsverk bak hvert lønnet årsverk. Institutt for samfunnsforskning laget i 2004 en rapport med tittel "Frivillig sektor i Norge 1997 -2014". Denne undersøkelsen viser at det innen kunst og kultur ble utført 13 080 frivillige årsverk dette året.¹² Disse tallene gjelder bare frivillig arbeid utført i en organisasjonssammenheng.

Men det gjøres også mye frivillig innsats av enkeltpersoner og grupper av personer utenfor organisert foreningsliv, slik som foreldre som utfører frivillig arbeid for å skaffe inntekter til idrettslag og skolekorps deres barn er medlemmer av, nabohjelp, enkeltpersoner som bidrar i kultursektoren slik tilfellet er med mange av de eldre frivillige i denne undersøkelsen. Dette er det ikke så enkelt å beregne størrelsen av, noe som også påpekes i en artikkel som omhandler svenske forhold:

"Det man emellertid risikerer å misse om man tittar på organisationer/föreningar är det volontärbete som utförs av individer som inte är organiserade i föreningar utan i anslutning till en kulturarbetsplats, eller annan organisation, som huvudsakligen drivs av professionella kulturarbetare. Dette arbete är svårare att komma åt."¹³

Frivillighet i norske museer

Det gjøres for så vidt beregninger av frivillig innsats i museene, men tallene bygger på anslag. I følge den norske museumsstatistikken for 2010, ble det utført 207 frivillige årsverk i norske museer, omtrent det samme som de tre foregående år. Statistikken inneholder data fra 137 museer som var åpne i 2010 og som hadde minst ett fast årsverk.¹⁴ Det foretas ingen nøyaktige målinger på de undersøkte museene Maihaugen og Norsk Folkemuseum. Sverresborg har inneværende år forsøkt å få de frivillige til å notere arbeidstimer, for å få et nøyaktigere tall å operere med. Resultatet av dette er hittil ikke klart. Viktigere er det at statistikken kun fanger 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 frivillige og ulønnet personale. Derfor er det en klar underrapportering i forhold til den virkelige innsatsen som utføres.

*"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"*¹⁵

¹¹ www.frivillighetsnorge.no/?module=Article.publicShow; ID=1891

¹² www.ssb.no/magasinet/analyse/art-2010-01-11-01.html

¹³ Hansen, Anna (2012): s.4

¹⁴ Statistikk for arkiv og museum 2010, s.4.

¹⁵ Museumsnytt nr.3/2011: s.6.

Eidskog Museum ble stiftet i 1980 og i dag er dette et økomuseum med 24 hus og diverse friluftsanlegg der Eggen er eneste fast ansatte. Blant historie- og museumslagets 320 medlemmer er ca. 100 aktive.¹⁶ Eggen forteller til *Museumsnytt* at hun for eksempel trenger fem til sju frivillige for å arrangere en museumssøndag på bygdetunet.¹⁷

Frivillige er vanskelig å håndtere for museer i Skandinavia, hevder Anna Hansen:

*"It is difficult to attract them since there isn't a strong tradition of volunteering and helping out at museums which are partly considered to be a government responsibility".*¹⁸

Denne påstanden kan bare delvis betraktes å være riktig for Norges del og er relatert til museenes størrelse og organisering av museumssektoren i Norge og Sverige. Den norske museumsstrukturen som utviklet seg etter 1975 med tilskuddsordningen for halvoffentlige museer, førte til at det ble opprettet en stor mengde små museer uten fast ansatte. Eidskog museum er et eksempel på dette. Mange av disse museene har kun vært drevet av frivillige eller med en fast ansatt sammen med en rekke frivillige.

Oppdalsmuseet er også et godt eksempel på et museum i Trøndelag som de siste årene har fått økt det lokale engasjementet gjennom en organisering av de frivillige. Det er dugnader hver uke der frivillige møtes mellom kl.10 og 14 for å utføre arbeidsoppgaver sammen med fast ansatte.¹⁹

De fleste museer startet ved at en gruppe frivillige ønsket å etablere et museum, som f.eks Sverresborg.²⁰ Dette gjelder også for britiske museer:

*"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"*²¹

På den annen side er Hansens utsagn riktig ved at det ikke er etablert egne volontør - program i skandinaviske museer slik praksis er en rekke steder, i særlig grad i engelskspråklige land.

Eldrebølgen

"The greying of Europe" eller eldrebølgen kalles gjerne det faktum at den prosentvise andelen av eldre i Europa er økende i forhold til den totale arbeidsstyrken. I årene som kommer, vil vi måtte møte disse utfordringene og utvikle strategier og finne nye måter å strukturere samfunnet på, økonomisk og sosialt.

Levealderen i Norge øker stadig. I 2007 var den gjennomsnittlige levealderen 82,6 år for kvinner og 78,2 år for menn. Til sammenligning var den bare på om lag 70 år i 1950 og under 50 år på slutten av 1800-tallet.²²

¹⁶ Eidskog Museum er nå slått sammen med Kvinnemuseet – Museene i Glåmdal iflg. artikkelen i *Museumsnytt* nr.3/2011

¹⁷ *Museumsnytt* nr.3/2011, s.7

¹⁸ Hansen, Anna (2011): s.70

¹⁹ www.oppdalsmuseet.no

²⁰ Mellemsæther, Reiersen, Sjøholt(red) 2009: s.45

²¹ *The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*, 2009, s.3

²² Folkehelseinstituttet, upub.

Stadig større andel av befolkningen er over 60 år. De nordiske land vil i følge prognosene få en alderssammensetning der mellom 30 og 35 % av befolkningen er over 60 år i 2050.²³ I flere søreuropeiske land vil andelen bli på over 40 %. Irland er det landet i Vest-Europa som skiller seg ut ved at bare litt over 27 % av befolkningen forventes å være over 60.

Nyere undersøkelser viser at det i Norge var 625 000 personer over 67 år i 2010, 13 % av befolkningen. Prognoser gjort av SSB nylig, anslår at 4 av 10 personer vil være 50 år eller eldre i 2060.²⁴

Alder handler ikke bare om antall leveår. I mange land benyttes betegnelsene den 3. og 4. alderen, der den 3. alderen er når den fysiske og mentale helsen har begynt å svekkes, mens den 4. alderen er betegnelse på en tilstand der svekkelsen er så stor at det er behov for ekstra omsorg og støtte.

Definisjonene av hva som kan betegnes som seniorer eller eldre voksne er ikke entydige. Er det mennesker som har nådd pensjonsalderen, pensjonister, dvs. personer over 67 år eller er det de som har valgt å slutte ved 62 år på avtalefestet pensjon (AFP)? Eller er det mennesker som har rett til honnørrabatt? Seniorbefolkningen er tidligere definert av Statistisk sentralbyrå (SSB) som følger:

50 – 66 år: middelaldrende

67 – 79 år: eldre

80 år +: de eldste eldre.²⁵

De nyeste definisjonene er at alle over 50 år kalles seniorer, personer fra 50 til 66 år er yngre seniorer, mens alle over 67 år er eldre seniorer²⁶

I denne artikkelen vil det i hovedsak være mennesker over 60 år som omtales og som er gjenstand for undersøkelsen.

Norske media har stadig hatt fokus på "eldrebølgen" og gjerne de negative sidene og spørsmål som handler om den 4. alderen. Kjell Helland, tidligere Stortingsrepresentant, skrev i en kronikk i Adresseavisen i 2009 at de politiske partiene alle har programfestet hva de ønsker å gjøre for eldre og da handler det om flere sykehjemsplasser, omsorgsboliger, gode muligheter for livskvalitet og utfoldelse og at det må forskes på Eldres levekår og helseproblemer.²⁷ Hvordan preger dette vårt syn på eldre mennesker?

Helland stiller videre spørsmål ved om seniorer bare er "utgått på dato":

"Min påstand er at samfunnet har en stor utfordring når det gjelder å utnytte det store potensiale av kunnskap som de "eldre" besitter. Selv om de ikke lenger ønsker å jobbe 100 prosent, så er det allikevel fullt mulig å utnytte deres kompetanse til mange ulike arbeids-/samfunnsoppgaver".²⁸

I mange europeiske land, der det er økonomisk krise, kan en se at eldre mennesker blir viktige ressurser i samfunnet og slettes ingen belastning, snarere tvert i mot. I Spania hjelper eldre

²³ Glad, Kristin, 2003: www.ssb.no/magasinet/norge_verden/art-2003-04-07-01.html

²⁴ Seniorpolitiske utfordringer 2010 – 2013, utgitt av Statens seniorråd, august 2011, s.5

²⁵ Ugreninov, Elisabeth(red)

²⁶ Seniorpolitiske utfordringer 2010 -2013, august 2011, s. 5.

²⁷ Helland, Kjell, 2009.

²⁸ Samme sted

familiemedlemmer sine arbeidsløse voksne barn og barnebarn. De beskrives som landets sikkerhetsnett. Et ektepar på 75 og 76 år som har en god pensjon som de har opparbeidet for å ha en komfortabel alderdom, får de ingen glede av selv. I stedet må de underholde en voksen datter på 48 år som er arbeidsløse og to av hennes arbeidsløse sønner. De bor nå fem personer i en liten toroms leilighet i Nord-Spania. Ekteparet har tatt over datterens gjeld.²⁹

Aldring kan bety flere ting, avhengig av om en ser det ut fra et geriatrisk perspektiv eller et gerontologisk perspektiv. Geriatrien opererer med en medisinsk forståelse der aldring er en biologisk prosess, forfall, avvikling og risiko. Aldring handler videre om å utsette døden, om dalende kompetanse, om redusert funksjonsdyktighet og at eldre mennesker er "en byrde".

Gerontologien har en sosial - kulturell forståelse på aldring. Da er stikkordene at aldring er en sosial prosess, muligheter, utvikling og sjanser og at aldring handler om å gripe livet, livslang læring, livsdugelighet og "eldrestyrke".³⁰

Hvordan møter kulturlivet generelt og museer spesielt de demografiske endringene? Kultur er sett på som viktig som et helsefremmende og forebyggende tiltak. I kjølvannet av Unescos kultur- og helsesatsing(1987 – 1997), økte interessen for å innlemme kulturaktiviteter som delkomponent i behandling og/eller rehabilitering. En har gode erfaringer, men dette er ikke fulgt opp med så stor grad av forskning som ventet.³¹

*"Kulturopplevelser virker positivt på trivsel og helse. Å delta i kulturaktiviteter skaper en følelse av felleskap og tilhørighet og gir livet mening"*³²

En undersøkelse omkring kulturdeltakelse og helse laget for *Den kulturelle spaserstokken* i Trondheim, støtter dette synet:

*Uten å kunne dra noen klare konklusjoner, er det grunn til å anta at opplevelsen av utvikling, økt mestring og mestringstro kan bidra til styrking av helsefremmende faktorer som opplevelsen av mening, sammenheng, trivsel og mestring i hverdagen.*³³

Vi skal i de neste avsnittene se hvordan disse undersøkelsene stemmer med undersøkelsen gjort blant frivillige museumsarbeidere på Maihaugen og Sverresborg.

Kartlegging av frivillig innsats

For å finne mer ut om hvordan noen store friluftsmuseer i Norge arbeider med frivillige, er hjemmesidene brukt som informasjonskilde. Ingen av museene har frivillighet som overskrift på hjemmesidene, slik en kan se hos friluftsmuseer i Storbritannia, som f.eks Weald and Downland med en fane som heter «Help us» og der «Join the Volunteers» er en overskrift og «Become a Friend» en annen.³⁴ Ved de undersøkte norske friluftsmuseene må en lete lenge på hjemmesidene for å finne

²⁹ International Herald Tribune, July 30, 2012

³⁰ Universitetsmagasinet Asterisk, Danmarks pædagogiske Universitet, *Endelig tid til selvrealisering*, nr.32, 2006, s.17

³¹ Jaastad (2011)

³² Seniorpolitiske utfordringer 2010 – 2013, 2011, s.21

³³ Jaastad (2011): Sammendrag

³⁴ www.wealddown.co.uk

noe om frivillig innsats og en må lete flere steder. Alt frivillig arbeid ser tilsynelatende ut til å være knyttet til venneforeninger. Er det likhetstegn mellom frivillige og venner? Først til noen av folkemuseene der kun hjemmesidene er brukt:

Verken *Hardanger og Voss folkemuseum* eller *Sunnfjord og Nordfjord Folkemuseum* skriver noe om frivillige eller venneforeninger på sine hjemmesider. Det samme gjelder *Sogn Folkemuseum* (De Heibergske Samlinger) og *Glomdalsmuseet*. Men Glomdalsmuseets venner eksisterer og bidrar med 1.5 årsverk i følge avdelingsdirektør Jahn Hoff Jørgensen.³⁵ Venneforeningen har 135 medlemmer og utfører forskjellig type dugnadsarbeid. De har arrangert loppemarked og utfører ulike vaktmestertjenester.³⁶ Fravær av informasjon på hjemmesider, betyr med andre ord ikke at frivillighet ikke eksisterer. Det kan likevel gi en pekepinn om hvor viktig museene anser det arbeidet venneforeninger og frivillige utfører.

Valdres Folkemuseum opprettet et vennelag i 2000 i forbindelse med forberedelser til 100-årsjubileet for Valdres Folkemuseum. Laget støtter museet ved rakedugnad om våren, skaffer folk til å hjelpe til ved arrangement og holder basar. Medlemmene har en kontaktperson på museet og de får et informasjonsblad tilsendt fire ganger pr.år.³⁷

Romsdalsmuseet med sine avdelinger, har mange venneforeninger og beskriver arbeidet som gjøres på hjemmesidene. Her går det tydelig fram at de forskjellige venneforeningene bidrar med stor innsats. *Romsdalsmuseets Venner* er den største foreningen med om lag 500 medlemmer. De er aktive, bl.a ved å arrangere en årlig julebasar og ellers stille opp på arrangement. *Hjertøyas venner* består av om lag 280 medlemmer. De har en rekke dugnader for å holde gården på Hjertøya i hevd og de driver kafé i helgene og i forbindelse med jazzfestivalen i Molde. *Romsdalsmuseets Dyrevenner* driver med fóring, stell og trening av en fjordhest og sørger for levende museum også gjennom å ha både sauer, kaniner og høner på et gårdsanlegg. *Konfeksjonsmuseet* har også en venneforening.³⁸

Mange museer har venneforeninger, men det betyr ikke nødvendigvis det samme som at museene arbeider med frivillige, ettersom mange venneforeninger drives som en egen organisasjon i form av en sosial klubb uavhengig av museene.³⁹ Alix Slater har gjort en undersøkelse blant museer i Storbritannia og beskriver 4 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.⁴⁰ Han konkluderer med at det trolig er best for museene å ha en forening som fokuserer på museets behov.⁴¹

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,

³⁵ Museumsnytt 3/2011: s.10

³⁶ Samme sted

³⁷ <http://www.valdresmusea.no/vfm.asp?nid=524&lid=1>

³⁸ www.romdalsmuseet.no

³⁹ Hansen, Anna (2011): s.65

⁴⁰ Slater, Alix (2010): s.380

⁴¹ Samme sted: s.393

slik som i Storbritannia og USA. Av de 100 mest besøkte museene i verden har 50 volontør-program, av disse er 9 i Storbritannia og 26 i Nord-Amerika og Australia.⁴²

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 medlemskap og det tredje gjennom frivillighet.⁴³

“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. Samtidig oppfordrer de også publikum til å melde seg inn i venneforeningen og bli en museumsvenn.⁴⁴

Også Smithsonians skiller mellom frivillighet og venneforeninger:

“Volunteers have provided a primary means of support for the Smithsonian Institution since its establishment in 1846. Strong volunteer partnerships are essential for the Institution to successfully carry out its work”,

skriver de på sin hjemmeside og:

“By joining Friends of the Smithsonian, you’ll enjoy special privileges and gifts, based on your membership level”.⁴⁵

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 til redusert pris. Da oppnår en å bringe sammen alle som støtter organisasjonen.⁴⁶ Dette er nettopp dette Sverresborg gjorde i 2011. 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 innlemmes de mest aktive frivillige fra interesseforeninger som venner i venneforeningen, med de fordeler dette har. Medlemskapet gir rett til fri adgang til museet, prosenter i museumsbutikk og kafé, ekstra informasjon o.a.

Glomdalsmuseet bruker også adgangsfordeler til sine venner som bidrar med frivillig innsats. Etter å ha utført dugnadsinnsats tilsvarende to dagsverk, gis det gratis adgang til Glomdalsmuseet og Norsk Skogmuseum.⁴⁷

⁴² Hansen, Anna (2012): s.3

⁴³ <http://www.vam.ac.uk/>

⁴⁴ www.wealddown.co.uk

⁴⁵ <http://www.si.edu/Volunteer>

⁴⁶ BAfM The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators, 2009, s.5

⁴⁷ Museumsnytt nr.3/2011 s.10

Maihaugen

Maihaugen er det museet i Norge som har arbeidet lengst og mest strukturert med frivillig innsats av de undersøkte museene. På hjemmesiden er det en presentasjon av venneforeningen og frivillig innsats ser ut for å være organisert via venneforeningen – i to grupper *Maihaugassistentene* og *Torsdagsvennene*. Et studiebesøk på Maihaugen og samtaler med mange av *Torsdagsvennene* og de ansvarlige, ga et nærmere innblikk i arbeidet der.

”Maihaugassistentene ble etablert i 1993 og utfører dugnadsarbeid for store beløp hvert år. De stiller opp ved små og store kulturarrangement i Maihaugsalen, og deltar også ved de faste arrangementene St.Hans, Håndverksdagene, Barnas dag og Julemarkedet”, iflg. hjemmesiden⁴⁸

Torsdagsvennene presenteres som Maihaugens gode hjelpere! ”Ordnningen begynte i 1993, og deltakerne utfører viktige arbeidsoppgaver for Maihaugen på frivillig basis. Det er populært å være torsdagsvenn, og antallet har vokst jevnt og trutt de siste årene. Nesten 50 spreke pensjonister har nå sitt virke på Maihaugen hver torsdag i hele vinterhalvåret.”⁴⁹

Torsdagsvennene utfører en rekke arbeidsoppgaver i hovedsak på bibliotek og arkiv slik som avskrivning av lydband, transkribering av kilder i gotisk håndskrevet skrift, registrering av kirkebøker og bibliotekarbeid. Videre arbeider de med fotoregistrering og identifisering av foto. De arbeider med skanning av dokumenter, registreringsarbeid i Primus og ordning av klipparkiv.

Etter nærmere søk på hjemmesidene, finner en nok en frivillig gruppe, postpensjonistene, som er knyttet til Postmuseet på Maihaugen. «Takket være en flott innsats fra postpensjonistene i Lillehammer har vi i 2009 startet arbeidet med å digitalisere og tilgjengeliggjøre samlingen av stempelavtrykk», iflg hjemmesidene. Postpensjonistene registrerer også foto og gjenstander.

Faste kontaktpersoner på Maihaugen organiserer hver sin gruppe. Kontaktpersonene legger til rette arbeid som passer for den enkelte og mange av de frivillige har blitt kurset spesielt for oppgavene, bl.a gjennom kurs i gotisk skrift.⁵⁰ Ei gruppe skogskarer arbeider med hogst og gjerding og ei tekstilgruppe strikker, hekler og broderer tekstiler som skal brukes i levende historieformidling. Disse har også ordnet på bruksmagasin, sydd gardiner og annet.

Det sosiale er godt ivaretatt og museet spanderer felles lunsj i kaféen hver torsdag. Det er også en sosial tilstelning to ganger i året, der venneforeningen bidrar økonomisk. De frivillige får også spesialrabatt i museumsbutikken før jul. Videre blir det arrangert tur når de har jubileumsår.

Norsk Folkemuseum

Det ligger ingen informasjon om frivillige på hjemmesidens førsteside, men etter et søk kom en inn på venneforeningens sider. Da går det fram at det er et organisert frivillighetsarbeid innen søm, dataregistrering, snekring, muring og maling på bruksbygninger. Dette er arbeid som drives året

⁴⁸ www.maihaugen.no

⁴⁹ www.maihaugen.no

⁵⁰ Samtale med ansvarlige nov.2012

rundt på museet. Det er også frivillige som bistår på Bogstad gård og på Norsk farmasihistorisk museum.

Venneforeningen får invitasjon til utstillingsåpninger, kurs, foredrag, omvisninger, arrangementer, turer, aktiviteter for barn og voksne og de mottar informasjonsbladet *Museumsbulletinen* som gis ut flere ganger i året. Kontaktperson er venneforeningens sekretær. De frivillige blir invitert til fest en gang i året og får spise på museets kantine.

Ved besøk på Norsk Folkemuseum møtte jeg frivillige som arbeidet med fotoregistrering, samt noen som arbeidet som frivillig ved Norsk Farmasihistorisk museum som er en del av folkemuseets virksomhet. Bortsett fra de frivillige som arbeider med farmasi, er resten av de frivillige rekruttert via den store venneforeningen til folkemuseet, etter mønster fra Maihaugen. De er organisert innenfor de ulike avdelinger med fast ansatte som kontaktpersoner og benevnes *Tirsdagsvennene*.

En fast ansatt ved Norsk Folkemuseum er daglig leder for Norsk Farmasihistorisk museum som ellers i stor grad drives av en frivillig forening med omlag 270 medlemmer, majoriteten er pensjonister. Foreningen har 5 arbeidsutvalg – et bibliotekutvalg med 4 medlemmer og et registreringsutvalg, bestående av 8 personer. De driver med nyregistrering av gjenstandsmateriale i databasen Primus. Et hageutvalg bestående av 2 personer samarbeider med folkemuseets gartner om apotekhagen, ikke med konkret arbeid, men med blant annet finansiering. Et utstillingsutvalg arbeider med nye skiftende utstillinger, mens et aktivitetsutvalg organiserer arbeidet med å holde museet åpent for publikum. De organiserer aktiviteter fra mai til september, samt i forbindelse med julemarked. Foreningen lønner også innleide studenter til formidlingsarbeid.

Sverresborg Trøndelag Folkemuseum

Sverresborg har et klikkbart ikon på første side på hjemmesiden som viser til venneforeningen. Her går det fram at museet har en gruppe aktive venner som deltar i forskjellig type aktiviteter ved museet og der alle gruppene har en kontaktperson blant de fast ansatte på museet. Det finnes bakegruppe, hagegruppe, husfaddergruppe, vedgruppe, arrangementsgruppe, markedsgruppe, kontorgruppe, tekstilgruppe, en gruppe som fotograferer en stor samling av broderimønstre og en arkiv/bibliotekgruppe. Fra 2011 fikk en av de fast ansatte på museet rollen som koordinator for den frivillige innsatsen og arbeider med å utvikle dette feltet.

Noen grupper arbeider tett sammen med sin kontaktperson, f.eks arkiv- og bibliotekgruppa. Hagegruppa og vedgruppa organiseres ved at et medlem av gruppa koordinerer innsatsen blant medlemmene, men med tett oppfølging av museets fast ansatte kontaktperson.

På Sverresborg deltok venneforeningens medlemmer tradisjonelt på rakedugnader på våren. De stilte som vaktmannskap og billettselgere og stekte vafler på St.Hansarrangement. Videre var de representert i museets styre fram til konsolideringen med Museene i Sør-Trøndelag AS i 2009 og er i dag representert i Sverresborgs stiftelsesstyre. De utnevnte også medlemmer til et rådsorgan fram til dette ble endret i 1990-årene. På 1990-tallet søkte museet venneforeningen om pengestøtte til bl.a å utgi en årlig årbok og til uniformer for omviserne.

Venneforeningens styre drev periodevis sin virksomhet ved siden av museet og satte bl.a på 1990 – tallet i gang et teaterprosjekt der de engasjerte en forfatter til å skrive et teatermanus, uten at dette i utgangspunktet var tilstrekkelig koordinert med museets virksomhet. Arbeidet ble midlertidig stoppet. Dette ble et vendepunkt, for etter dette, ble det knyttet nærmere kontakt mellom museet og venneforeningen ved at museets direktør, seinere en annen fast ansatt og/eller direktør deltar i styremøtene. Dette har ført til at venneforeningens styre nå i mange år har arbeidet tett opp mot museets behov og ønsker. De bidrar årlig med betydelige økonomiske midler i tillegg til arbeidsinnsats.

De fleste medlemmene var og er imidlertid passive venner og det var svært få som stilte opp på arrangement og dugnader. Etter at tanken om ”aktive venner” ble lansert av venneforeningens leder, Hans Petter Fyhn, i 2008, har den frivillige innsatsen fått en helt annen betydning. I samarbeid med museet, er de nevnte arbeidsgruppene dannet.

I tillegg til de aktive vennene, er det enkeltpersoner som registrerer foto og gjør ulike typer skrivearbeid. Det er også en bilgruppe som arbeider med å restaurere en veteranbil, pensjonerte leger og farmasøyter som registrerer gjenstander og en motorklubb som arrangerer *Gammeltraktorhelg*. Bilgruppa har sitt utspring fra *Motorkameratene Trondheim*. Knivklubben *Trønderkniv* er engasjert i smiene og har to ganger laget knivutstillinger i samarbeid med museets personale. I tillegg bidrar de til arrangement om kniv og bruk av kniv. Foreningsmedlemmene har ikke utspring i venneforeningen, men noen har meldt seg inn på egen hånd, andre har fått et gratis medlemskap i venneforeningen etter at de har deltatt som frivillige ved tre anledninger og slik sett blir alle som bidrar med frivillig innsats behandlet likt. Begge foreningene låner klubblokaler på museet. Frivillige med denne type spesialkompetanse, har en lavere gjennomsnittsalder med mange yrkesaktive deltagere.

Trøndelag Folkemuseums Venner står bak et arrangement for de frivillige en gang i året i samarbeid med museet, mens museet arrangerer et førjulsarrangement der de takker for innsatsen. De frivillige får også en liten gave til jul. Ellers sørger museet for nyhetsbrev til de som har e-post, mens venneforeningen sender ut informasjon flere ganger pr. år til alle medlemmer. De frivillige spiser sammen med fast ansatte på felles spiserom og får da gratis drikke, noen ganger også kjeks eller kake til kaffen.

Hvem er de frivillige og hvordan rekrutteres de?

Spørreundersøkelsen er gjennomført blant Maihaugen og Sverresborgs frivillige. Undersøkelsen bekrefter i stor grad det vi antok på forhånd. Dette er mennesker med høy utdanning. Halvparten er utdannet fra høyskole og universitet. Over halvparten bidrar med frivillig arbeid flere steder i tillegg. Når det gjelder yrkesbakgrunn, så er ikke alternativene utformet detaljert nok, slik at relativt mange har krysset av for «annet». Dette kan være offentlig ansatte, f.eks. innen post og helse. Noen har misforstått spørsmålet og krysset av på «annet» og skrevet «pensjonist» bak. På tross av en del feil, ser en at veldig mange har arbeidet innen undervisning og forskning (ca 28%). 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.⁵¹

På Maihaugen ser vi at majoriteten av de spurte (65%) er rekruttert via kjente, mens for Sverresborgs del fordeler svarene seg jevnere. Noen har hørt om muligheten via ansatte på museet, fra brev fra venneforeningen eller via kjente. Enkelte har hørt om det via noen fra styret i venneforeningen eller på annen måte. Bare to har sett det i avis eller hjemmeside. Ettersom Maihaugen har drevet med organisert frivillig aktivitet i snart 20 år, så er det naturlig at flere har hørt om dette fra kjente. På Sverresborg har mange hørt om mulighetene til frivillig innsats fra ansatte. Dette kan muligens forklares ved at museet i mange år har hatt en meget populær kåseriserie hver mandag i vår- og høstsemester. Muligheten til å bli aktive venner på museet, er presentert på flere av disse mandagskåseriene og en ser at flere nye er rekruttert fra de som har vært trofaste mandagsbesøkende.

En svensk undersøkelse om frivillighet i museer, viser at det er en klar dominans av kvinner, med noen få unntak slik som militærhistoriske museer.⁵² Dette gjelder ikke undersøkelsen på Maihaugen og Sverresborg. Blant de som har svart, er det 49 kvinner og 51 menn og en som ikke har svart på spørsmålet. Det er samme kjønnsforhold på begge museer. På Norsk Folkemuseum var det også mange menn blant de frivillige, uten at det er nøyaktig dokumentert.

På Maihaugen er 32,5 % under 70 år, mens 67,5 % er over 70. På Sverresborg er det hele 50,8 % under 70 år og 49,2 % over 70 år. Denne forskjellen skyldes trolig at mange vært med helt fra starten for 20 år siden på Maihaugen. Blant de spurte på Sverresborg, tilhører noen frivillige organiserte interessegrupper og der er gjennomsnittsalderen lavere. Hvor mange av de som er spurt som er rekruttert fra venneforeningen og hvor mange som er rekruttert via spesialinteresse, kan vi ikke si med sikkerhet, da spørsmålsstillingen ikke har vært god nok til å kunne identifisere dette.

Maihaugen tar inn de som melder seg som frivillig til et intervju, for å finne ut mer om hvilken oppgave som passer for vedkommende og hvordan de best kan sette sammen grupper på en god måte. Det skrives ikke avtaler med de frivillige, men de settes på en liste, på grunn av forsikringsordningen.

Norsk Folkemuseum gjennomfører også intervju med sine frivillige og har en avtale som blant annet omhandler sikkerhet. Intervju er svært vanlig også i Storbritannia.⁵³ Det samme gjelder skriftlige avtaler.⁵⁴ Sverresborg gjør ikke dette så langt. Frivillighetskoordinator snakker med de som melder seg på telefon og finner ut hva de kan tenke seg og ber deretter museets aktuelle kontaktperson følge opp i det videre. De som ringer melder seg gjerne inn i en spesiell gruppe. En ser imidlertid

⁵¹St.meld. 10 (2011-2012)Kultur, inkludering og deltaking, punkt 3.4 (<http://www.regjeringen.no/nn/dep/kud/dokument/proposisjonar-og-meldingar/stortingsmeldingar/2011-2012/meld-st-10-20112012/3.html?id=666039>)

⁵² Hansen (2011): s.68

⁵³ Samtaler med frivillighetskoordinatorer på Manchester Museum og Manchester Art Gallery, mai 2012

⁵⁴ The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators

behov for et mer standardisert opplegg. En ser også at noen grupper er fulle og med grunnlag i erfaringene så langt, er det ikke lurt å ta inn for mange i gruppene. Dette har noe med gruppedynamikk å gjøre, ettersom noen grupper heller ikke ønsker flere inn i gruppa. En ser at de etablerer en sterk gruppefølelse og drar på turer sammen, møtes for å spise sammen o.a. Gruppene begynner å leve sitt eget liv. Dette er et forhold vi skal holde øynene åpne for. Det kan på en side være svært positivt, men det kan også føre til at noen ikke blir innlemmet i en gruppe og faller utenfor. Det vil være uheldig hvis noen føler at deres ønske om å gjøre en innsats ikke blir fulgt opp. Dette kan i verste fall føre til negativ omtale av museet. Når det blir stor interesse for en gruppe, så er det naturligvis mulig å si at det er fullt. En annen mulighet er å danne flere grupper innen samme felt eller dele arbeidsoppgavene inn på en slik måte at det blir en naturlig oppdeling.

I Oslo som har en stor innvandrerbefolkning, skulle en anta at noen av de frivillige på Norsk Folkemuseum har en annen etnisk bakgrunn enn nordisk. Men i følge direktør Olav Aaraas, så er de frivillige fra «beste vestkant» med høy utdanning. En forklaring er naturligvis at Norsk Folkemuseum ligger på vestkanten og mange av venneforeningens medlemmer kommer fra dette området. I og med at mange frivillige nettopp kommer via venneforeningen, er det naturlig at det rekrutteres frivillige fra nabolaget. Dersom en ser på adressene til Sverresborgs venner, ser en også at de aller fleste bor i nærområdet.

Men også undersøkelser bekrefter at personer med innvandrerbakgrunn fra Asia og Afrika er underrepresentert blant frivillige og i større grad enn andre står utenfor organisasjonslivet. I særlig grad gjelder dette kultur- og fritidsfeltet som utgjør tyngdepunktet i frivillighetskulturen i Norge.⁵⁵ Britiske undersøkelser viser det samme. Det er først og fremst innen religiøse organisasjoner de deltar.⁵⁶

Grupper som normalt har liten erfaring fra kunst- og kulturopplevelser, kan involveres som frivillige, mener Harm-Christian Tolden, tidligere direktør for Norsk publikumsutvikling. Han refererer til det engelske kulturrådets analyse *Arts audiences: insight*.⁵⁷ Denne analysen peker på at folk med begrenset økonomi, men sterk fellesskapsfølelse og ønske om å bidra til samfunnet, kan inviteres til å bli frivillige i stedet for at de overtales til å bli et billett kjøpende publikum. Frivillighet kan dermed bidra til at nye publikumsgrupper trekkes til museet og dermed bidrar til økt besøk. Ikke minst handler frivillighet om økt kontakt med samfunnet rundt, i tråd med krav til norske museer om å være dialoginstitusjoner og samfunnsaktører.

Manchester Museum, Manchester Art Gallery and Whitworth Art Gallery arbeidet våren 2012 med å få frivillige fra de vestafrikanske miljøene i Manchester i forbindelse med en vestafrikansk kunstutstilling. De ønsket å bruke de frivillige til å ha samtaler om kunstverk. Dette var en måte å bruke frivillige på som Manchester Art Gallery hadde erfaring med gjennom et tidligere prosjekt, Art Bite. Dette var ikke omvisninger, men en samtale der de frivillige snakket med publikum om hva de kunne se på et maleri, hva de likte og ikke likte ved bildet. Det var lagt opp på et nivå der det ikke var forventet at publikum hadde noen spesiell kunnskap om kunst og var slik sett et lavterskeltilbud.

⁵⁵ Meld. St. 10 (2011–2012). Melding til Stortinget: Kultur, inkludering og deltaking s. (kap 3.4.2)

⁵⁶ Hansen (2011): s.68

⁵⁷ Kultmag. Kulturog kreative næringer, nr.3 , 2012

Det hadde i mai meldt seg 15 personer som skulle intervjues og få informasjon om prosjektet. Så ble det lagt opp til en intensiv opplæringsøkt der de interesserte ville få trening i å diskutere, stille spørsmål og lære presentasjonsmetoder. Blant de som hadde meldt seg, var det ingen eldre mennesker, men studenter og arbeidsledige.⁵⁸ Museene opplevde at det var vanskelig å nå vestafrikanere fordi de ikke var vant til å delta i frivillig arbeid. De er nødvendigvis ikke så vant til å gå på museer heller. En norsk undersøkelse blant utenlandske studenter fra Asia, Afrika og Europa utenfor EU/EØS viser at 46 % svarte at det aldri hadde falt dem inn å gå på museum.⁵⁹ Hvordan voksne og eldre mennesker med minoritetsbakgrunn forholder seg til museer vites ikke.

Begrunnelser for frivillighet

"A Friend of Museums is a person who not only enjoys and likes to visit cultural institutions, monuments or other attractions, but who is also keen to share his or her experience,"

skriver Marianne Andresen, tidligere leder av Forbundet for norske museumsvenner.⁶⁰

Dette gjelder museumsvenner, men hva om vennene også ønsker en enda sterkere involvering – at de kan tenke seg å være frivillige. Hvorfor ønsker de det? Spørreundersøkelsen viser at de aller fleste vil være frivillige fordi de ønsker seg en aktiv pensjonisttilværelse (71 av 101) og fordi de vil være til nytte (76 av 101) og bidra med sine ferdigheter og sin kunnskap (56 av 101). Veldig mange svarer også at de er interessert i historie (61 av 101). Her var det mulig å krysse av for flere alternativer.

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.⁶¹ Dette relaterer seg til svaret fra undersøkelsen på Maihaugen og Sverresborg der en påstand er «jeg er interessert i historie». Med en litt mer åpen spørsmålstilling av typen «Jeg vil gjøre noe som interesserer meg», så kan det tenkes at enda flere hadde krysset av for dette.

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

Å bli kjent med nye mennesker er et langt viktigere argument for å bli frivillig på Sverresborg enn på Maihaugen (57,3 mot 37,5 %). Dette har trolig to forklaringer. På Maihaugen har frivillighet en lang tradisjon og mange har vært med veldig lenge og kjenner hverandre. På Sverresborg er dette fortsatt ganske nytt og mange nye møtes og blir kjent. Forskjellen i innbyggertall har sikkert også en betydning ettersom en kan anta at mange på Lillehammer har kjent hverandre eller visst om hverandre fra før også. En kan også se at halvparten av Maihaugens frivillige synes det er viktig å være sammen med noen de kjenner for å trives. På Sverresborg svarer 1 av 3 av de spurte dette.

Å bli bedre kjent med museet var også en viktigere årsak til at folk meldte seg til innsats på Sverresborg enn på Maihaugen. Hele 62 % svarte dette på Sverresborg, mens bare 40 % på Maihaugen. Det er vanskelig å finne en forklaring på dette. Kan det tenkes at folk på Lillehammer

⁵⁸ Studiebesøk Manchester Museum mai 2012 og møte med Kate Flynn, frivillighetskoordinator ved Manchester Museum og Kate Day, frivillighetskoordinator ved Manchester Art Gallery

⁵⁹ Kunnskap om – medvirkning av – formidling for mangfoldige museumsbrukere s.32

⁶⁰ ICOM News 2002:no.4, s.5

⁶¹ Holmes (2010):s.226

kjente Maihaugen godt før de begynte? Det kan hende at forklaringen også her ligger i at det organiserte frivillighetsarbeidet er relativt nytt på Sverresborg og at Maihaugen ikke har så mye nyrekruttering blant de frivillige. Å bli bedre kjent med museet, kan også ses i sammenheng med et ønske om å lære noe nytt, som var en annen påstand i undersøkelsen. Er de eldre frivillige interessert i å lære nytt? Her var svarene noe forskjellig, 25 % bekreftet dette på Maihaugen, mens over 41 % 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 senioren selv og for alle som arbeider med seniorer. Begrepet "livslang læring" har en særlig mening for senioren – 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!⁶²

Livslang læring handler om at læring skjer over alt, med eller uten en intensjon. Det skjer ikke bare i formelle former som skoler, høyskoler eller universitet. Når det skjer på offentlige og kulturelle arenaer slik som museer og kunstgallerier, skjer læring gjennom valg snarere enn tvang. Ofte hender det uformelt uten behov for akkreditering, kvalifikasjoner eller målbarhet.⁶³ Frivillig arbeid tilhører det som defineres som uformell læring (in-formal learning).

I den britiske undersøkelsen var det nesten ingen som svarte bekreftende 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.⁶⁴ Læring er faktisk en av de viktigste grunnene sammen med sosiale muligheter og å gjøre noe som er til nytte.⁶⁵ 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 er også blant alternativene og her sier 35 % av Maihaugens frivillige at dette er viktig, mens hele 46 % av de frivillige på Sverresborg verdsetter dette. Dette kan muligens ha en forklaring i at mange på Maihaugen arbeider side om side, med for eksempel ulike arkivsaker. På Sverresborg er flere av gruppene mer gjensidig avhengige av hverandre og samarbeider mer om de ulike oppgavene, både når det gjelder vedhogst, bibliotekarbeid, fotografering, hagearbeid og bilrestaurering. Derfor arbeider de kanskje i større grad i et team.

Nesten 38 % av de frivillige på Sverresborg meldte seg fordi de ønsket å gjøre noe morsomt, mens 25 % av Maihaugens frivillige hadde dette som motivasjon.

Betydningen av å føle at de er en del av organisasjonen er ikke eksplisitt undersøkt, men undersøkelser i Storbritannia viser også at frivillige ikke ser på seg selv som bare aktive besøkende,

⁶² Statens seniorråd: Seniorpolitiske utfordringer 2006 -2009

⁶³ Giggs, Sani, Thompson, 2007, s 13

⁶⁴ Holmes s.227-228

⁶⁵ Samme sted s.229

men anser seg selv som del av organisasjonen. De oppfatter imidlertid å ha en annen type psykologisk «kontrakt» med organisasjonen fordi det er del av deres fritid.⁶⁶ 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. Smithsonian har meget tydelig fokus på lagbygging og skriver på hjemmesiden:

*We are always on the lookout for dynamic and curious people who want to be a part of the Smithsonian team.*⁶⁷

Hva er viktig for å trives?

Sett fra de frivilliges synspunkt, hva er de viktigste forutsetningene for at de skal trives som frivillige? Hva betyr det sosiale aspektet? Å være sammen med kjente, er av større betydning på Maihaugen enn på Sverresborg, 52,5 % mot 32,7 %. 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 57,4 % oppga dette i Trondheim, mens bare 37,5 % på Lillehammer. De ønsker altså i større grad å utvide bekjentskapskretsen sin enn de frivillige på Maihaugen. Dette kan muligens forklares ut fra alderssammensetning. «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 det aller viktigste. 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 – 60 % på Maihaugen og 70,5 % på Sverresborg.

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 22,5 % 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 av 70 % av de frivillige på begge museer.

Profesjonell/amatør – hva kreves for å lykkes?

Grenseoppgangen mellom ordinære driftsoppgaver og arbeidsoppgaver som byr på «det lille ekstra» er hårfine. På Maihaugen legges det vekt på at vennene skal gjøre arbeid som ellers ikke ville blitt utført. Et eksempel som trekkes fram er at ei gruppe som strikker, hekler og broderer, ble ved en

⁶⁶ Holmes s.229 -230

⁶⁷ <http://www.si.edu/Volunteer>

anledning satt til å sy gardiner til en bygning. Dette mener de ansvarlige var et arbeid som tilhører ordinær drift. Å strikke sjal til aktørene på gården Øygarden, som drives som et levende museum, er derimot oppgaver som de frivillige kan utføre, for da bruker de samtidig sin kompetanse.

Når det kommer til frivilliges arbeid i arkiv og bibliotek, så vil grensene omkring daglig drift være mer utydelige. Det utføres helt klart et stort arbeid som ellers ikke ville blitt gjort. På Opplandsarkivet med én fast tilsatt, utgjør frivillige en betydelig ressurs i arbeidet med å ordne arkivene.

Hagegruppa på Sverresborg gjør absolutt et arbeid som bidrar til at museet ser mer innbydende ut og er et typisk eksempel på et arbeid som ikke hadde vært absolutt nødvendig museumsarbeid. Da kan en stille spørsmål ved oppgaver som rydding av skog i friluftsmuseet, bibliotekarbeid og annet.

De frivillige gjør helt klart arbeid som ikke ellers ville blitt gjort og er derfor viktige ressurser, men gjør de ikke likevel oppgaver som museene burde hatt ansatt personale til å gjøre? I Norge har ikke dette vært noen diskusjon, men i Sverige har diskusjonen omkring bruk av frivillige pågått i det siste. Fagforeninger uttrykker 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”⁶⁸

Vi ser også fra Chester Beatty Library i Dublin at det understrekes i strategidokumentet for frivillighet at de ikke skal erstatte betalt personale med frivillige.⁶⁹

Konflikter mellom venneforeninger og museer forekommer tidvis. I Trysil har dette vært problematisk i forbindelse med konsolideringen. Trysil bygdetun som tidligere var drevet av en frivillig forening, ble lagt under en ny konsolidert enhet med profesjonell ledelse.⁷⁰ Det er godt kjent at det også på Maihaugen har det vært en langvarig strid mellom venneforeningen og museet.

Tron Wigeland Nilsen, generalsekretær i Norges Museumsforbund, gir uttrykk for at museene må ta vare på vennene sine fordi de er ambassadører for museene: ”Sosiale medier som Facebook og Twitter er nok bra, men levende mennesker er heller ikke å forakte i markedsføringen.” Han ser også at konsolideringen kan være en trussel fordi en kan slå sammen driften, men ikke venneforeningene.

⁷¹ Lauritz Dorenfeldt, styreleder i Forbundet for Norske Museumsvenner sier: ”Museene må ikke skyve vennene fra seg. Hele poenget er jo at venneforeningen skal være en ressurs for museet.”⁷²

Årsmøte i Forbundet for norske museumsvenner i 2011 hadde temaet ”Venner og frivillig innsats – et gode for museet eller en trussel mot faglighet” på dagsorden.⁷³ Dette skulle tyde på at spørsmål om profesjonell kontra amatør fortsatt er aktuelt, selv om det i årsmøtoreferatet sies at

⁶⁸ Hansen (2012): s.2

⁶⁹ Interne dokumenter fra CBLs frivillighetskoordinator Justyna Chmielewska

⁷⁰ Museumsnytt nr.3/2011 s.11

⁷¹ Samme sted

⁷² Samme sted

⁷³ www.fnm.no/index.php?mod=plink&id=17256

”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”.⁷⁴

Det er kanskje på sin plass å spørre om hva som gjøres for å skape et godt samarbeidsklima og for å lykkes. Det er viktig å definere frivilliges rolle og hva som 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.

Dette kan blant annet skje gjennom å ha en tydelig frivillighetspolitikk. Dette anbefales av den britiske foreningen for museumsvenner:

”it is essential to have thought through and written out a Volunteer Policy to ascertain why, where and how Volunteers are to fit in”⁷⁵

Chester Beatty Library (CBL) i Dublin har organisert sin frivillighetspolitikk ut fra følgende tre prinsipper: De forventer at ansatte på alle nivå i organisasjonen arbeider positivt med frivillige, de har ikke som mål å erstatte betalt stab med frivillige, men snarere forbedre og komplementere arbeidet og de vil sikre at frivillige blir skikkelig integrert i organisasjonen.⁷⁶ Manchester Museum har en egen strategi for såkalt «community engagement» der frivillige inngår i den overordnede tenkningen.⁷⁷

Ingen av de undersøkte norske museene har frivillighet som et punkt i sine strategiplaner eller har utformet en egen frivillighetspolitikk. Arbeidet med og av frivillige inngår stort sett i handlingsplaner ved museene. Selv om det ikke er utformet skriftlige dokumenter omkring frivillige, så er det helt klart tydelige positive holdninger til frivillighet i alle de tre undersøkte museene.

På Maihaugen og Norsk Folkemuseum gis det også klart uttrykk for at det burde forventes at dersom museets ledelse synes frivillighet er viktig, så bør alle ansatte ta del i dette arbeidet, slik en ser forventningene også uttrykkes ved Chester Beatty Library i Irland. Men det kan være ulike syn og innstillinger til bruk av frivillige blant ansatte og noen ansatte legger vekt på arbeidet som følger med tilrettelegging, for ansatte må investere tid til tilrettelegging og oppfølging. Direktør Torunn Herje, Sverresborg gir uttrykk for at det er en forutsetning at frivillighet forankres i museet og innarbeides som del av virksomheten. Ansatte må føle at det er riktig å arbeide med frivillige, en kan ikke tvinge det på noen. Det krever en del av museets ansatte, sier hun, av tilstedeværelse og tilrettelegging.⁷⁸

Direktør Olav Aaraas, Norsk Folkemuseum beskriver det slik: «Det er alltid den balansen – å være til nytte og å være til bry. Jeg vil si at de er til nytte.»⁷⁹ Alle ansatte ønsker ikke å være arbeidsledere. Marit Hosar, daglig leder ved Opplandsarkivet, Maihaugen sier: «Den som arbeider med frivillige må

⁷⁴ Samme sted

⁷⁵ BAFM: The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators 2009: s.4

⁷⁶ Tilgang til interne dokumenter fra CBLs frivillighetskoordinator Justyna Chmielewska

⁷⁷ The Manchester Museum Community Engagement Strategy and Action Plan 2009 -2010 (upublisert)

⁷⁸ Intervju 7.des 2012

⁷⁹ Intervju, 7.nov.2012

like å veilede, like å lære opp, like ulike folk og være i stand til å finne riktig oppgave til de ulike frivillige.»⁸⁰

Det er naturligvis ikke alle typer oppgaver som egner seg like godt å ta del i. Eldres helse vil også kunne endre seg over tid og oppgaver som passet godt da de startet som frivillige, egner seg ikke nødvendigvis like godt etter noen år. Dersom frivillige plutselig blir fratatt oppgaver uten noen form for begrunnelse, virker dette negativt og det kan godt komme til å skje at museet omtales negativt i stedet for positivt. Det kan også være utfordrende når frivillige ikke lenger klarer å delta på grunn svekket helse – fysisk eller mentalt. Sikkerhetsmessige årsaker trekkes fram som et eksempel, slik som håndtering av maskinelt utstyr på snekkerverksted. Da er det viktig å avslutte frivillighetsforholdet på en verdig og respektfull måte.

Selv om de frivillige arbeider gratis, så må museene investere tid i arbeid med tilrettelegging og oppfølging. En kan ikke forvente å få all denne frivillige hjelpen uten noen form for innsats når det gjelder organisering. Dette vil være urealistisk, slik det tydelig gis uttrykk for i den britiske håndboka for frivillige i kulturarvssektoren:

«To expect loyal, skilful, consistent, self-disciplined and cheerful help without any management input beyond a bright smile is unrealistic for the vast majority of volunteer roles in the heritage sector»⁸¹

Frivillighet i framtida

Hvis en ser på oppgavene som gjøres av frivillige i norske museer sammenlignet med museer i USA og Storbritannia, er det mange av de samme oppgavene, men vi ser også at norske museer har et stort utviklingspotensiale når det gjelder frivilliges oppgaver.

Manchester Museum bruker eksempelvis eldre frivillige i formidlingsoppgaver som krever ekstra ressurser. Det samme gjøres også ved British Museum i London. «Handling of objects» er et slikt tilbud, der frivillige bemanner stasjoner i museet der publikum får lov å ta på utvalgte gjenstander fra samlingene og få mer innblikk i ulike tema.

I en artikkel i ICOM News om frivillige i museer, pekes det på at frivillighet er viktigere enn noen gang for museene og kulturarvssektoren. Dette med tanke på økonomiske krisetider:

«Given the context of global economic crisis that has led to a drastic reduction in museum budgets to carry out all of their missions, volunteering is more important than ever, and may be used as an efficient resource to preserve and promote heritage»⁸²

I Norge har vi foreløpig ingen økonomisk krise og heller ingen drastiske reduksjoner i museumsbudsjettene, men vi kan heller ikke tro at museumsbudsjettene vil øke betraktelig etter at museene gjennom museumsreformen har fått tilført mye ressurser de siste årene. Det er mye ugjørt

⁸⁰ Samtale med notater, 8.nov.2012.

⁸¹ BafM 2009:s.4

⁸² ICOM news, vol 65 no 1, March 2012

arbeid på alle friluftsmuseer, så det er nok av arbeidsoppgaver å ta fatt på. Samtidig øker som nevnt innledningsvis, andelen eldre i samfunnet. Samtidig med økt levealder, har vi flere eldre med god utdanning, god økonomi og god helse med lyst til å gjøre meningsfulle oppgaver. Her vil tilgangen til mulige frivillige bare øke.

Samtidig er det nye krav til museene, til å være dialoginstitusjoner som skal ha kontakt med samfunnet rundt seg. Olav Aaraas, direktør på Norsk Folkemuseum, tror frivillighetsarbeid vil øke og at det er helt åpenbart noe museene må jobbe mer med. Han nevner tilleggsverdien som ligger i at museene kan utøve statlig kulturpolitikk og trekker fram betydningen av at museene kan knyttes til sosialt arbeid. Her nevnes også det å kunne tilby arbeidsplasser for de som faller utenfor arbeidslivet. Torunn Herje, direktør på Sverresborg, peker på betydningen av å trekke inn frivillige som kan bidra med kompetanse. Ansatte skal ikke være så redd for sin egen museumsfaglige kompetanse, sier hun. Hun ser også frivillighet som en av flere måter å forankre museet i lokalsamfunnet på.⁸³

Så langt tilbake som i 1996, i NOU-rapporten *Museum, mangfold, minne, møtestad* pekes det på betydningen av å finne gode løsninger for å ivareta frivillig innsats:

Innsatsen frå frivillige er ein kvalitet ved museumsarbeid i Noreg som bør haldast i hevd. Når samarbeidet fungerer godt, er det eit klart uttrykk for at institusjonane har ein konstruktiv dialog med venne- og støtteforeiningar og andre frivillige organisasjonar. Somme museum har eit potensiale her som kan nyttast betre. Det krevst ein systematisk gjennomgang av dei arbeidsoppgåvene som den einskilde institusjonen kan få hjelp med. Ein må også få til organisatoriske løysingar som gjer arbeidet meiningsfullt både for dei som er hjelparar og for institusjonen.⁸⁴

Det må skapes «vinn-vinn»-situasjoner, der begge parter finner gjensidig glede og nytte av samarbeidet. Eldre frivillige vil være viktige for museene framover, men museene vil også være viktige for eldre, som et sted der de kan føle at de er til nytte og at deres deltagelse blir verdsatt. Allmennlege Aage Bjertnes i Trondheim sier:

Frivillig arbeid kan skape en meningsfylt alderdom. Forskerne påpeker at dagens pensjonister lever en tilværelse preget av materiell trygghet, men samtidig tapt anseelse, innflytelse og mening⁸⁵

Museene kan gjøre en forskjell, men museene må investere tid til tilrettelegging og oppfølging og skape en god atmosfære slik at de frivillige føler seg som del av organisasjonen.

⁸³ Intervju museumsdirektører

⁸⁴ NOU 1996:7 Museum, mangfold, minne, møtestad, pkt 12.5.

⁸⁵ Ukeadressa, 31.des.2011

Kilder

Spørreundersøkelse blant frivillige på Maihaugen og Sverresborg Trøndelag Folkemuseum, gjennomført i mai 2012

Hjemmesider norske friluftsmuseer – gjennomgått våren 2012 og november 2012.

Intervju med museumsdirektør Olav Aaraas, Norsk Folkemuseum – nov.2012

Intervju med museumsdirektør Torunn Herje, Sverresborg Trøndelag Folkemuseum – des.2012

Samtale med museumskonsulent Kirsti Krekling, leder for Opplandsarkivet Marit Hosar og museumsbibliotekar Guri Velure på Maihaugen – nov.2012

Samtale med daglig leder for Norsk Farmasihistorisk Museum, konservator Erica Ravne Scott og avdelingsleder for dokumentasjonsavdelingen Tove Wefald Pedersen, Norsk Folkemuseum – nov.2012

Samtaler med og observasjon blant frivillige på Maihaugen, Sverresborg og Norsk Folkemuseum.

Samtaler med Kate Flynn, frivillighetskoordinator ved Manchester Museum, Kate Day, frivillighetskoordinator ved Manchester Art Gallery, Anna Bunney, Curator of Public Programmes, Manchester Museum, mai 2012.

Samtaler med frivillighetskoordinator Justyna Chmielewska, Chester Beatty Library, Dublin.

Sammendrag av undersøkelsen

	Maihaugen	% vis M	Sverresborg	% vis S	Totalt ant
Sverresborg			61		61
Maihaugen	40				40
Kjønn					
Kvinne	19	47,5 %	30	49,2 %	49
Mann	20	50,0 %	31	50,8 %	51
Alder					
under 40 år					
40 - 49 år			2	3,3 %	2
50 - 59 år	1	2,5 %	5	8,2 %	6
60 - 69 år	12	30,0 %	24	39,3 %	36
70 - 79 år	20	50,0 %	21	34,4 %	41
80+	7	17,5 %	9	14,8 %	16
Høyeste utdanning					
7 – årig folkeskole/grunnskole	4	10,0 %	5	8,2 %	9
Realskole	11	27,5 %	6	9,8 %	17

Gymnas/videregående skole	5	12,5 %	12	19,7 %	17
Yrkesutdannelse/fagbrev	13	32,5 %	12	19,7 %	25
Høyskole/universitet	16	40,0 %	36	59,0 %	52
Annet	2	5,0 %	9	14,8 %	11
Arbeidsliv					
Hjemmearbeidende	5	12,5 %	8	13,1 %	13
Jordbruk, skogbruk, fiske	2	5,0 %	1	1,6 %	3
Håndverk, industri	3	7,5 %	8	13,1 %	11
Økonomi/Salg/Markedsføring	7	17,5 %	6	9,8 %	13
Selvstendig næringsdrivende	2	5,0 %	9	14,8 %	11
Undervisning/Forskning	10	25,0 %	18	29,5 %	28
Annet	17	42,5 %	25	41,0 %	42
Jeg er (Besvares kun av Sverresborgs frivillige)					
Aktiv venn (venneforeningen)			36	59,0 %	36
Medlem av aktiv gruppe/lag som stiller opp for museet			39	63,9 %	39
Hvor fikk du vite at du kunne arbeide frivillig på museet ?					
Via brev fra venneforeningen	3	7,5 %	18	29,5 %	21
Fra noen i styret i venneforeningen		0,0 %	7	11,5 %	7
Fra ansatte på museet	6	15,0 %	19	31,1 %	25
Fra noen jeg kjenner	26	65,0 %	16	26,2 %	42
Fra avisoppslag eller hjemmeside	2	5,0 %	2	3,3 %	4
På annen måte	4	10,0 %	10	16,4 %	14
Hvorfor ønsker du å være frivillig på museet?					
(Du kan krysse av på flere valg)					
Jeg vil bidra med ferdigheter og kunnskap	16	40,0 %	40	65,6 %	56
Jeg vil være til nytte	30	75,0 %	46	75,4 %	76
Jeg vil lære noe nytt/få nye erfaringer	10	25,0 %	25	41,0 %	35
Jeg er interessert i historie	19	47,5 %	42	68,9 %	61
Jeg ønsker å holde meg aktiv i pensjonsalderen	34	85,0 %	37	60,7 %	71
Jeg vil være sammen med venner	13	32,5 %	20	32,8 %	33
Jeg vil bli kjent med nye mennesker	15	37,5 %	35	57,4 %	50
Jeg vil være del av et team	14	35,0 %	28	45,9 %	42

Jeg vil bli bedre kjent med museet	16	40,0 %	38	62,3 %	54
Jeg vil gjøre noe morsomt	10	25,0 %	23	37,7 %	33
Annet			4	6,6 %	4
Hva er viktig for at du skal trives som frivillig?					
(Du kan krysse av på flere valg)					
At jeg kan være sammen med noen jeg kjenner	21	52,5 %	20	32,8 %	41
At oppgaven jeg får føles meningsfull	24	60,0 %	43	70,5 %	67
At jeg får en oppgave jeg mestrer	22	55,0 %	31	50,8 %	53
At jeg får god opplæring/ oppfølging	16	40,0 %	18	29,5 %	34
At jeg lærer noe nytt	14	35,0 %	25	41,0 %	39
At jeg har en kontaktperson blant ansatte på museet	16	40,0 %	38	62,3 %	54
At jeg får bedre kjennskap til /forståelse for museet	9	22,5 %	37	60,7 %	46
At arbeidet jeg gjør blir verdsatt	24	60,0 %	43	70,5 %	67
At vi har tid til å prate sammen, ta en kopp kaffe osv.	24	60,0 %	34	55,7 %	58
At vi får en påskjønnelse i form av en sosial tilstelning	16	40,0 %	23	37,7 %	39
At det er en hyggelig atmosfære	28	70,0 %	43	70,5 %	71
Annet	1	2,5 %	2	3,3 %	3
Bidrar du med frivillig innsats andre steder enn på museet?					
Ja	18	45,0 %	38	62,3 %	56
Nei	18	45,0 %	21	34,4 %	39

Litteratur

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

Chester Beatty Library (interne dokumenter) og samtaler frivillighetskoordinator Justyna Chmielewska

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

Glad, Kristin: Eldrebølgen slår lenger inn over Europa enn Norge, i 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, 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://europa.eu/ey2012/>

<http://ec.europa.eu>

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

ICOM News, Vol 65 NO 1, March 2012

International Herald Tribune, July 30, 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. Kulturog 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.

Meld. St. 10 (2011–2012). Melding til Stortinget: Kultur, inkludering og deltaking

Mellemsether, Hanna, Elsa Reisersen 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, mangfold, minne, møtestad

Seniorpolitiske utfordringer 2010 – 2013, Statens seniorråd, august 2011

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, Norsk Kulturråd.

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

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

Ukeadressa/Adresseavisen

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

www.frivillighetsnorge.no

www.fnm.no

www.maihaugen.no

www.norsk-folkemuseum.no

www.oppdalsmuseet.no

www.romdalsmuseet.no

www.sverresborg.no

www.valdresmusea.no

www.vam.ac.uk

www.wealddown.co.uk