

En jämförelse av volontärverksamhet i de skandinaviska länderna



The Nordic Centre of Heritage Learning and Creativity AB (NCK) är ett nordiskt-baltiskt centrum för lärande genom kulturarv som finns i Östersund, Sverige.



Framställandet av denna rapport medfinansierades av bidrag från Nordplus Vuxen. Den är ett resultat av projektet *Pride, Joy and Surplus Value* som genomförts av NCK (SE), Jamtli (SE), Museene i Sør-Trøndelag (NO), Maihaugen (NO), Gotland's Museum (SE) och Ringkøbing-Skjern Museum (DK).

Denna rapport är skriven av Anna Hansen (NCK) Ann Siri H. Garberg (MisT), Thorstein Hernes (Maihaugen), Per Lunde Lauridsen (Ringkøbing-Skjern), Lowissa Frånberg (Jamtli) och Maria Annerud (Gotlands museum).

Innehållet i denna rapport reflekterar författarnas uppfattningar och de är ansvariga för fakta och riktigheten av de uppgifter som presenteras.



Innehåll

En Jämförelse mellan de skandinaviska länderna	5
Inledning.....	5
Bakgrund.....	5
Definitioner.....	5
Likheter och olikheter.....	5
Rekrytering, kontrakt och introduktion.....	6
Organisation	6
Synen på volontärarbete.....	7
Nationella ramverk.....	7
Slutsatser.....	8
Norge	9
Internasjonalt rammeverk.....	9
Rammeverk nasjonalt i Norge.....	9
Frivilligsektoren i Norge	9
Frivillig innsatts.....	9
Medlemskap	9
Frivillige organisasjoner.....	10
Økonomi	10
Paraplyorganisasjonen Frivillig Norge	10
Frivillighetssentraler	11
Frivillighet på museum.....	11
Forbundet for Norske museumsvenner	11
Stortingsmelding nr 39 2006/2007.....	12
Taushetsplikt	12
Arbeidsmiljøloven	12
Høgskolestudium	12
Rammeverk for frivillighet i Museene i Sør-Trøndelag	13
Organisasjon.....	13
Aktive venner.....	13
Kontrakter	15
Timeregistrering.....	15
Fordeler	15
Rettigheter	16
Opplæring.....	16
Forholdet mellom frivillige og personale.....	16
Rekruttering	16
Rammeverk for frivillige lokalt på Maihaugen	17
Maihaugens frivillighetspolitikk	17
Organisering av frivillige.....	17
Opplæring av frivillige.....	18
HMS for frivillige.....	18
Forsikring	18
Frivillighetskontrakt.....	18
Gestus politikk i forhold til adgangskort og gaver.....	19
Rekruttering	19
Internkommunikasjon	19
Interessenter	20
Leder i Venneforeningen.....	20
HR konsulent.....	20

Driftssjef	21
Verneombud	21
Fagforeningene.....	21
Arbeidsledere:	21
Administration	22
Gode eksempler	23
Vedlegg.....	24
Sverige	25
Ramverk för volontärer på Jamtli och Teknikland	25
Organisation	25
Begreppet Volontär	25
Kontrakt.....	25
Förmåner	26
Knyta samman volontärer och personal	26
Intyg.....	26
Utbildning.....	27
Rekrytering.....	27
Rättigheter	27
Allmänna lagar och regler gällande volontärskap i kulturarvsmiljöer i Sverige	29
Lagar och regler.....	29
Försäkringar	29
Fackföreningar och avtal.....	29
Danmark.....	31
Frivillighed på Ringkøbing-Skjern Museum.....	31
Museumsforeninger	31
Samarbejdspartnere	31
De frivillige	32
Rekruttering	32
Kontrakt.....	32
Frivillighedspolitik	32
Organisering	33
Belønning.....	33
Uddannelse.....	33
De ansattes arbejde med de frivillige.....	34
Fagforeninger	34
Forsikring	34
Rettigheder	34
Mulige udviklingsområder	34

En Jämförelse mellan de skandinaviska länderna

Anna Hansen

Inledning

De skandinaviska länderna, Sverige, Norge och Danmark har många likheter i kultur och förhållningssätt. Det finns också många likheter när det gäller hur man arbetar med volontärer på museer. Det finns emellertid också en del olikheter som kommer till synes då man närmare studerar länderna. I denna studie har vi sett närmare på Jamtli i Östersund (Sverige) Teknikland, strax utanför Östersund (Sverige), Maihaugen i Lillehammer (Norge), Museerna i Sör-Trøndelag (Norge) och Ringkøbing-Skjern (Danmark). Såväl Museerna i Sör-Trøndelag som Ringkøbing-Skjern består av ett flertal museer/besöksmål inom samma organisation.

Denna undersökning har gjorts genom att se på praktiken vid dessa museer, genom samtal med volontärer vid dessa museer samt genom en studie av olika typer av styrdokument och lagar som reglerar villkor för volontärer i de olika länderna.

Bakgrund

Många museer skapades kring sekelskiftet 1900 och drevs då ofta helt av volontärer. Med tiden skedde en professionaliseringsprocess som ledde till att museerna fick allt mer anställd och utbildad personal. I vissa fall har de frivilliga fortsatt att vara verksamma och ha en viktig roll vid museerna, i andra fall har volontärerna slutat vara aktiva i museernas verksamhet, men återfinns ibland i museernas styrelser i egenskap av grundare av dessa. På andra ställen har volontärer återuppstått efter att inte ha funnits under en period, eller så är det något helt nytt som införts. Det ser således olika ut på olika ställen hur hög professionaliseringsgrad man har, det vill säga hur stor andel anställd personal i förhållande till volontärer och vilken roll volontärerna spelat i museets uppbyggnad. Detta påverkar naturligtvis den roll volontärerna har idag på olika ställen.

Definitioner

I denna första del av texten används begreppet volontär. Detta begrepp ska ses som synonymt med begreppet "frivillig" som används i andra delar av texten. I alla länderna är dock begreppet volontär något som inte riktigt fått genomslag och som i stor utsträckning ogillas av volontärerna själva. Frivillig är ett begrepp som fungerar bättre i samtliga länder, även om det i alla fall i Sverige börjar ske en viss tillväxning till begreppet. Med volontär, eller frivillig, menar vi *en person som frivilligt utför uppgifter som anses nyttiga, eller till gagn för, en annan person eller organisation utan att få ersättning för detta arbete.*

Likheter och olikheter

Det framstår tydligt att hur volontärerna organiseras, arbetar och hur museerna ser på och arbetar med volontärerna skiljer sig åt mellan länderna. Förenklat kan man säga att Sverige och Danmark står längst ifrån varandra medan Norge intar en

ställning mitt emellan, där de ömsom liknar Sverige, ömsom Danmark. När det gäller det praktiska arbete som volontärerna gör är skillnaderna inte så stora, till exempel avseende rekrytering, arbetsuppgifter, fördelar de erbjuds eller hur de belönas. Däremot ser vi större skillnader när det gäller hur volontärerna organiseras och hur relationen mellan volontärer och museer ser ut.

Rekrytering, kontrakt och introduktion

När det gäller att rekrytera nya volontärer så finns inga skillnader mellan länderna. Till största delen rör det sig om personliga kontakter från existerande volontärer, även om det ibland görs mer aktiva insatser från museernas sida med annonsering i tidningar och liknande.

När volontärerna börjar arbeta som volontärer finns några stora skillnader. I Ringkøbing-Skjern har man flera olika kontrakt och blanketter, vilket gör förhållandet mellan volontär och museum mer formellt. Dessa kontrakt handlar om tystnadsplikt, möjlighet att ta in uppgifter från myndigheter om volontären ska arbeta med barn, att man tagit del av frivillighetspolitiken för museet och en uppskattning görs av antalet timmar man kommer att arbeta, vilket har med försäkringar att göra. I Norge förekommer också kontrakt – dock inte i lika stor utsträckning. Här handlar det framför allt om tystnadsplikten då man kommer i kontakt med känsligt material. I Sverige är det mer informellt, där det inte i dagsläget finns kontrakt mellan volontär och museum.

Också när det gäller hur volontären introduceras till sina arbetsuppgifter finns vissa skillnader mellan länderna. I alla länder är äldre och mer erfarna volontärer viktiga för att lära upp nya. I Norge har personalen en viktig roll i att instruera och informera volontärer om deras roll och arbete. I Sverige är det också personalen som bidrar med kunskap, men inte genom direkt instruktion till enskilda volontärer, utan som föreläsare och handledare för grupper av volontärer inom specifika ämnesområden. I Danmark har man emellertid tagit detta längre och skapat en Frivillighetsakademi som erbjuder kurser för volontärer för att de ska få den kunskap de behöver inom olika områden.

Organisation

När det gäller hur volontärerna organiseras kan vi skönja en trend som går från vänföreningar av olika slag som engagerat personer som varit frivilliga i viss utsträckning till att museerna själva organiserar volontärerna direkt genom att en eller några personer får direkt ansvar för att bidra till volontärernas uppgifter, vara kontaktperson och organisera aktiviteter. Vi står mitt i ett pågående skifte och en omvandling av hur volontärer organiseras, vilket på sikt kommer att påverka vad de gör och hur relationen mellan volontärer och museum ser ut.

I Sverige är volontärerna organiserade i självständiga föreningar. Dessa står visserligen i nära kontakt och ständig dialog med museet, men de arrangerar också i stor utsträckning sina egna aktiviteter. Detta är också en förklaring till det mer informella förhållningssättet till volontärer som exempelmuseerna i Sverige har, utan formella kontrakt. Volontärerna är medlemmar i en förening med stadgar och regler som reglerar vissa viktiga saker. På Jamtli har man dock börjat en process med museianställd chef för volontärverksamheten som driver en utveckling som kan resultera i ett annat förhållande mellan volontärer och museum. I Trøndelag, Norge har en sådan utveckling skett. Där har man ur vissa vänföreningar skapat grupper av

”aktiva vänner” som utför viss arbete. I tillägg till detta har volontärer som inte är medlemmar i vänförening tillkommit i de grupper som arbetar med olika saker. Dessa blir då direkt organiserade av museet. I Lillehammer är volontärverksamheten nyare och där är alla volontärer direkt organiserade av museet. Likaså i Danmark är det museet självt som organiserar volontärerna i olika grupper. I de sistnämnda fallen är således relationen mellan individuella volontärer mer direkt än om samarbetet sker via en vänförening. Att ha en mer direkt kontakt med volontärerna innebär naturligtvis en större kontroll över vilken typ av uppgifter man vill att volontärerna ska engagera sig i, medan volontärer som medlemmar i en förening har andra möjligheter. I Danmark och Norge blir emellertid grupperna i viss mån att likna vid föreningar, så de organiserar sig som relativt självständiga grupper – dock med tydligt definierade arbetsområden.

Synen på volontärarbete

I samtliga länder betonas tydligt att det arbete volontärerna gör är saker som bidrar med ett extra värde och att det inte är något som tar arbetstillfällena från anställda. Denna betoning är emellertid starkare där andelen anställd personal är hög i förhållande till antalet volontärer. Där antalet volontärer är mycket stort betonas inte detta på samma sätt. På Teknikland är volontärerna mycket viktiga, eftersom det bara finns ett fåtal anställda och ett stort antal volontärer. Likaså i Ringkøbing-Skjern är antalet volontärer långt mycket större än antalet anställda. På dessa ställen är det tydligt att man utan de frivilligas insatser inte skulle kunna erbjuda besökarna den typ av upplevelse man vill. De frivilliga är där en oumbärlig del. Vid de museer där det är en högre grad anställd personal i relation till volontärerna betonas i större utsträckning att det volontärerna gör handlar om komplementära uppgifter som annars inte skulle bli utförda. Man för också fram att volontärerna bidrar till att skapa arbetstillfällena.

Relationen till fackföreningar ser olika ut. I Sverige är fackföreningarna starka och det förs ständigt en dialog kring vilka uppgifter volontärerna kan utföra, utan att det hotar personalens arbeten. I Norge och Danmark är attityden mer undvikande, man vill inte riktigt ta dessa diskussioner, utan lämnar det så länge det fungerar bra och museerna betygar att volontärernas arbete enbart är komplementärt.

Nationella ramverk

I Danmark finns stark lagstiftning kring tystnadsplikt vilket påverkar behovet av att reglera förhållandet mellan museum och volontär. I Norge är det vanlig sedvana att ha tystnadsplikt hos sin arbetsgiver.

Det finns också behov av att hålla reda på vilka volontärer man har och hur mycket arbete de gör för att de ska vara försäkrade på rätt sätt. Beroende på sättet att organisera volontärerna och olika försäkringssystem, ser detta lite olika ut i olika länder, men skillnaderna är inte så stora – alla volontärer behöver vara försäkrade.

Likaså när det gäller arbetsmiljö har museerna ett stort ansvar. Museerna har ansvar för att bedöma risker och ge volontärerna den utbildning och de instruktioner som de behöver. I Norge gäller Arbeidsmiljøloven också för volontärerna. I Sverige är skyddet sämre, då den lagstiftning som finns handlar om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare – vilket inte inkluderar volontärer.

Slutsatser

Det finns stora likheter mellan de skandinaviska ländernas arbete med volontärer. Det nationella ramverket, lagstiftning, skiljer sig åt i viss mån, men de markanta skillnaderna, när man ser på hur volontärverksamheterna fungerar, ligger inte i nationsgränserna utan i framför allt i två saker: 1) Sättet volontärerna organiseras på och 2) förhållandet mellan andelen volontärer och andelen anställd personal. Detta påverkar hur formellt förhållandet mellan volontärer och museum är, hur stor påverkan volontärerna eller grupperna av volontärer har på den verksamhet de ingår i och typen av arbetsuppgifter de tillåts utföra.

Internasjonalt rammeverk

- ICOM's etiske regelverk for frivillige

Alle museer skal forholde seg til ICOM's etiske regelverk og dette regelverket omhandler også museenes forhold til frivillige i to paragrafer.

- 1.17 Museumsansatte og frivillige medarbeidere

Styret skal ha skriftlige retningslinjer for frivillig arbeid som fremmer et positivt forhold mellom frivillige medarbeidere og museets ansatte stab.

- 1.18 Frivillige medarbeidere og etiske spørsmål

Styret skal påse at frivillige medarbeidere som gjør museumsarbeid blir kjent med ICOMs museumsetiske regelverk og andre aktuelle retningslinjer og lovbestemmelser.¹

Rammeverk nasjonalt i Norge

Frivilligsektoren i Norge

Nasjonalt i Norge ser vi at frivillighet er stort innenfor idrett, kultur, små og store nettverk i både privat og offentlig regi. Frivillighetsarbeid innenfor museumssektoren er i liten grad inkludert i følgende tall. Unntaket er museumsvenneforeningene som har registrert seg i Frivillighetsregisteret for å oppnå grasrotandelen. En gjennomgang av dette viser at det kun er et fåtall av venneforeningene som har gjort dette.

Frivillig innsatts

Den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer 142 500 årsverk. 61 % av befolkningen (over 16 år) bidrar med frivillig arbeid i de frivillige organisasjonene årlig. Dette er den høyeste andel som er målt på verdensbasis. Vi deler førsteplassen med Sverige. Over halvparten av det frivillige arbeidet legges ned i kultur- og fritidsorganisasjoner, inkludert idrett.

Medlemskap

Det er anslagsvis 10 millioner medlemskap i frivillige organisasjoner i Norge. Stadig færre er medlem av den organisasjonen de utfører frivillig arbeid for (fra 88 prosent i 1998 til 76 prosent i 2014).

¹ http://www.icom-norway.org/icom_regel_web.pdf

Frivillige organisasjoner

Det finnes over 100 000 lag og foreninger i Norge. I dette tallet er lokale lag og foreninger som er del av en nasjonal organisasjon (for eksempel lokale 4H-klubber) tatt med. De tre største organisasjonstypene målt i prosentandel av de frivillige er Idrett og sport (41%), Velforeninger, grendelag og nærmiljø (29 %), Hobby, fritid, utendørsaktivitet og sosiale foreninger (27 %).

Økonomi

Driftsutgiftene i frivillig sektor utgjorde i 2010 over 80 milliarder kroner. Verdiskapingen i frivillig sektor (inkludert verdien av det frivillige arbeidet) var på 101 milliarder kroner i 2010. Omfanget på frivillig arbeid anslås til 142 300 fulltidsårsverk i 2014. Det er store variasjoner mellom organisasjonskategorier - innenfor "kultur og fritid" er det over 8 frivillige årsverk pr ansatt. Ser vi bort i fra ideelle velferdsleverandører kommer 23 % av inntektene fra det offentlige, 15 % er gaver og 63 % er egengenererte inntekter (salg, lotterier, medlemskontingent, osv.). Det er store variasjoner mellom organisasjonene.²

Paraplyorganisasjonen Frivillig Norge

Frivillighet Norge er et samarbeidsforum for frivillige organisasjoner i Norge. Vi arbeider for en helhetlig frivillighetspolitikk for å sikre vekst og utvikling i frivilligheten, som er en hjørnestein i norsk kultur og samfunnsliv. Foreningen er den viktigste dialogpartneren for myndighetene i frivillighetspolitiske saker. Frivilligheten er mangfoldig og politikken må derfor ha et spekter av ulike grep for å gi alle deler av frivillig sektor bedre rammevilkår.

Frivillighet Norge ble stiftet i 2005 og har i dag mer enn 280 organisasjoner som medlemmer som til sammen representerer over 50.000 lag og foreninger over hele landet. Drøyt 10 prosent av medlemmene er minoritetsorganisasjoner.³

Frivillig Norge står bak både Frivillighetsregisteret og Frivillighetsprisen.

Frivillighetsregisteret

For å kunne motta midler fra Lotterifondet, og få momsrefundering, må ikke kommersielle organisasjoner registrere seg i det nasjonale Frivillighetsregisteret⁴, som ble etablert i 2009. Dette gjør det mulig for deltagere i pengespill å dele 5% av innsatsen til en frivillig organisasjon, kalt Grasrotandelen. En del av museums venneforeninger har søkt om medlemskap.

Frivillighetsprisen

Hvert år blir frivillige nominert til den nasjonale Frivillighetsprisen. Denne prisutdelingen dekkes av en av de nasjonale TV stasjonene i Norge. «Prisen skal gis til en initiativrik person, lokal forening eller gruppe som har utmerket seg med frivillig innsats, engasjement og pågangsmot til beste for den

²http://www.frivillighetnorge.no/no/om_oss/fakta_om_frivillighet/grunnleggende_fakta/N%C3%B8kkelfakta+om+frivillighet.b7C_wlrKX5.ips

³ http://www.frivillighetnorge.no/no/om_oss/

⁴ <https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Registrere/Registrere-foretaket/Hvor-skal-jeg-begynne/Kan-jeg-la-vare-a-registrere-meg-i-Enhetsregisteret/frivillighetsregisteret/>

enkelte og/eller samfunnet. Frivillighetens bredde og mangfold, både med tanke på organisasjonsform, tematikk, alder og kultur, skal over tid gjenspeiles i et tilsvarende mangfold blant prisens vinnere. Prisen kan gis på grunnlag av en persons, lokal forenings eller gruppes frivillige innsats over lengre tid eller i et tidsavgrenset prosjekt»⁵

I tillegg til den nasjonale prisen, har norske kommuner også kulturpriser lokalt. Dette for å synliggjøre positive krefter lokalt.

Frivillighetssentraler

Det finnes også en ordning med såkalte frivillighetssentraler. Dette er lokale møteplasser for enkeltmennesker, lag/foreninger og det offentlige. Sentralene finnes over hele landet og har som mål å nå ut til brede lag av befolkningen.

Frivilligsentralene skal være lokalt forankret og utvikles av de som er knyttet til sentralen. Frivilligsentralene formidler kontakt med tradisjonelle frivillige aktører og er kreative sentre for nye former for frivillighet. Mangfoldet av aktiviteter er stort og varierer ut i fra lokale forutsetninger og behov. Det er 406 frivilligsentraler i Norge (www.frilligsentral.no)

Frivillighet på museum

Medlemmer av Forbundet for Norske museumsvenner utfører det meste av frivillighet på norske museer. Det er forholdsvis vanlig for museer å ha venneforeninger. Mange små museer er mer eller mindre drevet av frivillige. Så langt vi veit har kun to norske museer en frivillig koordinator, ansatt av museet. I de fleste museer utfører styret i venneforeningen nødvendig organisering i samarbeid med de ansatte arbeidslederne. I følge den nasjonale museumsstatistikken, målt i årsverk, er bidraget fra frivillige uendret de siste ti år. I 2013 ble 210,7 årsverk, sammenlignet med 2.990 årsverk utført av fast ansatte og 916 årsverk av midlertidig ansatte.⁶ Et årsverk i Norge er 1.950 timeverk, inkludert feriedager.

Det er ingen felles praksis i hvordan man registrerer arbeidsinnsatsen, og mange små museer er ikke med i statistikken. Derfor er det rimelig å tro at vi har større innsats av frivillige enn det som synes i statistikken.

Forbundet for Norske museumsvenner

Venneforeningene kan melde seg inn i en nasjonal paraplyorganisasjon for museumsvenneforeninger. **Forbundet for norske museumsvenner** (FNM)⁷, ble grunnlagt i 1997 og har ca 30 medlemsorganisasjoner. Medlemmene må betale en årlig avgift, og det avholdes årlige møter der man diskuterer felles utfordringer. Formålet med denne foreningen er å formidle medlems foreningenes innsats til publikum og til offentlige etater. Foreningen skal også være " en vaktbikkje " og drive påvirkningsarbeid på medlemsforeninger ' vegne. FNM er også rådgiver for etablering av foreninger og grupper, og har til hensikt å være et effektivt bindeledd mellom medlemsforeningene.

⁵ <http://www.frivillighetnorge.no/no/frivillighetsprisen/>

⁶ Norsk Kulturråd: Statistikk for museum 2013

⁷ <http://www.fnm.no/index.php>

Stortingsmelding nr 39 2006/2007

Stortingsmelding nr3 fra 2006/2007⁸ beskriver bl.a. momskompensasjon og skattefradrag for gaver. Det er også innført særlover for å registrere frivilligaktivitet og frivillig innsamling. Det er gitt anledning til lovlig å motta Nkr 8.000,- skattefritt for tilfeldig arbeid.

Taushetsplikt

Taushetsplikten følger funksjon og ulike samfunnsoppgaver, og er lovbestemt for visse oppgaver.⁹ Det er likevel en uskreven regel at alle ansatte og eller medarbeidere/ frivillige hos en arbeidsplass forholder seg lojale til arbeidsgiver i forhold til interne saker og offentligheten, selv om det ikke er regulert av lov og funksjon.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljølovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Denne loven gjelder også for frivillige. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv.¹⁰ Ansatte skal unngå ulykker og utføre risikoanalyser. Frivillige må få nødvendig opplæring og instruksjoner.¹¹

Høgskolestudium

Vi har et studium som omhandler frivillighet i Norge. Høgskolen i Lillehammer har et studium som heter Sport management¹², som er et åpent studium, der man kombinerer sports-arrangement og frivillighet i eget studium. Lite og hente for museums sektor.

⁸ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Stmeld-nr-39-2007-/id477331/?ch=1&q=>

⁹ <https://no.wikipedia.org/wiki/Taushetsplikt>

¹⁰ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>

¹¹ <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=229964>

¹² http://www.hil.no/studiekatalog/sport_management

Ann Siri H. Garberg

Organisasjon

Museene i Sør-Trøndelag består av ni museumsenheter, der seks har venneforeninger og frivillige. Rockheim, Kystmuseet i Sør-Trøndelag og Trondheim Kunstmuseum har ikke venneforeninger. Kystmuseet har én frivillig medarbeider. Sverresborg Trøndelag Folkemuseum, Museet Kystens Arv, Nordenfjeldske Kunstindustrimuseum (NKIM) og Ringve Musikkmuseum har alle venneforeninger, Rørosmuseet har fire forskjellige venneforeninger, mens Orkla industrimuseum har to. I tillegg har Orkla industrimuseum knyttet til seg to historielag, der noen fra disse lagene er frivillige.

Sverresborg er det eneste museet som har organisert virksomheten med «aktive venner» og frivillighetskoordinator, et arbeid som ble påbegynt i 2008. De aktive frivillige utgår i hovedsak fra venneforeningen, men samtidig ble noen allerede eksisterende lag og organisasjoner koblet sammen med de frivillige. Dette er grupper som i særlig grad er interessert i deler av virksomheten, slik som Skimuseets venner som har vært aktive i mange år, farmasøyter med interesse for det gamle apoteket, tannlegehistoriske forening, leger med interesse for å bygge opp legekontor, *Knivklubben Trønderkniv* og *Motorkameratene Trondheim*.

I forbindelse med den gjennomførte undersøkelsen, måtte det gjøres et større kartleggingsarbeid omkring den frivillige virksomheten i MiST. Undersøkelsen ble gjennomført blant de aktive frivillige på Sverresborg og Kystmuseet, aktive medlemmer av *Museumslaget Staværingen*, som er Museet Kystens Arvs venneforening, de fire frivillige gruppene knyttet til Rørosmuseets anlegg og arbeidsfelt: *Olavsgruvas venner*, *Pressemuseet Fjell-Ljom*, *Røros Museums- og Historielag* og *Folkemusikkarkivet for Røros-området* samt *Bergmannsforum*, en av venneforeningene knyttet til Orkla industrimuseum, samt til styrene for venneforeningene på NKIM og Ringve.

Som det framgår, er det ulike måter å organisere den frivillige aktiviteten på, delvis via selvstendige lag og foreninger og delvis via grupper av aktive venner, med utspring i venneforeningen. Det er i hovedsak Rørosmuseet og Sverresborg som har gode navneoversikter over sine frivillige, mens det i de andre enhetene gjerne er foreningene selv som har oversikter.

Aktive venner

Voluntør benyttes ikke i særlig grad på de frivillige i Norge. I MiST brukes betegnelsen venneforeningsmedlemmer, «aktive venner» eller frivillige. Begrepet «aktiv venn» ble etablert som et begrep på Sverresborg av venneforeningens leder, Hans Petter Fyhn, i perioden 2008-2013. Utgangspunktet var at av en venneforening på nærmere 900 medlemmer, var de aller fleste passive medlemmer. For å få flere til å delta aktivt, ble det sørget for at de som gjorde en dugnadsinnsats minst tre ganger i året, fikk gratis medlemskap i venneforeningen det påfølgende år.

Det var på dette tidspunktet ikke så mange mulige arbeidsoppgaver for de frivillige heller. De deltok på St.Hansarrangement som parkeringsvakter, billettselgere og -kontrollører, brannvakter, og noen sørget for matservering til ansatte og frivillige som arbeidet denne kvelden. I tillegg var det en vårdugnad for å

rydde, rake løv og utføre vedlikeholdsoppgaver i det store parkområdet i friluftsmuseet. Ved etablering av de aktive vennene, ble det planlagt flere mulige aktiviteter og grupper ble organisert med fast ansatte som kontaktpersoner og en frivillighetskoordinator som arbeidet sammen med styret i venneforeningen. Frivillighetskoordinator-jobben var kun en del av en allerede eksisterende stilling.

De frivilliges engasjement på Sverresborg i perioden 2010-2013 viser litt av variasjonene i arbeidsoppgavene: (fra Garberg: Ledelse av frivillige i museer – en håndbok)

	Ingen spesiell kompetanse på forhånd	Noe spesialkompetanse	Stor spesialkompetanse
Direkte kontakt med publikum	Servering	Traktorkjøring	Demonstrere smedarbeid
	Vaffelsteking	Bilkjøring (veteranbil)	Demonstrere knivmaking
	Vakthold	Hestekjøring	Arrangere gammeltraktorhelg
	Billettsalg 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		

Kontrakter

Det har inntil nylig ikke vært skrevet kontrakter med de frivillige, men dette har vi startet innføringen av i forbindelse med engasjement av nye frivillige ved Orkla Industrimuseum og i en felles utviklingsenhet i MiST. Medlemmer fra to historielag *Orkanger historie* og *Meldal historielag* deltar i arbeidet med identifisering og registrering av historiske foto, mens utviklingsenheten har en frivillig medarbeider som organiserer boksamlingen. Kontrakten er ikke svært forskjellig fra ansattes kontrakter. Den sikrer taushetsplikt og ved at museet har opplysninger på de frivillige, vil det ha betydning for sikkerheten. Etter hvert som en ordning med kontrakter kommer på plass, vil en få bedre oversikt over de frivilliges innsats, ikke minst i forhold til forsikringer.

Kontrakten inneholder en taushetserklæring. I særlig grad vil frivillige som arbeider med samlinger slik som foto og gjenstander, kunne få tilgang til taushetsbelagt informasjon og klausulert materiale og det er derfor viktig at de frivillige på like fot med ansatte overholder taushetsplikten. Det er også en passus i avtalen om deling av historiske foto som de frivillige får tilgang til, slik at de ikke fritt kan bruke disse på facebook-sider eller andre sosiale medier med historisk innhold.

Timeregistrering

For å kunne rapportere på en mindre vilkårlig måte til den årlige museumsstatistikken, ble det på Sverresborg innført en timelisteregistrering i 2010. De frivillige fører enten selv sine timer eller den som er ansvarlig for frivillighetsgruppa fører dette. Dette systemet er også innført der frivillige har fått kontrakter. Vi har sett noen uheldige utslag av at frivillige selv registrerer timer synlig for andre frivillige. Da oppstår det en konkurranse om å bidra mest mulig og det kan falle uheldig ut for noen, slik at de føler et press om å bidra mer enn de egentlig i utgangspunktet ønsker.

I 2014 utførte frivillige og andre ubetalte totalt 12 årsverk i MiST, mye er anslåtte timer, viser Museumsstatistikken 2014. Her inngår trolig også en del ubetalte medarbeidere på ulike arbeidsmarkedstiltak.

Fordeler

På Sverresborg får de frivillige gratis årskort i venneforeningen dersom de arbeider mer enn tre ganger pr år. De fleste som har meldt seg som frivillige, arbeider i dag langt mer enn dette, men denne ordningen var et bra lokkemiddel da ordningen ble etablert. Dette medlemskapet innebærer i tillegg til gratis inngang på ordinære besøksdager, rabatterte billetter ved spesielle arrangement, prosenter i museumsbutikk og spisesteder. I tillegg blir de frivillige invitert til selskap to ganger i året- en vårfest og et juleselskap, med mat og underholdning. Dessuten får de frivillige kaffe og te gratis på spiserommet, og gjerne litt kjeks og kaker. Museet forsøker også å gi blomster ved runde dager, men dette er nok dessverre ikke så godt systematisert. I en del av de andre enhetene, får de noe matservering og blir invitert til spesielle anledninger. Det er ingen felles strategi utformet omkring påskjønnelser for frivillige i MiST.

Rettigheter

Det er ikke noen bestemmelser i MiST som regulerer rettighet til foto som frivillige har tatt. De krediteres etter vanlig praksis med navn der dette er kjent.

Pr. dato er det forsikringer som gjelder antall årsverk frivillig arbeid og ikke forsikring knyttet til person. Dette vil museet se nærmere på som ledd i utvikling av frivilligheten i alle enheter.

Opplæring

Opplæring skjer enten ved at ansatte lærer opp frivillige, andre ganger er det frivillige som setter nye frivillige inn i arbeidet. I mange tilfeller er de de frivillige som har kunnskap og kompetanse som museene nyter godt av.

Forholdet mellom frivillige og personale

Å få spise sammen med personalet, er en fin måte og knytte sammen frivillige og personale på. Personalet ser de frivillige, de slår av en prat og blir litt bedre kjent. Også de årlige festene på Sverresborg blir avdelingslederne, samt de som daglig hadde ansvar for grupper med frivillige, involvert som arrangører av festen. Det er ikke alle ansatte som ønsker å arbeide sammen med frivillige, enten fordi de ikke ønsker å gjøre dette oppfølgingsarbeidet eller fordi de har oppgaver som dårlig egner seg å ta frivillige med på.

Rekruttering

Mange av de aktive vennene på Sverresborg ble først rekruttert via brev fra Trøndelag Folkemuseums Venner til medlemmene, seinere via egen brosjyre fra venneforeningen. Museets hjemmeside blir brukt til å orientere om mulighetene, videre orienteringer fra frivillige på arrangement for seniorer. Også de ansatte og ikke minst de frivillige sjøl, har vært viktige i rekrutteringsarbeidet. «Jungeltelegraf» har fungert veldig godt. Frivillige på Sverresborg er også rekruttert via allerede etablerte organisasjoner, foreninger og grupper med spesialinteresse for deler av samlingene. Noen grupper hadde allerede arbeidet i mange år i forhold til deler av samlingene, slik som Skimuseets venner.

Rammeverk for frivillige lokalt på Maihaugen

Thorstein Hernes

Maihaugens frivillighetspolitikk

Det er ikke utarbeidet en egen skiftelig frivillighetspolitikk, men SLM har lang tradisjon for å jobbe med frivillige. Frivillige er viktige bidragsytere for SLM. Pr d.d. er gjeldene praksis vår policy.

De siste år har SLM sett på frivillighet gjennom deltagelse i EU-prosjektet Re-active og denne gangen Nord+ prosjektet Pride Joy and Surplus Value.

- Torsdagsvenner som jobber med ulike samlingsforvaltningsoppgaver for Maihaugen. Arbeidsoppgavene varierer fra person til person, men alle gis utfordringer som er tilpasset den enkelte.
- Utegruppe som jobber sammen med Maihaugens gårdsdrift på helårsbasis. De er en del av Torsdagsvennene.
- I dag er det Maihaugassistenter som jobber i friluftsmuseet og ved arrangement.
- Formidlingsfrivillige som jobber sammen med formidlere.
- Tirsdagsvenner som jobber med enkle samlingsforvaltningsoppgaver for Postmuseet.
- Aulestadsvenner bidrar under arrangement på Aulestad.
- Sigrid Undset Selskapet har arrangementer og bidrar på arrangement på Bjerkebæk.

Organisering av frivillige

Pr i dag har vi delt ansvar i organisasjonen utfra de oppgaver som frivillige utfører.

Opprinnelig startet frivilligheten med utgangspunkt i personer fra De Sandvigske Samlingers Venner (DSSV)¹³. De etablerte Torsdagsvennene med arkiv-, og tekstil-, og skogsgruppe etc. Pr i dag har et styremedlem i DSSV som særskilt oppgave å følge opp torsdagsvennene. De finansierer driften av torsdagsvennene ved å betalte for servering og jubileumsreiser, blomster til jublanter. DSSV annonserer og forteller om ordningen i medlemsbladet Maihaugbladet.

Ordningen med Torsdagsvenner baserer seg fremdeles på at de frivillige er medlemmer av DSSV, men det har etter hvert også dukket opp andre grupper som vi rekrutterer på egenhånd, som heller ikke har vært medlemmer av DSSV. I praksis har det glidd over til at faste ansatte har med seg en fast gruppe mennesker, som de følger opp på regelmessig basis. Rekruttering skjer stort sett i de frivilliges nettverk, både i og utenfor DSSV og opplærings gis ved opptak av nye frivillige. Ordningen med de frivillige har «levd sitt eget liv» og vært personavhengig gjennom mange år. Noe som ble tydelig da to av våre faste arbeidsledere gikk av med pensjon. SLM er avhengige av at arbeidslederne har en kompetanse for å veilede. Siden Maihaugen ikke lenger har en person med ansvar for tekstiler, så forsvant oppgaven. Mens fotoarbeidet fortsetter, kun med bytting av arbeidsleder. Ledelsen for Torsdagsvennene fra personalets side, har vært driftet av en eller to av arbeidslederne. Men skifter naturlig når noen slutter. Ordningen med Torsdagsvennene består selv om enkelte arbeidsledere slutter. Da trår bare nye arbeidsledere til og torsdagsvennene kan få

¹³<http://maihaugen.no/Om-Maihaugen/Venneforeningen>

nye oppgaver. F.eks. hadde ikke NHI lenger mulighet til å følge opp en – han ble flyttet til arkiv.

Pr d.d. har Stiftelsen Lillehammer museum (SLM) 10 personer som administrerer frivillige på regelmessig basis. Maihaugen har åtte av disse, de andre er lønnet av spesialmuseene i SLM.

Det finnes ikke noe budsjett for de frivillige.

Opplæring av frivillige

Opplæringsansvaret er også delt i forhold til de som har ansvaret.

Funksjonsopplæring gis av arbeidsleder.

Vi har mange frivillige som har vært her 10år+, disse er ikke inkludert i opplæringsrutinene i forhold til sikkerhet og HMS. De fleste av disse er med Torsdagsvennene.

Formidlingsfrivillige får årlig tilbud om samme opplæring som sommeransatte innenfor både brann og sikkerhet samt kulturhistorisk påfyll.

Maihaugassistenter har hvert år sikkerhetskurs og infomøte, folk på venteliste må vente til det avholdes kurs før de kan bli aktive.

Se for øvrig HMS for frivillige nivå 1-3 i neste avsnitt.

HMS for frivillige

Maihaugen har to verneombud og en HMS ansvarlig i ledelsen, som kan bistå arbeidsledere i disse spørsmålene. Det er ulikt behov for HMS tiltak hos de ulike frivillige, derfor bør alle tiltak behovsprøves for å unngå byråkrati.

Nivå 1: Minimum skal alle kunne rømningsveier fra sitt arbeidssted. Og fått fremvist handbok for ansatte ved oppstart. Pr d.d. ligger denne handboken på intranettet. Ansvarlig for opplæring er arbeidsleder.

Nivå 2: Flest mulig bør delta på årlig brann- og slukkeøvelse, samt sikkerhetsforelesning og opplæring for sommeransatte etter eget ønske.

Nivå 3: Ved behov, skal det utarbeides sikkerhetsrisikovurdering for spesifikke arbeidsoppgaver, samt gis opplæring og HMS-godkjenning. Ansvarlig er arbeidsleder. Eksempelvis, motorsag, vedkløyver, traktorkjøring, tømmerhugging, bruk av smia.

Forsikring

Alle som utfører arbeid i museets regi forsikres med ulykkesforsikring. Vi har til enhver tid 20 ekstra helårs forsikringer.

Frivillighetskontrakt

Ingen av de opprinnelige frivillige har hatt frivilligkontrakt, men alle Torsdagsvenner som jobber med arkiv skriver under en taushetserklæring. Da legger vi Forvaltningsloven til grunn. Vi har nå utviklet en enkel frivilligkontrakt, som i utgangspunktet nå benyttes for de nye som rekrutteres som formidlingsfrivillige og i utegruppa. Siden det er disse som i størst mulig grad er involvert med publikum og i praktisk arbeid. I kontrakten tas inn informasjon om HMS, taushetsplikt og fotorettigheter.

Gestus politikk i forhold til adgangskort og gaver

Det verserer ulike rutiner for hvordan man påskjøner de frivillige. Som regel er det nært samarbeid mellom arbeidsleder og den frivillige og anerkjennelsen skjer fortløpende, gjennom meningsfylte aktiviteter og tilbakemeldinger. Andre har mer selvstendige oppgaver og anerkjennelse gis sporadisk gjennom samtale og samvær og omtale.

Alle som er frivillige gjennom DSSV får tilsendt medlemsbladet 4x pr år. Der tilbys det også spesialarrangement for Torsdagsvenner, som omvisninger og turer.

Torsdagsvenner får lunsj av venneforeningen på torsdager. Tirsdagsvenner får lunsj av Postmuseet. Samme ordning på Julelunsjen, og julekort.

Torsdagsvenner får en blomsterhilsen fra DSSV-styret ved bursdagsjubileum. Parkeringsbevis på torsdager samt mulighet for større rabatter i museumsbutikken i desember.

De som ikke er medlem av venneforening med gratis adgangskort fra DSSV, får «SLM årskort» fra museet.

Formidlingsfrivillige har fått kostymer/arbeidsklær til utlån og evt mat i husa de hjelper til i. Da har tilbud om morgenmøter hver dag i sesongen. De får to brev pr år, - et før sesongen og et etter sesongen, samt at de forholder seg til kontrakt og taushetserklæring, og får HMS-kurs etter behov. En teaterforestilling gitt av Kulturhistorisk avdeling. Samt årskort og parkeringsbevis fra Maihaugen.

Maihaugassistentene får brev 4x pr år med kvartalsvise arbeidslister. De får Maihauggenser, og en sosial kveld, samt kaffe og svele på julemarkedet. De får også delta på kulturarrangementet / forestillingen de hjelper til ved, samt at de kan søke om fribillett på kvoten til Maihaugen. De får også årskort fra Maihaugen om de ikke er medlemmer av DSSV.

Med flere frivillig grupper er dette noe å beslutte en felles rutine for.

Rekruttering

Det er enkelt å få frivillige til våre museer. Vi har ventelister og mange som ønsker å bidra. Rekrutteringen skjer når behovet er der. Vervingen skjer stort sett i de frivilliges nettverk, men også i annonser i Medlemsbladet til DSSV og lokalavisen. Liten utskiftning.

Internkommunikasjon

Ingen formell samkjøring. Uformelle samtaler foregår sporadisk. Enkelte av arbeidslederne har rapportert til årsmeldingen.

Interessenter

Følgende interessenter har uttalt seg:

Leder i Venneforeningen

Han er glad for at dette løftes opp som tema, og har akkurat vært med på samling for Forbundet for norske museumsvenner, der de snakket om frivillighet eller profesjonalisme.

DSSV er redd for byråkratisering. Viktigere med personlig kontakt og kontinuitet. Men samtidig har de stor forståelse for HMS tiltak og fotorettigheter.

Frivillighet er lystbetont. Derfor er det viktig å holde byråkratiet lengst mulig unna de frivillige, slik at det ikke blir for tungrodd. Derfor er det viktig at en arbeidsleder tar seg av alt nødvendig papirarbeid...

Det vil være helt uaktuelt for dem å konsolidere venneforeningene, i takt med utvidelse av SLM.

Ønsker fast møte med de faste ansatte arbeidslederne 1x / år, og gjerne en fast spalte i medlemsbladet om frivillighet.

De betaler gjerne lunsj for alle frivillige som er medlemmer av DSSV, når de jobber på museet uansett hvilken kategori de tilhører. De ønsker gjerne alle frivillige inn som medlemmer.

De ser ikke på museets administrasjonskostnader som ekstra kostnader, fordi gjøremålene som utføres uansett måtte administreres før eller siden. Slik de ser det gir deres bidrag på kr 100.000,- tilbake ca 2,5 årsverk i frivillig innsats. Deres budsjett dekker lunsj og blomster.

HR konsulent

Ønsker seg en «Frivilligkoordinator», til å følge opp rettigheter og plikter og kriterier. Ideelt sett burde vi hatt oversikt pga HMS forsikringen. Derfor burde frivillige inn i HR-systemet. Pr d.d. har vi ikke kapasitet.

SLM har 20 ekstra ulykkesforsikringer som gjelder aktivitet i museets regi for midlertidig ansatte og aktivitet utenfor museets kjernetid. Dette er heltidsforsikringer som har gode vilkår. Forsikringer for faste ansatte er en del av tariffavtalen på dagtid.

Foreløpig har vi ikke krav om arbeidslister i museumssektoren. Arbeidslister er til nå innført på arbeidsplasser til bygg, frisører og kjøkken og serveringsbransjen, for å unngå sosial dumping og svart arbeid. Ingen veit hva fremtiden bringer. Pr d.d. kan ikke frivillige registreres i HR-systemet, fordi dette er lisensbasert og det vil utløse store kostnader å legge frivillige inn der.

HR var med på å lage dagens frivilligkontrakter (se vedlegg). Sommerkoordinator følger opp at alle nye frivillige signerer slik avtale. Da får vi inn personalia og gitt ut formell informasjon fra museets side.

Arbeidsmiljølovens Diskrimineringsparagraf 13-2 regulerer bl.a. interne utlysninger og diskrimineringer, og ansiennitetsforhold. Vi vil være bevisst om det blir aktuelt når vi får mange unge frivillige med forventninger om fremtidig jobb. Frivillighet gir ingen formell fortrinn.

For HR sin del påpeker de at vi også har en annen gruppe «frivillige» De kan strengt tatt ikke regnes som frivillig, selv om de er ulønnet fra museets ståsted. Det er

elever fra Grunnskolen som er inne på Praktisk Yrkes Orientering. Vi har Videregående elever som er inne på arbeidspraksis. Vi har også praksisplasser for NAV. Museet har en policy at vi til enhver tid har plass til tre praksisplasser til skole eller NAV.

Driftssjef

Ønsker at alle som er i jobb på Maihaugen skal ha kunnskaper som kan hjelpe i nødsituasjoner.

Alle bør ha:

- Generell sikkerhetsopplæring
- Branninstruks
- Brannslukking
- HMS-godkjenning ved behov
- Alle kan få nøkkel etter behov
- Navnelister over alle som er på jobb
- Opplæring etter behov
- At alle for håndbok for ansatte med alle nødvendige opplæringsdokumenter.
- Arbeidsoppgavene bør være risikovurdert av arbeidsleder. Driftssjef har skjema.
- Behjelpelig med papirarbeid og samarbeid med verneombudene.
- Usikker på om det trengs vandelsattest, og om vi har lov til å ha det?

Han ser for seg pr d.d. tømmerdrift, vedarbeid, ryddesag, motorsag, traktorkjøring med Gråtass, samt smia som potensielle risiko oppdrag for frivillige.

Verneombud

Samarbeider gjerne med arbeidslederne for å få på plass risikovurderinger og tilpasninger av arbeidsoppgaver.

Fagforeningene

Ønsker frivillighet velkommen.

Arbeidsledere:

- *Maihaugassistentene*: Bruker ca kr 15.000,-/år og 15 arbeidsdager i administrasjon for assistentene. De gir ca 1.700 timeverk tilbake.

- *Torsdagsvennene*: Fem ansatte samarbeider om torsdagsvennene. Hver arbeidsleder bruker mellom 4 – 6 timer hver torsdag på torsdagsvennene. I tillegg brukes tid til forberedelser og etterarbeid. Hvor mye det utgjør, varierer. På arkivet vil nok det utgjøre 5 timer ukentlig i snitt.

I tillegg kommer hovedadministrasjonen med innkallinger, bestille mat, ordne med Maihaugbladet, finne fram sanger, foredrag, avslutninger mv. Til sammen ca 15 – 20 timer pr år.

Det er DSSV som betaler for mat/drikke til Torsdagsvennene – De har årlig budsjett på ca kr 100.000,-

SLM bruker også en del, men det er i form av porto på brevutsendelser, ekstra utstyr, drifting av maskiner/bokser/mapper/lisenser mv. Hvor mye dette utgjør, har vi ikke regnet på.

Hver frivillig bruker mellom 3 – 4 timer ukentlig på frivillig arbeid her. De har fri om sommeren og i jula. De jobber ca 40 uker pr år.

$40 \times 40 \times 4 = 6.400$ timer pr år. Med tre timer pr uke: $40 \times 40 \times 3 = 4.800$ timer pr år.

De har holdt på siden 1993.

Antallet har variert fra 35 – 50 personer. Her har jeg regnet snitt på 40.

Men ganger du opp 4800 timer \times 22 år = 105 600 timer i alt.

- *Postvennene på tirsdager*: To ansatte deler på oppfølging og administrasjon av Tirsdagsvennene. Tiden vi bruker er nok den samme for Postvennene, men de kommer annenhver uke. De får lunsj av Postmuseet. Helge har oversikten over hva det koster. De er ca 10 stykker totalt.

- *Formidlingsfrivillige*: Tre ansatte deler på administrasjonen av de formidlingsfrivillige.

Kostymene medfører kanskje 2 time pr frivillig/ år.

Sommerkoordinator setter opp dagplaner og har kontakt i forhold til når de er på jobb. Hun administrerer også kontrakter og adgangskort og årskort. Dette utgjør kanskje 30 timer / år.

Formidling har planlegging, rekruttering, samtaler, oppstart s- og avslutningsmøter, tilrettelegging og evaluering med de frivillige. Noe som utgjør ca 50 timer/år.

For 2015 utgjør dette totalt ca 110 timeverk. De frivillige gir tilbake ca 300 dagsverk à 6 timer. Dvs 1.800 timeverk.

Kostnadene er for teaterforestillingen er ca 4.000,-/år med 15 frivillige.

- *Utegruppa til gardsbruket*. Er en del av Torsdagsvennene, men er ikke alltid bundet av oppmøte på torsdager. Administreres av museumsbonden i arbeidsfellesskap. De frivillige bidrar i snitt med ca 2 dagsverk pr uke gjennom hele året. (Skoggjengen er en del av Torsdagsvennene og bidrar like mye som Torsdagsvennene).

- *Aulestad og Bjerkebæk* sine frivillige er i oppstarten, lite data. En av Bjerkebæk sine frivillige inngår i Torsdagsvenngruppa.

Administration

Alle frivillige er registret med mail, og på excel lister som holdes oppdatert av arbeidsledere. SLM har egne websider med informasjon om de frivillige. Maihaugen var i 2013-2014 med i et kartleggingsprosjekt om eldre frivillig (Re-active) støttet av Erasmus+. Her laget vi felles retningslinjer for arbeid med frivillige på Friluftsmuseer i Europa. I forlengelsen av dette har vi vært med i et kartleggingsprosjekt til om frivillighet støttet av Nordisk Råd (Pride Joy and Surplus Value), der vi har sett på hvilke faktorer som er med på å motivere frivillige på Friluftsmuseer.

Gode eksempler

Faste ansatte gir seg god tid til å snakke med og høre på de frivillige. Lærerikt for begge parter.

En av våre *Utevenner* kan fortelle at i tiden etter han ble pensjonist sleit han med å få sove. Han hadde mye ubrukt energi, og følge seg absolutt ikke ferdig med å yte til fellesskapet. Etter at han fikk være med i gardsbruket på museet hver dag, er han sliten om kvelden, og har fått tilbake humøret, og sover som før.

Som en følge av at vi åpnet opp for barnefrivillige, der vi første året (2014) fikk for mange barn uten tilstrekkelig oppfølging og sikkerhet. Innførte vi for sesongen 2015 en adopsjonsordning. Avtalen var at barn under 16 år kun kunne være frivillige hos oss, dersom de ble adoptert av en annen frivillig. De måtte selv ta kontakt med hverandre og ordne opp med egne tidspunkt når de skulle være her. Dette ble en suksess, både for barna og de andre frivillige. Vi vil veldig gjerne ha mange barn med i formidlinga, fordi barn som formidler til barn gir best utbytte for barna.

Vedlegg

PERSONALLISTER

Definisjon: Daglig oversikt over hvem som befinner seg i bedriften

Gjelder følgende bransjer: Serveringssteder, frisører og skjønnhetspleie, bilverksteder og bilpleie.

Mer informasjon:
skatteetaten.no

Kategori	Oversikt finnes	Ansvarlig
Fast ansatte	Lønssystem	HR
Engasjerte med langtidsavtale og vikarer	Kalender WinTid	HR
Ferievikarer	Lønssystem	HR
	Vaktlister	Sommerkoordinat r
Tilkallingspersonale/ekstrahjelp	Lønssystemet	HR
	Vaktlister	Funksjonsansvarlig
	Lister i perm v/sentralb.	Funksjonsansvarlig
Personer på tiltak	Egen liste	HR
Postvenner (tirsdager)	Postmuseet	
Torsdagsvenner	Samlingsforvaltnin g	
	Opplandsarkivet	
Maihaugassistenter	Publikumsavdeling en	
Andre frivillige	Kulturhistorisk avd	
Andre ?		
Innleide fra vikarbyråer		

Skatteetaten gjennomfører kontroller.

Alle som arbeider i virksomhetslokalet skal være registrert i personallisten, uavhengig av om vedkommende er ansatt, innleid eller driver egen virksomhet. Det er ingen betingelse at vedkommende mottar lønn, også frivillige skal med i listen som skal være for alle dagene. Virksomheten er åpen.

Ramverk för volontärer på Jamtli och Teknikland

Organisation

Fallstudierna för hur ett ramverk för volontärer kan se ut består här av Jämtlands Teknikland AB, som har en stor mängd aktiva volontärer, djupt engagerade i verksamheten och endast ett fåtal i personalen, och Jamtli som är ett stort regionalt museum med många anställda och nästan lika många volontärer.

På Jamtli är volontärerna **organiserade** i en oberoende förening, "Jämtlis gynnare" även om verksamheten alltid skett i nära samverkan med Jamtli så har föreningen styrt sin egen verksamhet och sin egen organisation av arbetet. En process har nu börjat som knyter dem närmare till Jamtli genom att en chef för volontärverksamheten tillträtt. Denne finansieras av Jamtli som istället dragit ned på tjänster på andra områden. Jamtli ser det som så viktigt att utöka volontärverksamheten att chefen för volontärverksamheten prioriterats. Redan tidigare har det funnits en kontaktperson som deltagit i möten och hållit kontakten med dem, men genom den nya tjänsten finns mer kraft och tid att engagera volontärerna och vidga deras arbetsområden. Bland volontärerna finns också arbetsledare och ansvariga för olika grupper som håller på med olika arbetsområden. På Teknikland är volontärerna också organiserade i föreningar. Där tillhör volontärerna flera olika föreningar och är på så vis uppdelade utifrån olika intresseområden. Inom föreningarna organiseras mycket av arbetet på egen hand, men vad som ska göras diskuteras med chefen för volontärverksamheten.

Begreppet Volontär

Begreppet volontär uppskattas ibland inte av volontärerna själva. En del vill bli kallade gynnare eller frivilliga. Volontärer är fortfarande ett begrepp många förknippar med att man reser till fattigare länder för att hjälpa till där, snarare än att engagera sig i frivilligarbete i sitt närområde.

Jamtli har valt begreppet volontärer för att det innefattar alla typer av arbete där ingen betalning utgår från museet. Begreppet är också internationellt gångbart.

För att definiera volontärernas arbetsuppgifter har det på Jamtli tidigare funnits ett **avtal** som säger vilka uppgifter de kan/får utföra. Sedan chefen för volontärverksamheten tillträdde har man istället fört diskussioner inför att andra arbetsuppgifter tas in i det som volontärerna engageras i. Jamtli, håller också regelbundna möten med fackföreningarna kring de nya arbetsuppgifterna. Fortfarande gäller dock att det ska vara sådant som inte är ordinarie arbete eller arbete som man skulle anställa någon för att utföra. De får bara göra sådant som annars inte skulle göras.

Kontrakt

Det skrivs idag inga **kontrakt** med volontärerna. Planer finns på att upprätta någon form av kontrakt för att vara säker på att alla parter vet vad som gäller rörande rätten att bli fotograferad, försäkringar m.m. Detta är mest relevant för volontärer som är engagerade för Jamtli men inte organiserade genom volontärföreningen.

Jamtli's volontärer dokumenterar hur många ideella timmar de lägger i verksamheten. Dessa timmar registreras på ett timkort som lämnas till volontärföreningens kassör. Hon sammanställer sedan timmarna och rapporterar till museet vilka medlemmar som ska få ett gratis årskort på museet. För att få ett årskort ska man ha arbetat minst 20 timmar med något som efterfrågats av museet.

Förmåner

Volontärer har vissa **förmåner**, ibland arrangerade av Jamtli, ibland av dem själva. De har 20% rabatt i butiken vid ett köptillfälle. När de arbetat 20 timmar får de ett årskort till Jamtli. De bjuds in till Luciafirandet och personalfester. Själva ordnar de varje år en surströmmingsfest. När de arbetar får de ofta fika eller mat, men det är något som de själva ordnar på föreningens bekostnad. Gynnarna ser förmånerna som både bra och dåliga. De lockar nya medlemmar att engagera sig men de kan också fungera som ett hinder för att folk ska engagera sig. Till exempel anser vissa volontärer inte att de behöver vara med fler timmar än de 20 man måste göra för att få årskortet.

Som medlem i Gynnarna har man följande fördelar:

15% rabatt i butiken vid ett tillfälle

Rabatt på årskort

Fri entré till vissa av Jamtli's samarbetsmuseer

Om man arbetat minst 20 timmar får man ett fritt årskort för en person, och efter 40 timmar för två personer.

Knyta samman volontärer och personal

Att bjuda in gynnarna till personalfester och luciafirande är ett sätt att **knyta samman personal och volontärer**. I vissa sammanhang arbetar personal och gynnare tillsammans eller nära varandra, till exempel vid en del större arrangemang, vilket gör att de lär känna varandra. Vissa personalgrupper har närmare kontakt med volontärerna än andra. Att få en mer utbredd sammanhållning mellan personal och volontärer vore dock önskvärt för att förbättra framtida samarbete och relationer. Till en viss del arbetar Gynnarna mer för att personalen ska känna sig uppskattade än tvärtom. Vid luciafirandet har de olika avdelningarna ofta fått en chokladask som julklapp från gynnarna, gynnarna har ordnat luciafikat, de serverar lunch i sitt café några dagar om året, vilket är öppet för alla, men som besöks och uppskattas mycket av personalen. Gynnarna upplever att de har en god relation till personalen. De är mycket måna om att personalen ska känna sig uppskattad av Gynnarna. De är också måna om att personalen inte ska känna sig trampad på tårna, dvs. Gynnarna aktar sig för att gå in och ta över sådant som är personalens arbete.

På Teknikland är volontärerna i majoritet jämfört med personalen och det kräver ett mycket tätt och nära samarbete. Där är det mer tydligt att personal och volontärer knyts samman och kompletterar varandra. För att visa uppskattning för volontärerna får de kaffe och lunch när det arbetar en hel dag, minst 6 timmar.

Intyg

Volontärerna får inget **intyg på sitt arbete** från Jamtli. De får noggrann statistik över vilka som arbetar hur mycket eftersom det ligger till grund för att få ett årskort.

Varje år arbetar de ca 5000 timmar, vilket motsvarar ca 2,7 årsverken. Eftersom det finns uppskrivet hur mycket var och en arbetat skulle det inte vara någon svårighet att skapa någon sorts intyg. Eftersom många volontärer är pensionärer har dock inte efterfrågan på detta varit speciellt stor, till exempel för att få meriter då man söker arbete. På Teknikland sker en mycket stor del av arbetet av volontärer.

Utbildning

När det gäller **utbildning** så sker det i stor utsträckning mellan volontärerna. De har några mer erfarna eller kunniga som lär de som är nya inom ett visst område till exempel tunnbrödbakning. Museets personal hjälper också till med sin kunskap. Exempelvis så hjälper de som är kunniga inom textil och historiska kläder till när volontärer syr sina egna historiska kostymer. Det finns ingen formell introduktion för volontärerna till Jamtli, området, vad de kan delta i m.m. Volontärer, både från Jamtli och Teknikland bjuds dock in att delta i "introduktionsdagarna" vilket är två dagar som ger en grundlig genomgång av Jamtlis alla olika sektioner och arbete som riktar sig till nyanställd personal.

En gång i månaden vid Jamtlis Gynnarnas medlemsmöte bjuds någon från Jamtlis personal in att hålla ett kort föredrag med anknytning till Jamtlis verksamhet.

Under hösten 2015 påbörjas en utbildning för volontärer. Utbildningen kallas Bonusdagar och innehåller en teoretisk och en praktisk del per tillfälle. Temat är bland annat historia, historiskt mode, språk, drama och dräktsömnad. Volontärerna bjuds också på visningar av museets utställningar och byggnader samt i textilmagasinet. Fler utbildningar planeras, bland annat utbildning i bakstugan med mera.

Rekrytering

Volontärerna **rekryteras** till största delen genom Gynnarnas synlighet vid aktiviteter och arrangemang då de väcker intresse för sin verksamhet och lockar till sig nya medlemmar. En stor del av rekryteringen sker också genom personliga kontakter. Det finns också ett tryckt informationsblad som finns tillgängligt i museets reception för besökare som vill engagera sig. Gynnarna har en egen hemsida med information som de själva sköter om, det finns också en kort beskrivning av dem på Jamtlis hemsida, med en länk till deras hemsida. Med den nya volontärkoordinatorn finns idéer om att hitta nya grupper som kan vara volontärer, vilket kräver en annan sorts rekrytering. På Teknikland har man tagit initiativ till att samverka med ett asylboende i närheten där det finns många sysslösa som kan vara potentiella volontärer. Huvudsakligen sker dock rekryteringen på Teknikland genom personliga kontakter.

Rättigheter

I och med arbetet med den nya Jamtli-journalen har fotografer engagerat sig som volontärer för Jamtli. Det finns inget avtal kring fotografier för bilder som tas av volontärer. Om Jamtli vill använda volontärernas bilder gör man upp om det från gång till gång.

Genom Gynnarna är volontärerna försäkrade då de arbetar. Jamtli måste dock hela tiden så långt det är möjligt ta hänsyn till Gynnarnas ålder och hälsa då man tillhandahåller lokaler för verksamheten.

Det mesta av kondoleanser och uppvaktning – utmärkelser, medaljer, diplom sker genom volontärföreningen. Vid bortgång av särskilt betydelsefulla volontärer som varit med under många år skickar Jamtli kondoleanser och blommor till begravningen.

Allmänna lagar och regler gällande volontärskap i kulturarvsmiljöer i Sverige

Lagar och regler

Den svenska lagstiftningen har inga bestämmelser eller nedskrivna rättsliga lagar gällande volontärers arbete, rättigheter och skyldigheter på en arbetsplats. Volontärer är tämligen rättslösa på så sätt. Det beror på att lagstiftningen om arbetsrätt endast reglerar förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. En volontär som erbjuder sina tjänster frivilligt utan att kräva någon betalning anses inte som en arbetstagare i ordets riktiga bemärkelse, även om arbete utförs. Då gäller inte lagar så som lagen om anställningsskydd, arbetstidslagen och olika kollektivavtal.

Arbetsmiljöverket fransäger sig direkt ansvar för volontärers arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor. Verket har tillsyn att reglerna i arbetsmiljölagen följs, men arbetsmiljölagen säger att lagen endast gäller i varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Arbetsmiljöverket tar även avstånd när det gäller frivilliga medlemmars arbete inom en ideell förening. De hävdar att den verksamheten som ideella föreningar ofta bedriver i regel inte är att anse som yrkesmässig, om den bara syftar till att tillgodose en ideell verksamhets syften och behov. En ideell förening är en förening som inte drivs yrkesmässigt, den drivs inte i vinstsyfte eller av annat ekonomiskt skäl. Den använder sig endast av de egna medlemmarnas arbetskraft och medlemmarna kan när som helst lämna sina arbetsuppgifter och de utför arbete som endast syftar till att tillgodose den ideella verksamhetens syften och behov. Därför gäller inte arbetsmiljölagen och därmed inte heller dess föreskrifter. Arbetsmiljöverket kan däremot ha synpunkter på hur volontärer behandlas på arbetsplatsen.

Skatteverket har heller inga anmärkningar på att arbetsgivare anlitar volontärer, så länge det verkligen handlar om gratisarbete. Får volontärerna något i ersättning oavsett om det handlar om pengar eller olika förmåner, så som gratisluncher osv så blir det däremot en skattefråga.

Försäkringar

Eftersom volontärer inte är anställda på en arbetsplats, så kommer de inte automatiskt med i dess försäkringar. Därför är det av största vikt att arbetsgivaren ser till att de har försäkringar som täcker om de skulle råka ut för olycksfall. Anlitas volontärer från en vänförening är de oftast försäkrade genom sitt medlemskap i föreningen. Det gäller att kolla upp att föreningen har en ansvars- och olycksfallsförsäkring. Arbetsgivaren kan också försöka utöka försäkringarna till att även gälla volontärarbetare.

Fackföreningar och avtal

Flera fackföreningar i Sverige har tagit fram en policy med riktlinjer för volontärarbete på arbetsplatser; t.ex. DIK och Kommunal. Samtliga är generellt positiva till ideella arbetsinsatser, men menar att volontärarbetet inte på något sätt får konkurrera med den ordinarie personalens arbetsuppgifter. Volontärarbete får endast vara av kompletterande art. DIK skriver även i sin policy att volontärer aldrig får ersätta utbildad personal och driva ordinarie verksamhet. Att det är av största vikt att kulturinstitutioners verksamhet genomsyras av professionell kunskap, kompetens

och kvalitet. Facket menar att det är de professionella medarbetarna som ska avgöra om, när och hur det är lämpligt att anlita volontärer i verksamheten. Volontärbetet ska ske på de professionellas villkor. Men att beslut om att anlita volontärer ska göras med fackliga representanter. DIK nämner även att frågan om volontärer kan vara komplicerad ur arbetsrättslig synvinkel; både för volontären och arbetsgivaren. Hur säger man upp en volontär? Vilka krav kan och får man ställa på volontären? Har arbetsgivaren ansvar för arbetsmiljö, rehabilitering och försäkringar? DIK skriver att den anställda personalen måste organisera, leda, utveckla och utvärdera verksamheten med volontärer.

Angående volontärer på arbetsplatsen hänvisar Vision till "Fri och villig – om ideellt arbete i välfärdslandet" från 2006. En utredning gjord av Hans Nordén för Visions räkning. Vision har i det stora samma inställning till volontärbete som både DIK och Kommunal, men menar att det bästa sättet att rekrytera volontärer är genom föreningslivet och att arbetsgivare inte bör rekrytera volontärer på egen hand. Att ta volontärer från frivilligorganisationer blir en garant för att gränsen mellan volontär och anställd blir tydlig.

Läns- och regionmuseiavtalet gällande Kommunala Företagens samorganisation (KFS) nämner inte volontärer alls. De finns inte med som anställningsform i avtalet. De förtydligar vid förfrågan att volontärer inte är arbetstagare och därför inte har lagliga rättigheter och skyldigheter. De säger att volontärer inte får utföra arbete som egentligen faller inom det som "vanliga" anställda ska göra, utan att det måste vara något extra som annars inte skulle bli gjort.

Danmark

Per Lunde Lauridsen

Frivillighed på Ringkøbing-Skjern Museum

Ringkøbing-Skjern Museum består af 14 besøgsteder fordelt rundt omkring Ringkøbing Fjord og udgør tilsammen ét økomuseum. De forskelligartede og spredte bygninger fortæller alle kulturhistorie gennem deres brug og deres plads og forhold til de landskaber de ligger i. Oprindeligt var Ringkøbing Museum og Skjern-Egvad Museum adskilte, men blev efter kommunesammenlægningen i 2007 slået sammen til ét museum. Museet har i dag 54 medarbejdere, fordelt på 33 årsværk. Der var i 2014 496 frivillige på museet.

Museet har tradition for at engagere frivillige. Brugen af frivillige giver de besøgende en god oplevelse af den levende historie. Uden frivillige ville museet have svært ved at

udvikle sig og tilbyde de samme oplevelser. Organisationen for Danske Museer (ODM) foretog i 2013 en undersøgelse blandt de danske statsanerkendte museer om frivillighed. Undersøgelsens resultater er meget repræsentative for Ringkøbing-Skjern Museum, både når det gælder hvem der frivillige er, hvad de laver og hvordan man ønsker at håndtere det frivillige arbejde fremover. Hvor museets skiller sig mest ud, er brugen af skriftlige aftaler med de frivillige.

[http://www.dkmuseer.dk/sites/default/files/dokumenter/Rapporter/Frivillighed undersøgelse%20%20final%20%20juni%202014.pdf](http://www.dkmuseer.dk/sites/default/files/dokumenter/Rapporter/Frivillighed%20undersøgelse%20%20final%20%20juni%202014.pdf)

Museumsforeninger

Museet støttes af to museumsforeninger: Ringkøbing Museumforening og Skjern-Egvad Museumsforening. Museet er oprindeligt startet og drevet af de to foreninger. Som medlem af museumsforeningerne betaler man et årskontingent på 150 kr. Fra de to foreningers medlemmer vælges hver tre repræsentanter til museets styrelse. De to museumsforeninger arbejder for at støtte Ringkøbing-Skjern Museum og synliggøre og fremme det folkelige engagement i museet. De afholder foredrag og udflugter for

medlemmerne. De bidrager desuden med praktisk hjælp ved arrangementer og projekter. Foreningerne organiserer deres egne medlemmer, men ikke de der er tilknyttet museet. Medlemmerne fra de to museumsforeninger kan godt være tilknyttede museet som frivillige, samtidig med deres medlemskab af foreningerne.

Samarbejdspartnere

Museet samarbejder med selvstændige foreninger, der f.eks. låner lokaler på museets besøgssteder og deltager i aktiviteter omkring formidling af bl.a. håndværk. Disse foreninger er selvstændig, uden juridisk tilknytning til museet. Ved samarbejdet underskrives en kontrakt omkring forventningerne fra museets og foreningens side. Det er lavet en skabelon til formålet, der sørger for at ensarte forholdene til de selvstændige foreninger, se bilag 1. De frivillige tilbydes på linje med museets egne frivillige deltagelse i FrivillighedsAkademiets kurser. Samarbejdet sker i henhold til museets Frivilligpolitik.

De frivillige

Alle kan være frivillige uanset alder og kompetencer. Man vælger selv hvilket laug, hvor meget og hvor ofte man vil deltage. Man kan også sagtens være frivillig i flere laug. Man kan ønske kun at være tilknyttet ét museum, én afdeling eller ét arrangement. Museets frivillige er oftest pensionister der ønsker at deltage i foreningsliv, at bruge deres evner fra arbejdslivet og give noget til deres lokalområde.

De frivillige på museet er engagerede i en lang række af forskellige aktiviteter. Både i levendegørelse af historien gennem formidling af håndværk, men også rent praktiske ting som at hjælpe som parkeringsvagt.

Rekruttering

Museet har en værgefolder der fortælle om det at være frivillig. Der gøres meget for at omtale og rose de frivillige i medierne og på den måde skabe opmærksomhed og gøre det attraktivt af være frivillig. En gang imellem annonceres der efter frivillige, men det har ikke den store effekt. Der er god kontakt til Frivilligcenter Ringkøbing-Skjern der arbejder for at fremme frivilligt arbejde, særligt for socialt udsatte. Museets hjemmesiden er en god indgang for kommende frivillige, da der her fortælles om det at være frivillig bl.a. gennem frivilligpolitikken og laugene. Man kan melde sig som frivillig direkte på hjemmesiden eller kontakte museet for at høre mere. Men den personlige kontakt er det vigtigste, og det er oplevelsen af og kontakten med de frivillige der giver mulige frivillige det bedste indtryk af arbejdet, både på besøgsstederen og privat. En borgerpanelsundersøgelse fra 2012 om Frivillighed i Ringkøbing-Skjern Kommune viser at ca. 40 % af dem der overvejer frivilligt arbejde kunne finde på at begynde hvis de blev opfordret til det. Der ligger dog en kulturel udfordring for de ansatte og de frivillige i at spørge folk om de ikke også vil være frivillige.

Kontrakt

For at kunne blive frivillig på Ringkøbing-Skjern Museum skal man underskrive en kontrakt, en laugsaftale, se bilag 2. Ved underskrivningen skal den frivillige have læst museets Frivilligpolitik der skal afstemme forventningerne mellem den frivillige og museet. På kontrakten oplyses hvilket laug man kommer til at høre til, hvilke opgaver man skal udføre og timeantallet, hvilket sker af forsikringshensyn. Samtidig giver den frivillige tilladelse til at der kan indhentes en børneattest, hvis den frivillige skal arbejde med børn under 15 år, uden forældrenes tilstedeværelse. Den frivillige skriver også under på tavshedpligt der fortsat er gældende efter samarbejdet er ophørt. Samarbejdet kan med dags varsel ophøre fra begge sider. Museet indhenter som udgangspunkt ikke straffeattest på de frivillige, da det skaber en mistænkeliggørelse i forhold til de frivillige, der skader mere end den gavner. Men det kan ikke afvises, at det kan blive relevant. Af de 59 museer der besvarede undersøgelsen fra ODM, havde 29 % underskrevne aftaler med deres frivillige, se tabel. Museets egen rundspørge viser at det typisk er frilandsmuseer med mange frivillige der benytter sig af kontrakter med de frivillige, men der er også undtagelser.

Frivillighedspolitik

Frivillighedspolitikken, bilag 3, er baseret på World Federation of Friends of Museums

etiske retningslinjer, der på hjemmesiden også oplyses den frivillige. Som del af frivilligpolitikken og laugsaftalen skal den frivillige kunne stå inde for museets værdier og mål. Museets ønsker at give de besøgende en god oplevelse med formidling i en autentiske kulturhistorisk ramme. Grundlaget for at dette kan lade sig gøre er gensidig respekt og viden om hinandens opgaver mellem de frivillige og de ansatte. Det er vigtigt at kommunikationen fungerer og at de frivillige holdes orienteret. Dette sker bl.a. via nyhedsbrev der sendes til de frivillige, og laugsmøderne der holdes flere gange om året. Af de 59 museer fra ODMs undersøgelse havde 57 % en frivillighedspolitik. Fra ODMs frivillighedsundersøgelse, 2013

Organisering

De frivillige er organiserede i laug efter emner. Det sker for at have et tydeligt og gennemsigtigt system. Da laugene er meget forskellige i opgave og tema kræver det stor fleksibilitet. For hvert laug findes en laugskraa, laugets vedtægter, se bilag 4, der udarbejdes i samarbejde med museets ledelse i overensstemmelse med museets målsætning. Der er lavet en skabelon til laugskraa, for at sikre ensartethed mellem laugene. I laugskraaen redegøres der for laugets aktiviteter, hvad museet forventer af dem og hvad de frivillige i laugets kan forvente af museet. Hvert laug har en Oldemand der fungerer som formand og kontakt person. Denne kan både være en frivillig eller en ansat. Hvis Oldemanden er en frivillig har vedkomne en kontaktperson, en tovholder, der fungerer som kontakt mellem laugets og museet. Museet vælger som udgangspunkt selv Oldemanden, men laugets kan selv afholde valg omkring hvem de skal være Oldemand. Oldemanden står for kommunikationen mellem museet og de frivillige, for organiseringen af de frivillige i laugets, for styret laugets i forhold til museets målsætninger og for at styrke det sociale samvær mellem laugets medlemmer. Der meget få af de frivillige der vælger at være Oldemand og museets ønsker ikke at presse nogen til det. De frivillige skal af princip kun lave de ting de har lyst til.

Belønning

Museet beværter desuden de første fire laugsmøder et laug holder om året. De eventuelt følgende møder er for laugets egen regning. Alle frivillige modtager et julekort med tak for deres indsats. I forbindelse med begravelser og runde fødselsdage sender museet en hilsen til den frivillige. Det kan hænde at nogen bliver overset, men museet vil hellere forsøge end at lade helt være. Der gives ikke diplomer eller gaver til de frivillige, men hvis man ønsker det kan man få en udtalelse om ens indsats som frivillig. Det bliver dog meget sjældent benyttet. Man får ikke kørselspenge for at deltage som frivillige. Man har ønsket at behandle alle frivillige ensartet og giver derfor heller ikke kørepenge til dem af de frivillige der kommer langvejs frem. Man ønsker på museet at vise sin taknemmelighed over de frivilliges indsats ved positiv omtale, ros og fremhævelse i medier og ved arrangementer.

Uddannelse

Der er ingen krav til forudgående kompetencer når man begynder som frivillig på museet. De erfarne frivillige uddanner de nyeste. Men for at sikre så gode oplevelser som muligt har museet oprettet FrivillighedsAkademiet, der på gratis kurser

uddanner de frivillige inden for de områder de er engageret i. I løbet af de fem år projektet har eksisteret har 772 frivillige deltaget i de udbudte kurser om bl.a. formidling, håndværk, kunst, værtskab og kulturarvspædagogik. Kulturregionen og Kulturministeriet har på baggrund af Akademiets succes valgt at forlænge bevillingen frem til 2018 og konceptet ønskes udbredt til hele Midt- og Vestjylland.

De ansattes arbejde med de frivillige

Der er i dag ikke den store kontakt mellem de frivillige og museets ansatte udover kontakten med tovholderen i lauget. Der har tidligere været søgt midler til en frivilligkoordinator, men i dag indgår det i museets drift. Medarbejdernes arbejde med de frivillige er et område der kræver større opmærksomhed end det får i øjeblikket. Sammen med ODM er der derfor blevet lavet et kursus i ledelse af frivilligt arbejde. I 2016 skal der laves ERFA-grupper, små grupper med samme arbejdsområde der mødes og udveksler erfaring. Der arbejdes i øjeblikket på en håndbog i ledelse af frivillige.

Fagforeninger

Der er ingen aftaler med fagforeninger omkring de frivilliges arbejde. Det har endnu ikke været et problem og ingen har haft lyst til at tage problemstillingen op. Fagforeningerne har en forståelse for det frivillige arbejde, ønsker ikke at ødelægge det og blander sig derfor ikke. Museet har dokumenteret at de frivillige ikke tager arbejdspladser, men skaber dem, idet de bidrager til museets udvikling. Dog kan der opstå problemer i forhold til frivillige på offentlig forsørgelse som efterløn. Museet har derfor lavet en erklæring om at den frivillige ikke tager arbejde der kunne være lønnet.

Forsikring

Museerne er ved lov forpligtigede til at tegne forsikring for deres frivillige. Derfor oplyser de ved indgåelsen af aftalen hvor mange timer de kommer til at være frivillige, så disse timer kan inddrages i det samlede antal årsværk som museet indberetter til forsikringen. Det er dog ikke et særligt detaljeret timeregnskab.

Rettigheder

De frivillige fotografer må efter aftale med gæster og frivillige tage billeder til markedsføring og dokumentation. Der er ingen skriftlig aftale, men bare fotografen der spørger. Alle virksomheder har pligt til at foretage arbejdspladsvurderinger der skal kortlægge, og løse arbejdsmiljøproblemer. De regler der f.eks. gælder for brugen af værktøj gælder for de frivillige som de gælder for medarbejderne. Yderligere rettigheder findes i frivilligpolitikken og drejer sig mest om belønningerne for den frivilliges indsats og organiseringen.

Mulige udviklingsområder

Museets frivillige er i overvejende grad ældre mennesker. Det frivillige arbejde på museer har ikke den samme udvikling og opretholdelse som i f.eks. idrætslivet hvor

man kommer ind som barn ved at deltage i sport og senere måske bliver træner. En mulig måde at få engageret flere unge mennesker i museets frivillige arbejde er Projekt Frivillig, et tværministerielt initiativ der skal give unge mennesker under uddannelse lyst til frivilligt arbejde. Som motivation for de unge, får man et bevis på det arbejde man har udført, der senere kan bruges i forbindelse med uddannelse og arbejde. Museet er oprettet hos projektet, men tilbyder i øjeblikket ingen aktiviteter. Dette kunne være en måde at få unge mennesker ind i museets frivillige arbejde.
www.projektfrivillig.dk