



Norsk Jernbaneklubb

Museet Gamle Vossebanen

Kultur- og likestillingsdepartementet
Prosjekt: Innspel kulturfrivillighet

postmottak@kud.dep.no

Postadresse: Postboks 47 Indre Arna
5888 Bergen
Kontor: Garnes stasjon
Telefon: 5591 7780
Bankgirokonto: 3411.29.16239
Organisasjonsnr.: 971350814
E-mail: gvb@njik.no
Web: www.njik.no/gvb

Saksbehandler, telefon:
Ivar Gubberud,
9166 5663

Deres ref:

Vår ref.:

Bergen, den:
1. februar 2023

Innspill til strategi for kulturfrivillighet

Det vises til mottatt oppfordring om å komme med innspill til strategiarbeidet, herunder artikkelen <https://www.regjeringen.no/no/tema/kultur-idrett-og-frivillighet/innsiktsartikler/om-arbeidet-med-ein-strategi-for-kulturfrivillighet/innspeil-til-strategiarbeidet/id2934080> på regjeringens hjemmeside. Vi er også gjort kjent med at departementet også ønsker innspill om viktigheten av å videreføre kunnskap (hva skal til for å sikre videreføring av kunnskap). Dette omtales sist i vårt innspill.

Om oss:

Museet Gamle Vossebanen (heretter MGVB) er en 100% frivillig ledet og drevet medlemsorganisasjon etablert i 1981. Vårt mål er å ta vare på det fredede kulturminnet Gamle Vossebanen og formidle dette for all fremtid, primært gjennom kjøring av museumstog åpne for allmennheten. Per 2022 har vi 240 medlemmer, hvorav 70 aktive frivillige. Vi sysselsetter til sammen 9 årsverk frivillig arbeid, har fem ansatte med til sammen 3,4 årsverk og kjøper årlig varer og tjenester for 10 MNOK. Store deler av våre tjenestekjøp bidrar til å holde liv i små, lokale håndverksbedrifter som besitter en spisskompetanse som er nødvendig for å kunne vedlikeholde og drifte vår bane, våre bygninger og vårt rullende materiell.

For å kunne nå våre mål innen rimelig tid - er vi avhengige av spisskompetanse i tilstrekkelig omfang, en kompetanse som for en stor del rubriseres som handlingsbåren kunnskap; der lærlinger tilegner seg kunnskapene fra en som allerede er utdannet i faget. Vi er avhengige av økonomiske tilskudd i et omfang stort nok til å kunne kjøpe inn varer – og etterspørre de tjenester våre frivillige selv ikke evner eller ønsker å påta seg. Flere av tjenestene vi kjøper inn kan kun leveres av et fåtall, ofte små, virksomheter. For at disse virksomhetene skal overleve også i fremtiden, må de finne det lønnsomt å ta inn lærlinger, drive opplæring og beholde, vedlikeholde og om nødvendig investere i produksjonsutstyr. Derfor er det nødvendig at både MGVB og andre virksomheter bidrar i denne retning.

Gitt vår organisasjons store ansvarsområde, utfordringer og normgivende offentlige føringer, så er vi underfinansiert.

Norsk Jernbaneklubb, stiftet 1969, er en frivillig organisasjon som arbeider etter ideelle prinsipper for å ivareta musealt jernbanemateriell for bevaring for framtidige generasjoner og for å vise teknisk og kulturell utvikling i denne viktige del av samfunnet. Veterantoget på Gamle Vossebanen startet drift i 1992 etter 12 års arbeid. Det var fram til 2023 nedlagt en dugnadsinnsats på 363.000 timer. Stasjonsanlegget på Garnes ble fredet av Riksantikvaren i 2002 og hele Gamle Vossebanen ble fredet i 2016 som en del av nasjonal verneplan for kulturminner ved jernbanen. Damplokomotiv nr 255 er fra 1913 og teakvognene er fra perioden 1887-1954. Veterantoget kjører mellom Garnes og Midttun hver søndag i sommerhalvåret. NJK er medlem av Norsk museumsforbund, og European Federation of Museum & Tourist Railways.





Om strategiens forhold til Hurdalsplattformen

MGVB merker seg at et av regjeringens mål var å «evaluere museumsreforma, særleg med tanke på kåra for frivilligheita og moglegheitene for å mobilisere lokale ressurspersonar.»

MGVB legger til grunn at nærværende strategiarbeid også vil innebære en indirekte evaluering av museumsreforma. Museumsreforma var vel i sin tid ment å skulle løse det byråkratiske problem at for mange interessentgrupper hadde direkte tilgang til og tok kontakt med bevilgende og andre myndigheter. MGVB er usikker på om reforma løste dette problemet; men vi har konstatert at den har skapt eller forsterket mange andre utfordringer; herunder flere av dem som adresseres i nærværende strategi for kulturfrivillighet. Vi tillater oss å vise til rapporten «**Pasjon og frustrasjon**», Telemarksforskings evaluering av museumsreforma i Buskerud (2019). MGVBs inntrykk er de funn som nevnes i denne rapporten¹ også kunne ha vært gjort i mange andre deler av kongeriket.

Om aktørenes forhold til kulturfrivillighet

MGVB finner det helt avgjørende for regjeringens arbeid med kulturfrivillighet at man på generelt grunnlag erkjenner så vel latente som eksisterende interessekonflikter mellom de ulike aktørene innen kulturfeltet. Uten kunnskap om disse konfliktenes eksistens og deres betydning, vil en strategi for kulturfrivillighet ha små sjanser for å lykkes – i alle fall ikke hvis målet er å legge til rette for økt frivillighet. Noen av konfliktlinjene ligger på det personlige plan, andre er av mer strukturell karakter. Det tilkommer ikke MGVB å gi noen uttømmende oversikt over disse konfliktlinjene – det ville kreve en større avhandling. Basert på observasjoner i fra MGVBs eget virke kan dog følgende konstateres:

De frivilliges² primære interesser:

En frivillig må finne aktiviteten så givende at han ønsker å bruke tid, av og til også penger, på å utøve den. Aktiviteten må kunne utøves til tider som passer den/de frivillige, på et sted han kan ta seg til og fra (om den ikke er digital) og i et omfang som passer tiden den frivillige har til rådighet. Dersom den frivillige er mindreårig eller av andre grunner trenger assistanse for å kunne utøve aktiviteten, må aktiviteten også passe for den frivilliges assistent og dennes lommebok, det er ofte foreldre som kjører den frivillige til og fra og som jobber dugnad for å finansiere aktiviteten.

De frivillige er som hovedregel interessert i selve aktiviteten. Svært få er interesserte i å lede eller administrere virksomheten som tilbyr den, dokumentere det som skjer, skaffe inntekter, skrive søknader, utforme de rapporter som må til for å sikre fortsatte tilskudd, skrive høringsuttalelser, besvare brev eller komme med innspill til offentlige utredninger. Disse oppgavene havner som oftest hos et pliktoppfyllende mindretall.

Frivillighet utøves på alle nivåer. Den enkleste og mest ukontroversielle formen for frivillighet er tradisjonelle husmoppenger, dvs. vaske, rydde, lage og servere mat, vise omsorg. Det truer ingen andre enn våre nyankomne landsmenn, som kanskje går glipp av noen lønnede småjobber fordi disse utøves av frivillige. Når de frivilliges kompetanse er på samme eller høyere nivå enn de ansatte kan dette stille seg annerledes. De ansatte kan føle seg truet. Mer om dette senere.

¹ [Pasjon og resignasjon | Telemarksforskning](#). Rapporten kan lastes ned i fra denne siden.

² For utdypning vises til Erik Goth Smaalands avhandling om «Det frivillige fartøyvernet i Norge». En avhandling med utgangspunkt i det frivillige jernbanevernet i Norge ville hatt mange likhetstrekk med denne. En muntlig gjennomgang av avhandlingens hovedpunkter ligger på Youtube, se [Riksantikvartimen: Det frivillige fartøyvernet - YouTube](#)



De ansatte («profesjonelle»=lønnede) kulturarbeidernes og byråkratenes interesser: Som ansatt (lønnet) kulturarbeider eller byråkrat befinner man seg innenfor et legalt rammeverk som er innrettet for at arbeidet primært skal utøves på hverdager mellom klokken 08:00 og 15:30. Dette er problemfritt så lenge man kun skal interagere med andre ansatte kulturarbeidere, men en mulig kilde til konflikt straks man skal interagere med frivillige.

Som ansatt (lønnet) kulturarbeider kan man stille krav eller komme med forventninger til bygningene hvor man utfører sitt arbeid eller maskinene eller kjøretøyene man betjener; krav som også følger av arbeidsmiljø- og annen lovgivning. Heri ligger en latent konflikt når kulturarbeideren enten skal samvirke med frivillige i en virksomhet hvis formål er å ta vare på fysiske kulturminner og formidle disse gjennom bruk, eller står for vedlikehold eller formidling av de samme gjenstandene.

Innen flere former for kulturminnevern er det mer kompetanse blant de frivillige enn hva som finnes blant de ansatte. Dette kan føre til at de ansatte føler sin stilling truet, og i noen tilfeller tyr til ulike former for makt- eller myndighetsmisbruk for å tvinge de frivillige til taushet eller lydighet³. Dersom slike konfliktlinjer ikke fanges opp – eller reguleres på en god måte - kan konsekvensen være tapt frivillig innsats i et betydelig omfang, at formidling reduseres i omfang eller at formidlingen opphører helt fordi kostnadene stiger som følge av at den må overtas av ansatte. Eksempler kan hentes fra den museale jernbanesektoren.

Det er viktig å være klar over at flere såkalt profesjonelt drevne kulturvirksomheter ikke ønsker frivillighet, blant annet fordi frivillige oppleves som mer krevende å forholde seg enn fast ansatte. Eksempler kan hentes både fra jernbanesektoren (Thamshavnbanen) og fra Museum Vest i Bergen.

Det er relativt innlysende at ansatte i kulturvirksomheter, i byråkratiet og blant forvaltere av tilskuddsordninger – ikke ønsker velkommen - verken forenklinger i, sammenslåinger og automatisering av tilskuddsordninger eller reduserte muligheter for skjønnsutøvelse – også kjent som synsing - velkommen.

På plussiden kan arbeidspådraget bli redusert, men den effekten kan bli effektivt nullt gjennom oppsigelser eller naturlig avgang. De som styrer tilskuddsordninger sitter med mye uformell makt, når muligheten til skjønnsutøvelse er stor nok øker også muligheten til å ta utenforliggende hensyn – og prioritere tilskudd til personer eller virksomheter man har et personlig forhold til eller som unnlater å ta opp kritikkverdige forhold. Denne formen mulig «vennskapskorupsjon» har vært fremme i media, MGVB erindrer en sak der en avis påviste en klar sammenheng mellom forekomsten av vennskap på Facebook mellom tilskuddsforvalter(s) saksbehandler) og den enkelte tilskuddsmottaker. MGVB kan dog ikke erindre om denne avsløringen fikk konsekvenser for byråkratiets arbeid.

Politikerens interesser:

Politikere - som ikke selv har en genuin interesse for bestemte deler av kulturen - vil ofte være interessert i å trekke aktivitet til sitt valgdistrikt (i vid forstand) gjennom å arbeide for at investeringsprosjekter iverksettes. Her er de allehånde «*kulturhus*» rundt om i hele Norges land er et godt eksempel. De samme politikerne har sjelden samme fokus på å skaffe midler til drift og vedlikehold av «*kulturhuset*» (i vid forstand) når dette først er etablert. Løpende drift og

³ Et godt eksempel på slik tvang er den såkalte museumsreformen, der konsolidering var såkalt «frivillig», men der de som valgte å stå utenfor konsolidering ble truet med at de ville miste tilskuddene sine. MGVB lider ennå under dette ved at det i svært mange år ikke er blitt gitt tilskudd over kulturbudsjettet som de andre museumsbanene.

Fra østlandet har vi dog hørt en røverhistorie om at Blaafarververket – som i sin tid «konsoliderte seg med seg selv» i stedet for å inngå i fylkets konsolidering – var det eneste museet som i de etterfølgende årene opplevde en reell økning i tilskuddene. Derimot de museene - som hadde latt seg tvinge inn i en konsolidering stod på stedet hvil – eller hadde en negativ utvikling.



vedlikehold har lav «snorklippingsfaktor» innenfor all offentlig virksomhet, det gir ingen politisk prestisje i at noe fortsetter å fungere fordi det er solid bygget og blir godt vedlikehold. Her «hjelpes» norske politikere av nasjonalt utviklede formler for beregning av samfunnsnytte; disse hensyntar ikke det som måtte være av «restnytte» når investeringsobjektet er blitt mer enn 30-40 år gammelt og oppmuntrer dermed til valg av lite bærekraftige løsninger. Her er det en åpenbar konflikt mellom politikernes interesser og den delen av (det frivillige) kulturvernet som går ut på å ta vare på fysiske kulturminner og formidle disse gjennom bruk. Politikeren er kanskje med på investeringsbeslutningen/bevilgningen som gjør at et slikt kulturminne kan settes i stand for bruk (les: snorklipping), men medvirker ikke til det fremtidige vedlikeholdet med samme grad av iver.

Byråkratiets interesser:

Byråkratiet kritiseres for at det vokser - og for at ting tar tid. Det er stadig under trussel om innsparing og effektivisering. Ofte med «*ostehøvelmetoden*» som prinsipp for at politikere skal slippe å ta standpunkt til hva byråkraterne ikke skal bruke tid på.

Én måte å effektivisere på er å strømlinjeforme saksbehandlingen - og - innføre et regelverk der «one size fits all». Dette er gode løsninger ut fra et rettssikkerhets- og likebehandlingsståsted. Men det er kontroversielt overfor deler av kulturminnevernet – som ofte er avhengig av både særregler, fortsatt bruk av eldre regler og unntak fra nye krav for å kunne fortsette sin virksomhet. Og som driver med så mye forskjellig at det vanskelig kan underlegges samme regelverk. Men innenfor tilskuddsordninger bør mye kunne samordnes. Mer om dette senere i innspillet.

Veien mot en vellykket strategi:

MGVB er av den oppfatning at Regjeringen må ta inn over seg og i nødvendig grad styre og regulere disse interessekonfliktenes for at strategiarbeidet skal kunne ut i noe som er holdbart og bærekraftig. Der interesser ikke kan forenes, må regjeringen ha mot til å styre. I den forbindelse er det viktig at regjeringen er klar over at mulighetene til å styre frivillige er vesentlig mer begrenset enn mulighetene til å styre ansatte (lønnete) kulturarbeidere og byråkrater. Kulturarbeidere og byråkrater har et ansettelsesforhold. Det kan og bør stilles vilkår ikke bare for deres ansettelse, men også for deres utøvelse av arbeidet.

«Kulturfrivilligheten» har ikke noe ansettelsesforhold, de er ikke underlagt arbeidstidsbestemmelser og har ingen plikt til å stå i stillingen til oppsigelsesfristen er utløpt. For noen frivillige eksisterer kompetansekrav, men det er også det eneste. En frivillig kan velge å utebli i fra den ene dagen til den neste. Og det finnes ingen måter å sanksjonere dette på. En frivillig må ha lyst til å fortsette å være frivillig. Når lysten forsvinner, forsvinner også den frivillige. Tilskuddsavhengig frivillig kulturminnevern kan stoppes ved å strupe tilskuddskranen, eller ved å stenge den helt. Det er vanskeligere å styre det. I alle fall i en retning de frivillige ikke har lyst til å gå.

MGVBs konkrete innspill til strategiarbeidet

Resten av MGVBs innspill følger oppsettet i artikkelen på regjeringens hjemmeside. For systematikken del er artikkelens overskrifter og spørsmål gjengitt i kursiv. MGVBs innspill gis med utgangspunkt i vårt ståsted, en stor frivillig virksomhet som tar vare på og formidler deler av norsk jernbanehistorie. I den grad vi gjør streiftog over til andre frivillige virksomheter er dette særskilt poengtert:

1. Brei deltaking og tilgang på kunst og kulturaktivitet i hele landet

Frivillig innsats er heilt avgjerande for å skape aktivitet lokalt og regionalt. Fleire er bekymra for rekruttering både av publikum, frivillige og deltakere i kulturaktivitetar etter koronaen, spesielt for barn og unge.

Spørsmål:

- *Kva er dei største utfordringane for at fleire skal kunne delta i kulturfrivilligheita?*



Norsk Jernbaneklubb

Gamle Vossebanen



MGVBs største utfordring for å kunne ta imot flere enn vi gjøre er tilgang til et tilstrekkelig antall «arbeidsledere» som kan ta imot (nye) frivillige, vise disse til rette i våre lokaler og sette dem inn i oppgavene som skal utføres og gi nødvendig opplæring. Våre lokaler eksisterer 24/7/365 og kan i prinsippet brukes døgnet rundt. For også å kunne gjøre bruk av arbeidsledere som ikke er pensjonister, er vi avhengige av å kunne tilby konkurransedyktig lønn. Vi må også kunne fastsette ansettelsesvilkår med fleksible arbeidstider slik at det blir et sammenfall i tid mellom de som skal lede og de som skal lære.

- *Kva slags erfaringar har lag og foreiningar gjort seg under og etter koronaen?*

MGVBs behov for digital opplæring og møtevirksomhet ble aksentuert under koronaen – det vil i stor grad kunne effektivisere den teoretiske delen av våre opplæringsløp. På den positive siden «tvang» koronaen oss over på en løsning der alle togbilletter nå selges på nett. Det er meget ressursbesparende – og gir oss en vesentlig bedre oversikt over hvilken trafikk vi kan forvente. Timeinnsatsen i våre verksteder gikk noe ned – vi har mange frivillige i risikogruppen (60+). Men mye ble løst ved at vi fordelte våre aktiviteter over flere av ukens dager.

- *Kva kan gjerast for å nå grupper som i mindre grad deltek og inkludere fleire i aktiviteter?*

MGVB ser et behov for å bli bedre kjent i samfunnet. Vi har et tilsig av nye frivillige, en del av disse kunne ha begynt hos oss mange år tidligere om de bare hadde visst at vi eksisterte. Det overordnede svaret på spørsmålet blir etter dette «bedre markedsføring». Men utfordringen er å treffe de rette personene – og på en god måte. Vårt tilbud til frivillige oppfattes som såpass «smalt» at et flertall nok vil velge oss bort før de vet hva vi kan tilby av aktiviteter og miljø.

2. Møteplassar og tilgang på egna kulturarenaer for aktivitet, læring og opplevingar

Kulturfrivilligheita er avgjerande for læring og kompetansemiljø over heile landet, og bidreg til å gjere den profesjonelle kulturen meir tilgjengeleg for folk. Ei av dei store utfordringane lokalt og regionalt er tilgangen på gode lokale og kulturarenaer for øving og framføring.

Spørsmål:

- *Kva kjenneteiknar møteplassar der det er lagt til rette for læring og gode opplevingar?*

MGVB har flere møteplasser på eget areal, disse er i jevnlig bruk. Deler av svaret går på det åpenbare; dvs. tilgang til wc, dusj, håndvask samt muligheter for å sette seg ned og ta matpakka eller gjennomføre et møte i noenlunde rengjorte lokaler. Utover dette er det viktigste et godt og inkluderende miljø, herunder at noen av de tilstedeværende har som oppgave å ta imot og ta seg av nykommere inntil disse finner sin naturlige plass i miljøet og etter hvert klarer seg på egenhånd. For tiden er tilstrømningen av nye frivillige hos MGVB ikke større enn at de som er på stedet klarer å ta seg av nykommerne på en god måte samtidig som de løser de oppgavene de egentlig er der for å løse. Om det skulle komme mange nye samtidig, vil MGVB kanskje måtte utpeke eller ansette dedikerte «mottakspersoner». MGVB ser seg i vår nåværende situasjon dessverre ikke i stand til å ta imot frivillige som ikke vil kunne bli selvgående innenfor rimelig tid. Våre frivillige er der primært for å utøve sin egen hobby, ikke alle ønsker eller evner å påta seg oppgaven som «verter», «tilretteleggere» eller «mottakere» av nye frivillige; de må være interesserte i å gjøre det. Personer som ikke fungerer ute i samfunnet uten ekstra bistand, vil ikke kunne få denne ekstra bistanden av MGVBs frivillige.

- *Kva er dei største utfordringane og suksessfaktorane for å sikre tilgang på egna lokale og kulturarenaer?*

MGVBs største utfordringer har vært å finansiere bygging av en kombinert vognhall og verksted der storparten av våre innendørs vedlikeholdsaktiviteter finner sted. Vår største utgift nå er å finansiere oppvarmingen (strømutgifter) av denne og andre bygninger samt å supplere dem med ytterligere vedlikeholdsmaskiner. For andre typer kulturvirksomheter som i prinsippet kun er avhengige av et stort nok lokale – for eksempel til sang, korpsøvelser eller innendørsidretter antar vi svaret er muligheten for å leie egnede lokaler, for eksempel i skoler og idrettshaller, herunder å styre køen av de som etterspør slike lokaler på en slik måte at lokalene utnyttes på en best mulig måte.



- *Kva slags gode eksempel finnast og korleis kan ein lære meir av kvarandre?*
MGVB inviterer alle som er interessert i å se hvordan vi bruker våre lokaler til å besøke oss. Men vi har dessverre svært begrenset (les ingen) ledig kapasitet som kan overlates andre.

MGVB har hørt forslag om at skoleelevers organiserte, frivillige fritidsaktiviteter (sjakk, dans, korps, idrett osv.) bør legges i umiddelbar forlengelse av skoledagen – om mulig også på skolen – slik at elevforeldrene ble mindre berørt av transport- og matlogistikken på ettermiddagene og familien i stedet fikk mer av kvelden sammen fordi elevene avsluttet sine aktiviteter tidligere. MGVB tror dette er et meget godt forslag som bla. vil befri en del ungdom for det stress som lenger øst i landet angivelig er kjent som «Bærumssyndromet». For at et slikt opplegg skal fungere i praksis, vil elevene sannsynligvis måtte spise et måltid umiddelbart etter skoletid. Tilretteleggelsen av slike måltider vil kunne skape arbeidsplasser som vil kunne fylles bla. av våre relativt nyankomne landsmenn – og således bidra til inkludering også av disse. På kjøpet vil disse innvandrerforeldrene få et bedre innblikk i norsk frivillighetskultur og – arbeid; dermed senkes terskelen for at også barn av innvandrerforeldre kan få delta også i slike aktiviteter.

MGVBs lokaler ligger innenfor gangavstand fra flere barne- og ungdomsskoler. Vi ser ikke bort fra at vi ville ha kunnet tilbudt eksempelvis ungdomsskoleelever et tilrettelagt opplegg i våre lokaler – forutsatt at finansieringen var i orden og kompetente lærer var på plass. Hos oss utøves praktiske fag, noe vi oppfatter er en mangelvare i dagens samfunn. Det finnes flere eksempler på frivillige som har begynt hos oss – eller på en annen museumsjernbane – som senere har søkt og fått jobb på den profesjonelle jernbanen. Disse frivillige har ofte et grunnlag og en systemforståelse som gir dem et konkurransefortrinn fremfor andre jobbsøkere.

3. Samspel mellom den profesjonelle og frivillige kulturen

Det frivillige og det profesjonelle kulturlivet er gjensidig avhengig av kvarandre. Kulturfrivilligheita er ein viktig del av arbeidsmarknaden for profesjonelle kunstnarar og kulturarbeidarar (lyd, lys, dirigentar, instruktørar o.a.), og mange deler av det profesjonelle kulturlivet er avhengig av tilgang på frivillige ressurspersonar (festivalar, spel, opera, museum o.a.).

Spørsmål:

- *Kva er erfaringane frå samarbeid og samspel mellom den profesjonelle og frivillige kulturen?*

En negativ erfaring MGVB dessverre har gjort seg er at det nasjonale museet i vår sektor – Norsk jernbanemuseum (NJM) på Hamar – for en stor del kaller inn til møter og samlinger innenfor normalarbeidstid. Dette er bekvemt for museets egne ansatte, billig for museet (som slipper å betale lønn for ubekvem arbeidstid), men det kan skape et logistikk- og familiemessig helvete for frivillige som: a) må be seg fri fra jobb og b) bruke oppsparte fri- eller feriedager som den frivilliges egen familie kan ha andre forventninger til. Men NJM er ikke den eneste som driver på denne måten. Det er et gjennomgående trekk at såkalt profesjonelle virksomheter forventer at frivillige skal bruke av sine feriedager (ikke alle har fleksitid) for at deres lønnede ansatte skal slippe å jobbe en og annen kveld – som de sannsynligvis vil kunne avspasere.

- *Kva slags gode eksempel finnast og korleis kan ein lære meir av kvarandre?*

Vi tror det er viktig at man ved stillingsutlysninger og ansettelse gjør det veldig klart hva som forventes mht. arbeidstider – og at dette avtales. En løsning kan være å rekruttere og ansette personer som har sin bakgrunn fra det frivillige miljøet som er tilknyttet samme virksomhet. Vedkommende vil da vite hva han går til. Han vil også være kjent for de frivillige (som han kanskje skal lede), og det vil (kanskje) være mindre behov for opplæring for at vedkommende skal kunne fungere i stillingen.

- *Korleis kan samspelet bli enda betre og kva vil ein oppnå med dette?*

For at samspillet skal bli bedre – ideelt sett så godt som mulig – må de frivillige og de ansatte – kjenne og akseptere hverandres roller. Man må også forstå og akseptere at enkelte av spillereglene er ulike - avhengig av om man er frivillig eller ansatt.



I innspilletts innledende del (ovenfor) er gjennomgått hhv. de frivilliges og de ansattes (primære) interesser, herunder at de frivillige primært bør få lov til å arbeide med det de vil, når de vil og i det omfanget de selv ønsker. En velorganisert virksomhet har oversikt over sine behov – hva kreves av kapasitet og kompetanse (og inntjenings- eller tilskuddsbehov) for at virksomheten skal fungere og levere som forutsatt. Der virksomheten inkluderer bruk av frivillige, har man – eller man skaffer seg - en noenlunde oversikt over de frivilliges kapasitet og kompetanse. Så gjør man en oppsummering – og ser hva man mangler (av kapasitet og kompetanse) for at virksomheten skal kunne levere. Denne mangelen – gapet om man vil – tettes gjennom ansettelse.

To eksempler fra MGVBs egen virksomhet:

MGVB ønsker å kjøre museumstog med spisevogn. Vi har frivillige mannskaper til å bemanne toget og stasjonene. Men vi har ingen frivillige som i tilstrekkelig grad har kompetanse og vilje til å bemanne spisevognen. Dette er naturlig nok, da matsikkerhet, kokekunst og servering er et fag som krever opplæring – og er tjenester som kan kjøpes i markedet. Da overlater vi driften av spisevognen til et firma som tar seg av dette. MGVBs oppgaver relatert til spisevognen begrenser seg da til å besørge dens tekniske vedlikehold – og å skifte den inn i eller ut av toget ved behov. Dette er tjenester som ikke kan kjøpes i markedet.

MGVB ønsker at våre stasjoner, våre vogner og våre lokomotiver skal fremstå rene og skinnende overfor publikum. Våre frivillige mannskaper synes det er stas å pusse og klargjøre lokomotivet, men vi har ingen frivillige som har som interesse å vaske vogner og stasjonsbygninger. Vi betaler derfor noen til å gjøre dette arbeidet.

I begge disse eksemplene arbeider ulønnede frivillige og betalte ansatte sammen, på samme sted og i noen grad til samme tid. Dette aksepteres av begge parter.

Hva oppnår vi med dette – miksen av frivillige og ansatte?

- Mest mulig kulturminnevern for hver krone – vi betaler ikke for tjenester vi kunne ha fått gratis
- Et best mulig kulturminnevern for hver krone – vi leverer et bedre produkt enn vi ville ha gjort om stasjonene og vognene var skitne – og spisevognen ikke gikk i toget.
- Fornøyde frivillige – som slipper å ergre seg over ting som ikke blir gjort eller føle dårlig samvittighet for ting de kanskje tenker at de burde ha gjort.
- En kvalitativt bedre leveranse tilbake til storsamfunnet – som hvert år bruker noen offentlige kulturkroner på oss.

4. Offentlige tilskotsordninger og tiltak

Offentlige myndigheter på ulike forvaltningsnivå bidreg både gjennom direkte tilskot, ved å legge til rette for at aktivitet kan gjennomføres, og gjennom dialog og samhandling med sentrale organisasjoner.

Spørsmål:

- *Kva er dei største utfordringane med dagens ordningar og korleis kan dei bli enda betre?*

MGVB vil på generelt grunnlag peke på det generelle offentlige byråkratiet – se avsnittet «byråkratiet og byråkratenes interesser» ovenfor. Det er behov for at byråkratiet tilrettelegges (og om mulig belønnes) for å håndtere «annerledeshet» på en måte som fremmer og ikke motvirker frivillig virksomhet. Dette gjelder i særdeleshet tekniske kulturminnevern, men også andre former for kulturvirksomhet som i vid forstand innebærer å ta vare på og formidle fysiske gjenstander gjennom bruk. Det gjelder også ivaretagelsen av den immaterielle kulturarven relatert til disse områdene.



Dagens utfordringer er mange – vi nevner i fleng – og kommer med forslag til løsninger fortløpende:

Utfordring	Løsning
Man må søke hvert år for noe som i realiteten er et <u>løpende, kontinuerlig behov</u> .	Faste, løpende tilskuddsordninger. Om nødvendig i kombinasjon med regelmessige avrapporteringer som viser at tilskuddene er brukt iht. vilkårene. (Kan dette kombineres med en generell regnskapsplikt for tilskuddsmottakere som har dette – slik at den pliktige regnskapsavleveringen også tjener som rapportering?)
Strengt (søknads)frister – ofte bare en frist per kalenderår. Er man for sent ute (noe som er typisk norsk) går det et år ...	En søknadsfrist hver måned eller i hvert fall en hvert kvartal. Løsningen vil gi tilskuddsforvalter et jevner arbeidspådrag året igjennom. Og det går an å skjerme feriene.
Ulike tilskuddsordninger har sin ene, årlige søknadsfrist på omtrent samme tid. Det gir mye arbeid for søker – som gjerne skal søke til flere ordninger samtidig	En søknadsfrist hver måned eller i hvert fall en hvert kvartal
Krav om at en bevilgning må brukes opp innen kalenderårets utgang (har med statlig bevilgningsreglement å gjøre), hvis ikke blir resten inndratt	Tildelte bevilgninger <u>må kunne overføres minst ett år, ideelt sett fem.</u>
Ulike tilskuddsordninger har <u>ulike krav til søknadens innhold og form</u> – selv om man søker om tilskudd til det samme	Kanskje en felles «søknadsplattform» for alle statlige, regionale og kommunale tilskuddsordninger slik at så mye som mulig blir likt.
Uoversiktlige, vanskelig å finne frem til riktig/riktige tilskuddsordninger	Kanskje en felles «søknadsplattform» for alle statlige, regionale og kommunale tilskuddsordninger der søker – etter å ha gitt grunnleggende opplysninger om hvor han hører til og hva han søker støtte til blir styrt (av teknologien) til den eller de støtteordningene som er relevante for ham. (Skatteetatens, NAVs og UDIs systemer kan på sitt beste tjene som inspirasjon – (ikke ironisk ment). Ta en prat med systemutviklerne i disse tre etatene.) Denne løsningen vil også ta bort risikoen for at man går glipp av tilskudd fordi man søker til feil støtteordning.
Helt eller delvis overlappende tilskuddsordninger	Kanskje en felles «søknadsplattform» for alle statlige, regionale og kommunale tilskuddsordninger der søker – etter å ha gitt grunnleggende opplysninger om hvor han hører til og hva han søker støtte til blir styrt (av teknologien) til den eller de støtteordningene som er relevante for ham.
Man søker feil tilskuddsordning – og blir avvist. Eller i beste fall henvist til den riktige.	Kanskje en felles «søknadsplattform» for alle statlige, regionale og kommunale tilskuddsordninger der søker – etter å ha gitt grunnleggende opplysninger om hvor han hører til og hva han søker støtte til blir styrt



Utfordring	Løsning
	(av teknologien) til den eller de støtteordningene som er relevante for ham.
Uklare søknadskriterier som åpner for i overkant mye skjønnsutøvelse i fra tilskuddsmottakers side	Krav (til tilskuddsforvalter) om at alle kriterier skal begrunnes – hvorfor man har det enkelte kriterium og hvordan man måler om det er oppfylt.
Manglende forholdsmessighet mellom kravene til søknadens innhold, kravene til rapportering og størrelsen på tilskuddene som deles ut	Krav til tilskuddsforvalter om at alle rapporterings- og søknadsparametere skal begrunnes – hva skal forvalter bruke den aktuelle opplysningen til. Kanskje gradere rapporteringskravene ut i fra om tilskuddsmottaker skal bruke (deler av) tilskuddet som godtgjørelse eller reisetilskudd til seg selv (eller nærstående) eller om det skal brukes til å drive en frivillig virksomhet der ingen tar ut godtgjørelser
Offentlige skatter og avgifter av ymse slag spiser opp store deler av frivillige virksomheters økonomi.	Automatisert refusjon av utgifter til eiendomsskatt, elektrisk oppvarming, nettleie, saksbehandlingsgebyrer, merverdiavgift osv. osv.

- *Kva hindrar og fremmar frivillig engasjement og kva kan gjerast for å forenkle og samordne ordningar?*

Frivillig engasjement hindres av mangel på ledig tid til de tider av døgnet når den ønskede frivillige virksomheten tilbys. Mangel på ledig tid kan skyldes dårlig økonomi – man må bruke alle døgnets våkne timer på å jobbe, og resten til å sove. Mangel på ledig tid kan også skyldes reiseavstanden mellom bosted/arbeidssted og stedet man ønsker å engasjere seg frivillig. Dette siste har MGVB i noen grad løst ved å tilby gratis overnatting til frivillig personale (i egne lokaler) som kommer langveisfra – de trenger ikke tenke på å lete etter hotellrom eller å reise hjem samme dag.

Vedrørende forenkling og samordning av støtteordninger, se forslagene i tabellen ovenfor.

- *Korleis kan offentlege myndigheiter få til et godt samarbeid og samspel med frivillige organisasjonar?*

Se avsnittene ovenfor om hhv. frivilliges og ansattes interesser. MGVBs viktigste anbefaling her er at samarbeid og samspill må legges opp på de frivilliges premisser, dvs. på møteplasser som er praktiske for de frivillige. En del frivillige kan føle seg utrygge i møter med det de – med eller uten rette - oppfatter som maktpersoner. Å møte disse maktpersonene utenfor egen komfortsone kan øke følelsen av utrygghet. Å henlegge møtene til de frivilliges aktivitetsbaser kan begrense følelsen av utrygghet, samtidig som den offentlige maktpersonen kan få et bedre inntrykk av virksomheten som drives og dermed av premissene for det som er møtets tema. Et møte på såkalt «nøytral grunn» dersom egnede lokaler ikke finnes kan være en akseptabel mellomløsning. Å henlegge møter til de frivilliges aktivitetsbaser er også et uttrykk for respekt for de frivillige og deres innsats. Offentlige myndighetspersoner er i arbeid – de mottar lønn eller skriver fleksitidstimer og fører eventuelt reiseregning – fra de forlater sitt kontor og til de er tilbake igjen. De frivillige bruker av sin fritid – og har ellers kun utgifter for å komme seg til og fra de samme møtene. Å legge møtene der det passer de frivillige er således en måte å begrense deres tap på. Det hører unntakene til at frivillige godgjøres for å delta i møter.



Kontinuitet er viktig! MGVB er ikke alene om å kjennetegnes ved frivillige som blir i sine funksjoner i svært mange år, og som derigjennom opparbeide seg både kompetanse og oversikt. Det kan da virke demotiverende om de må ta opp og forklare de samme problemstillingene påny og påny, fordi de offentlige organene de møter stadig sender nyansatte personer alene i møter – uten at disse har satt seg inn i sakens forhistorie. Frivilligheten forventer ikke at offentlige byråkrater forblir i samme stilling livet ut. Men den forventer at det offentlige klarer å ta vare på historien, finne tilbake i eldre saker, og ta vare på organisatorisk kunnskap.

- *Korleis kan verkemiddel og tiltak på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå innrettast for å bli enda betre?*

Forsåvidt gjelder økonomiske virkemidler (tilskuddsordninger) viser MGVB til de forslag vi har skissert i tabellen ovenfor under «Offentlege tilskotsordningar og tiltak».

Regionale kulturfond

Regjeringa har satt i gang ei utredning av regionale kulturfond som skal stimulere til auka kunst- og kulturaktivitet lokalt. Målet er å styrke samspelet mellom profesjonelt og frivillig kulturliv, i tillegg til å forsterke lokal og regional kulturfrivillighet. Regionale kulturfond skal vere eit supplement til Norsk kulturfond, som forvaltast av Norsk kulturråd og som har heile landet som verkeområde. Departementet ber om innspel til utredninga av regionale kulturfond i tilknytning til strategiarbeidet.

Aktuelle spørsmål:

- *Korleis kan eit regionalt kulturfond innrettast for å supplere – og ikkje overlapp - ordningar som allereie finst?*

MGVB er i tvil om hensikten med et regionalt kulturfond. Dersom størrelsen på det samlede offentlige tilskuddet til kulturformål blir stående på stedet hvil, oppnås lite annet enn at arbeidet med utdelingen av den samme totalsummen skal fordeles mellom flere byråkratier. Og at man må sende flere søknader enn før for å motta de samme tilskuddsmidlene – og skrive flere rapporter om hvordan pengene er blitt benyttet.

MGVB er videre i alvorlig tvil om det overhodet er mulig å innrette et kulturfond – enn si enhver økonomisk støtteordning rettet mot kulturlivet – på en slik måte at den ikke overlapper med eksisterende ordninger. For å nå et slikt mål må man på kort sikt innrette kulturfondet på en slik måte at det yter andre typer tilskudd enn de som ytes eller kan ytes via andre ordninger som eksisterer per i dag. Og for fremtiden vil man måtte overvåke alle andre tilskuddsordninger for å påse at disse ikke spiser seg inn på kulturfondets område – eller da justere kulturfondets ansvarsområde for å fjerne overlapper etter hvert som de oppstår. MGVB ser for seg at det vil måtte etableres et stort byråkrati for å kunne håndtere en slik oppgave. Dette gjelder uansett om man kun skal unngå overlapp med andre offentlige støtteordninger eller om man også skal styre klar av private støtteordninger.

Én byråkratisk enkel måte å løse utfordringen kunne være å tvinge alle tilskuddsmottakere til å definere seg som enten lokal, regional eller statlig – og deretter forbeholde kulturfondets tilskudd de av tilskuddsmottakerne som defineres som regionale. Men løsningen forutsetter at det ikke finnes andre kulturstøtteordninger på regionalt nivå. Noe som neppe vil være tilfelle.

MGVB er kommet til at det ikke lar seg løse å innrette et regionalt kulturfond på denne måten uten en byråkratisk innsats som neppe vil stå i forhold til gevinsten. Vi går derfor ikke videre inn på dette spørsmålet.



- *Korleis kan eit regionalt kulturfond innrettast på ein måte som minimerer dei administrative byrdene?*

MGVB viser til de forslag vi har skissert i tabellen ovenfor under «Offentlege tilskotsordningar og tiltak». De har overføringsverdi også til dette spørsmålet.

Innspill til departementet om viktigheten av å videreføre kunnskap (hva skal til for å sikre videreføring av kunnskap?)

MGVB avgrensar sitt svar til å gjelde kunnskap relatert til kultur; med vekt på fortsatt utøvelse og formidling. Allmennkunnskap, det man lærer på skolen i dag, faller utenfor.

MGVB anser at den kunnskap som er viktigst å videreføre er såkalt handlingsbåren kunnskap⁴ – også kjent som immateriell kulturarv. Dette er kunnskap man ikke kan erverve gjennom bøker eller selvstudier – kompetanseoverføring forutsetter et samvirke mellom en kompetansebærer og en elev. Herav følger at når den siste kompetansebæreren er borte, så er kunnskapen også borte. Det som eventuelt finnes tilbake er spor av kunnskapen, i form av bilder, film eller fysiske gjenstander som enten er brukt av kompetansebæreren (produksjonsutstyr i vid forstand) eller som er et resultat av kompetansebæreren arbeid.

Om viktigheten:

Er det viktig å videreføre kunnskap? Spørsmålet lar seg ikke besvare uten at man har tatt standpunkt til om det er viktig å kunne gjøre det den aktuelle kunnskapen ble brukt til. En som liker folkedans vil mene det er viktig å rekruttere nye dansere og gi disse nødvendig opplæring. En som foretrekker moderne dans, kan mene at det er misbruk av ressurser å stille lokaler og midler til rådighet for å drive opplæring i folkedans. En som er glad i å ro eller seile sin oselver (en trebåt) vil mene det er viktig å holde liv i både bruks- og byggekunnskapene relatert til oselverne. En som foretrekker plastbåter kan igjen mene at det er ressursmisbruk å bruke offentlige støttemidler til dette.

Behovet for å ta (politisk) standpunkt til viktigheten av å videreføre kunnskap er størst der det kommersielle behovet for kunnskapen ikke er stort nok til å sikre den. Typisk kunnskap som det kun er svært begrenset behov for.

MGVB formidler jernbanens driftshistorie gjennom å transportere reisende i tog trukket av et kullfyrt damplokomotiv. Virksomheten er avhengig av offentlige tilskudd til drift og vedlikehold av togmateriellet. Så lenge denne formidlingsformen anses som viktig, er det viktig å videreføre den kunnskapen som er nødvendig for å kunne fyre og kjøre lokomotivet. Om kunnskapen går tapt, vil det være både tidkrevende, vanskelig og i noen grad farlig å lære seg den igjen fra grunnen av. Det kreves en følelse for og teknikk med det en gjør som vanskelig kan erverves ved selvstudium.

Hva skal til for å sikre videreføring av kunnskap?

Det enkle svaret er økonomi og etterspørsel: Så lenge det finnes økonomi til å etterspørre en kunnskap vil den ikke være truet. Dog forutsettes at etterspørselen er noenlunde jevn over tid. Få vil prioritere å vedlikeholde og lære opp i en kunnskap som bare etterspørres én gang hvert tiende år. Dette gjelder i særlig stor grad når bruken av kunnskapen også forutsetter bruk av plasskrevende, kostbar utstyr som ikke har annen anvendelse.

Etterspørselen må også være stor nok i volum. Dersom etterspørselen er for liten, vil antallet kompetansebærere bli så lite at det i seg selv truer kunnskapen. Man trenger et fagmiljø både for å utvikle seg – og for å ha noen å drøfte felles utfordringer med. Norsk Håndverksinstitutt har fokus på å videreføre det som kalles «små håndverksfag».

⁴ [Handlingsbåren kunnskap – Wikipedia](#)



Norsk Jernbaneklubb *Gamle Vossebanen*



Når økonomi og etterspørsel er sikret er neste skritt å sikre selve videreføringen av kunnskapen. Det skjer ved at kompetansebærer og elev/læring/aspirant – kjært barn har mange navn – møtes og praktiserer kunnskapen så mange ganger at den sitter. For å kunne gjøre dette må de ha et sted å møtes som også ligger til rette for selve kompetanseoverføringen. For de fleste tradisjonelle håndverksfag er dette relativt enkelt – man trenger et lokale, verktøy og riktig materialer/råstoff. Dét finnes som regel. Tilsvarende om det som skal formidles er dans, man trenger et egnet lokale og egnet fottøy, eventuelt også annet utstyr.

En meget viktig faktor er genuin interesse for faget både i fra lærer og fra elev. Dette foruten nødvendig evner til å gi og ta imot læring. Det tar lang tid å lære et fag, det tar lengre tid å bli virkelig god. 100% utlært blir man kanskje aldri.

- Dette er langt unna det mange unge lærer i dag, at de bør skifte jobb hvert 3. år av hensyn til sin personlige utvikling, sine inntekster og for å ikke risikere å gro fast.

Når MGVB skal sikre videreføring av kunnskap som damplokomotivførere og fyrbøtere kreves vesentlig mer: Man må ha et operativt damplokomotiv, en operativ vognstamme å trekke på, tilstrekkelige mengder med kull og en kjørbar banestrekning. Man trenger også flere mannskaper til stede for å ivareta sikkerhetsfunksjoner som ikke har direkte med kunnskapsoverføringen å gjøre. Man må også ha et tilstrekkelig antall dager/timer for at opplæringen skal bli noenlunde tidseffektiv. I dag regnes – på museumsjernbane - åtte år fra en person starter sin opplæring til han er ferdig godkjent lokomotivfører. Første steg er pusser på to år, deretter fyrbøteropplæringen som tar tre år og til sist førertrening på tre år. I tillegg er det krav om noen hundre timer med vedlikehold i verkstedet. I jernbanens driftstid tok den samme opplæringen 1-2 år. Hovedårsaken til at det tar så lang tid i dag er at etterspørselen er for liten: Det er ikke økonomi til å kjøre tog kun for å drive opplæring, opplæringen skjer i personførende tog. En medvirkende årsak kan være at både elev og lærer deltar som frivillige; det er begrenset hvor mange timer/dager de kan legge ned i løpet av et år. Dette er tilsvarende forholdene innenfor fartøyvernet som er sammenlignbare.

Museet Gamle Vossebanen håper med dette innspillet å ha gitt et positivt og vesentlig bidrag til departementets strategiarbeid. Ta gjerne kontakt med undertegnede om det skulle være spørsmål eller behov for videre utdyping.

Med hilsen

Med vennlig hilsen

Ivar Gubberud
Driftsbestyrer