

01-07-2022

Frivillige på stadsarkiver

Analyse af motiver og muligheder for frivillige på danske stadsarkiver og analyse af hvem de frivillige er



Daniela Myrrhøj Nielsen

SPECIALE – 10. SEMESTER – AALBORG UNIVERSITET

Abstract

In Dänemark sind Freiwillige in Stadtarchiven ein unerforschtes Gebiet. Mit dieser Untersuchung möchte ich herausfinden, wer die Freiwilligen sind, welche Motivation sie haben, freiwillige Arbeit in einem Stadtarchiv zu tätigen und welche Optionen dies für sie bereitstellt. Das Thema ist relevant, da die Stadtarchive mit den Ergebnissen dieser Untersuchung ihr Freiwilligenmanagement verbessern können. Zudem aber auch, um den Stadtarchiven Argumente zu liefern, um weitere finanzielle Ressourcen für Freiwilligenprojekte beantragen zu können, da die Freiwilligen sowohl eine Hilfe, als auch eine Bereicherung für die Stadtarchive sind.

Für die Untersuchung wurden in sechs dänischen Stadtarchiven Fragebögen verschickt und anschliessend Interviews geführt. Die Ergebnisse zeigen, dass der typische Freiwillige in einem Stadtarchiv über 67 Jahre ist, d.h. im Rentenalter, gut ausgebildet und überwiegend in der öffentlichen Verwaltung, in Bildungseinrichtungen oder in der Kultur- und Tourismusbranche tätig ist. Der Frauenanteil überwiegt leicht.

Die Hauptmotivation der Freiwilligen ist unzweifelhaft das historische Interesse, doch auch auf das soziale Miteinander wird grossen Wert gelegt. Das kann dazu beitragen, dass die Freiwilligen auch nach ihrer Pensionierung an einem sozialen Netzwerk angeknüpft bleiben. Es kann ihnen helfen, nach der Pensionierung nicht in ein Loch zu fallen, sondern etwas zu haben, das ihnen einen strukturierten Alltag gibt, der beim Verlassen des Arbeitsmarktes wegfällt. Eine zwanglose Verlängerung des Erwerbslebens kann auch eine Motivation für z.B. ehemalige kommunale Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sein, da sie ihr Fachwissen weiterhin nutzen können.

Es gibt mehrere Optionen, von denen die Freiwilligen profitieren. Insbesondere die immaterielle Anerkennung gibt ihnen eine Bestätigung und ist in einem gutfunktionierendem Freiwilligenmilieu wichtig. Ausserdem können die Freiwilligen nicht nur *über* das Kulturerbe, sondern auch *durch* das Kulturerbe lernen. Dieser Nebennutzen trägt zur Verbesserung der Lebensqualität und kann somit auch zur Lebensverlängerung beitragen.

Die Freiwilligen des Stadtarchives sollen nicht ausschliesslich als Ressource betrachtet werden, sondern als eine wertvolle Bereicherung, die mit Respekt behandelt werden sollte. Hinter jedem einzelnen Freiwilligen steht eine Person, die ihre Zeit der Erhaltung des Kulturerbes widmet und dem Stadtarchiv bei Aufgaben helfen möchte, für die die Mitarbeiter des Stadtarchivs oft nicht die Zeit oder die Ressourcen haben. Auch wenn die Motivation der Freiwilligen Egoismus-basiert

sein kann, kommen die Arbeitseinsätze dem Stadtarchiv zugute, und obwohl sie ein kostenintensiver Posten sind, bringen sie auch andere Werte als nur Arbeitskräfte mit sich. Das kann z.B. nützliches Fachwissen sein. Darüber hinaus sind sie gute Botschafter, die das Stadtarchiv in der Stadt als kulturelle Institution sichtbarer machen.

Indhold

Abstract	i
Indledning og problemformulering.....	1
Definition frivillig.....	2
Metode.....	3
Respondenter	3
Spørgeskema	4
Interview.....	6
Interview-respondenterne	7
Rekruttering af frivillige til interview	8
Interviewguide.....	10
Forskning.....	10
Analyse	14
Hvem er de frivillige?.....	14
Alder.....	14
Beskæftigelse.....	17
Ekspertviden	18
Køn	20
Indsats.....	22
Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende hvem er de frivillige?	23
Motivation	23
Historisk interesse	25
Det sociale fællesskab.....	26
Bevarelsen af kulturarven.....	28
Andre nævnte motivationsgrunde	30
Motivationstyper	31
Overvejelser om at stoppe	37
Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende motivationer	38
De frivilliges muligheder.....	39
Værdsættelse.....	39
Hvad får de ud af at være frivillige?	41
Implementing Heritage Learning Outcome	44
Kan det frivillige arbejde på et stadsarkiv forlængere livskvaliteten?	47

Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende de frivilliges muligheder i denne del ..	51
Diskussion.....	52
Rekrutteringsfasen	52
Motivationer	55
Aktive fase	56
Livskvalitet	56
Participatorisk kulturarv	56
Afslutning	57
Konklusion.....	59
Litteratur	64
Kilder	67
Bilag.....	67

Indledning og problemformulering

Drivkraften for missionærer, der tager ud i den tredje verden for at hjælpe, er deres tro på og overbevisning om, at de skal yde næstekærlighed og hjælpe de fattigste af de fattige, men hvad driver de frivillige på danske stadsarkiver til at komme uge efter uge i flere timer for at udøve frivilligt arbejde? Hvilke muligheder giver det frivillige arbejde de frivillige, og hvem er de overhovedet? Disse spørgsmål er endnu ikke blevet belyst i den danske forskning, og derfor er det relevant at se nærmere på det. Forskning om frivillighed har hidtil fokuseret på crowdsourcing, dvs. brugen af digitale frivillige. De fysiske frivillige er mindst lige så interessante og relevante som de digitale, og de kan give en stor merværdi for stadsarkiverne.

Derfor er specialets fokusområde de fysiske frivillige på seks danske stadsarkiver, og det vil udelukkende være frivillige på stadsarkiver, og ikke frivillige på lokalarkiverne eller Rigsarkivet, der vil blive undersøgt i dette speciale. Grunden til denne afgrænsning, er for det første den manglende forskning, men også fordi det bliver mere og mere moderne i kommunerne at samskabe med borgerne.¹ I denne undersøgelse er stadsarkiverne således oplagt, da deres formål og virke er forankret i kommunerne gennem §7 i Arkivloven.² De allerfleste fysiske frivillige er pensionister og i denne aldersgruppe er det relevant, at de kan holde sig i gang, hvilket kan forbedre deres livskvalitet og dermed forbedre folkesundheden iblandt dem, så kommunerne skal bruge færre ressourcer i ældreplejen. Derfor er det relevant at undersøge, hvem de er, samt hvilke motiver og muligheder de har, så det kan hjælpe frivilligkoordineringen på stadsarkiverne. Formålet med specialet er således også, at resultaterne kan være til gavn for stadsarkiverne og de frivillige. Resultatet viser, hvad frivillige kan bruges til, og hvordan man bedst håndterer dem, så det giver en gensidig gevinst. Dermed bliver problemformuleringen:

Analyse af motiver og muligheder for frivillige på danske stadsarkiver samt en analyse hvem de frivillige er.

¹ Rasmus Byskov-Nielsen, et al, *Billeder af ny velfærd – fra vision til praksis*, Aarhus: Systime, 2015, 14.

² Retsinformation, "Bekendtgørelse af arkivloven §7".

Definition frivillig

I dette afsnit definerer jeg, hvordan begrebet frivillig skal forstås i denne undersøgelse. I den danske forskningslitteratur bliver definitionen fra det omfattende internationale forskningsprojekt 'The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projekt' ofte brugt. De har defineret, at frivillighed er en aktivitet eller handling, der

- Er frivillig (uden tvang)
- Er ulønnet
- Er til gavn for andre end én selv og familien
- Udføres i en organisatorisk sammenhæng (offentlig eller privat)
- Er af formel karakter (til forskel fra almindelig hjælpsomhed)
- Er aktiv (dvs. et medlemskab af en organisation er ikke nok)³

Denne brede definition gælder også for arkiv-frivillige og giver en overordnet forståelse for, hvad det generelt indebærer at være frivillig. Som jeg i min sidste undersøgelse påpegede, er der ikke en specifik definition i den danske faglitteratur, der definerer arkiv-frivillige. Derfor definerede jeg selv begrebet, og jeg vil fortsat bruge denne definition i mit speciale. Jeg skelner imellem tre forskellige grupper af arkiv-frivillige: fysiske frivillige, projektfrivillige og online frivillige (crowdsourcing). De fysiske frivillige, er dem, der er fysisk til stede på arkivet. De har en personlig relation til de ansatte og er tilknyttet arkivet, hvor de kan arbejde med forskellige opgaver. Projektfrivillige er derimod tilknyttet et projekt som arkivet har startet. Projekterne kan fx være at tilgængeliggøre gamle billeder fra en virksomhed eller forening, hvor de projektfrivillige ofte vil være tidligere medarbejdere eller medlemmer, der har en ekspertviden på området. Disse frivillige plejer kun at være frivillige indtil projektet er afsluttet. Der er en mulighed for, at disse frivillige bliver hængende, og starter på andre projekter, eller bliver til en fysisk frivillig, fordi de får smag for arkivets frivillige arbejde. De online frivillige er dem, der udøver frivilligt arbejde digitalt hjemmefra, og kan være en anonym gruppe. Det kan også betegnes som crowdsourcing, som har mange forskellige definitioner.⁴ Blandt kulturinstitutioner bliver begrebet typisk forstået som en involvering af frivillige

³ Socialstyrelsen – Vidensportalen på det sociale område, "Definition".

⁴ Daniela Myrrhøj Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver – hvilke rammer skal der til ved brug af frivillige? En komparativ undersøgelse af frivilligsituationen i stadsarkiver*, Modul K, 9. semester, Aalborg Universitet, 2022, 2-3.

i at tilgængeliggøre samlingerne digitalt.⁵ I praksis kan der godt ske overlappningen blandt disse tre former og det ene udelukker ikke det andet. Dette speciale handler udelukkende om de fysiske frivillige, som bliver omtalt som frivillige. Mit fokus på disse frivillige er, som nævnt, fordi der ikke findes meget dansk forskning om dem, og fordi min sidste undersøgelse handlede om frivilligkoordineringen på stadsarkiver med fokus på de fysiske frivillige. Jeg vil derfor bruge mit speciale til at undersøge og belyse den anden side, og derved lade de frivillige selv komme til orde.

Metode

I dette afsnit redegøres for specialets metode. Til indsamlingen af empiri bliver der gennemført et kvantitativt spørgeskema samt kvalitative interviews, da der ikke findes danske data i forvejen. Begge metoder har deres styrker og svagheder, som jeg kommer nærmere ind på i de kommende afsnit. Empirien i form af spørgeskema og interviews er grundlaget for at analysere, hvem de frivillige er, hvad deres motivation og behov er, samt om de også tilegner sig nogle færdigheder, som ikke nødvendigvis har noget at gøre med kulturarven eller arkivets materiale, såsom fx IT-færdigheder.

Respondenter⁶

Specialet tager udgangspunkt i de ca. 110 frivillige på stadsarkiver fra Randers, Lyngby-Tårnbæk, Odense, Vejle, København og Faxe.⁷ Disse seks danske stadsarkiver er blevet valgt, da jeg i et tidligere projekt har undersøgt frivilligsituationen på netop disse seks stadsarkiver, hvor jeg gennemførte interviews med de arkivarer, der er ansvarlig for de frivillige.⁸ Dette valg har fordelen, at jeg havde aftalt med disse arkivarer, at de ville sende mit spørgeskema ud til deres frivillige, fordi jeg antog, når de frivillige får opfordringen at udfylde et spørgeskema fra én de kender, er de mere tilbøjeligt til at gøre det. Derudover har jeg allerede en forforståelse for det frivilligmiljø, som disse frivillige bevæger sig i, hvilket giver mit en bedre forudsætning for at fortolke deres besvarelser,

⁵ Ann-Kristin Clemens Egeland & Dorthe Hahn, *Motivation i ulønnede crowdsourcings-projekter*, Afsluttende projekt, IT Universitetet, 2014, 5.

⁶ Når jeg skriver respondenterne, mener jeg de personer, der besvarede mit spørgeskema. Respondenterne fra interviewene bliver kaldt interview-respondenter.

⁷ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 6.

⁸ *Ibid.*, 6-7.

fordi jeg kender til frivilligsituationen ud fra det andet perspektiv, dvs. stadsarkivets side. Jeg er bevidst om, at resultatet kunne være afvigende, hvis jeg ville have fokus på alle danske stadsarkiver. Især hvis jeg kunne have fået fat i frivillige, der ikke er en del af et så veletableret og velfungerende frivilligmiljø som de er på de seks stadsarkiver. Det ville formodentligt bl.a. have givet færre tilfredse frivillige, og flere besvarelser om, hvad der kunne være bedre, og hvad de manglede for at føle sig værdsat. Disse resultater kunne stadsarkiverne have brugt til at finde ud af, hvor problemerne ligger og det ville være muligt at komme med forbedringsforslag, hvis der både var stadsarkiver med et veletableret og ikke-veletableret frivilligmiljø med.

Spørgeskema

I begyndelsen overvejede jeg om et spørgeskema var passende, da målgruppen typisk er ældre mennesker, og fordommen er, at de ofte har det svært med at finde ud af teknikken. Med min baggrundsviden fra min tidligere undersøgelse af de frivillige, var min vurdering, at de fleste frivillige sandsynligvis ville kunne finde ud af at udfylde et online-spørgeskema, da de som frivillige på stadsarkiver skulle have nogenlunde styr på de almindelige computerprogrammer. Desuden er det typisk nogle ressourcestærke pensionister, som i forvejen er vant til at arbejde med computer. Derfor var min antagelse, at et online-spørgeskema var passende.

Spørgeskemaet blev udarbejdet ved hjælp af onlineprogrammet SurveyXact, og er overvejende kvantitativ, da en stor del af spørgsmålene har lukkede svarmuligheder, dvs. de får faste svarmuligheder. De lukkede svarmuligheder giver mening, når man har en idé om, hvilke svarmuligheder, der foreligger. Det har fordelen, at det er nemmere at kvantificere og stiller færre krav til respondenternes hukommelse, samt det er mere bekvemt for dem, hvilket kan have en betydning for deres motivation til at gennemføre hele spørgeskemaet. Ulempen med de lukkede svarmuligheder er, at det giver dem færre afgivelser fra svarene, og dermed ikke mulighed for at medtage deres egne forståelser af svarene. Det er derfor man også har åbne spørgsmål, hvor respondenterne har mulighed for at skrive frit, dvs. det er et godt supplement, når man vil have mere fyldestgørende besvarelser. En anden ulempe ved dette er, at de åbne spørgsmål er sværere at kategorisere og bearbejdelsen kan tage længere tid.⁹ Jeg har valgt, at respondenterne kan uddybe

⁹ Emil Kruuse, *Kvantitative forskningsmetoder i psykologi og tilgrænsende fag*, København: Dansk psykologisk Forlag, 2007, 280.

svarerne der, hvor det giver mening for at få lidt kvalitative svar oveni. Spørgeskemaet er lavet på den måde, at de lukkede spørgsmål skal besvares for at komme videre, hvor de åbne spørgsmål i de fleste tilfælde ikke kræver at blive udfyldt for at komme videre. Det er gjort for, at disse spørgsmål ikke bliver til en stopklods, da det ellers kan virke besværligt for respondenterne.¹⁰

Spørgsmålene er udformet på baggrund af min tidligere opgave *Frivillige på stadsarkiver* og den sparsomme faglitteratur om emnet. Formålet med spørgeskemaet er at kunne besvare en del af specialets hovedspørgsmål – hvem de frivillige er og hvad deres motivation og behov er. Derfor har spørgsmålene fokus på disse områder.¹¹

Spørgeskemaet er med sine 38 spørgsmål ret komplekst og det tager omkring 10-15 minutter at komme igennem og faren for, at deltagerne giver op undervejs, er en realistisk mulighed. For at motivere respondenterne, valgte jeg at udlodde en præmie i form af en bog blandt dem, der gennemførte spørgeskemaet. Desuden spurgte jeg kontaktpersonerne fra de seks stadsarkiver om hjælp til at sende spørgeskemaet ud til deres frivillige, da det var den eneste måde at få sendt det til de frivillige direkte. Det kan antages, at de frivillige er mere tilbøjeligt til at besvare spørgeskemaet, når linket til spørgeskemaet bliver videresendt fra en arkivar de kender, især når kontaktpersonerne tidligere har beskrevet de frivillige som meget loyale og pligtopfyldende.¹² Det var også relevant at gøre dem opmærksom på, at spørgeskemaet er anonymt, så de ikke behøver at holde sig tilbage i deres besvarelser, hvilket kan ske, hvis identiteten kan spores. De fik dog muligheden for at angive deres kontaktoplysninger, hvis jeg måtte kontakte dem til et uddybende interview. Spørgeskemaet blev afsluttet med en samtykkeerklæring om, at jeg må bruge deres besvarelser i mit speciale. Jeg valgte at placere samtykkeerklæringen til sidst, da det ikke giver mening at give samtykke til noget som man endnu ikke ved, hvad er. Jeg måtte dog erkende ved afslutning af spørgeskemaet, at de 11 spørgeskemaer, der kun delvist var blevet udfyldt, ikke kunne bruges i mit speciale, da de ikke var nået til samtykkeerklæringen. Derfor baserer undersøgelsen sig udelukkende på de respondenter, der har udfyldt hele spørgeskemaet, og til sidst afgivet sit samtykke.

Spørgeskemaet blev distribueret til ca. 110 frivillige. Efter en uge havde jeg fået 57 besvarelser, og efter jeg sendte en reminder ud, fik jeg yderligere 19 svar, hvilket giver 76

¹⁰ Ibid., 280.

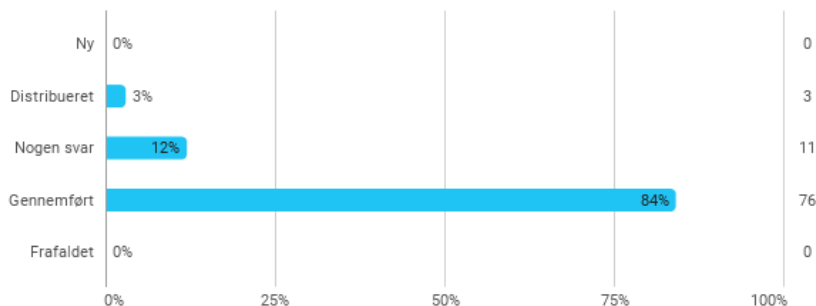
¹¹ Se spørgeskemaet i bilag 24.

¹² Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 28.

besvarelser i alt. Det er 69% af de distribuerede spørgeskemaer. Dette vurderer jeg som en repræsentativ svarprocent.

Figur 1 - Oversigt over besvarelser

Samlet status



Fordelen med spørgeskemametoden er, at det er en systematisk udspørgning af et større antal personer, der udgør et repræsentativt udsnit af den relevante målgruppe. Det er en nem og billig måde at komme ud til mange, og giver respondenterne muligheden for at tænke sig om, inden de svarer.¹³

Interview

Metoden kan dog fremstå overfladisk, og derfor er spørgeskemametoden ikke tilstrækkelig som den eneste dataindsamlingsmetode til dette speciale. Jeg har derfor også valgt at gennemføre kvalitative interviews. Desuden bruger jeg interviewene med de frivilligansvarlige fra min sidste undersøgelse, når det bliver relevant.

Imens formålet med spørgeskemaet var at indsamle en mængde data for at få et kvantitativt overblik over, hvem de frivillige er, og hvad deres motivation og muligheder er, ville jeg i interviewene komme mere i dybden med disse emner. Herudover ville jeg også gerne finde ud af, hvad de frivillige får ud af at være frivillige, og om der er nogle sundhedspolitiske argumenter. Kvalitative interviews egner sig til at få mere nuancerede og dybdegående svar på mere komplekse spørgsmål.

¹³ Kruise, *Kvantitative forskningsmetoder*, 304.

Som interviewform valgte jeg det semistrukturerede forskningsinterview. Kvale og Brinkmann forstår et forskningsinterview som en professionel samtale, hvor interviewerens styrer retningen og prøver at forstå verden ud fra interview-respondentens synspunkter og holdninger.¹⁴ De definerer det semistrukturerede forskningsinterview som følgende: "Et interview, der har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener."¹⁵ Fordelen ved det semistrukturerede forskningsinterview er, at ved denne metode kan spørgsmålenes rækkefølge variere, og der er det muligt at stille uddybende spørgsmål.¹⁶ Det giver et bedre flow i samtalen og muligheden for, at interview-respondenterne kommer med nogle gode pointer som de ellers ikke nødvendigvis ville have tænkt på, hvis der manglende sammenhæng, da det ene fører til det andet i en naturlig samtale.

Interview-respondenterne

Inden jeg gennemførte interviewene, gjorde jeg interview-respondenterne opmærksom på, at de ville blive anonymiseret i min undersøgelse, så ingen af deres private oplysninger, såsom deres navn eller det stadsarkiv, hvor de er frivillig, vil blive fremstillet i specialet. Hvis de ikke ville blive anonymiseret, er der en mulighed for, at de ville holde tilbage med deres svar. Det eneste, der oplyses, er det første bogstav i interview-respondenternes fornavn. Den følgende tabel viser en kort oversigt over interview-respondenterne.

¹⁴ Steinar Kvale & Svend Brinkmann, *Interview. Introduktion til et håndværk*, København: Hans Reitzels Forlag, 2009, 17-18.

¹⁵ *Ibid.*, 19.

¹⁶ Aarhus Universitet, *Metodeguiden, "Semistruktureret interview"*.

Alias	Alder	Køn	Status	Frivillig i	Kort om personen
J	80	Mand	Pensionist	17 år	Han er hortonom, har Phd., var ansat som seniorjobber på stadsarkivet i 3 år inden han blev frivillig, han er arkivleder på et lokalarkiv
G	73	Mand	Pensionist	10 år	Arbejdede primært på kommunen, kommer hver 14. dag på arkiv i en fast gruppe
S	75	Mand	Pensionist	10 år	Han har en IT-baggrund, og arbejder stadig lidt som konsulent, han var den første frivillig på 'sit' stadsarkiv
M	79	Kvinde	Pensionist	23 år	Hun er kontoruddannet, slægtsforsker, hun var den anden frivillig på 'sit' stadsarkiv
A	86	Kvinde	Pensionist	20 år	Hun arbejdede på et museum i administrationen, har været sygemeldt og kommer formodentligt ikke tilbage
K	59	Mand	Førtidspensionist	9 år	Han har Aspergers, ¹⁷ har været slægtsforsker i 40 år

Rekruttering af frivillige til interview

I spørgeskemaet blev de frivillige spurgt om jeg måtte kontakte dem for et uddybende interview. Ud fra det udvalgte jeg interview-respondenterne. Først og fremmest så jeg på dem, der har været frivillig i mindst 10 år, og så om de havde noget specielt angivet, som kunne være interessant at have med. Jeg valgte 10 års grænsen, da jeg vurderede, at de har pga. deres langvarige erfaring mere at sige ift. til udviklingen af deres motivation og læring. Én der lige er startet, kan sandsynligvis ikke bidrage meget til disse spørgsmål. Derudover kan de frivillige, der har været det længe, også fortælle om der er sket en forandring i løbet af den tid de har været frivillige, hvilket også er

¹⁷ Jeg er bevidst om, at det officielt ikke længere kaldes Aspergers, men autismspektrumsforstyrrelse. Da interview-respondenten selv kalder det for Asperger har jeg bibeholdt det.

interessant at få noget at vide om. K var den eneste, der faldt under 10 års grænsen i valget af interview-respondenter. Jeg ville dog gerne have ham med, da han kunne bidrage med sin synsvinkel som førtidspensionist. Jeg vidste ikke i forvejen, hvorfor han var førtidspensionist, da det ikke fremgik fra spørgeskemaet. S var den eneste, jeg "kendte" i forvejen, da jeg mødte ham i forbindelse med min sidste undersøgelse, hvor han kom med nogle gode pointer i en samtale. Derfor spurgte jeg ham direkte med hjælp fra den frivilligansvarlige, om han ville være med. De andre interview-respondenter kontaktede jeg over den angivne e-mailadresse i spørgeskemaet, uden at vide, hvorfra i landet de kom. Derfor blev det geografisk tilfældigt, og det endte med fire fra det samme sted og to fra to andre stadsarkiver. Jeg vurderer, at det ikke har den store indflydelse, når det handler om de frivilliges motivation og muligheder, da alle sammen kommer fra et velfungerende frivilligmiljø på hver sin måde.¹⁸ Målet var at få 5-6 interview-respondenter og jeg prøvede at få lige mange kvinder og mænd, hvilket ikke lykkedes, da jeg i den første e-mail-runde, jeg fik sendt af sted, fik afslag og ingen respons fra nogen af dem. Derfor sendte jeg efter to uger flere forespørgsler ud og endte til sidst med fire mænd og to kvinder, der takkede ja til et interview.

Det første interview gennemførte jeg, pga. den geografiske afstand, over Teams, og det kan anses som et testinterview. Et testinterview egner sig til at finde ud af, om spørgsmålene giver mening, eller om interviewguiden skal justeres. Jeg syntes ikke, at der var grund til en justering, og derfor brugte jeg den oprindelige version til alle interviewene. Fire af interviewene gennemførte jeg personligt. Det giver det bedste resultat, da man bedre kan interagere og aflæse kropssprog hos interview-respondenterne, hvoraf tre blev udført på det pågældende stadsarkiv, og et blev udført på interview-respondentens hjemmeadresse. A svarede på min interview-forespørgsel, at hun gerne ville være med, men fordi hun havde problemer med at tale efter en halsoperation, og også havde svært ved at høre, blev det til et skriftligt interview i stedet. Ulempen ved det er, at man ikke kan interagere med personen, samt at man heller ikke kan udrede eventuelle misforståelser. Fordelen derimod er, at interview-respondenten har mere tid til at overveje, hvad personen vil svare, og dermed kan svarene blive mere velovervejede.

Alle interviews, på nær det skriftlige, blev optaget med samtykke fra interview-respondenterne.

¹⁸ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 27.

Interviewguide

Inspirationen til udformningen af spørgsmålene til min kvalitative undersøgelse fik jeg både fra min egen undersøgelse om frivilligkoordinering på stadsarkiver, men også ud fra faglitteraturen. Jeg overvejede grundigt, hvad jeg gerne ville finde ud af, og med hvilke spørgsmål jeg kan få de ønskede svar. Interviewguiden er derfor opdelt i følgende emner: om den frivillige selv, motivation, behov, læring af nye kompetencer og afslutningsvis gav jeg interview-respondenten muligheden for at tilføje noget, som han eller hun gerne ville fortælle.¹⁹

Forskning

I en dansk sammenhæng findes der et bredt udvalg af frivillighedsforskning. Et godt eksempel er *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, som giver et godt overblik over den generelle frivillighed i Danmark.²⁰ Men der findes ikke forskning om fysiske arkivfrivillige. Det virker til, at crowdsourcing og brugen af online frivillige er mere interessant for forskningen. I den internationale faglitteratur er forskningen om fysiske frivillige også begrænset, men i det mindste findes der lidt om emnet. Disse og andre relevante faglitteratur vil jeg kort præsentere i dette afsnit.

Henriette Roued-Cuncliffes giver i hendes artikel "Collecting building amongst heritage amateurs" (2017) et overblik over forskningsfelter, der studerer samlingsopbygning blandt kulturarvsamatører, såsom fx amatørarkæologer, slægtsforskere, lokalhistorikere, osv. Hun nævner, at begrebet kulturarvsamatør (heritage amateur) er hverken klart defineret, eller bredt anvendt.²¹ Hendes definition er, at kulturarvsamatører er en gruppe mennesker, der arbejder ulønnet, utrænede og interessedrevet med både materielle og immaterielle begreber eller genstande, der har en langsigtet kulturel betydning.²² Roued-Cuncliffe synes, at det er yderst relevant at undersøge denne gruppe mennesker for deres potentiale til at fungere som ambassadører og innovatører for en kulturarvssektor, der kæmper i mange dele af verden for at bevare sin relevans i offentligheden og politikken og som har problemer med finansiering.²³ Hun undersøger tre specifikke grupper nærmere: amatørarkæologer, slægtsforskere og lokalhistorikere.²⁴ Arkivfrivillige kan også placeres

¹⁹ Se interviewguiden i bilag 28.

²⁰ Helle Hygum Espersen et al., *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, VIVE og forfatterne.

²¹ Henriette Roued-Cuncliffe, "Collection building amongst heritage amateurs", *Collection building*, 36 (3), 2017, 108.

²² Ibid., 109.

²³ Ibid., 109.

²⁴ Ibid., 109-110.

i dette forskningsfelt, da de færreste har en professionel baggrund, alle er ulønnet og de fleste er interessedrevet som min undersøgelse kommer til at vise. Roued-Cuncliffe kommer også ind på partipatorisk kulturarv og mener, at kulturinstitutioner har mest fokus på, hvordan de kan formidle kulturarven og ikke så meget på, hvordan brugerne kan bidrage med noget nyttigt. Kulturarvsamatørerne kan både bidrage til viden, ekspertise og en passion for emnet, samt finansiering direkte gennem crowdfunding og donation, eller indirekte gennem offentlig finansiering, der er afhængig af besøgende og offentlig interesse.²⁵

Etnologen Amy Clotworth undersøgte i 2018, i den upublicerede forskningsartikel "Engaging the Human in Digital Humanities Projects: How Participating in Crowdsourcing Projects Impacts Quality of Life among Volunteers at the Danish National Archives."²⁶ hvordan digitaliserings- og indtastningsprojekter på Rigsarkivet påvirker de frivilliges livskvalitet. Den danske, skandinaviske og internationale forskning viser, at man kan forbedre sin livskvalitet og forlænge livet ved at arbejde som frivillig og deltage i aktiviteter ude for hjemmet, men det er ukendt præcist hvorfor. Med dette udgangspunkt undersøgte Clotworth bl.a., hvad det gode liv for den enkelte frivillig er, og hvordan deltagelse i crowdsourcing-aktiviteter påvirker deres livskvalitet. Hun kom frem til, at den enkelte frivilliges livskvalitet er afhængig af at være en del af et fællesskab. Det interessante er, at det ikke behøver at være et fællesskab med personer, man har en relation til i dagligdagen, det kan også være "sociale relationer med personer i fortiden, det vil sige i arkivalierne – og det betyder ikke noget, om det er de frivilliges egne slægtninge eller forfædre."²⁷ Hun påpeger yderligere, at taknemmelighed også er en vigtig forbindelse til personer i både fortiden og fremtiden. Det vil sige, at disse frivillige er taknemmelige for, hvad andre tidligere har lavet, og vil gerne give noget tilbage og føler sig ansvarlig overfor at gøre det nemmere for andre slægtsforskere eller historikere at forske eller bruge arkivalierne i fremtiden.²⁸

Amy C. Cary og Rosemary P. Flynn er to forskere, der i deres artikel "Managing Volunteers in Archives: Developing Mutually Beneficial Experiences" (2020) undersøger de frivilliges motivationer, succesrige frivilligprogrammer og managementproblematikker i de amerikanske arkiver. Formålet med artiklen er at give arkiverne redskaber og viden til at skabe eller forbedre et

²⁵ Ibid., 111.

²⁶ University of Copenhagen, "Engaging the human in digital-humanities projects: How participating in crowdsourcing projects impacts quality of life among volunteers at the Danish National Archives".

²⁷ Rigsarkivet, "Borgerforskning giver fællesskab og livskvalitet". Borgerforskning – En blog fra Rigsarkivet.

²⁸ Ibid.

frivilligmiljø.²⁹ Cary & Flynn argumenterer for, at arkivledere anser de frivillige ofte som et kavaleri, der kommer for at redde det hele, hvis projekternes omfang overstiger de eksisterende ressourcer. De to forskere mener, at det er bedre at anse dem som venlige, villige partnere, da de giver arkiverne en mulighed for at gennemføre nogle særlige projekter og opbygge stærke bånd til omsorgsfulde personer, der har en særlig interesse i arkivet og i arkivbranchen. Disse bånd bør ikke kun resultere i værdifuldt arbejde, men bør også resultere i dybt givende erfaringer for den frivillige. Samarbejde og respekt bør definere frivilligerfaringer, og det er frivilligkoordinatorens opgave at handle på den måde.³⁰

Caroline Williams, som er en uafhængig konsulent i arkiv, records og informationsmanagement, gennemførte i 2014 en kvantitative undersøgelse om frivillige på arkiver i Storbritannien og Irland, hvor de frivillige er i centrum. Undersøgelsen følger op på en tidligere undersøgelse med samme formål fra 2009. Formålet med undersøgelsen er at undersøge de frivilliges motivationer, hvad de frivillige får ud af arbejdet, samt om og hvordan det har forandret sig over tiden.³¹

Dr. Sabine Eibl er afdelingsleder på Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, Tyskland og skrev om frivillighed på arkiver i hendes upublicerede afhandling „Do ut des“ – „Freiwilliges Engagement in Archiven“ (2013). Hun har udgivet en sammenfatning af afhandlingen i en artikel i 2019.³² „Do ut des“ er et latinsk ordsprog og betyder: jeg giver, så du giver. Eibl skriver, at det peger på den ændring af de seneste år i de klassiske frivilligområder, såsom sportsforeninger eller sociale områder. Et kendetegn ved denne nye form for at engagere sig som frivillig er egeninteresse som kan være beskæftigelsesrelevante kvalifikationer, kontakter og selvopdagelsesprocesser. Hun påpeger yderligere, at der er sket et paradigmeskifte ved håndteringen af de frivillige på arkiver. Nu handler det primært om behov og interesser hos de frivillige og kun sekundært om behovene hos arkiverne. Samtidig bliver arkiverne mere og mere pressede pga. manglende ressourcer og den nye digitale udvikling, hvilket betyder, at det bliver næsten umuligt at komme efterslæb til livs. Eibl prøver i hendes afhandling, med hjælp fra 14 interviews og 25 spørgeskemaer, at få svar på spørgsmålene,

²⁹ Amy Cooper Cary & Rosemary Pleva Flynn. „Managing Volunteers in Archives: Developing Mutually Beneficial Experiences“, *Journal of Archival Organization*, 2020, 17:1-2, 192.

³⁰ Ibid, 198.

³¹ Caroline Williams, *Volunteering in Archives 2014*. Archives & Records Association UK & Ireland, 2014.

³² Sabine Eibl, „Freiwilliges Engagement in Archiven – Ergebnisse einer Transferarbeit“, *Archivar* 72 (1), 2019, 8-12.

om arkiverne kan bruge frivillige til at formindske efterslæbet, og om de frivilliges indsats også dækker over deres behov og interesser.³³ Hun har stillet spørgsmål til følgende tre fokusområder:

1. organisatoriske spørgsmål om arkivet
2. spørgsmål om motivation, behov og interesser
3. spørgsmål om brug af de frivillige.³⁴

Resultaterne af undersøgelsen viser, at det motiverer mest, når de frivillige kan have det sjovt og deres egeninteresse bliver opfyldt, samt at de kan bidrage med deres ekspertviden. Dvs. at arkiverne kan tilbyde det til dem. Svaret på spørgsmålet om de frivillige kan bruges til at formindske efterslæbet er, at de *kan* være en af vejene, men det er heller ikke omkostningsfrit, da det kræver personaleressourcer, planlægning og egnede faciliteter. Alligevel anbefaler Eibl, at arkiverne skal arbejde med frivillige, da de kan få lavet opgaver, som ikke er de lovpligtige kerneopgaver, samt de frivillige kan bruges til at få lavet PR- og lobbyarbejde, som kan bruges som argument for at få flere midler fra kommunen.³⁵

De tre australske forskere Annelie de Villiers, Nikola Laurent og Christoph Stueven har i 2016 gennemført en australsk landsdækkende onlineundersøgelse om frivillige på arkiver, da der manglede forskning på dette område. I artiklen "Volunteers in Australien archives" præsenterer forskerne resultaterne af denne undersøgelse, hvor der blev undersøgt, hvem de fysiske frivillige er, hvilken motiver de har for at arbejde ulønnet, og hvilke erfaringer de har.³⁶ De påpeger, at resultaterne kan bruges til at udvikle en 'Best-Practice' dokumentation, som kan være nyttig for især de mindre arkiver, men at undersøgelsen ikke kan erstatte målrettede undersøgelser på de enkelte arkiver, da denne undersøgelse er tænkt som et overblik over frivilligsituationen på de australske arkiver.³⁷ De kommer frem til, at de fleste frivillige har en passion for historie, som også er deres drivkraft til at blive frivillig på et arkiv, og derfor skal man tage højde for det, når man opretter frivilligprojekter. Desuden skal de frivillige støttes på lige fod med de ansatte ift. de følelsesmæssige konsekvenser af arbejde med arkivalierne, trivsel og sundheden.³⁸

³³ Ibid., 8.

³⁴ Sabine Eibl, 'Do ut des' – *Freiwilliges Engagement in Archiven*. Transferarbeit, Archivschule Marburg, 2013, 7. (upubliceret)

³⁵ Sabine Eibl, "Freiwilliges Engagement in Archiven", 12.

³⁶ Annelie de Villiers, "Volunteers in Australian archives." *Archives and Manuscripts*, 45 (2), 2017, 118.

³⁷ De Villiers, "Volunteers in Australian archives.", 129.

³⁸ Ibid., 130.

Der er således ikke blevet forsket i emnet i Danmark, men forskningsoversigten viser, at især emner som *hvem er de frivillige* og *de frivilliges motivation* er blevet undersøgt i den internationale forskning, hvilket giver et godt udgangspunkt til min analyse af empirien.

Analyse

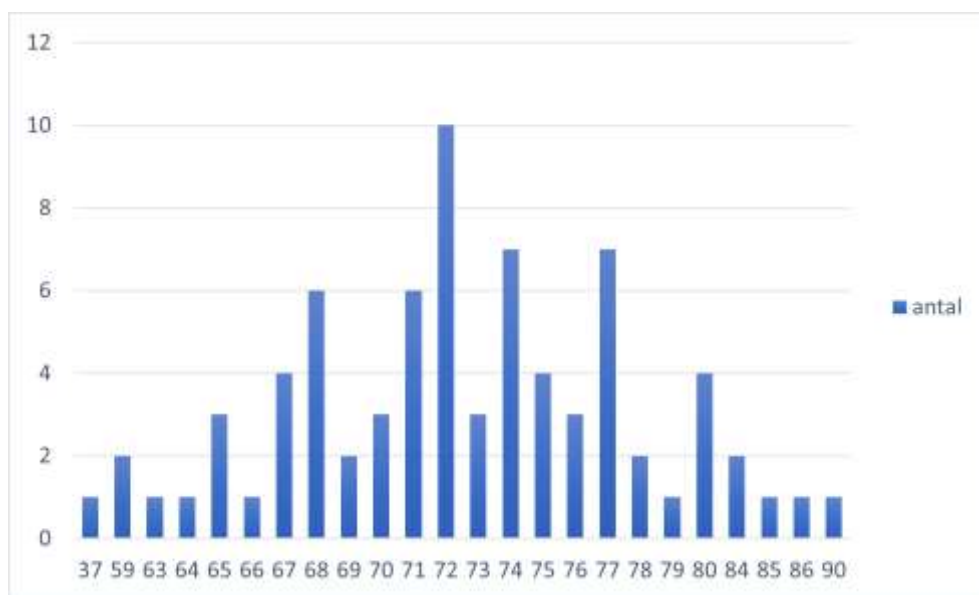
Analysen bygger på spørgeskemaet og interviewene og er delt op i tre dele. Den første del handler om hvem de frivillige er, den anden del, hvilke motivationer de har og den tredje del har de frivilliges muligheder i fokus. Mulighederne skal forstås som, hvad de kan få ud af at være frivillig.

Hvem er de frivillige?

Alder

I rapporten *Frivillighedsundersøgelsen 2020* bliver der påpeget, at flere ældre engagerer sig som frivillige, når de når pensionsalderen. De mener, at det kan hænge sammen med, at der er blevet flere ældre, samtidig med at de holder sig sunde i længere tid, og er dermed funktionsdygtige i længere tid.³⁹ Det er ret tydeligt, at den største del af de frivillige på stadsarkiver er i pensionsalderen, som kan ses i Figur 2, hvor der bliver vist aldersfordelingen af de 76 respondenter.

Figur 2 - aldersfordeling

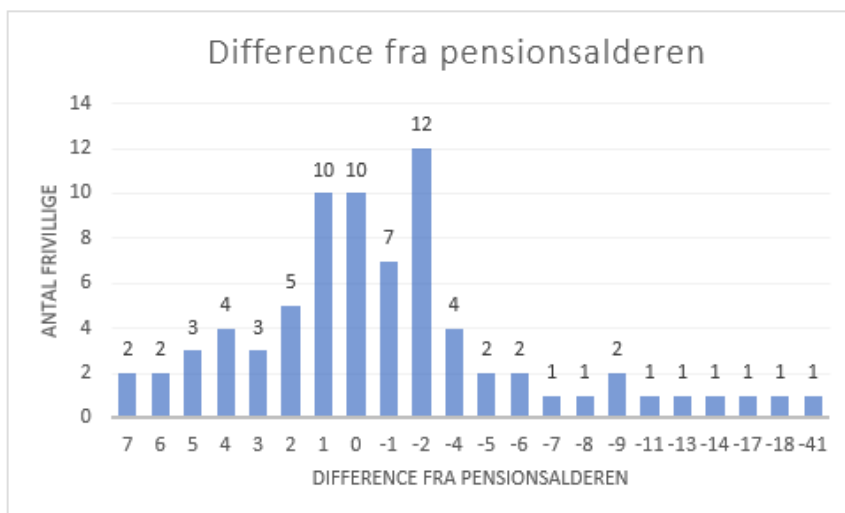


³⁹ Espersen, *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, 42.

Som man kan se, er der kun få under 67 år, som er den officielle folkepensionsalder i 2022.⁴⁰ 86% af respondenterne har angivet, at de er pensionister, de resterende er førtidspensionister, ledige, efterlønnere eller arbejder deltid, og ingen har fuldtidsarbejde.⁴¹ Det er ikke overraskende, når man tager i betragtning, at pensionisterne er dem, der bedst har tid til at arbejde som frivillig. Både fordi de selv kan bestemme over deres tid, men også fordi de har fri, når stadsarkiverne er åbne. I alle undersøgte stadsarkiver kan de frivillige udelukkende komme, når de ansatte er til stede, og det ville koste ressourcer i form af medarbejdertimer, hvis de ville tilbyde, at de frivillige kunne komme udenfor åbningstiderne såsom om aftenen eller i weekenden. Stadsarkivernes åbningstider forhindrer dermed folk på arbejdsmarkedet i at være frivillig. Det virker dog ikke til, at der er et behov for at åbne op for denne nye målgruppe fra stadsarkivernes side, da der i flere af de seks undersøgte stadsarkiver er en venteliste, dvs. de mangler ikke frivillige.⁴² Efterlønnere og ledige ville også have tiden til det, men her er det systemet, der sorterer dem fra. Når man er ledig eller på efterløn, bliver man trukket i sine dagpenge eller efterløn, hvis man udfører frivilligt arbejde i en offentlig institution, hvilket stadsarkiver hører under.⁴³

Figur 3 viser differencen mellem den officielle folkepensionsalder og alderen, hvor den frivillig begyndte som frivillig.

Figur 3 - Difference pensionsalder fra startalder



⁴⁰ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, "Folkepensionsalderen nu og fremover".

⁴¹ Se bilag 1.

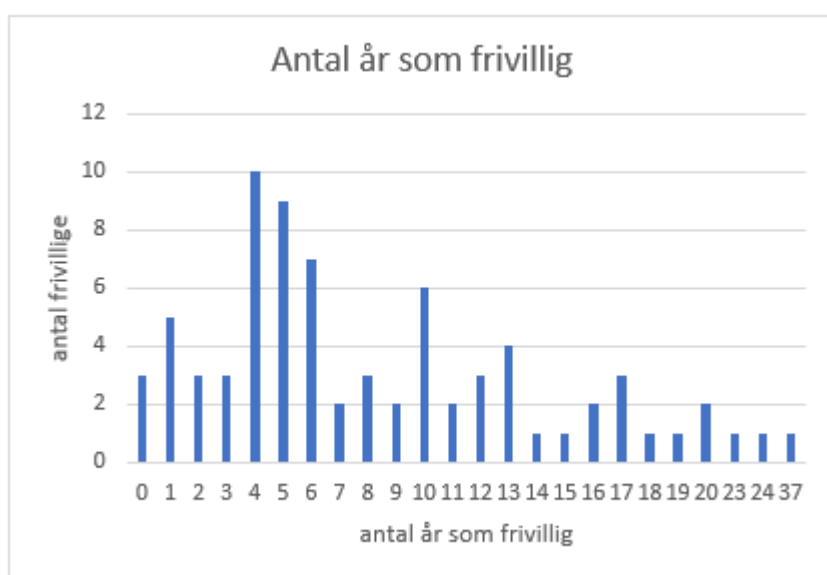
⁴² Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 16.

⁴³ CFSA, "Love og regler for frivillige i kommuner og regioner".

Det kan ikke konkluderes, at de fleste allerede blev frivillig inden de kom på pension, da vi ikke ved, om de startede som frivillig, mens de var på efterløn. Figur 3 viser en klar tendens, nemlig at majoriteten blev frivillig på et stadsarkiv mellem to år før folkepensionsalderen til et år efter. Det indikerer, at de fleste henvender sig til et stadsarkiv omkring tidspunktet de går på pension.

Det er interessant at se, hvor længe de har været frivillige. I Figur 4 kan ses fordelingen af antal frivillige ift. antal år de har været frivillige.

Figur 4 - Antal år som frivillig ift. antal frivillig



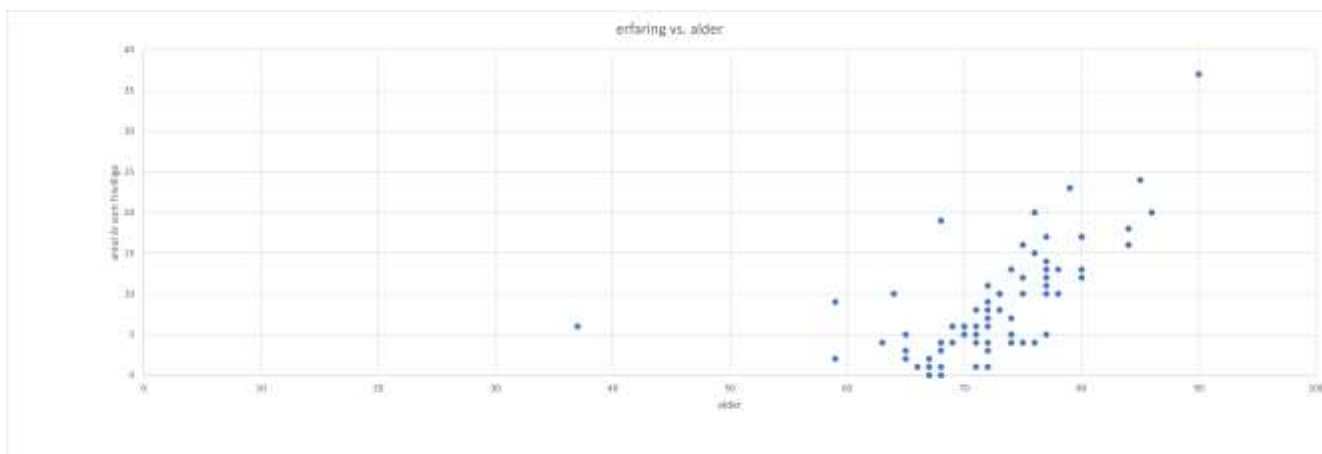
Det er iøjnefaldende, at de fleste frivillige er startet for fire til seks år siden. Det rejser spørgsmålet, hvad årsagen til det kan være, og hvorfor der præcis i årene 2016-2018 kom flest nye frivillige til. Det kan have noget at gøre med, at der blev flere ledige pladser end årene før pga. frafald eller flytning i nye bygninger med mere plads, men også at stadsarkiverne åbnede op for flere frivillige. Én mulig årsag kan være omprioriteringsbidraget, som regeringen indførte i 2016, der i 2020 blev afskaffet igen. Det gik ud på, at der var en besparelse på 2% årligt på driftsbevillinger på kulturområdet.⁴⁴ Dvs. den i forvejen pressede økonomi i kulturinstitutionerne blev yderligere presset, så det blev endnu vanskeligere at få ressourcer til de opgaver, der går udover arkivarens daglige kerneopgaver, såsom eksempelvis at tilgængeliggøre billeder, eller indtaste kirkebøger. Især registrering og scanning er de mest typiske arbejdsopgaver for de frivillige, da de fastansatte ikke

⁴⁴ Kulturministeriet, "Ny finanslovsaftale stopper kulturbesparelser".

får tid og ressourcer til det.⁴⁵ Derfor kunne flere frivillige være et godt supplement i ekstra pressede tider, selvom nye frivillige er en ressourcepost, der kræver en del medarbejdertimer i oplæring og pleje.⁴⁶

I Figur 5 bliver forholdet mellem erfaring og alder ved de frivillige vist.

Figur 5 - Erfaring vs. alder



Her kan det ses, at majoriteten er begyndt som frivillig mellem 60 og 72 år, og der er kun nogle enkelte, der afviger. Man kan tydelig se, at jo ældre de bliver, jo højere er de i grafen, hvilket betyder, at de har været der længe.

Beskæftigelse

Det er tydeligt, at majoriteten af de frivillige har enten en mellemlang videregående uddannelse (39%) eller en lang videregående uddannelse (25%).⁴⁷ Det virker ikke til at være usædvanligt, jo højere uddannelsesniveau, jo større er andelen af frivillige,⁴⁸ og desuden har de højtuddannede flere ressourcer og har typisk bestemte kulturelle præferencer, hvilket kan påvirke, at de højtuddannede er mere tilbøjeligt til at blive frivillige end dem fra de øvrige uddannelseskategorier.⁴⁹ På stadsarkiver kan det yderligere have noget at gøre med den slags frivilligt arbejde man udfører. Det kræver ofte basale IT-færdigheder, hvilket kan være en udfordring for især den ældre generation, der i deres tidligere arbejdsliv ikke nødvendigvis kom meget i

⁴⁵ Nielsen, *Frivillige på stadsarkiver*, 22-23.

⁴⁶ Ibid., 24.

⁴⁷ Se bilag 2.

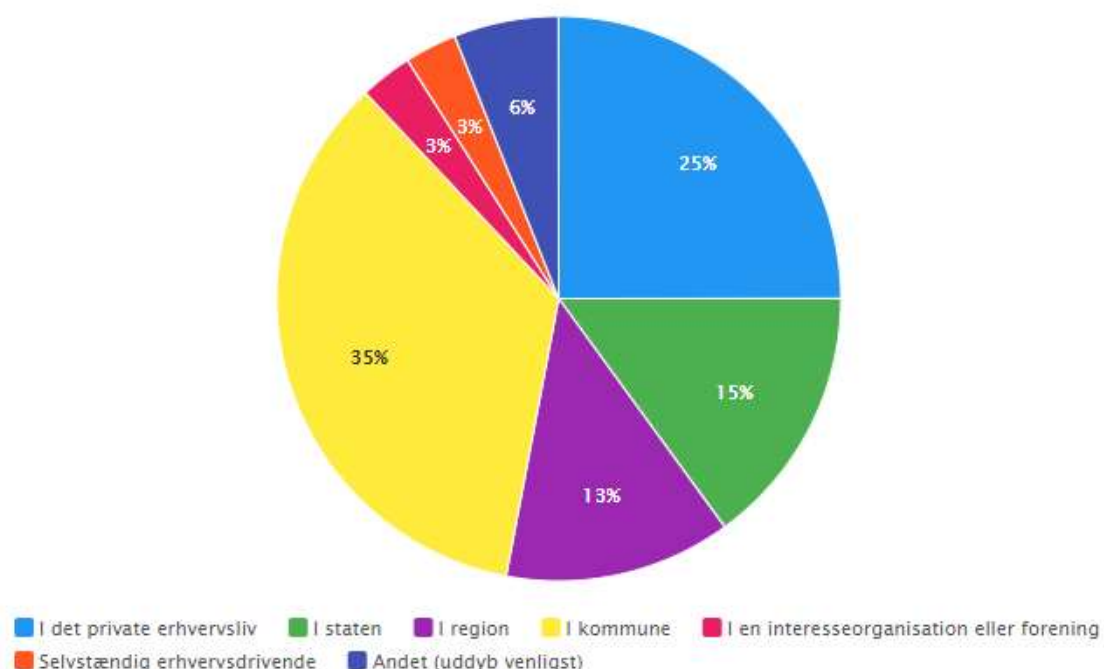
⁴⁸ Espersen, *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, 8.

⁴⁹ SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, *Udviklingen i frivilligt arbejde*, 144.

berøring med den digitale verden. Derfor er det sandsynligvis mere oplagt for personer, der til dagligt arbejdede med computer og administrative opgaver at melde sig som frivillig på et stadsarkiv. Det genspejler sig også i besvarelsen af spørgsmålene, hvor og i hvilke brancher de var⁵⁰ beskæftiget. De fleste (32%) var ansat i offentlig administration, fulgt af undervisningsinstitutioner (20%) og kultur og turisme (18%).⁵¹ Fordelingen af, hvor de frivillige var ansat, ser sådan ud: 47% var ansat i kommunen og sammenlagt med de 20% i staten og de 17% i regionen giver det 84%, der var beskæftiget i det offentlige, mens 34% var beskæftiget i det private erhvervsliv, som kan ses i Figur 6.

Figur 6 - Beskæftigelse

Hvor er eller var du beskæftiget? (flere svarmuligheder)



Ekspertviden

Kendskab til de offentlige interne arbejdsprocesser kan være en stor gevinst for stadsarkiverne, da et af stadsarkivernes primære formål er at bevare de kommunalt skabte dokumenter. Dertil nævner Marianne Rimmen Raasted, som er arkivleder og ansvarlig for de frivillige på Faxe Stadsarkiv, at dem, der har en fortid i kommunen, har en god paratviden som ingen andre i virkeligheden præcis

⁵⁰ Da kun 2 af respondenterne er stadig på arbejdsmarkedet, vælger jeg at bruge datid til at gøre det mere læservenligt.

⁵¹ Der var flere svarmuligheder – se bilag 3.

har i det materiale, som er uordnet, usorteret og urensset. Disse specielle kompetencer bliver udnyttet, der hvor der er brug for det.⁵² Det er også derfor, at Randers Stadsarkiv kun tager frivillige med ekspertviden ind.⁵³ Det bliver håndteret forskelligt på diverse stadsarkiver, hvorvidt de frivillige får lov til at arbejde med kommunale arkivalier eller ej. På Lyngby-Tårnbæk Stadsarkiv fx kommer de frivillige ikke i berøring med kommunale arkivalier.⁵⁴ Det er dermed meget afhængigt af det enkelte stadsarkivets holdning og kultur. I spørgeskema har 38% angivet, at de arbejder med kommunale arkivalier.⁵⁵

For de frivillige selv, kan det være drivkraften bag den frivilliges motivation til at blive frivillig på netop et stadsarkiv. Det kommer til udtryk i flere kommentarer fra spørgeskemaet som disse to eksempler viser: "Jeg var ansat i kommunen i over 50 år, så jeg synes, at det kunne være sjovt at arkivere nogle af mine egne sager."⁵⁶ og "Jeg arkiverer sager fra Teknisk Forvaltning, hvor jeg tidligere var ansat."⁵⁷ En anden årsag til, at der er så mange tidligere kommunal ansatte, kan være, at de har lært stadsarkivet at kende igennem deres arbejde. 32% af de frivillige har svaret, at de brugte stadsarkiverne i forbindelse med deres arbejde inden de blev frivillig, hvorfra 12 ud af 14 var ansat i kommunen.⁵⁸ Det understreger, at det er en fordel for stadsarkiverne, når folk ved, hvad man laver på et stadsarkiv, og det på den måde bliver et attraktivt sted at blive frivillig.

Al ekspertviden er værdifuld for arkiverne, og ikke kun den fra de tidligere kommunale medarbejdere. Stadsarkivaren på Odense Stadsarkiv Johnny Wøllekær påpeger, at man egentlig burde udnytte de frivilliges ekspertviden mere, da der kan skjule sig en kæmpe vidensressource.⁵⁹ I Annelie de Villiers et al. begrebsdefinition af en frivillig er der blandt andet, at de tilbyder tjenester og kompetencer (service & skills),⁶⁰ dvs. hver frivillig har noget individuelt at tilbyde. Amy C. Cary og Rosemary P. Flynn mener, at frivillige kan have omfangsrig ekspertviden i bagage, og bruger det med stor glæde, når de kan bruge det i en opgave.⁶¹ De påpeger yderligere, at det ikke er

⁵² Interview Marianne Rimmen Raasted, 28:30.

⁵³ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 17. Randers Stadsarkiv har en mindre gruppe af 7 frivillige.

⁵⁴ Interview med Mette Henriksen, 8:20.

⁵⁵ Se bilag 4.

⁵⁶ Se bilag 13.

⁵⁷ Se bilag 6.

⁵⁸ Se bilag 5.

⁵⁹ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 15.

⁶⁰ De Villiers, "Volunteers in Australian archives", 120.

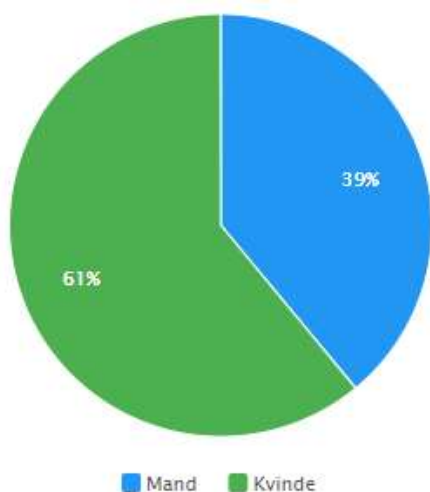
⁶¹ Cary, Amy Cooper, Flynn, Rosemary Pleva. "Managing Volunteers in Archives: Developing Mutually Beneficial Experiences", *Journal of Archival Organization*, 2020, 17:1-2, 195.

ualmindeligt, at tidligere medarbejdere bliver frivillige efter de er stoppet. De vil ikke opgive glæden ved at arbejde med arkivmateriale, og det giver dem en mulighed for at forfølge et tilfredsstillende arbejde uden at forpligte sig til en stilling. Disse frivillige er en stor gevinst for arkiverne.⁶² I spørgeskemaet har kun en enkelt respondent nævnt, at personen tidligere har arbejdet for et stadsarkiv,⁶³ og det er ikke til at vide, om der gemmer sig flere tidligere medarbejdere i de 18%, som valgte "kultur- og turismebranchen".⁶⁴ Dermed virker det ikke til at stemme overens med situationen i USA, hvor Cary & Flynns undersøgelsen stammer fra. I denne undersøgelses spørgeskema mener 59% af de frivillige, at de har en særlig viden, som hjælper dem med at udføre stadsarkivets opgaver.⁶⁵ Svarene fra dem, der har uddybet, hvad det præcis er, kan kategoriseres i følgende kategorier: IT-kendskab, faglig viden⁶⁶, lokalhistorisk viden og slægtshistorisk viden.⁶⁷ De første to nævnte er arbejdsrelateret, mens de to sidstnævnte er fritidsrelateret, dvs. at de frivillige også kan have brugbar ekspertviden, som de har tilegnet sig i deres fritid.

Køn

Som Figur 7 viser, er andelen af kvindelige frivillige lidt større end andelen af mandlige frivillige. De kvindelige frivillige udgør 61%, hvor de mandlige frivillige udgør 39%.

Figur 7 - Køn



⁶² Ibid, 194.

⁶³ Se bilag 3.

⁶⁴ Se bilag 3.

⁶⁵ Se bilag 6.

⁶⁶ Dermed menes faglig viden fra arbejdslivet.

⁶⁷ Se bilag 6.

Det er interessant, at forskellen ikke er større, da undersøgelser viser, at mænd over 60 ikke er så interesseret i at deltage i kulturelle og sociale aktiviteter som kvinder i den samme aldersgruppe.⁶⁸ Forklaringen kan ligge i, at selve arbejdet med kulturarven på et arkiv tiltrækker mænd næsten på samme vis som kvinder. Hovedmotivationsgrunden til at blive frivillig er den historiske interesse (78%) fulgt af det at være en del af et socialt fællesskab (51%).⁶⁹ Jeg har udregnet de to motivationsgrunde efter køn som ses i Figur 8, for at se, hvordan fordelingen placerer sig.

Figur 8 - Opdeling motivationsgrund efter køn⁷⁰

	Historisk interesse	socialt fællesskab	total antal	% HI	% SF
Kvinder	28	19	46	61%	41%
Mænd	24	14	30	80%	47%

Det kan ses, at især den historiske interesse er det der driver mænd til at blive frivillige på stadsarkiver. 80% af mændene har angivet, at det var én af drivkræfterne, mens det var 61% hos kvinderne, hvilket er 19% mindre. Forskellen mellem det sociale fællesskab som drivkraft er mindre – der var det hhv. 47% hos mænd og 41% hos kvinder, dvs. en uvæsentlig forskel på 6%. Det viser kun en tendens, og det kunne være interessant at undersøge nærmere ved en målrettet undersøgelse om forskelle mellem kønnene. Man kan dog fastslå, at den historiske interesse er en tydelig hovedmotivation blandt mænd når det gælder frivillighed på et stadsarkiv. Fordelen i at være frivillig på et stadsarkiv er, at der er plads til alle typer, både dem, der er udadvendt og gerne vil være del af et socialt fællesskab, men også dem, der er indadvendt, og helst vil være for sig selv. Dvs. man kan udleve sin historiske passion uden, at man behøver at blande sig med og forholde sig til andre frivillige. Det kan være med til at tiltrække flere mænd end det gør i andre kulturinstitutioner.

I 2012-2013 blev projektet "Let the Grey Wave In!" gennemført på Trondheim Stadsarkiv. Formålet var at finde ud af, hvordan arkivet kunne samarbejde med en slægtsforskningsforening med primært ældre medlemmer for at skabe bedre service for dem, samt at identificere de generiske og sociale resultater af ældre borgernes deltagelse i arkivaktiviteter ved at bruge Heritage-

⁶⁸ Maria Press. "Let the Grey Wave In!": Seniors Citizens, Active Ageing & Archives." *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014, 73.

⁶⁹ Se bilag 7.

⁷⁰ Se bilag 8 for flere detaljer.

Learning-Outcome-metoden. Metoden handler om, hvordan brugerne kan lære *igennem* kulturarven og ikke blot *om* kulturarven, og vil blive forklaret længere nede i analysen. I projektperioden afholdt Trondheim Stadsarkiv slægtsforskningskurser, og der viste det sig, at andelen af mænd over 60 lå ved 73%. Det kan understrege, at stadsarkiver kan bidrage med at få aktiveret især mænd over 60.

I interviewene spurgte jeg de fire mandlige respondenter ind til, om de ellers er kulturinteresserede, og det viste sig, at tre ud af fire er det, og de blev alle overrasket over, at der findes disse undersøgelser.⁷¹

Indsats

Cary og Flynn nævner, at de frivillige engagerer sig forskelligt. Der er nogen, der vil udøve frivilligt arbejde i få timer, og der er andre, der helst vil have en fuldtidsstilling.⁷² Fordelingen i de seks danske stadsarkiver ser sådan ud:⁷³

Antal timer	Andel i %
1-4	46%
5-9	46%
10-14	7%
35-40	1%

Det vil sige, at 92% bruger op til en arbejdsdag som frivillig om ugen. I de stadsarkiver, hvor de frivillige kan komme hele ugen, kører de med vagtplan, og i de andre er dagene og tidspunkter fastlagt,⁷⁴ hvilket kommer tydeligt til udtryk i spørgeskemaet, hvor 95% af respondenterne har svaret, at de kommer til faste tidspunkter.⁷⁵ Dermed kan man antage, at de fleste ikke har mulighed for at arbejde flere timer, selvom de muligvis gerne vil det. I interviewene med frivilligkoordinatorerne bliver der nævnt, at der er en del, der helst vil komme mere end de gør, men

⁷¹ Interview J, 9:30; Interview G, 20:00; Interview K, 1:10.

⁷² Cary & Flynn, "Managing Volunteers in Archives", 193.

⁷³ Se bilag 9.

⁷⁴ Nielsen, *Frivillige på stadsarkiver*, 10.

⁷⁵ Se bilag 10.

at der ikke er pladser nok til dem.⁷⁶ Interview-respondenterne er dog alle tilfreds med antallet af arbejdstimer, og vil ikke arbejde flere timer.⁷⁷ Caroline Williams mener, at selvom de frivillige er ulønnede, kan man bruge timeantallet som argument overfor kommunen, ift. hvor mange årsværk de udfører.⁷⁸

Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende hvem er de frivillige?

- Næsten alle frivillige er ikke længere på arbejdsmarkedet, og den største del er pensionister.
- De fleste bliver frivillig, når de er omkring pensionsalderen.
- De fleste har enten en mellemlang eller en lang videregående uddannelse.
- Den største gruppe har inden pensionering arbejdet inden for det offentlige.
- Der er et lille flertal af kvinder.
- De fleste bruger op til en arbejdsdag om ugen som frivillig på et stadsarkiv.
- Faglig og privat ekspertviden er en kæmpe gevinst for stadsarkiverne.
- Ydre indflydelse som omprioriteringsbidrag kan have en indflydelse på en forøgelse af frivillige kræfter, da stadsarkiverne blev mere presset økonomisk og var nødt til at tænke i nye baner.
- Kort sammenfattet er den typiske frivillige en ressourcestærk pensionist.

Motivation

Det er interessant at finde ud af, hvilke drivkræfter der er for at blive frivillig på et stadsarkiv. Motivation er det centrale aspekt i rekruttering og fastholdelse af frivillige. Hvis de ikke har en motivation, har de ingen grund til at være frivillige, da frivilligt arbejde bliver udført af fri vilje og ikke af tvang eller nødvendighed. Motivationen kan dog have forskellige bevæggrunde, og disse bliver undersøgt i denne del. Denne viden kan bruges til at skabe en bedre forståelse for, hvorfor de frivillige netop kommer på et stadsarkiv. Det kan være med til at hjælpe stadsarkiver til at opbygge eller forbedre deres frivilligmiljø, og de kan således bruge undersøgelsens resultater målrettet i deres frivilligkoordination.

⁷⁶ Nielsen, *Frivillige på stadsarkiver*, 10.

⁷⁷ Interview J, 11:20; Interview M, 5:10; Interview G, 24:20.

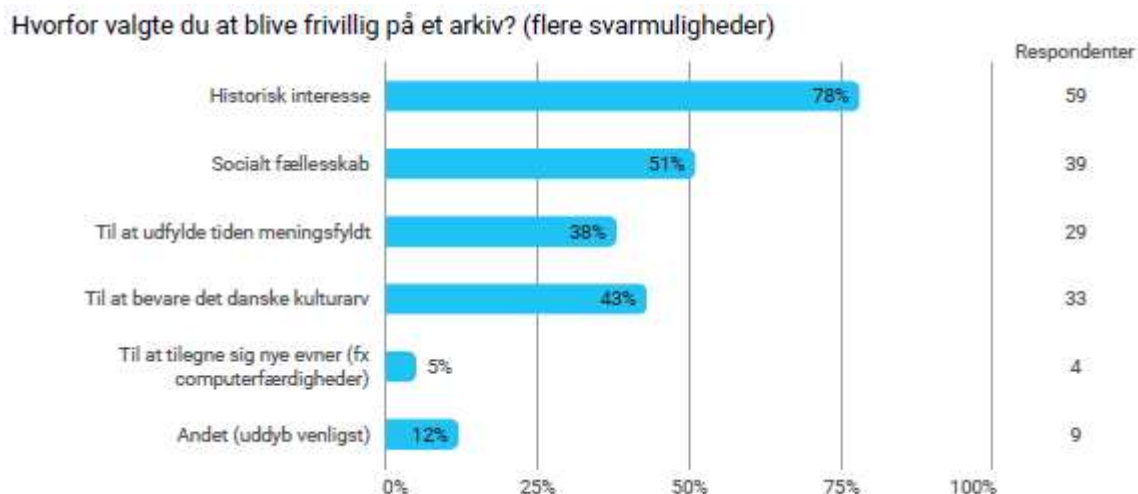
⁷⁸ Williams, *Volunteering in Archives 2014*, 6.

Frivillighedsundersøgelsen 2020 er en rapport, der belyser udviklingen i den danske befolknings frivillige arbejde i perioden 2004 til 2020.⁷⁹ Her er et af resultaterne, at ca. to tredjedele af den danske befolkning har udøvet eller udøver frivilligt arbejde.⁸⁰ Ranglisten til årsagerne til at arbejde frivilligt er:

1. at man kan gøre noget konkret på et område, som interesserer den enkelte
2. at man som frivillig deltager i et fællesskab, man kan lide
3. at man kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet
4. at man som frivillig bliver gladere for sig selv
5. at man som frivillig lærer noget gennem praktisk erfaring
6. at man som frivillig lærer noget om det, man arbejder med.⁸¹

Her skal man tage højde for, at det er en bred undersøgelse, der omhandler samtlige frivillige i den danske befolkning i alle aldersgrupper og områder. Når vi specifikt ser på de frivillige på stadsarkiver, handler det primært om pensionister, og dermed skal man se særskilt på dem, da deres profil afviger fra andre målgrupper. Det interessante er, at besvarelsene genspejler *Frivillighedsundersøgelsen 2020*s rangliste i de første fire punkter, som man kan se i Figur 9.

Figur 9 - motiver for at blive frivillig på et stadsarkiv



⁷⁹ Espersen et al, *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, 3.

⁸⁰ Ibid., 8.

⁸¹ Ibid., 54.

Historisk interesse

Som tidligere nævnt, er den historiske interesse det, der tiltrækker de fleste i at blive frivillig på et stadsarkiv. 78% har angivet, at det var grunden eller en af grundene til, at de blev frivillige. I det efterfølgende spørgsmål om, hvor relevant den historiske interesse er for den frivilliges motivation, har 62% svaret meget relevant og 37% relevant, hvilket tilsammen er 99%.⁸² Dvs. det er kun 1%, der synes, at det ikke er så relevant for motivationen. Det viser, at et stadsarkiv er sted, hvor man kan få dækket sit behov for at arbejde med sin historieinteresse. Resultatet stemmer overens med *Frivillighedsundersøgelsen 2020s* første plads "at man kan gøre noget konkret på et område, som interesserer den enkelte".

I interviewene kom den historiske interesse på tale flere gange. M nævner, at hun ikke turde at læse historie dengang hun skulle uddanne sig. Hun blev i stedet for kontoruddannet og læste senere til erhvervsfaglig korrespondent.⁸³ Hun giver udtryk for, at hvis hun kunne skrue tiden tilbage, ville hun vælge en arkivuddannelse.⁸⁴ Da hun blev pensioneret, havde hun ikke rigtigt noget at lave, og derfor tænkte hun, at det var en god idé at starte som frivillig på stadsarkivet, da man bl.a. kan lære lidt om byens historie.⁸⁵ Hun fortæller, at det var helt tilfældigt, at hun havnede på et stadsarkiv og ikke på et lokalarkiv. Det skete i forbindelse med et kursus i slægtsforskning på stadsarkivet. Der blev hun spurgt af en af de ansatte, om hun ikke kan tænke sig at blive frivillig. Det kunne hun godt, og så blev hun den anden frivillig, de havde dengang.⁸⁶ A fortæller noget lignende. Hun har altid haft en interesse for historie, men den historiske virkelighed og økonomien tillod ikke, at hun kunne tage en akademisk uddannelse. Til forskel fra M fik hun i de sidste 25 år af hendes arbejdsliv muligheden for at arbejde med hendes interesse, da hun fik et job på et museum som sekretær. Der blev hun "så meget gledere for de 25 år fra 1977, hvor historien blev en uadskillelig faktor i mit liv."⁸⁷ Efter pensionering tog hun chancen til at beskæftige sig med historien helt på hendes egne præmisser, idet hun startede som frivillig på stadsarkivet, som hun allerede var arbejdsmæssigt knyttet til, mens hun arbejdede på museet. Valget faldt på stadsarkivet, da der ikke var opgaver til hende som frivillig pensionist på museet.⁸⁸ I K's tilfælde er det sådan, at han også

⁸² Se bilag 11.

⁸³ Interview M, 8:22.

⁸⁴ Interview M, 5:10.

⁸⁵ Interview M, 9:42.

⁸⁶ Interview M, 3:05.

⁸⁷ Interview A, 1.

⁸⁸ Interview A, 3.

altid har haft en interesse for historie. Da han var ung startede han på historiestudiet, men måtte opgive efter kort tid, da han pga. sin Aspergers har det svært med fortolkning af kildemateriale, hvilket er ret væsentligt på historiestudiet.⁸⁹ Han har i stedet fokuseret på sin slægtsforskning, hvilket har været hans store passion siden han var 18. På den måde kan han tilfredsstille sin interesse for gamle kilder.⁹⁰ Evnen som slægtsforsker var K's hoveddrivkraft til at blive frivillig på stadsarkivet. Han startede som frivillig på Rigsarkivet, hvor han hjalp brugere med slægtsforskning. Det begyndte at stresser ham af ukendte årsager. Derfor stoppede han der, og begyndte efterfølgende som frivillig på stadsarkivet, hvor han primært indtaster kirkebøger.⁹¹ I alle tre respondenters tilfælde kan man sige, at historien fascinerer dem, og at de gerne vil bruge en del af deres tid til at fordybe sig i det. Her kan man sige, at et stadsarkiv er et sted, hvor man kan komme tæt på historisk materiale og dermed arbejde med historien.

Det sociale fællesskab

Ligesom andenpladsen i *Frivillighedsundersøgelsen 2020* "at man som frivillig deltager i et fællesskab" er den anden mest nævnte motivationsgrund i spørgeskemaet blandt de frivillige det sociale fællesskab, som 51% valgte som drivkraft for at blive frivillig. I det efterfølgende spørgsmål, hvor relevant det sociale fællesskab er, viser det sig, at 33% synes, at det er meget relevant, og 58% synes, at det er relevant.⁹² For 91% er det sociale fællesskab dermed en vigtig motivationsfaktor. Da kun næsten halvdelen har angivet det som drivkraft til at blive frivillig, kan det antages, at det ikke nødvendigvis var deres første prioritet, men det er blevet til en meget relevant grund til, at de fortsat bliver motiveret til at udøve frivilligt arbejde på stadsarkivet. Her skal man have in mente, at der hersker et godt/sundt frivilligmiljø i alle undersøgte stadsarkiver,⁹³ og dermed er der en stor chance for, at det gode sociale fællesskab følger med. Det kan være anderledes, hvis frivilligmiljøet ikke er så godt.

Alle interview-respondenterne har nævnt at det sociale fællesskab er blevet en meget relevant del for dem.⁹⁴ For S er det gode samvær lønnen for det frivillige arbejde, der er blandt de

⁸⁹ Interview K, 8:11.

⁹⁰ Interview K, 6:00.

⁹¹ Interview K, 2:35.

⁹² Se bilag 11.

⁹³ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 27.

⁹⁴ Interview J, 11:40; Interview G, 27:30; Interview K, 9:55; Interview M, 13:20; Interview S, 38:30; Interview A, 3.

frivillige. Han mener, at det, der gør mest ondt, når man holder ved en arbejdsplads, er at forlade kollegaerne. Derfor skal man have et nyt netværk, hvor man kan knytte sig til. "Det er alpha og omega".⁹⁵ Han mener, at han har oplevet mange tidligere kollegaer, der er faldet i et vakuum efter pensioneringen. I starten havde de rigeligt at lave og en del projekter, men når projekterne er afsluttet, ender de "med fjernbetjeningen på sofaen – og så dør de." Samvær har den højeste prioritet hos ham, og det at han kan mærke, at hans frivillige kollegaer nyder eftermiddagen sammen, mens de laver noget fagligt.⁹⁶

M siger om sig selv, at hun er mere den indadvendte type og dermed ikke så socialt anlagt på dette punkt, og udover de frivillige, som kommer på hendes dag, er der ikke så mange andre hun kender. Hun mødes heller ikke med andre frivillige privat, da hun mener, at have nok i hendes familie og venner. Hun sætter dog stor pris på det gode sociale fællesskab, der er blandt hendes frivilligkollegaer, men det er heller ikke det, hun kommer for. Hun kommer for den historiske interesse og for at opretholde noget viden.⁹⁷

G er frivillig i en fast gruppe, som følger med i hinandens liv og har det godt og hyggeligt sammen. De kendte ikke hinanden i forvejen.⁹⁸ Han giver udtryk for, at det sociale netværk er ret væsentligt for ham. Han nævner, at når han kan have det sjovt og grine over noget med de andre frivillige, så bidrager det gode fællesskab til helhedsoplevelsen, hvis han er i gang med en opgave, der er mindre sjov. Hvis arbejdet er mindre sjovt, så skal man have nogle andre at grine med.⁹⁹ Han mener også, at hvis gruppen ikke fungerede, så kunne han bare have spurgt efter en anden gruppe.¹⁰⁰ Det indikerer, at det sociale er væsentligt for ham.

A tvivler på, hvorvidt hun vil komme tilbage som frivillig på grund af hendes helbred, men hun håber, selvom hun ikke længere kan arbejde fysisk på arkivet, at hun kan beholde sin sociale tilknytning til "holdets dejlige, interessante mennesker", som hun ellers ville savne meget.¹⁰¹

Disse forskellige eksempler viser, at det er individuelt, hvor meget det sociale fællesskab vægter for den enkelte. Det sociale fællesskab er relevant for alles motivation, men der er nogle

⁹⁵ Interview S, 10:20.

⁹⁶ Interview S, 38:20.

⁹⁷ Interview M, 13:20.

⁹⁸ Interview G, 18:55.

⁹⁹ Interview G, 28:30

¹⁰⁰ Interview G, 27:30.

¹⁰¹ Interview A, 3.

nuancer i det, for S er det helt afgørende, at det sociale er i orden, mens det for M mere er en rigtig god sidegevinst.

Stadsarkivernes frivilligmiljø og -kultur kan have noget at gøre med, hvilke type mennesker de har som frivillige. For eksempel på Randers Stadsarkiv, hvor de frivillige sidder blandt de ansatte og kommer en enkelt eftermiddag om ugen,¹⁰² har de et ret tæt forhold til hinanden og følger med i hinandens liv, inviterer hinanden til runde fødselsdage og andre festligheder.¹⁰³ Det er derfor, at nye frivillige bliver omhyggeligt håndplukket, og det er afgørende, at de passer ind i den eksisterende gruppe, ellers bliver de afvist.¹⁰⁴ Der vil en indadvendt type, der helst vil arbejde for sig selv, ikke nødvendigvis passe ind, hvorimod er det på andre stadsarkiver såsom i Odense eller Vejle en bedre mulighed for disse personer, da de frivillige har deres egne lokale i begge stadsarkiver, samt der er mulighed for at komme hele ugen.¹⁰⁵ På grund af disse praktiske årsager, er der mere spillerum for alle slags mennesker at komme.

Bevarelsen af kulturarven

I *Frivillighedsundersøgelsen 2020* tredje plads befinder sig "at man kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet", som ligger i samme ånd som de frivilliges tredje motivationsgrund "at bevare kulturarven". For 33% af de frivillige var det én af årsagerne til, hvorfor de valgte at blive frivillig på et stadsarkiv. I spørgsmålet om hvor relevant det er, er det for 47% meget relevant og for 43% relevant. Dermed kan man sige, at bevaring af kulturarven vægter ret højt i drivkraften til at udøve frivilligt arbejde. Man kan antage, at det både kan hænge sammen med den slags arbejde man udøver, men også med det type menneske, der melder sig som frivillig. Én af hovedopgaverne for et arkiv er at bevare kulturarven. Dermed siger det sig selv, at en stor del af arbejdsopgaverne drejer sig om bevaring af kulturarven. Når det så er sagt, behøver den individuelle drivkraft ikke nødvendigvis at hænge sammen med det, og der kan være ét eller flere af de andre drivkræfter, der motiverer, hvor bevaring af kulturarven bare er en god sidegevinst, der følger med. Det kan også være, at det har udviklet sig med tiden, som det gjorde i M's tilfælde. Hun har været frivillig i 23 år og mente, at da hun startede, var der ikke den store bevidsthed om bevaringen af kulturarven.¹⁰⁶

¹⁰² Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 10.

¹⁰³ Interview Tina Knudsen Jensen, 22:55.

¹⁰⁴ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 15.

¹⁰⁵ *Ibid.*, 10.

¹⁰⁶ Interview M, 9:42.

M's subjektive fornemmelse af manglen af bevidsthed kan ses i en Smurf undersøgelse, der viser, hvor ofte et begreb forekom i de danske aviser siden 1750.¹⁰⁷

Figur 10 - Smurf undersøgelse "kulturarv"



Her er det tydeligt, at forekomsten af begrebet stiger markant fra omkring årtusindskiftet.

Der er mange forskellige typer og grupperinger blandt frivillige på stadsarkiver.¹⁰⁸ Stadsarkivaren Johnny Wøllekær fra Odense Stadsarkiv fremhæver en bestemt gruppe: skolelærere, som udgør ca. 20% af respondenterne. Undervisningsbranchen ligger som andenstørste branche efter offentlig administration.¹⁰⁹ Wøllekær mener, at de er "supergode til at få ind". Dermed mener han ikke, at de er bedre end andre grupper, men han har aldrig oplevet, at det ikke går godt med dem. Han beskriver dem på den måde, at de både er vant til at arbejde selvstændig, men også er vant til at indgå i team. Desuden er de relativt friske, når de kommer, og de er begavede og nysgerrige mennesker, som gerne vil give noget til samfundet. Han mener, at det er interessant, at den erhvervs erfaring man har, også har en indflydelse på den måde, man er som frivillig.¹¹⁰ Her kan det antages, at denne gruppe er vant til at give noget videre, og at de har et vist samfundssind, og derfor ligger det i deres natur, at de gerne vil lave noget, som kommer samfundet til gode – såsom at bevare den danske kulturarv, og dermed sikre bevaringen af fremtidens historie til de kommende generationer. I spørgeskemaet fremgår det ikke, at de 15 personer som kommer fra undervisningsbranchen, er mere motiveret i at bevare kulturarvet end dem fra andre brancher. Der

¹⁰⁷ Det Kgl. Bibliotek, "Smurf".

¹⁰⁸ Se bilag 3.

¹⁰⁹ Se bilag 3.

¹¹⁰ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 15.

er kun halvdelen (7), der har angivet, at deres motivation for at starte som frivillig var pga. bevaringen af den danske kulturarv. Ved spørgsmålet om hvor relevant det er, synes 10, at det er meget relevant, 3, at det er relevant og 2, at det ikke er så relevant.¹¹¹ Det virker til at bevaringen af den danske kulturarv er relevant for denne gruppe, men 15 er for lille et antal til, at man kan se mere end en lille tendens.

For S har bevaringen af kulturarven også noget at gøre med at udfylde tiden meningsfuldt. Det motiverer ham, at de scanninger som han har tilgængeliggjort kan ses på tilgængeliggørelseshjemmesiden arkiv.dk og han fortæller, at det giver en tilfredsstillende, hvis disse billeder bliver omdiskuteret i byens lokalhistoriske Facebookgrupper.¹¹²

Andre nævnte motivationsgrunde

En stor relevans for de frivilliges motivation er yderligere at udfylde tiden meningsfuldt. Der er 47%, der har svaret, at det er meget relevant og 43%, at det er relevant,¹¹³ selvom det kun var 38%, der tænkte på det som drivkraft til at blive frivillig.¹¹⁴ Uden en uddybende undersøgelse er det svært at vide, hvad den enkelte forstår under udfylde tiden meningsfuldt, da det kan forstås på forskellige måder. Det kan fx være det, som S mener, at bevaringen af den danske kulturarv er at udfylde tiden meningsfuldt, men det kan også have noget at gøre med selve følelsen i at føle sig nyttig. K, som er førtidspensionist, siger, at det giver ham en vis tilfredsstillende at lave noget nyttigt og meningsfuldt, også med henblik på, at han på denne måde kan bidrage med noget til samfundet, da han ellers ikke kan bidrage med skattepenge til samfundet, og det kan give en dårlig følelse.¹¹⁵ Meningen kan naturligvis også være en kombination af de to betydninger.

Taknemmelighed kan også være en af motivationsgrundene. Der blev fx svaret, at "En måde at sige tak for andre frivilliges store arbejde, som jeg haft og stadig har stor glæde af." og "Har selv brugt og bruger arkivet, så jeg vil gerne give noget tilbage."¹¹⁶ Det passer godt med Amy Clotworthys tidligere nævnte pointe i, at frivillige er taknemmelige for, hvad andre tidligere har

¹¹¹ Se bilag 12.

¹¹² Interview S, 30:10.

¹¹³ Se bilag 11.

¹¹⁴ Se bilag 7.

¹¹⁵ Interview K, 36:30.

¹¹⁶ Se bilag 13.

lavet, og derfor føler de sig ansvarlige overfor fremtidige historikere eller slægtsforskere, som skal have nemmere ved at bruge eller forske i arkivalierne.¹¹⁷

Motivationstyper

I faglitteraturen findes der flere motivationstyper. Daniel Batson et al. inddeler motivationen for samfundsinvolvering i fire typer: egoisme, altruisme, kollektivism og principisme. Kort forklaret er kendetegnet ved den egoismebaserede motivation at tilfredsstille ens egne interesser og lyster, mens kendetegnet ved den altruistisk baserede motivation er at være til gavn for andre. Den kollektivismebaserede motivation handler om at være til gavn for en specifik gruppe, det kan eksempelvis være udsatte kvinder, flygtningebørn eller andre minoritetsgrupper, der betyder noget for én. Den principismebaserede motivation kendetegnes ved at opretholde ét eller flere moralske principper fx i forbindelse med retfærdighed.¹¹⁸ Batson et al. mener, at et individ kan have flere motiver samtidig, og motiverne kan ændre sig i takt med, at tiden går.¹¹⁹

I forhold til de frivillige på stadsarkiver er det især de egoismebaserede og altruistisk baserede motivationer, der er i spil. De andre to kunne hverken identificeres i spørgeskemaet eller i interviewene, selvom det sandsynligvis kunne være en mulig motivation for nogle arkivfrivillige. Ved en kollektivismebaseret motivation kunne det være i forbindelse med frivillige, der melder sig som frivillige, fordi de fx vil tilgængeliggøre en samling om en minoritetsgruppe, som ligger på et stadsarkiv. Ved en principismebaseret motivation ville det sandsynligvis ikke være så nemt at få frivilligt arbejde på et stadsarkiv, da kampen om retfærdighed ofte indebærer arkivalier med persondata eller andre oplysninger, som er underlagt arkivloven, og dermed ikke må offentliggøres.

Både i spørgeskemaet og interviewene har de frivillige nævnt egoismebaserede og altruistisk baserede motivationer, for hvorfor de har valgt at blive frivillig på et stadsarkiv. Ved første øjekast kan man sige, at tilfredsstillelse af den historiske interesse er en egoismebaseret motivation, og at bevare den danske kulturarv er en altruistisk baseret motivation, men så enkelt er det ikke, og det ene udelukker ikke det andet. Det kan diskuteres, hvorvidt den altruistiske motivation ikke også bundet i en vis grad af egoisme, da dét at hjælpe andre, eller gøre noget for andre giver en tilfredshedsfølelse, og idet man hjælper andre, opnår man denne tilfredsstillelse.

¹¹⁷ Rigsarkivet, "Borgerforskning giver fællesskab og livskvalitet".

¹¹⁸ Daniel C. Batson et al. "Four motives for Community Involvement". *Journal of Social Issues*, 2002, 58 (3), 429.

¹¹⁹ *Ibid.*, 432.

I Tabel 1 - oversigt over de altruistiske og egoismebaserede svar har jeg samlet alle besvarelser, som kan enten identificeres som altruistiske eller egoismebaserede motivationer.

Tabel 1 - oversigt over de altruistiske og egoismebaserede svar

Altruistisk
<p><i>Hvorfor valgte du at blive frivillig på et arkiv? Andet.¹²⁰</i></p> <ul style="list-style-type: none">- At gøre noget for samfundet.- For at gøre arkivalier tilgængelige for offentligheden.- Er i gang med at indscanne luftfotos fra 1990 – som mine tidligere kollegaer kan få glæde af ... og også mange borgere.- For at være med til at videregive byens og omegnens historie.
<p><i>Andet, som motiverer dig til at være frivillig?¹²¹</i></p> <ul style="list-style-type: none">- En måde at sige tak for andre frivilliges store arbejde, som jeg har haft og stadig har stor glæde af.- Efter næsten 45 års arbejde i Odense Kommune, hvor jeg har arbejdet med at registrere oplysninger om bygninger og boliger og koblet data til kort – er det utrolig spændende, at kunne være med til, at gl. luftfotos bliver tilgængelige.- Har selv brugt og bruger arkivet, så jeg vil gerne give noget tilbage.
<p><i>Synes du, at de opgaver du får er spændende? Uddyb gerne hvorfor, hvorfor ikke.¹²²</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Opleve/bevare historie og kultur.- For det meste er det rart at se, at det man laver kan bruges af andre.- Jeg føler, jeg hjælper andre (brugerne) til at få en god oplevelse, og jeg kender jo heller ikke svaret selv, når jeg bliver sat til at undersøge et eller andet.- Scanning og registrering af negativer er nødvendigt, men ikke det mest spændende.
<p><i>Har du særlig viden, som hjælper dig til at udføre opgaverne? Hvis ja, uddyb gerne.¹²³</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Har selv anvendt luftfotos i mit tidligere arbejde, og ved hvor vigtigt det er, at man også kan se tilbage i tiden.
<p><i>Er der noget, du yderligere vil tilføje ift. at være frivillig på arkivet?¹²⁴</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Jeg oplever det som en gevinst for både lokalarkivet og også mig selv, at der er mulighed for at arbejde som frivillig.- Det er dejligt at få at vide, at vi er værdsat, og at de mange typer arbejdsopgaver er til glæde for mange også i fremtiden.- Jeg synes, det er en glæde at være en del af arkivets fællesskab og vide, at man gør et stykke nyttigt arbejde!

¹²⁰ Se bilag 7.

¹²¹ Se bilag 13.

¹²² Se bilag 14.

¹²³ Se bilag 6.

¹²⁴ Se bilag 15.

Egoismebaseret

Hvorfor valgte du at blive frivillig på et arkiv? Andet:¹²⁵

- For at bruge min erfaring som slægtsforsker.
- Kende min bys historie bedre.
- Som gammel fotograf er jeg interesseret i gl. film som jeg nu digitaliserer.

Andet, som motiverer dig til at være frivillig?¹²⁶

- At den viden jeg har opnået i mit arbejdsliv stadig kan bruges. Godt at opleve for mig selv, og tilfredsstillende at det bliver værdsat.
- Får brugt min viden, får tilført ny viden og går glad hjem.
- Lyngby-Taarbæk Kommune har rigtig meget historie. Som frivillig får jeg samtidig stor viden om denne historie. Det passer min nysgerrighed og interesse, da jeg dels bor i kommunen og dels går mange ture.
- Min 10 år yngre bolleven må ikke vide, jeg er pensionist.
- Jeg har været ansat i kommunen i over 50 år, så jeg synes, at det kunne være sjovt at arkivere nogle af mine egne sager.

Hvad kunne være bedre?¹²⁷

- Ingen yderligere bemærkninger til, hvad der kunne være bedre. Jeg finder det interessant, hyggeligt og lærerigt at komme i huset.

Synes du, at de opgaver du får er spændende? Uddyb gerne hvorfor, hvorfor ikke.¹²⁸

- Har spændende opgaver.
- Hvis jeg sidder og arbejder med fx fotos, får jeg et indblik i, hvordan byen har set ud engang til, hvordan den ser ud i dag.
- Opleve/bevare historie og kultur.
- Mit frivillige arbejde består i at indtaste odenseanske kirkebøger – fødte/døbte, viede, døde/begravede (skifter periodevist). Arbejdet giver mig fx små, spændende realia om enkeltpersoner + udvider min geografiske viden (stadfæstelse via opslagsværk af stednavne – heraf fx sogne, landsbyer m.v.).
- Det er interessant, når jeg lærer noget nyt om historie, min by, andre menneskers liv. En del opgaver er ret rutineprægede og nogle gange kan det være vanskeligt at forstå hvorfor enkelte materialer skal bevares for eftertiden.
- Jeg kan lide at der er system i tingene. Samtidig tilegner jeg mig nyttig viden om lokalområdet.

¹²⁵ Se bilag 7.

¹²⁶ Se bilag 13.

¹²⁷ Se bilag 16.

¹²⁸ Se bilag 14.

Er der noget, du yderligere vil tilføje ift. at være frivillig på arkivet?¹²⁹

- Det at være frivillig på arkivet betyder, at man kan bruge al den tid og gå så meget i dybden med en opgave, som man har lyst til for at løse den – der er ingen timesedler eller anden form for tidsregistrering, som der er på arbejdsmarkedet.
- Jeg oplever det som en gevinst for både lokalarkivet og også mig selv, at der er mulighed for at arbejde som frivillig.
- En god mulighed for at stadig kunne følge arbejdslivet og få nye impulser fra de ansatte og andre frivillige.

Som man kan se, kan der identificeres ca. lige mange altruistiske og egoismebaserede motivationer blandt spørgeskemaets besvarelser. Her skal man have in mente, at disse besvarelser indgår i et delspørgsmål og er dermed kun en del af et helhedsbillede af den enkelte frivillige. Tabel 1 siger ikke noget om den enkelte frivilliges samlede motivation, men giver et overblik over, hvad disse motivationer kan indebære.

Når man ser nærmere på de altruistiske motiverede udsagn, handler det kort sammenfattet om at tilgængeliggøre historien, bevare historien/kulturarven for eftertiden, give noget tilbage og hjælpe andre, imens de egoismebaserede motiverende udsagn kort sagt handler om at tilegne sig viden og hvad den frivillige synes er spændende og interessant. I en direkte sammenligning, hvor forskellen er tydelig, kan man fremhæve at "kende min bys historie bedre" og "at være med til at videregive byens og omegnens historie." Ved begge motivationer er byens historie i centrum. Mens det ved den egoismebaserede handler om at få mere viden om ens by, dvs. at den frivillige vil lære noget, er det ved den altruistiske afgørende, at den frivillige vil tilgængeliggøre byens historie for andre. Et andet eksempel er svaret "Opleve/bevare historie og kultur". Her kommer den frivillige ind på begge motivationer – den frivillige vil gerne opleve historien og kulturen, hvilket er en egoismebaserede motivation, men også at bevare den, hvilket er altruistisk, da det er noget, der kommer det fremtidige samfund til gode. Ved svaret "Scanning og registrering af negativer er nødvendigt, men ikke det mest spændende" kommer det altruistisk baseret motivation klart til udtryk, da denne frivillig ikke synes, at scanning og registrering er de mest spændende opgaver, men disse arkivalier har en betydning for historien og *skal* bevares for eftertiden, og der *skal* være én, der *gøre* det, uanset om selve arbejdet er spændende eller ej, og det er derfor personen udfører arbejdet.

¹²⁹ Se bilag 15.

I interviewene kommer disse to typer også til udtryk, og jeg har udvalgt at lave en kort motivationstypeanalyse ved tre af interview-responderne, nemlig med A, K og S. I A's interview-besvarelse kommer der både de altruistisk og de egoismebaserede motivationer til udtryk. Hun har altid haft en kæmpe passion for historien,¹³⁰ og efter hendes pension greb hun chancen for at beskæftige sig med den på hendes egne præmisser.¹³¹ Det virker til, at hun først og fremmest var interessestyret, da hun startede som frivillig på stadsarkivet. Interessen i historien har altid været hendes største drivkraft, og da hun begyndte som frivillig kunne hun udøve denne interesse på et lidt mere professionelt plan. Det interessetyrede element i det bunder i en egoismebaserede motivation, men A har samtidig også en tydelig interesse i at formidle denne historiske viden, som hun har tilegnet sig, som er en altruistisk baseret motivation. Man kan antage, at det ligger i hendes DNA, da hun har været ansat i 25 år på museet,¹³² hvor en af hovedopgaverne netop var at formidle historie. Derudover havde hun været med til at udgive et lokalt kulturblad og lave historiske udstillinger, samarbejde med stadsarkivet, og udgive flere artikler i årbøgerne, fire af de syv artikler som frivillig på stadsarkivet.¹³³ Hendes to faste opgaver som frivillig på stadsarkivet har været at læse korrektur på årbogen og finde udklip fra gamle aviser til den årlige billedkalender,¹³⁴ hvilket igen handler om historieformidling. As eksempler viser, at de to motivationsformer ikke udelukker hinanden, men de kan godt supplere hinanden.

K var først frivillig på Rigsarkivet, hvor han arbejdede i den indtægtsgivende i slægtsforskning. Da det begyndte at stressede ham, stoppede han på Rigsarkivet og startede i stedet for på Stadsarkivet. Hans primære opgave er at indtaste kirkebøger. Han er rigtig glad for opgaven, da han på den ene side kan fordybe sig i sin slægtsforskningspassion, og efterhånden har han fundet rigtig mange sjove historier i kirkebøgerne, og på den anden side vil han rigtig gerne hjælpe andre. Det kan være brugerne, andre frivillige men også de ansatte, som spørger ham om hjælp med den gotiske håndskrift eller latin som han er ekspert i,¹³⁵ selvom han er meget beskedent om det og helst vil lade andre udtale sig om han er ekspert eller ej.¹³⁶ Han mener, at det er meget givende og giver en stor tilfredshedsfølelse, at han føler sig i en lille grad som konsulent for de ansatte, når han kan

¹³⁰ Interview A, 1.

¹³¹ Interview A, 3.

¹³² Interview A, 3.

¹³³ Interview A, 6.

¹³⁴ Interview A, 3.

¹³⁵ Interview K, 2:35; 6:00.

¹³⁶ Interview K, 6:20.

hjælpe dem videre med den gotiske håndskrift eller latin.¹³⁷ I K's tilfælde kan man se både den altruistisk og egoismebaserede motivation, som virker til at være tæt forbundet. K's stor passion er slægtsforskning. Det er hans primære drivkraft til at være frivillig, og det er det, han vil bruge sin tid til. Samtidig giver det ham en tilfredsstillelse, at han kan hjælpe andre med sin ekspertviden. Indtastningen af kirkebøgerne kommer også andre til gavn, da det bliver offentliggjort i en database, som byens borgere kan bruge, når de vil slægtsforske, og der vil han gerne bidrage med viden, så de kan finde mere om de eftersøgte personer.¹³⁸

S' primære motivation er det sociale fællesskab og at opretholde et socialt netværk, selvom arbejdslivet er forbi.¹³⁹ Han går meget op i, at han og hans kollegaer nyder tiden sammen, mens de laver noget fagligt.¹⁴⁰ Desuden synes han, at der er tonsvis af spændende opgaver på stadsarkivet. For ham er det tilfredsstillende, når han kan se resultater af sit arbejde på stadsarkivet, og at han er med til at bevare kulturarven.¹⁴¹ Ved S kan man også se begge motivationstyper. Især det at opretholde det sociale netværk kan tolkes som en egoismebaserede motivation. Som tidligere skrevet, mener S yderligere, at det er vigtigt at holde sig i gang, og ikke ende inaktiv foran fjernsynet.¹⁴² Dermed er det at være frivillige på stadsarkivet noget, som han bruger til at holde sig i gang og opretholde et fællesskab, som er meget vigtigt for ham. Samtidig giver det ham en tilfredshedsfølelse at bevare den danske kulturarv samt, at han kan se, at de resultater af sit frivillige arbejde kan ses og bruges.¹⁴³ Dette kan tolkes som en blanding af den egoismebaserede og altruistisk baseret motivation

Ved alle tre interview-respondenter findes der en blanding af begge motivationsformer og ingen af motivationsgrundene er bedre end de andre, da det er meget individuelt, hvilken motivation man har. At betegne noget som egoismebaserede motivationsgrund kan opfattes som negativt ladet, men det behøver ikke at blive opfattet som noget negativt. Det betyder blot, at man som frivillig selv får gavn af det stykke frivilligt arbejde, man udfører, og selvom man har en egoismebaserede motivation, er det frivillige arbejde i sig selv altruistisk, og kommer derved andre mennesker til gode. For stadsarkiverne og forskningen er disse forskellige motivationsgrunde

¹³⁷ Interview K, 8:50.

¹³⁸ Interview K, 10:55.

¹³⁹ Interview S, 10:20.

¹⁴⁰ Interview S, 38:30.

¹⁴¹ Interview S, 30:10.

¹⁴² Interview S, 5:50.

¹⁴³ Interview S, 30:10.

relevant viden for at få en bedre forståelse af de frivilliges motivationer, og de bidrager således til at begrebsliggøre og forklare hvad der motiverer arkivfrivillige på stadsarkiver.

Overvejelser om at stoppe

Motivationen virker til at være høj, og det er bemærkelsesværdigt at se, at 38% har været frivillige ved et stadsarkiv i over 10 år, 6% af dem endda i over 20 år.¹⁴⁴ Det indikerer, at stadsarkiverne er et godt sted for de frivillige, hvor de føler sig tilpas. Det gav de også udtryk for i spørgeskemaet. 89% har svaret, at de i høj grad er tilfredse og de resterende 11% er i nogen grad tilfredse. Der var ingen, der var utilfredse.¹⁴⁵ Det kritikpunkt, som oftest blev nævnt under spørgsmålet "Hvad kunne være bedre?", er, at der er rodet med bunker af papir overalt på 'stadsarkivet'. Ellers er der nogle enkelte ønsker som arbejdsopgaverne kunne være bedre defineret, og en tjekliste med 'need to know og nice to know' oplysninger både mht. det faglige og det sociale liv i huset, hvordan medarbejderne kontaktes, liste med navn og kontaktoplysninger på andre frivillige m.m.¹⁴⁶

Der er kun 12%, der har overvejet at stoppe, og det er pga. to årsager. Den første er pga. alderen og et dårligt helbred, og den anden er pga. Corona-nedlukningen.¹⁴⁷ I denne målgruppe er skavanker og alvorlige sygdomme af naturlige årsager mere udbredt end i yngre målgrupper. Derfor undrer den første årsag ikke. Respondenterne har bl.a. svaret "Jeg stopper, når jeg eller de fastansatte synes, at alderen tynger, og hukommelsen ikke er som den var tidligere" og "Desværre er mit helbred ikke længere tilfredsstillende. Jeg er 86 år, og må nok se i øjnene, at det er slut inden længe."¹⁴⁸ Det kræver en vis selverkendelse, at man ikke længere kan arbejde som man tidligere har gjort, og for nogle er det nemmere at se i øjnene end for andre.

Karin Conradsen, som er frivilligansvarlig på Vejle Stadsarkiv, gjorde erfaringen, at der var en ældre herre, der fik demens, og mistede derfor denne selverkendelse. I begyndelsen lod de ham bare fortsætte, selvom hans arbejde ikke kunne bruges, da han indtastede det rene volapyk. De mente, at det var godt for ham, at han stadig kunne komme ud, men der kom et tidspunkt, hvor det ikke længere var forsvarligt at lade ham komme, og der var de nødt til at formidle det til ham

¹⁴⁴ Se bilag 17.

¹⁴⁵ Se bilag 16.

¹⁴⁶ Se bilag 16.

¹⁴⁷ Se bilag 18.

¹⁴⁸ Se bilag 18.

sammen med arkivets leder og en ansat fra plejehjemmet. Conradsen beskrev det som den værste situation hun har været i med de frivillige.¹⁴⁹

A har selverkendelsen til at stoppe, hun mener:

”At jeg har holdt ud så længe, skyldes sikkert, at jeg følte, jeg var blandt ligesindede. Desværre må jeg indse, at det ikke går fremad med kræfterne fra nu af. Hvis jeg kan blive ved med at have det, som jeg har det nu, kan jeg måske nå at skrive endnu et par historier, som kan bruges i Årbogen? Hvad med: ’Mit arbejdsliv med computeren?’”¹⁵⁰

Det viser, at A ikke har lyst til at stoppe, men bliver tvunget til det pga. hendes helbred. Det virker til, at hun ikke helt vil give slip, og at tanken om at stoppe helt ikke kommer på tale, så længe hun stadig kan bidrage med noget, selvom hun ikke fysisk kan komme på arkivet længere.

M, som er 79 år, har også overvejet, hvornår hun skal stoppe, hun har dog ikke bestemt sig for en stopdato endnu, og håber, at hendes helbred og hovedet tillader hende at blive i flere år endnu.¹⁵¹ M nævner, at hun har haft svært ved at komme tilbage efter Corona-nedlukningen. Det var hårdt at starte op igen, men nu er hun tilbage igen. Hun fortæller, at der var en del, der faldt fra. Nogle inden de begyndte og andre efter, da de ikke rigtig kunne komme i gang igen.¹⁵²

Der kan være flere årsager til, hvorfor en del ikke kom tilbage. Det kan skyldes, at de i forvejen gik med tanken om de skulle stoppe eller ej, og så kom den lange tvangspause og beslutningen blev taget for dem, og så var der dem, der fandt noget andet at lave, ligesom denne frivillig (som stadig er frivillig): ”Corona satte en bremse for deltagelsen i meget lang tid, så andre gøremål har taget noget over.”¹⁵³

Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende motivationer

- Hovedmotivationsgrunden er den historiske interesse, herefter; det sociale fællesskab, bevaringen af den danske kulturarv, dét at udfylde tiden med noget meningsfuldt og til sidst; dét at tilegne sig nye evner.
- Ofte er det en blanding af de forskellige motivationsgrunde, der er drivkraften bag motivationen.

¹⁴⁹ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 14-15.

¹⁵⁰ Interview A, 4.

¹⁵¹ Interview M, 40:00.

¹⁵² Interview M, 42:30.

¹⁵³ Se bilag 18.

- Stadsarkivet er et oplagt sted for historieinteresserede, da man som frivillig kan komme tæt på lokalhistorien.
- Det sociale fællesskab er relevant for størstedelen, men det er individuelt på hvilken måde det vægter. For nogle er det afgørende at have et familiært/venskabeligt fællesskab, hvor andre foretrækker et fagligt kollegialt fællesskab.
- Det sociale fællesskab giver mulighed for at skabe et godt socialt netværk efter pensionering.
- Frivilligt arbejde på et stadsarkiv egner sig både til de indadvendte, men også de udadvendte personer.
- Der er både egoismebaserede og altruistiske motivationsgrunde i spil, når det gælder arkivfrivillige.
- Ved den altruistiske motivation handler det typisk om at tilgængeliggøre historien, bevare historien/kulturarven for eftertiden, give noget tilbage og hjælpe andre.
- Ved den egoismebaserede motivation handler det typisk om at tilegne sig viden samt hvad den frivillige synes er spændende og interessant.
- Næsten 40% har været frivillige i over 10 år.
- Årsagerne til overvejelserne om at stoppe er enten helbredet eller Corona-nedlukningen
- Begge motivationer hænger tæt sammen og er ofte forbundne, såsom fx at den frivillige er interesseret i at tilegne sig historisk interesse og samtidigt vil formidle det videre.

De frivilliges muligheder

I denne del kommer jeg ind på de frivilliges muligheder, dvs. hvad får de ud af at være frivillige. Det er relevant at undersøge for at bestemme værdien i at være frivillig på et stadsarkiv.

Værdsættelse

Både i spørgeskemaet og interviews kommer det tydeligt til udtryk, at de frivillige føler sig værdsat i deres frivillige arbejde. I spørgeskemaet var der 97%, der føler sig værdsat i deres arbejde, og de resterende 3% føler sig delvis værdsat.¹⁵⁴ Her skal man igen have in mente, at alle undersøgte stadsarkiver har et godt og velfungerende frivilligmiljø, og derfor kommer dette høje svarprocent heller ikke som en overraskelse. Man kan argumentere for, at værdsættelsen er et af de centrale punkter i et godt frivilligmiljø, og i at fastholde de frivillige, og man kan antage, at når man bliver værdsat, giver det selvbekræftelse og følelsen af, at de ansatte fra stadsarkivet er glad og taknemmelig for ens indsats.

¹⁵⁴ Se bilag 19.

Der findes to typer værdsættelse: den materielle fx kaffe og småkager, udgivelser, deltagelse i arrangementer og udflugter; og den immaterielle, fx anerkendelse, ros og en god kontakt med de ansatte. I spørgeskemaet angiver 96%, at de får materiel anerkendelse.¹⁵⁵ Det virker til, at alle respondenter er tilfreds med hvad de får, og ingen forventer mere, da ingen har svaret, at de mangler noget, eller ønsker noget andet, også på trods af mindre eller aflyste arrangementer og lignende på grund af Corona de sidste to år.

I interviewene kom den immaterielle værdsættelse også på tale. M nævner, at der er mange små punkter, som gør at hun føler sig værdsat, såsom at hun bliver mødt med et smil og hilst på, men også at de ansatte lytter efter, når hun siger noget.¹⁵⁶ M's 23 års erfaring som frivillig gør, at hun får overdraget noget arbejde fra Stadsarkivaren eller de andre ansatte, der lige hurtigt skal laves. Hun står også for at oplære de nye i registreringsprogrammet Arkibas, hvilket hun godt kan lide, selvom hun godt kunne tænke sig, at de ansatte ville gøre mere ud af oplæring i Arkibas, fx i form af et oplæringskursus.¹⁵⁷ Det indikerer, at M føler sig bl.a. værdsat, da det faste personale har stor tillid til hendes evner og tager hende seriøst. K svarer, at han føler sig værdsat, da de ansatte spørger ham om hjælp med gotisk og latin, det giver ham en følelse af tilfredshed,¹⁵⁸ og at han føler sig på linje med de ansatte, og nævner den venskabelige stemning, der hersker på stadsarkivet.¹⁵⁹ S synes, at dét at han bliver betroet med mange forskellige opgaver, er væsentligt for, at han føler sig værdsat. Han har altid følt sig værdsat.¹⁶⁰ G mener, at en påskønnelse er, at både den gamle og den nye Stadsarkivar kommer ind og hilser hver gang, og at deres kontaktperson er med på maillisten, og sørger for, at kaffen er klar til dem hver gang, hvilket G synes, er vigtigt. Han glæder sig til, at arrangementer og frokoster bliver genoptaget, så han kan møde de andre frivillige, som han ellers ikke plejer at arbejde sammen med.¹⁶¹ J mener, at være værdsat er noget, han føler, og så får han et særligt privilegium, som han selv kalder det, der giver ham følelsen, at han er værdsat. Han må holde med sin bil i stadsarkivets gård dagen rundt. Det er noget, som mange ikke må, og det sætter han stor pris på.¹⁶² Det virker til, at den immaterielle værdsættelse vægter mere end den materielle

¹⁵⁵ Se bilag 20.

¹⁵⁶ Interview M, 17:28.

¹⁵⁷ Interview M, 18:45.

¹⁵⁸ Interview K, 12:20; 13:45.

¹⁵⁹ Interview K, 14:30.

¹⁶⁰ Interview S, 39:50.

¹⁶¹ Interview G, 44:00.

¹⁶² Interview J, 19:45.

blandt interview-respondenterne, da alle sammen primært nævner dem. G nævner som den eneste arrangementer og frokoster, men det virker til, at han ser det som mulighed for at møde de andre frivillige, hvilket man også kan betegne som noget immaterielt. Det virker til, at især tillid og at blive behandlet på lige fod med de ansatte er en central del, der gør, at de frivillige føler sig værdsat. Batson et al. pointerer, at man kan antage, at den immaterielle værdsættelse vægter mere, og at det er motiverende at få anerkendelse, ros og påskønnelse. De mener, at en variant af den egoismebaserede motivation er, at målet er at få en belønning, som kan være i form af betaling, eller præmier, anerkendelse, ros eller påskønnelse.¹⁶³

Hvad får de ud af at være frivillige?

Dette afsnit handler om de immaterielle værdier som de frivillige får ud af at være frivillige på et stadsarkiv. Ved en gennemgang af spørgeskemaets uddybende besvarelser bliver det hurtigt åbenlyst, at motivationerne, og hvad de enkelte får ud af at være frivillig hænger tæt sammen. Især ved den egoismebaserede motivation, som primært handler om at tilegne sig viden eller beskæftige sig med noget som den frivillige synes er spændende, og hvor der er en stor sandsynlighed for et udbytte. Ved de altruistisk baseret motivationer kan den medfølgende tilfredsstillelse give det ønskede udbytte.¹⁶⁴ I Tabel 2 findes et overblik over de udsagn fra spørgeskemaet som ikke blev identificeret som egoismebaserede eller altruistiske motivationer, som allerede findes i Tabel 1.

Tabel 2 - Hvad får de frivillige ud af at være frivillige? (uden de altruistisk og egoismebaserede motivationer, der allerede er blevet nævnt)

Hvad får de frivillige ud af at være frivillige?
<p><i>Andet som motiverer dig til at være frivillig på arkivet?¹⁶⁵</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Møde nye mennesker med samme interesse. Finde ud af hvor mange oplysninger et arkiv gemmer på. - Gode kolleger. - I 1977 forlod jeg det private erhvervsliv, da jeg blev kommunalt ansat som sekretær på museum og stadsarkiv. Jeg har altid interesseret mig for historie på alle planer. Min uddannelse er et "skrabsammen" af mange forskellige dele. Begyndelsen efter realeksamen var en HK læreplads med engelsk og tysk incl. stenografi i et ekspanderende eksport og importfirma, med tiden i andre brancher suppleret med kursus og selvstudium. Da jeg "kom på museum" som 40-årig kom jeg på min rette hylde. Jeg er taknemmelig for, at jeg efter pensionering fik mulighed for at arbejde

¹⁶³ Batson et al., "Four motives for Community Involvement", 435.

¹⁶⁴ For de enkelte udsagn se Tabel 1.

¹⁶⁵ Se bilag 13.

videre på arkivet og med nogle af opgaverne herhjemme fra. Desværre har jeg været "sygemeldt" i længere tid, men håber at kunne blive rask nok til at gøre et reelt stykke arbejde igen.

Hvilken støtte får du til udførelsen af dine opgaver? Andet.¹⁶⁶

- Fået lovning på kursus senere.

Får du anerkendelse for dit frivillige arbejde i form af fx deltagelse i arrangementer, julefrokost, udflugter og/eller udgivelser og gaver? Hvis ja, hvilke? Andet.¹⁶⁷

- Har deltaget i kursus i billedregistrering.

Er der noget, du yderligere vil tilføje ift. at være frivillig på arkivet?¹⁶⁸

- Godt socialt samvær - Det er guld værd.
- Det er bare rigtig sjovt - glæder mig hver uge.

Når man ser på de få øvrige udsagn, kan man overordnet sige, at det igen hænger sammen med, at de kan udøve deres interesse, og at de har en god tid på stadsarkivet pga. et godt socialt fællesskab. Der var to, der nævnte, at de enten var på kursus, eller har fået lovet et kursus. Der kan man sige, at et kursus er både noget materielt, men også noget immaterielt de frivillige kan få med. Det immaterielle i det er, at de kan få noget læring og tilegner sig dermed ny viden. Det virker dog ikke så almindeligt, at de frivillige bliver sendt på kurser. I spørgeskemaet var der blot 7%, der måtte deltage på kurser.¹⁶⁹ Det lave antal kan forklares med, at det i de fleste tilfælde ikke er nødvendigt at sende de frivillige på kurser, og en intern oplæring er ofte nok for den slags opgaver de udfører. Spørgeskemaet viser, at de mest typiske opgaver er registrering (55%), indtastning af data (51%) og scanning (32%).¹⁷⁰ Sammenslutning af Lokalarkiver (SLA) tilbyder bl.a. kurser i registreringsprogrammet Arkibas,¹⁷¹ som kunne være en mulighed for et kursus for de frivillige. Det kan dog antages, at stadsarkiverne vælger en intern oplæring enten igennem en ansat eller en anden frivillig, som eksemplet med M viser længere oppe. Selvom M er meget glad for denne opgave, synes hun alligevel, at det vil være godt, hvis der ville blive gennemført Arkibaskurser igennem de ansatte.¹⁷²

¹⁶⁶ Se bilag 21.

¹⁶⁷ Se bilag 20.

¹⁶⁸ Se bilag 15.

¹⁶⁹ Se bilag 21.

¹⁷⁰ Se bilag 22.

¹⁷¹ SLA, "Kurser".

¹⁷² Interview M, 18:45.

Fra stadsarkivernes side er der delte meninger ift. registreringsopgaver. De fleste sætter deres frivillige til dem, og er villige til at betale prisen for de eventuelle fejl, der laves ved registreringerne, fordi ellers ville disse registreringer ikke blive lavet, da de ansatte ikke har tid og ressourcer til det. En enkelt af de frivilligansvarlige har en anden tilgang til det, og mener, at ikke alle kan finde ud af at registrere, og påpeger de mange dårlige registreringer i Arkibas, som er blevet synligt på Arkiv.dk. Derfor sætter hun kun nogle enkelte udvalgte, som hun ved, at de har styr på det, på en registreringsopgave.¹⁷³ I spørgeskemaet viser det sig, at det ikke er ualmindeligt, at de frivillige hjælper hinanden. Både i spørgsmål om støtte til udførelsen af opgaverne og hvem, der hjælper videre, når de har spørgsmål, er det ca. halvdelen, der får enten hjælp ved spørgsmålene (50%), eller støtte til udførelsen af opgaverne (54%). Det bekræfter det gode sociale og faglige miljø blandt de frivillige.

Ved interview-responderne kan man overordnet sige, at de primært får dét ud af det, at de kan udøve deres interesse. A besvarer interviewspørgsmålet ”om dét at være frivillig blev som forventet” med:

”Ja, det var jo næsten som at blive forfremmet. Jeg gik på pension som administrativ medarbejder, men kunne nu på en måde blive arkivar/faghistoriker ligesom dem, jeg hidtil havde serviceret. Når nogen spørger om min uddannelse, kalder jeg mig ”cand. selv.” i lidt af hvert.”¹⁷⁴

I citatet bliver det tydeligt, at A føler, at hun kan udøve sin historiske interesse, som hun altid har ønsket. G får også sin historiske interesse tilfredsstillet. Han synes, at det er morsomt at se de gamle billeder, og det er spændende at genopfriske viden fra 1960’erne igennem billederne og avisartikler.¹⁷⁵ S har udover det sociale fællesskab, som er meget relevant for ham, også en udpræget teknikinteresse, og har altid interesseret sig for det. På stadsarkivet får han lov til at beskæftige sig med de gamle maskiner, såsom videoafspiller og lignende, hvilket han sætter stor pris på.¹⁷⁶ For K er stadsarkivet et sted, hvor han kan udøve sin store passion slægtsforskning og samtidigt hjælpe andre på hans egne præmisser som førtidspensionist.¹⁷⁷ J får dét ud af det, at han

¹⁷³ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 23; Interview Vejle Stadsarkiv, Karin Conradsen, 2/9-2021, 1:04:55.

¹⁷⁴ Interview A, 4.

¹⁷⁵ Interview G, 25:40; 32:50.

¹⁷⁶ Interview S, 28:00; 33:00; 35:00.

¹⁷⁷ Interview K, 10:55.

får det gode sociale fællesskab, og kan blive up to date med viden, som hjælper ham med at lede lokalarkivet, hvor han er arkivleder.¹⁷⁸

Implementing Heritage Learning Outcome

Som frivillig på et stadsarkiv kan man bl.a. lære en masse om historien. Det kan kaldes en direkte læring, da det er åbenlyst, hvad man lærer. Der findes dog også en slags indirekte læring, som ikke er så åbenlyst ved første øjekast, såsom at blive bedre til at bruge en computer. For at undersøge denne mere indirekte form for læring, blev jeg inspireret af Implementing Heritage Learning Outcome metoden, der blev udviklet med udgangspunkt i indirekte læring.

Formålet med metoden er at finde ud af, hvordan kulturarvsinstitutioner skal overveje endnu mere end hidtil, hvordan de kan blive relevante. Kulturarvsinstitutioner skal være en vigtig del af befolkningen og samfundet. De er nødt til at kommunikere, hvorfor de er relevante, og hvordan de kan være med til at forandre borgernes liv. Det er i dag almindeligt anerkendt, at læring gennem kulturelle oplevelser kan udvikle kreative, personlige og interpersonelle færdigheder, der kan være væsentlige, overførbare færdigheder for befolkningen i et vidensbaseret samfund. Politikere har i stigende grad lagt vægt på, at borgerne skal blive ved med at lære nyt hele livet for at udvikle både nye kompetencer og evnen til at tilpasse sig nye forhold. Denne livslange læringsproces er ikke begrænset til formelle uddannelsesinstitutioner, og kan foregå mange forskellige steder.¹⁷⁹ Arkiver og museer er oplagte til det, da læring er et af de kerneemner, de arbejder med.¹⁸⁰ Læring skal forstås som noget, der opstår, når man engagerer sig i verden omkring én. Læring forandrer også mennesker, det giver dem nye måder at opfatte verden på, nye perspektiver, viden, holdninger, følelser, evnen til at reflektere, øge eller uddybe færdigheder eller måder at gøre tingene på.¹⁸¹ Dvs. at læring omfatter mange forskellige aspekter og er en livslang proces, der finder sted i mange forskellige sammenhænge.¹⁸² Kulturarven kan bidrage med læring og i de seneste år er det blevet til en trend, at læring ikke skal kun ske *om* kulturarven, men også *igennem* kulturarven. Det betyder at bruge kulturarven til at skabe en form for læringsoplevelse,

¹⁷⁸ Interview J, 35:20.

¹⁷⁹ NCK. "Introduction". *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014, 5.

¹⁸⁰ Anna Hansen. "The heritage learning framework and the Heritage Learning Outcome". *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014, 6.

¹⁸¹ *Ibid.*, 7.

¹⁸² *Ibid.*, 8.

ikke nødvendigvis at lære om kulturarven, men at fremkalde lykke og inspiration, til at øve sociale færdigheder eller til at bidrage til en ændring i holdninger. Kulturarvslæringsrammen skal hjælpe kulturarvsinstitutionerne til at overveje, hvordan de kan blive vigtige og relevante for både samfund og individer. Ved at bruge rammerne for kulturarvslæring vil planlægningen og vurderingen af aktiviteter fokusere mere på læring og gøre en forskel.¹⁸³

Inspireret af denne metode undersøger jeg, hvilke evner de frivillige kan tilegne sig i deres frivillige arbejde på et stadsarkiv. Metoden indeholder forskellige parametre, hvorfra dét at lære nye evner er et af dem. Det kvalitative spørgeskema egner sig ikke så godt til at finde ud af det. Blot spørgsmålet om "at tilegne sig nye evner (fx computerfærdigheder)" ved hvorfor de valgte at blive frivillig og hvor relevant denne motivation er for dem, kunne man bruge til dette formål. Der var dog kun 5%, der valgte det som motivationsgrund til at blive frivillig,¹⁸⁴ og kun 16% syntes det var relevant, 2% af dem meget relevant.¹⁸⁵ Det kan forklares med at læring gennem kulturarven sker mere ubevidst, og hvis man ikke direkte spørger ind til det, som det er muligt i et semistrukturerede forskningsinterview, tænker respondenterne formentlig ikke i disse baner, når de læser spørgsmålet. Desuden er det sandsynligvis de færreste, der går med tanken, at de bliver frivillig på et stadsarkiv for fx at forbedre deres IT-kendskab, eller blive mere udadvendt, da selve kulturarven er i centrum. Derfor spurgte jeg ind til det i interviewene, og her var der fire overordnede emner, der skilte sig ud.

K nævner, at han er, takket være sit frivillige arbejde, blevet mere fleksibel. Det er han blevet, da han en gang i mellem i sine vagter er blevet spurgt om hjælp til diverse andre opgaver, end dem han er i gang med, og dem han i forvejen ved, at han skal udføre denne dag. På grund af sin Aspergers kan det være en udfordring at være fleksibel, da han har brug for faste rammer og strukturer. Han siger, at lige der har han næsten været nødt til at overskride sine grænser. Når han bliver spurgt, om han kan overtale til at hjælpe med noget, i stedet for at lave det, som var planlagt, skal han lige vende det inde i hovedet, men det er sagtens noget, der kan læres. Han mener, at denne øvelse også hjælper ham i hverdagen, og set i bagespejlet, har han det fint med det. Han vil heller ikke have, at folk bare ser på denne etiket han fik med diagnosen, han vil hellere have, at folk

¹⁸³ Ibid., 8.

¹⁸⁴ Se bilag 7.

¹⁸⁵ Se bilag 11.

ser på ham som person, og ikke på det, han fejler.¹⁸⁶ Det kan antages, at for en med Aspergers giver det en smule mere livskvalitet, når denne person tilegner sig en evne, som godt kan gælde som en nøglekompetence, som alle bør have for at kunne fungere i dagens samfund.¹⁸⁷

M og J nævner begge, at det frivillige arbejde hjælper dem med at blive bedre til at gebærde sig i den digitale verden. Begge to har en baggrund, hvor de har gode funderede IT-færdigheder, og er vant til at arbejde med computer, men den hurtige digitale udvikling kræver, at man bliver up to date. M nævner, at hun bl.a. har lært, hvordan en database er opbygget.¹⁸⁸ Efterhånden bliver det mere og mere relevant, at man som borger har et vist kendskab til den digitale verden, da mere og mere bliver digitalt, og ofte er det de ældre borgere, der ikke kan følge med. M, som har 23 års erfaring som frivillig, påpeger, at de nye frivillige ikke altid har nok IT-erfaring, men 'det skal man altså have' som frivillig på et stadsarkiv.¹⁸⁹ Det er fordi, de allerfleste opgaver, som man har som frivillig på et stadsarkiv kræver IT-kendskab på forskellige niveauer. Dermed kan dét at være frivillig på et stadsarkiv bidrage med, at de ældre bliver up to date eller tilegner sig nye IT-evner, som kan hjælpe dem i hverdagen.

En anden læring som J nævner er, at han er blevet bedre til at omgås andre typer mennesker, og det er noget, som har givet ham en større tolerance overfor flere forskellige mennesker.¹⁹⁰ Det med at omgås andre mennesker har også påvirket M. Hun betegner sig selv som indadvendt og igennem det frivillige arbejde er hun blevet mere åben og udadvendt, og har lært, hvordan hun kan oplære andre og formidle. Det hjælper hende også i hverdagen.¹⁹¹ Det frivillige arbejde på et stadsarkiv kan dermed også være med til at hjælpe personer med at blive mere åbne eller tolerante, som kan gøre livet nemmere.

Den sidste læring, der bliver omtalt blandt interview-respondenterne, er det faglige de har fået lært. Selvom S altid har været struktureret, er han blevet endnu mere struktureret, og har lært, hvordan man opretter noget, så andre får gavn af det, og kan fremfinde det. Med den nye tilegnede viden har han oprettet sit private digitale fotoarkiv med festbilleder fra 1933 op til i dag, og fik ordnet det, som han ellers ikke ville have kendskab til. Han er også blevet bevidst om, hvor

¹⁸⁶ Interview K, 20:10.

¹⁸⁷ Hansen, "The heritage learning framework and the Heritage Learning Outcome", 9.

¹⁸⁸ Interview M, 25:25; Interview J, 39:30.

¹⁸⁹ Interview M, 18:45.

¹⁹⁰ Interview J, 24:35.

¹⁹¹ Interview M, 24:15.

relevant det er, at der er struktur og orden i, ellers ender det i 'rod og anarki'.¹⁹² Både M og K er slægtsforskere og begge har fået gavn af deres frivillige arbejde. På trods af de mange års erfaring som slægtsforskere har K lært et specielt tasteprogram, og M har styrket sin viden om slægtsforskning, og har lært, hvordan hun kan komme videre med det.¹⁹³ Derudover overvejer hun at formidle historien om sin slægt videre til familien.¹⁹⁴ S går med lignende tanker. Han blev spurgt af sin frivilligkontaktperson om han ikke skulle skrive erindringer. Det overvejer han nu, og er allerede i gang med at tænke over metoden, og hvordan han bedst kan gøre det. Hans idé går ud på at bruge hans private billedarkiv som udgangspunkt for erindringerne. Billedarkivet er ordnet i en rækkefølge, og idéen er derfor at kombinere det med viden til at skriveerindringerne ned.¹⁹⁵ G har brugt sin oplærte faglige viden fra stadsarkivet til at skrive et lille jubilæumsskrift for den cykelklub, han er medlem i. Cykelklubben blev 25 år, og i de 25 år var der ikke mange, der havde tænkt sig at gemme informationer om klubben, såsom hvem der var formand, opbevare nyhedsbreve og vedtægter, m.fl. Derfor var det lidt af en udfordring at få skrevet jubilæumsskriftet. Han mener, at det kunne være rart med et foreningsarkiv, men han tror ikke, at der ville være stemning for det i klubben, og de ville nok grine af ham, hvis han ville foreslå det. G siger, at det frivillige arbejde har været med til at give ham denne bevidsthed om, hvor relevant det er at gemme informationer om noget, og hvordan man kunne gøre det.¹⁹⁶ For J er det frivillige arbejde en perfekt kombination med hans andet frivillige arbejde som arkivleder på et lokalarkiv, da han kan tage den faglige viden fra stadsarkivet videre til lokalarkivet.¹⁹⁷ Disse eksempler viser, at det frivillige arbejde på et stadsarkiv kan være en god inspirationskilde til at anvende de teknikker, man har lært i andre private sammenhænge.

Kan det frivillige arbejde på et stadsarkiv forlængere livskvaliteten?

Amy Clotworthy har fundet frem til, at frivilligt arbejde er med til at forbedre livskvaliteten og dermed også at forlænge livet. Denne pointe kan delvist genkendes i interview-respondenternes svar. S kommer med nogle interessante pointer, hvordan denne forbedring af livskvaliteten kan se

¹⁹² Interview S, 43:30.

¹⁹³ Interview K, 19:10; Interview M, 26:25.

¹⁹⁴ Interview M, 26:35.

¹⁹⁵ Interview S, 46:25.

¹⁹⁶ Interview G, 36:00.

¹⁹⁷ Interview J, 11:40.

ud. Inden han blev pensioneret, havde han lagt sig en plan over, hvordan hans pensionering, eller den tredje alder som han selv kalder det, skal foregå. Det begyndte, da han var på et kursus i 1985 på den kommunale højskole. De blev opfordret til at lave en livsline, hvor de også skulle forholde sig til fremtiden. Der kom han til at planlægge sin tredje alder.¹⁹⁸ På et tidspunkt havde han et projekt, hvor han samarbejdede med stadsarkivet og der spurgte han arkivlederen, om hun kunne bruge ham som frivillig, når han bliver pensioneret om 6-8 år.¹⁹⁹ Det virker til, at S allerede havde gennemtænkt tiden efter sin pensionering grundigt, og det findes der også en grund til. S forklarer:

”Jeg har jo set alt for mange ældre kollegaer, som så har været gift med deres arbejdsliv. Den dag, de så holder, har de selvfølgelig sagt: jeg har rigeligt at lave, jeg skal have drivhus renoveret, og jeg skal ... , og jeg skal ..., men de opgaver, de forsvandt jo, i løbet af ... når de lige pludselig kunne bruge fuldtid på dem, forsvandt de i løbet af no time, og hvis du ikke har forberedt dig, så er der mange, der sætter sig ned med fjernbetjeningen og så dør de. Og det var jeg hel klar over, at det ikke skulle være tilfældet ved mig.”²⁰⁰

Denne observation har åbenbart gjort indtryk hos S, og det virker til, at han prøver at få det meste ud af sin tredje alder ved at holde sig frisk, både i hovedet med hjælp af sit frivillige arbejde, men også i kroppen i form af motion, som han bruger noget af de andre dage på.²⁰¹ I dette udsagn er der en motivationsgrund gemt, som ikke konkret er kommet på tale i denne undersøgelse endnu. Den kan godt komme under ”at udfylde tiden meningsfuldt”, da det handler om, at S har valgt et frivilligt arbejde, hvor han er nødt til at bruge sit hoved. Det er især i en højere alder ikke uvæsentligt at holde sig frisk i hovedet, og bestemt lige så relevant som at holde kroppen i gang for at forlænge sin livskvalitet, og de frivilliges opgaver på et stadsarkiv er ideelle til det.

S kan ikke forstå, hvorfor kommunerne ikke gør en mere proaktiv indsats for at hjælpe de medarbejdere som er tæt på pension, og hvordan de kunne tænke sig at afslutte deres arbejdsliv og måske også, hvordan de kunne tænke sig at bruge deres tredje alder. Han synes, at personaleafdelingen skulle tage fat i dem, da der findes en del, der har angst i forbindelse med den nye kommende livssituation. Derfor skubber de pensioneringen, da de mangler et perspektiv på, hvad de kan gøre efter pensioneringen.²⁰² S synes, at det også har noget at gøre med

¹⁹⁸ Interview S, 0:20.

¹⁹⁹ Interview S, 5:20.

²⁰⁰ Interview S, 5:40.

²⁰¹ Interview S, 22:40.

²⁰² Interview S, 10:50.

folkesundheden, fordi dét at komme på pension og falde i et hul, kan resultere i psykiske problemer. Der mener han, at et frivilligt arbejde med regelmæssige tider kan give struktur i hverdagen og giver en mening i livet, og han er overbevist om, at det har en eller anden sundhedspåvirkning.²⁰³

I forlængelse af psykiske problemer skal der også nævnes ensomheden, selvom det ikke kom på tale i interviewene. Det har sandsynligvis noget at gøre med, at alle interview-respondenter er gift, og ikke selv er blevet udsat for det. Det overraskende er, at ensomheden er med 12,3% størst blandt de 16-29-årige og mindst med 4,2% blandt dem i aldersgruppen 65-79 år. Det stiger igen fra 80+ års alderen til 7,9%.²⁰⁴ Det vil sige, at dem i målgruppen for de frivillige på stadsarkiver er mindre ramt end de resterende aldersgrupper. Når det så er sagt, er disse statistiske tal ligegyldige for den enkelte, der føler sig ensom, , og hvis et stadsarkiv kan hjælpe disse enkelte personer med at føle sig mindre ensom, så giver det en enorm værdi for disse personers livskvalitet. I forskningslitteratur defineres ensomhed typisk som ”en subjektiv, ubehagelig følelse, der opstår som følge af en oplevet diskrepans mellem ønskede sociale relationer og faktiske sociale relationer”.²⁰⁵ Denne diskrepans kan blevet formindsket, hvis én, som er ensom, bliver frivillig på et stadsarkiv, da der på de fleste undersøgte stadsarkiver følger et godt socialt fællesskab med. I teorien ville det dermed være en god mulighed for ensomme personer, men i praksis er de ledige frivilligpladser i de fleste undersøgte stadsarkiver sjældne, plus denne person skulle også passe ind i den pågældende stadsarkivets kultur. Der hvor det reelt kan hjælpe at modvirke ensomhed, er antageligvis mere blandt de frivillige, der har været der i mange år og mister ægtefællen og flere og flere venner i omgangskredsen pga. de naturlige årsager, der følger med alderen. På grund af deres tilknytning til et stadsarkiv og det sociale fællesskab, der følger med, får de en støtte og et sted, som holder dem i gang og bringer dem på andre tanker. Det er selvfølgelig både afhængig af det enkelte stadsarkivs kultur og den enkelte personlighed. Én, som M, der primært dyrker det sociale fællesskab mere på kollegialbasis, vil muligvis ikke søge støtte blandt de frivillige, hvorimod, at det ved en tæt og familiær frivilliggruppe, som der er på Randers Stadsarkiv, hvor de følger med i hinandens liv, ville være mere sandsynligt.

Den typiske frivillig på et stadsarkiv er den ressourcestærke pensionist. Der findes dog også andre typer, såsom førtidspensionister som K. I *frivillighedsundersøgelsen af 2020* bliver det

²⁰³ Interview S, 14:00.

²⁰⁴ Region Midtjylland, ”Ensomhed i Danmark – analyse af befolkningsdata fra 2017”, 13.

²⁰⁵ Ibid., 4.

nævnt, at frivillige førtidspensionister og kontanthjælpsmodtagere tillægger det frivillige arbejde mere vægt end andre frivillige, da de ellers ikke kan bidrage til samfundet og ikke har en tilknytning til arbejdsmarkedet, dermed får det frivillige arbejde for dem en større identitetsmæssig betydning end for den øvrige befolkning.²⁰⁶ Som tidligere nævnt, kom det også på tale i interviewet med K. Han gav netop udtryk for, at det frivillige arbejde er blevet en uundværlig del af hverdagen, som er vigtigt for hans velbefindende, og som giver ham en tilfredshedsfølelse, da han på den måde kan bidrage med noget nyttigt til samfundet, som giver mening.²⁰⁷ Derudover hjælper den tilegnede evne fleksibilitet ham til mere livskvalitet i hverdagen.²⁰⁸ K's kone lider af Parkinson,²⁰⁹ og den sygdom kræver enormt mange ressourcer af K. Derfor kan hans ugentlige besøg som frivillig på arkivet give ham et pusterum, hvor han er i stand til at tanke energi og nyde fællesskabet, når han prioriterer at gøre noget for sig selv. Det pusterum på stadsarkivet handler ikke om sygdom, men på at tanke livskvalitet, han kan bruge de resterende dage hjemme i privaten, når tingene bliver hårde. Han nævner også selv, at det var godt at komme væk igen efter Corona-nedlukningen, da stadsarkivet lukkede op igen efter 11 måneder, netop fordi de havde så meget sygdom.²¹⁰

Selve Corona-nedlukningen tog hård på K grundet sin Aspergers-lidelse, som kræver en struktureret stabilitet. Han forklarer, at folk med et autistisk handicap har det rigtig svært med forandringer, og Corona-nedlukningen var en kæmpeforandring. Det følte for ham som om, der var blevet trukket en sæk over hovedet på ham, hvilket var en hæslig følelse. Da stadsarkivet lukkede op igen, havde han det også svært at komme tilbage, men med hjælp fra hans kone, kom han alligevel afsted. Han beskriver sin glæde over tilbagekomsten, og at han ville have rejst et flag for at fejre det, hvis de havde en flagstang, da han opfatter det som et helt vitalt element i sit liv. Det giver ham følelsen af, at han er noget værd, og at han betyder noget, og han føler sig værdsat, da han laver noget meningsfuldt, og kan være for gavn for andre, hvilket han godt kan lide.²¹¹ For en person, som har Aspergers er det jo helt centralt, at han kan opretholde denne kontinuitet som han plejer at have, ellers bliver hans livskvalitet forringet, og kan i værste tilfælde ende med en depression eller endnu værre.

²⁰⁶ Espersen, *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, 72.

²⁰⁷ Interview K, 36:30.

²⁰⁸ Interview K, 21:00.

²⁰⁹ Interview K, 0:10.

²¹⁰ Interview K, 17:55.

²¹¹ Interview K, 17:55.

Karin Conradsen, som er ansvarlig for de frivillige på Vejle Stadsarkiv, nævner at de havde en førtidspensionist, der endte med en depression, da personen ikke kunne komme af sted på grund af Corona-nedlukningen.²¹² Hun mener, at det var tydeligt, at der var en del, der havde det rigtig svært, og at der har været en direkte forbindelse mellem, at de ikke kunne komme på arkivet og dårlig livskvalitet. De har en håndfuld frivillige, hvor det frivillige arbejde er det, der fylder deres liv fornuftigt ud. Hun kan godt forstå, hvis man er enlig og introvert og ingenting måtte pga. Corona-restriktionerne, så var der ingen alternativer. Under Corona-nedlukningen modtog hun flere e-mails, som bekræftede de frivilliges behov for at komme af sted igen, hvor der stod bl.a. "må vi ikke godt snart komme tilbage" og "jeg kan næsten ikke holde det ud mere."²¹³ Det virker til, at især for de mere sårbare frivillige, giver denne aktivitet på et stadsarkiv en stor værdi i hverdagen, og dermed også en forøgelse af livskvaliteten, som Corona-nedlukningen bekræfter.

For de mere ressourcestærke frivillige som de andre interview-respondenter var Corona-nedlukningen også trist og frustrerende, og de savnede især det sociale fællesskab,²¹⁴ dog det har ikke påvirket dem så meget i deres livskvalitet, som det har gjort ved de mere sårbare frivillige. De var bedre til at finde på alternativer, såsom J, der har sit frivillige arbejde som arkivleder på et lokalarkiv, eller G, der arbejdede for et leasingfirma i denne tidsperiode.²¹⁵

Kort opsummering af de centrale punkter vedrørende de frivilliges muligheder i denne del

- Der er en stor tilfredshed blandt de frivillige.
- Værdsættelsen er et af de centrale punkter i et godt frivilligmiljø, da det at blive værdsat giver en selvbekræftelse og en følelse af, at de ansatte er både taknemmelige og glade for ens indsats.
- Der findes både materiel, men også immateriel værdsættelse.
- Den immaterielle værdsættelse virker til at vægte højere.
- Især tillid og at blive behandlet på lige fod med de ansatte er en central del, der gør, at de frivillige føler sig værdsat.
- Stadsarkiver er et oplagt sted for indirekte læring, som kan hjælpe dem i hverdagen. Det kan fx være:
 - Udvikling af personlige egenskaber såsom at blive mere fleksibel, udadvendt eller mere tolerant over for andre mennesker.

²¹² Interview Karin Conradsen, 56:44.

²¹³ Interview Karin Conradsen, 55:40.

²¹⁴ Interview J, 42:24; Interview M 39:40; bilag 26; bilag 27.

²¹⁵ Bilag 27.

- At tilegne sig eller forbedre IT-kendskab, som er blevet til en central færdighed i den digitale verden vi lever i.
 - Faglig læring som kan bruges i det private – såsom arkivfaglige teknikker, hvordan man opretter sit private billedarkiv.
 - Bevidsthed om, hvor relevant det er at gemme vores kulturarv til eftertiden.
- Med det frivillige arbejde på et stadsarkiv kan man som frivillig holde sig i gang mentalt.

Diskussion

I dette afsnit diskuterer jeg mine resultater med den omtalte faglitteraturs resultater. Afsnittet bliver inddelt i tre faser, hvor den første handler om rekrutteringsfasen og hvem de frivillige er, den anden fase handler om den aktive fase, det vil sige, hvor de frivillige aktivt er i gang, og den sidste fase handler om afslutning. Overordnet vil jeg anmærke, at man skal have in mente, at der ikke findes faglitteratur om fysiske frivillige på danske stadsarkiver, det vil sige, at vilkårene i undersøgelserne kan være anderledes. Det kan være, at undersøgelsen omhandler alle arkivfrivillige i det pågældende land, og at der i dette land ikke findes stadsarkiver på samme måde, som der gør i Danmark. Om det er kommunale eller private arkiver, kan have en betydning, i forhold til hvor ressourcerne kommer fra, og om arkiverne er underlagt nogle specielle regler, det vil sige, om de drives selvstændigt, eller er afhængige af at få ressourcer fra en kommune. Jeg mener dog, at man trods alt kan bruge dem til at sammenligne, da der findes en del fællestræk blandt de forskellige frivillige på arkiver.

Rekrutteringsfasen

Amy C. Cary & Rosemary P. Flynn går ind for, at de frivillige bør anses som værdifulde gevinster, der bør behandles med respekt, og bør ikke anses som en nødvendighed, når ressourcerne er knap.²¹⁶ Det fremgår ikke i artiklen, om situationen i de amerikanske arkiver er på denne måde i praksis, men alene, at de påpeger det, og idet artiklens formål er at give nogle redskaber til frivilligkoordinering på arkiver, antyder, at dette paradigmeskifte, som Sabine Eibl påpeger, ikke fuldstændigt er sket endnu, eller at der stadig er plads til forbedring. Paradigmeskiftet i Tyskland er sket omkring

²¹⁶ Cary & Flynn, "Managing Volunteers in Archives: Developing Mutually Beneficial Experiences", 198.

årtusindskiftet og går ud på, at de frivilliges behov og interesser nu er i centrum i stedet for arkivernes behov og interesser.²¹⁷ Her skal der anmærkes, at et paradigmeskifte ikke sker fra den ene dag til den anden. Det vil sige, at det godt kan være tilfældet, at det allerede er sket, eller er i gang blandt de amerikanske arkiver, og at Cary & Flynns artikel henvender sig til de arkiver, som endnu ikke tænker i de 'nye' baner.

Min undersøgelse viser, at dette paradigmeskifte allerede er sket i Danmark, i hvert fald i de undersøgte stadsarkiver. Det viser sig bl.a. i den høje tilfredshedsandel i spørgeskemaet, men også, at både spørgeskemaets og interview-respondenterne føler sig værdsat i høj grad og som en del af stadsarkivet. Det ville ikke være muligt, hvis der stadig var en skepsis overfor frivillige. Denne skepsis ligger i opfattelsen af at anse de frivillige som en trussel, der kommer til at overtage arkivarernes arbejde. Stefan Benning, som er en tysk arkivar, skrev i 2012, at der kan opstå en konkurrence- og eksistensangst blandt de ansatte, når der bliver brugt frivillige på arkiver. Han kalder det for et pseudo-argument, da de frivillige, der udfører kerneopgaver, skal være under faglig observation, og dermed fører de ikke til nedskæring af stillinger.²¹⁸ I min sidste undersøgelse spurgte jeg ind til det i interviewene, og alle frivilligkoordinatorerne mente, at denne konkurrence- eller eksistensangst ikke findes hos dem. Dog kom det alligevel lidt på tale i interviewet med Mette Henriksen fra Lyngby-Tårnbæk Stadsarkiv, der nævnte, at inden hun blev ansat på Stadsarkivet, var der ikke stemning for frivillige. Karin Conradsen fra Vejle Stadsarkiv fortalte, at da hun startede som frivilligkoordinator for ca. 10 år siden, var accepten ikke helt så stor, og at der er sket en del i løbet af de seneste 10 år. Især Corona-nedlukningen har bidraget til en bedre accept på hendes stadsarkiv, da de ansatte kunne mærke, hvor meget værdi de frivillige bidrager med, og hvor tomt der var i huset i den lange periode uden frivillige. De blev ikke længere betragtet som nogen, der fylder meget, og er næsten en klods om benet, som de gjorde hos nogle af de ansatte.²¹⁹ Her skal man igen have in mente, at alle undersøgte stadsarkiver har et velfungerende frivilligmiljø, og det kan være anderledes i nogen af de andre danske stadsarkiver. Kommunernes holdning kan også have en

²¹⁷ Hans-Jürgen Höötmann, "Einbindung Ehrenamtlicher in Erschließung und Benutzung – Möglichkeiten und Grenzen". *Archivpflege in Westfalen und Lippe* 77, 2012, 29-30.

²¹⁸ Benning, Stefan. "Überlegungen zur ehrenamtlichen Mitarbeit in Kommunalarchiven", *Archivpflege in Westfalen und Lippe* 77, 2012, 32.

²¹⁹ Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 26-27.

indflydelse. I de seneste år blev det mere og mere moderne med samskabelse, hvilket vil sige, at borgerne skal inddrages i forskellige aktiviteter.²²⁰

Holdningen, at de frivillige skal få noget ud af at være frivillige er relevant, da den kan have en indflydelse på den måde man rekrutterer dem på. Cary & Flynn påpeger, at i selve rekrutteringsfasen er det væsentligt, at der bliver lavet en forventningsafstemning inden de starter, ellers kan det medføre en frustration.²²¹ Forventningsafstemning var ikke et emne i denne undersøgelse, men det var den i min tidligere undersøgelse, hvor jeg gennemførte interviews med frivilligkoordinatorerne. Alle holder forventningsafstemninger men en potentiel ny frivillig, da de bl.a. vil frasortere dem, der ikke passer ind og kan fortælle, hvad det frivillige arbejde på stadsarkivet går ud på.²²² På den måde prøver de at undgå, at de potentielle frivillige går skuffet hjem igen, fordi det har ikke levet op til deres forestillinger. Fra stadsarkivets side er det heller ikke uvæsentligt, da man kunne kalde det 'ressourcespild', da netop indlæringsfasen kræver de fleste ressourcer, og derfor skulle man vælge nøjagtigt. Men ikke kun den økonomiske del spiller en rolle, der kan også være en fare for, at én, der ikke passer ind, kan skabe uro og splittelse i gruppen. En enkelt, kan være nok til at få væltet det hele, og på den måde er det gode sociale fællesskab sårbart.

Cary & Flynn specificerer ikke en målgruppe, men de nævner studerende som en potentiel målgruppe. De foreslår, at arkiverne kunne tilbyde studerende fra en arkivfaglig uddannelse til at deltage i frivilligprojekter, så de kan samle erfaringer. For de studerende kunne det give noget, som de kan få skrevet på deres CV, eller optjene ECTS-point.²²³ Det er et interessant forslag, men i den danske praksis virker det ikke til at være tilfældet. To af de undersøgte stadsarkiver ligger i en by, hvor der er mulighed for at læse historie på universitetet,²²⁴ men hverken dem eller en af de andre arkiver har studerende blandt deres frivillige. Dermed kan man sige, at de studerende ikke er en gruppe, der bliver brugt som frivillige på de danske stadsarkiver. Det kan tænkes, at de ikke er den mest oplagte målgruppe for denne form af frivillighed. Der er en stor sandsynlighed for, at de fleste kun ville være frivillig kortvarigt, da de enten flytter væk, finder fuldtidsarbejde, eller ikke må være frivillige på et stadsarkiv som ledige. Det vil være mere oplagt for de studerende at være online eller projekt frivillig i stedet for fysisk frivillig. Som frivillig får man et indblik i et arkivs arbejde, men det

²²⁰ Byskov-Nielsen, et al., *Billeder af ny velfærd*, 14.

²²¹ Cary & Flynn, "Managing Volunteers in Archives", 194.

²²² Nielsen, *Frivilligkoordinering på stadsarkiver*, 17-18.

²²³ Cary & Flynn, "Managing Volunteers in Archives", 194.

²²⁴ UddannelsesGuiden, "Historie".

er tvivlsomt, om det i de fleste tilfælde er nok til, at man kan bruge det som et supplement til at få mere studierelevant erfaring, da de fleste opgaver typisk ikke er en arkivars kerneopgaver. Der findes selvfølgelig muligheder for, at der kan blive tilrettelagt studierelevante opgaver, men det kræver muligvis flere ressourcer. Der skal også nævnes, at der kun findes en enkelt arkivfaglig akademisk uddannelse i Danmark på Aalborg Universitet.²²⁵

Motivationer

Eibl, Williams og De Villiers er enige i deres undersøgelser, at den historiske interesse er den største drivkraft for at blive frivillige på et arkiv, som det også er i min undersøgelse. Men så afviger det delvis i de forskellige lande. I Australien, Tyskland og Danmark er det sociale fællesskab på anden pladsen, mens det i Storbritannien og Irland er at forbedre sit arkivfaglige kendskab (archival skills).²²⁶ På tredje pladsen ligger i Australien 'for professionel erfaring', i Storbritannien og Irland 'interesse for slægtsforskning' og i Danmark 'for at bevare den danske kulturarv'.²²⁷ Her kan man se, at de to største motivationsgrunde i Danmark også vægter højt i de andre lande. I Storbritannien og Irland virker det sociale fællesskab ikke så relevant som i de andre lande, der ligger det på en fjerde plads. Afvigelseerne i de forskellige lande viser, at der er forskellige motivationsgrunde, som vægter mest. Det kan hænge sammen med, hvem de frivillige er, og hvordan frivillighed er på arkiver i de omtalte lande. I Danmark er den største del ikke længere på arbejdsmarkedet, hvilket gør det unødvendigt at blive frivillig for at dygtiggøre sig inden for arkivfaget, så man kan forbedre sine evner for arbejdsmarkedet. Det viser, at det er relevant at finde ud af, hvem de frivillige er, da diverse målgrupper har en indflydelse på motivationsgrundene.

Eibl kommer ind på, at der er sket en ændring i drivkræfterne. Før i tiden var det mere altruistisk præget og nu er kendetegnene ved den nye form egeninteresse, kvalifikationer, kontakter og selvopdagelsesprocesser. Hun påpeger, at ved landsdækkende tyske brede frivilligundersøgelser står altruisme og det sociale, kommunikative aspekt stadig på første pladsen, mens det ikke er

²²⁵ Aalborg Universitet, "Informationsforvaltning".

²²⁶ Eibl, "Freiwilliges Engagement in Archiven", 9; Williams, *Volunteering in Archives 2014*, 10; DeVilliers, "Volunteers in Australian archives.", 125.

²²⁷ Eibl nævner flere pladser; Williams, *Volunteering in Archives 2014*, 10; DeVilliers, "Volunteers in Australian archives.", 125.

tilfældet i arkiverne. Arkiverne tiltrækker frivillige på grund af det materielle.²²⁸ Det er også noget vi kan se i Danmark.

Aktive fase

Livskvalitet

Clotworthy påpeger, at frivilligt arbejde forbedrer livskvaliteten og forlænger livet. Hendes forskning tager udgangspunkt i frivillige på Rigsarkivet. I interviewet definerer hun ikke, hvilken slags frivillige hendes undersøgelse tager udgangspunkt i. Det kan antages, at det handler om både fysiske og online frivillige, men muligvis også en blanding af begge dele.²²⁹ Hvilken form det handler om er underordnet, da hendes overordnede pointe, at det frivillige arbejde forbedrer livskvaliteten og forlænger livet, sandsynligvis gælder for alle slags frivillige på alle arkiver. Hun påpeger, at livskvaliteten afhænger af om man er en del af et socialt fællesskab. Dette fællesskab behøver ikke at være med levende personer, det kan lige så godt være med personer fra fortiden, som findes i arkivalierne. Det er en interessant observation som Clotworthy har lavet, og ud fra min undersøgelse, kan jeg argumentere for, at denne sociale relation til andre frivillige tydeligt er med til at forbedre livskvaliteten og forlænge livet. Det sociale fællesskab er en væsentlig drivkraft for mange, og en grund til, at de bliver ved med at være frivillige, og dermed holder de sig i gang mentalt. Min undersøgelse har yderlige vist, at det frivillige arbejde i høj grad kan påvirke frivilliges velbefindende, især når det handler om sårbare borgere, som får en vis tilfredsstillelse, når de kan lave noget samfundsnyttig. Det kan være deres måde at bidrage til samfundet og igennem dette føle sig mere værd. Hvis det bliver taget fra dem, kan de falde i et hul, få en depression, eller endnu værre. De tilegnede evner kan også være med til at forøge livskvaliteten som vi kunne læse det i K's tilfælde med mere fleksibilitet, eller M's tilfælde at blive mere åben over for andre.

Participatorisk kulturarv

Henriette Roued-Cuncliff argumenterer for, at kulturinstitutionerne har mest fokus på envejsskommunikation og ikke så meget på brugerinddragelse. Roued-Cuncliff viser, hvordan man kan inddrage forskellige grupper, så de kan bidrage som ambassadør og innovatører for

²²⁸ Eibl, "Freiwilliges Engagement in Archiven", 8.

²²⁹ Rigsarkivet, "Borgerforskning giver fællesskab og livskvalitet".

kulturarvssektoren, da denne sektor typisk kæmper verden over med at bevare sin relevans over for offentligheden og politikere, så de kan få nok økonomiske midler. Hun undersøger amatørarkæologer, slægtsforskere og lokalhistorikere som kulturarvsamatør, men ikke de arkivfrivillige, selvom de kan være et godt eksempel på, hvordan man kan gøre det, da de i høj grad bidrager med at bevare kulturarven. Roued-Cuncliff kommer ind på, at disse grupper fungerer som ambassadører, og min undersøgelses spørgeskema bekræfter dette. I spørgsmålet om de fortæller om deres frivillige arbejde på stadsarkivet, svarede 70% med ofte, 26% med nogle gange og blot 4% med sjældent.²³⁰ Det vil sige, at der er mange af de frivillige, der hjælper med at gøre stadsarkiverne mere synlige som kulturinstitutioner. Det bekræfter flere frivilligkoordinatorer også, idet de nævner, at de frivillige er rigtig gode ambassadører for stadsarkiverne.²³¹

Afslutning

Afslutningsfasen mangler stort set i den undersøgte faglitteratur, men den er ikke uvæsentlig. Hvis de frivillige er utilfredse, kan man gøre noget ved det, så de ikke hopper fra. Cary & Fynn pointerer, at de frivillige skal behandles ordentligt, ellers finder de bare noget andet frivilligt arbejde.²³² Der findes dog også andre parametre, hvor man som frivilligkoordinator kun delvis, eller slet ikke kan gøre noget, når det indtræffer.

Corona-nedlukningen er et godt eksempel på én af de ydre indflydelser, hvor frivilligkoordinatorerne kun delvist kan gøre noget. Det vil sige, at i sådan en situation er det afgørende, at frivilligkoordinatorerne holder kontakten med de frivillige, og holder dem opdateret, så de frivillige stadig føler sig som en del af teamet, og stadig kan føle denne værdsættelse fra arkivets side. Det virker til at være relevant, da der efter Corona-krisen mangler frivillige alle steder.²³³ Helle Hygum Espersen, som også har skrevet *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, forklarer i nyhedsartiklen "Frivillighed er næret af relationer og fællesskaber, så når alle de netværk falder til jorden i en coronaperiode, så tager det noget tid at bygge dem op igen."²³⁴ Idet frivilligkoordinatorerne på de seks undersøgte stadsarkiver holdt kontakten i form af mails og teams

²³⁰ Se bilag 23.

²³¹ Nielsen, *Frivillige på stadsarkiver*, 1; 25.

²³² Cary & Flynn, "Managing Volunteers in Archives", 193.

²³³ Tvmv. "Ekspert: Corona er skyld i mangel på frivillige hænder".

²³⁴ Ibid.

møder,²³⁵ opretholdt de netop denne relation og fællesskab til deres frivillige, hvilket resulterede i, at ingen af dem havde et stort frafald. Spørgeskemaet kan ikke bruges i denne sammenhæng til at påvise noget, da dem der har svaret, stadig er på arkivet. Dog viser den lave andel, der nogensinde har overvejet at stoppe alligevel, at indsatsen fra stadsarkivernes side var tilstrækkelig nok. Som tidligere nævnt, nævnte M i interviewet, at der var et par stykker, der faldt fra og nogen, der ikke kunne finde tilbage i rutinen. Der kan antages, at dem der stoppede, gik enten allerede med tanken inden Corona-krisen, og tog det som en chance, eller dem der fandt noget andet at lave, havde ikke længere tid eller lyst til at være frivillig på et stadsarkiv, eller dem, der ikke længere kunne pga. helbredet.

Der, hvor man som frivilligkoordinator er magtesløs og ikke kan gøre noget, er, når helbredet tvinger de frivillige til at stoppe. Selvom frivilligheden forbedrer livskvaliteten og forlænger livet, gør det ikke én usårlig. Sandsynligheden for problemer med helbredet er større i denne målgruppe, end hvis målgruppen bestod af yngre personer. A er et godt eksempel på det. Det er tydeligt, at hun ikke har lyst til at stoppe, men hendes krop siger fra, og selvom hun har den selverkendelse, at det ikke længere går, har hun stadig svært ved at give slip og prøver at blive ved med at udføre enkelte opgaver.²³⁶ Som frivilligkoordinator skal man være bevidst om, at man kan blive udsat for den førnævnte manglende selverkendelse af én, der er blevet for syge til at fortsætte, men stadig hænger fast i det. Yderligere kan det også være hårdt, når en frivillig dør, som er mere sandsynligt i denne aldersgruppe end i yngre aldersgrupper.

Ved frivillige i en kommunal sammenhæng kan det være nemmere at fyre frivillige, hvis de ikke længere passer ind, end frivillige i en foreningssammenhæng. Det er det, da de frivillige på et stadsarkiv kan anses som en slags medarbejdere, og der er det almindeligt, at man kan ophæve denne relation, når den ikke passer længere. I en forening kan det blive mere vanskeligt, da der ikke nødvendigvis findes en overordnet chef, og det kan føre til en stor splittelse i klubben, hvis der ikke hersker enighed om en fyring.²³⁷

²³⁵ Interview Karin Conradsen, 58:55; Interview Jeppe Christensen; 34:50; Interview Marianne Rimmen Raasted, 30:45; Interview Tina Knudsen Jensen, 22:00; Interview Johnny Wøllekær, 1:50; Interview Mette Henriksen, 26:30.

²³⁶ Interview A, 3.

²³⁷ Se eksempel: Nordjyske. "Kasserer fik sparket, men nægter at gå – nu er der krig".

Konklusion

Formålet med denne undersøgelse var at finde ud af, hvem de frivillige på stadsarkiver er, og hvad deres motiver og muligheder er.

I forhold til hvem de frivillige er, kan der slås fast, at den typiske arkivfrivillig er en ressourcestærk pensionist med en mellemlang eller lang videregående uddannelse i bagagen. Blandt de frivillige er der et lille flertal af kvinder. Den største gruppe har inden pensionering arbejdet i det offentlige, og har dermed formodentligt kendskab til stadsarkivers funktion, hvilket kan give de frivillige en ekspertviden, som kan bruges i deres frivillige arbejde. Det giver både en gevinst for stadsarkivet og de frivillige. Ofte handler det om tavs viden, som arkivarerne ikke nødvendigvis selv har om de afleverede interne arkivalier, derudover er disse frivillige ofte kendt med kommunens arbejdsprocesser og programmer, så de kan hurtigere komme ind i en opgave. Ved den ikke-faglige ekspertviden, som fx kan være lokalhistorisk kendskab, eller slægtsforskning, ligger fordelene også i den viden de frivillige kommer med. For de frivillige selv kan det gøre dem glade, når de kan bruge deres viden til noget nyttigt. Der er kun få, der bruger flere end 9 timer om ugen som frivillige, halvdelen af de resterende bruger 1-4 og den anden halvdel 5-9 timer om ugen, hvilket svarer til op til en arbejdsdag. Det giver god mening, da de seks stadsarkiver har begrænset pladser og kører delvis med vagtplaner, dvs. der er ikke altid mulighed for flere timer.

Ved de frivilliges motivationer, er den historiske interesse klart den største drivkraft for de frivillige. Det er den både i Danmark, men også internationalt. Det overrasker måske ikke, da et arkiv gemmer vores historie, og derfor er et oplagt sted at beskæftige sig med historie. Stadsarkiver er ikke kun et oplagt sted for dem, der interesserer sig for historie, og gerne vil gemme den danske kulturarv, men også for tidligere kommunale ansatte, der har en vis ekspertviden inden for kommunen, som de gerne fortsat vil bruge. På et stadsarkiv er der også mulighed for at være fortsat i et socialt netværk, som plejer at forsvinde, når man tager på pension. Dette sociale fællesskab vægter højt for de fleste frivillige, uanset om relationen til de andre frivillige har en familiær-, venskabelig- eller kollegial karakter. Et stadsarkiv er et oplagt sted for både indadvendte, men også udadvendte, da man ofte selv kan vælge om, og hvor meget, man vil være sammen med de andre frivillige, forudsat det ikke er sådan et sted som Randers Stadsarkiv, hvor de frivillige næsten har et familiært forhold, og hvor der formodentligt ikke er plads til en, der kun vil sidde for sig selv. Bevaringen af den danske kulturarv og at udfylde tiden meningsfuldt blev på tredje og fjerde pladsen

nævnt som motivationsgrund, og på den sidste plads er dét at tilegne sig nye evner, som formodentlig har noget at gøre med målgruppen, da pensionisterne ikke længere behøver at tænke på deres karriere. Det kan slås fast, at det ofte er en blanding af de forskellige motivationsgrunde, der driver de frivillige på stadsarkiverne, og motivationerne kan forandre sig i løbet af deres tid på et stadsarkiv.

Blandt de frivillige findes der både egoismebaserede og altruistisk baseret motivationer. Ved de egoismebaserede motivationer drejer det sig typisk om at tilegne sig viden og om den frivilliges interesse, og hvad personen synes er spændende. Ved de altruistisk baseret motivationer handler det typisk om at tilgængeliggøre historien, bevare historien og kulturarven for eftertiden, og give noget tilbage til andre. Begge motivationer hænger tæt sammen og udelukker ikke hinanden. Fx kan den frivillige have en interesse i lokalhistorie, og vil gerne lære noget om det, samtidig med at personen synes, at det skal bevares for eftertiden, eller en frivillig, som også er slægtsforsker, vil fordybe sine evner og vil samtidig bidrage med at tilgængeliggøre flere oplysninger, da personen er taknemmelig for, at han eller hun selv havde gavn af andres tilgængeliggørelse.

De frivilliges muligheder er mangfoldige. Spørgeskemaets resultater viser tydeligt den store tilfredshed, der hersker blandt de frivillige, og at der er så mange loyale og langvarige frivillige, der har været der i over 10 år, bekræfter denne tilfredshed. Det viser også, at et stadsarkiv kan være et rigtig godt sted for frivillige, og at man som frivilligkoordinator ikke skal tøve at tage en ældre målgruppe ind. Denne høje tilfredshed skyldes til dels værdsættelsen, som de frivillige får for deres indsats. Værdsættelsen giver dem en selvbekræftelse og følelsen af, at de ansatte er både glade og taknemmelig for deres indsats. Der findes materiel og immateriel værdsættelse og undersøgelsen har vist, at den immaterielle vægter mere. De frivillige sætter pris på materiel værdsættelse i form af bl.a. arrangementer, kaffe og småkager, udflugter eller gaver. Men den immaterielle værdsættelse såsom at de får tillid, og at de bliver behandlet på lige fod med en medarbejder samt de små gestusser som fx at blive hilst på hver gang, gør, at de føler sig som en del af stadsarkivet, og det gør dem glade, og giver dem følelsen, at de er nyttige.

Ud over, at der er en direkte læring i det frivillige arbejde på et stadsarkiv, findes der også en indirekte læring, som kan forbedre den frivilliges livskvalitet. I undersøgelsen kunne der identificeres flere eksempler på indirekte læring, som hjælper de frivillige i hverdagen. Det kan være

sådan noget som K, der pga. sin Aspergers har udfordringer med fleksibilitet, og igennem sit frivillige arbejde på stadsarkivet, har været nødt til at træne det og blive bedre til det, hvilket giver ham mere livskvalitet, da manglende fleksibilitet kan være indskrænkende i hverdagen. IT-kendskab bliver mere og mere relevant i den digitale verden vi lever i. Der er stadig en del i den ældre generation, der ikke kan følge med, derfor er det frivillige arbejde på et stadsarkiv ideelt, da det kræver at have et basalt IT-kendskab, og selvom man har disse basale IT-færdigheder, er det stadig relevant at vedligeholde dem, da den digitale udvikling går stærkt. Det frivillige arbejde på stadsarkivet kan også give en faglig viden, som kan bruges i det private fx med at oprette sit eget billedarkiv, eller at skrive et jubilæumsblad for en forening. Så giver det en større bevidsthed om, hvor relevant det egentlig er, at vi bevarer vores kulturarv på en ordentlig måde, så eftertiden også kan have gavn af det.

Et centralt punkt er, at de frivillige kan holde sig i gang mentalt ved hjælp af det frivillige arbejde på et stadsarkiv, som ikke er uvæsentligt, når man er ældre og ikke længere er på arbejdsmarkedet, hvor man er nødt til at tænke. Hovedet har det ligesom kroppen bedst med, hvis det bliver trænet, så man længere kan holde sig frisk. Det vil sige, at livskvaliteten bliver øget.

I faglitteraturen bliver der talt om et paradigmeskifte, hvor det nu handler om de frivilliges behov, og ikke længere om arkivernes behov. Dvs. det er blevet relevant at behandle de frivillige ordentligt og respektfuldt. Det virker til, at dette paradigmeskifte allerede er sket i Danmark, da alle undersøgte stadsarkiver behandler de frivillige respektfuldt og skaber gode rammer for dem. Kommunens ønske om samskabelse med borgerne er også et tegn på dette paradigmeskifte. Som arkivar behøver man ikke at være bange for, at de frivillige overtager ens arbejde – de seks stadsarkiver viser at der er masser af opgaver, som falder uden for kerneopgaverne – og hvis en frivillig har faglig ekspertviden i bagagen som kan hjælpe en kerneopgave, så bør man ikke tøve med at bruge personen til det, selvom det handler om en kerneopgave, man ellers ikke vil give videre til de frivillige. En arkivars arbejde består jo af mere end bare en enkelt opgave, og dette ansvar bliver ikke givet væk.

Cary & Flynn foreslår at bruge studerende som frivillige på arkiver. I Danmark er de ikke en oplagt målgruppe for stadsarkiver, når det handler om de fysiske frivillige, da de formodentlig kun kunne være kortvarig frivillig. En bedre mulighed vil være at bruge dem i projekter eller som onlinefrivillige. Faglitteraturen fra de forskellige lande viser, hvor væsentligt det er at undersøge frivilligsituationen i de enkelte lande individuelt. Det er fx en stor forskel om målgruppen er

pensionister, eller om der også findes studerende som målgrupper, da de er i en hel anden livsfase, og har dermed andre drivkræfter.

Afslutningsfasen i frivilligheden mangler stort set i forskningen, men er relevant at få undersøgt. Når de frivillige er utilfredse, kan man muligvis som frivilligkoordinator gøre noget aktivt ved det, men når det handler om ydre indflydelser, såsom Corona-nedlukningen eller et dårligt helbred, er det kun delvist eller ikke muligt. Coronakrisen har vist, hvor relevant værdsættelsen af de frivillige er. I det frivilligkoordinatorerne har brugt kræfter på at holde kontakten med de muligheder der var, følte de frivillige stadig, at de var en del af arkivet og blev værdsat og savnet. På den måde var der ikke så mange, der faldt fra, som der evt. ville have gjort, hvis frivilligkoordinatorerne ikke havde holdt kontakten med dem. Et dårligt helbred er derimod noget, som ikke kan gøres noget ved, og der er det relevant, at man som frivilligkoordinator kan hjælpe den frivillige på vej til en selverkendelse, hvis den frivillige ikke selv kan se det.

Så alt i alt fandt jeg ud af, at den typiske frivillig på et stadsarkiv er over 67 år, dvs. i pensionsalderen, veluddannet, og har primært arbejdet enten i offentlig administration, undervisningsinstitution eller i kultur- og turismebranchen. Der er et lille flertal af kvinder.

Hovedmotivationen er tydeligt den historiske interesse, der driver de frivillige på stadsarkiver, men også det sociale fællesskab vægter højt, og kan bidrage til, at de frivillige fortsat har et socialt netværk efter de er gået på pension. Det kan være med til, at de kan holde sig i gang og ikke falder i et hul efter pensionering, men har noget, som giver dem en struktur i hverdagen, som ellers falder bort, når man ikke længere skal møde på arbejde. En utvungen forlængelse af arbejdslivet kan også være en motivation for fx tidligere kommunale medarbejdere, hvor de kan bidrage med deres ekspertviden.

Der er flere muligheder som kommer de frivillige til gavn. Især den immaterielle værdsættelse giver dem en bekræftelse, og er meget essentiel i et godt frivilligmiljø. Derudover kan de frivillige på et stadsarkiv ikke blot lære *om* kulturarven, men også *igennem* kulturarven. Denne sidegevinst er med til at forbedre de frivilliges livskvalitet og kan dermed være med til at forlænge livet.

Afslutningsvis vil jeg gerne slå fast, at de frivillige på stadsarkiver ikke bør anses som blot en ressource, men som et værdifuldt menneske, der skal behandles med respekt. Bag hver eneste frivillige er der en person, der gerne vil bruge sin tid på at bevare kulturarven, og hjælpe stadsarkivet

med opgaver, de ofte ikke har tid eller ressourcer til. Selvom den frivilliges motivation kan være egoismebaseret, gavner arbejdskraften stadsarkivet, og selvom de er en ressourcetung post, bringer de mere med sig end blot arbejdskraft, såsom at de kan have en nyttig ekspertviden. Desuden er de rigtig gode ambassadører, der gør et stadsarkiv mere synlig som kulturinstitution.

Jeg vil gerne pointere, at de fleste af de frivillige ikke længere er på arbejdsmarkedet, og igennem det frivillige arbejde på et stadsarkiv er de stadig aktive medlemmer af samfundet og bidrager med noget nyttigt. Desuden holder de sig både fysisk og psykisk i gang idet de kommer af sted og har en fast rutine. Ligeledes udfører de nogle opgaver, hvor de skal bruge hjernen og samtidigt lære noget nyt, dvs. det frivillige arbejde bidrager også til folkesundheden.

Litteratur

- Aalborg Universitet.** "Informationsforvaltning". Hentet den 19/06-2022, <https://www.aau.dk/uddannelser/kandidat/historie/informationsforvaltning>
- Aarhus Universitet.** Metodeguiden. "Semistruktureret interview". Hentet den 03/06-2022, <https://metodeguiden.au.dk/semistruktureret-interview>.
- Batson, Daniel C, et al.** "Four motives for Community Involvement". *Journal of Social Issues*, 2002, 58 (3), 429-445.
- Benning, Stefan.** "Überlegungen zur ehrenamtlichen Mitarbeit in Kommunalarchiven", *Archivpflege in Westfalen und Lippe* 77, 2012, 31–35.
- Byskov-Nielsen, Rasmus, et al.** *Billeder af ny velfærd - fra vision til praksis*. Aarhus: Systeme, 2015.
- Cary, Amy Cooper & Rosemary Pleva Flynn.** "Managing Volunteers in Archives: Developing Mutually Beneficial Experiences". *Journal of Archival Organization*, 2020, 17:1-2, 192-199. <https://doi.org/10.1080/15332748.2020.1787656>
- CFSA.** "Love og regler for frivillige i kommuner og regioner". Hentet den 12/5-2022, <https://frivillighed.dk/guides/love-og-regler-for-frivillige-i-kommuner-og-regioner>
- Det Kgl. Bibliotek.** "Smurf". Hentet den 21/06-2022, <http://labs.statsbiblioteket.dk/smurf/?q=kulturarv>
- Egeland, Ann-Kristin Clemens & Dorthe Hahn.** *Motivation i ulønnede crowdsourcings-projekter*. Afsluttende projekt, IT Universitetet, 2014.
- Eibl, Sabine.** 'Do ut des' – *Freiwilliges Engagement in Archiven*. Transferarbeit, Archivschule Marburg, 2013. (upubliceret)
- Eibl, Sabine.** "Freiwilliges Engagement in Archiven – Ergebnisse einer Transferarbeit". *Archivar* 72 (1), 2019, 8-12.
- Espersen, Helle Hygum et al.** *Frivillighedsundersøgelsen 2020*. VIVE og forfatterne. Hentet den 17/5-2022, <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>
- De Villiers, Annelie et al.** "Volunteers in Australian archives." *Archives and Manuscripts*, 45 (2), 2017, 118-135.
- Hansen, Anna.** "The heritage learning framework and the Heritage Learning Outcome". *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014.

Höötman, Hans-Jürgen. "Einbindung Ehrenamtlicher in Erschließung und Benutzung – Möglichkeiten und Grenzen". *Archivpflege in Westfalen und Lippe* 77, 2012, 29-30.

Kruuse, Emil. *Kvantitative forskningsmetoder i psykologi og tilgrænsende fag*. København: Dansk psykologisk Forlag, 2007.

Kulturministeriet. "Ny finanslovsaftale stopper kulturbesparelser". Hentet den 26/05-2022.
<https://kum.dk/aktuelt/nyheder/ny-finanslovsaftale-stopper-kulturbesparelser>

Kvale, Steinar & Svend Brinkmann. *Interview. Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag, 2009.

NCK. "Introduction". *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014.

Nielsen, Daniela Myrrhøj. *Frivilligkoordinering på stadsarkiver – hvilke rammer skal der til ved brug af frivillige? En komparativ undersøgelse af frivilligsituationen i stadsarkiver*. Modul K, 9. semester, Aalborg Universitet, 2022.

Nordjyske. "Kasserer fik sparket, men nægter at gå – nu er der krig", Hentet den 21/6-2022.
<https://nordjyske.dk/nyheder/hjoerring/formand-og-kasserer-er-roeget-i-totterne-paa-hinanden-det-er-et-kup/81b7365a-a380-4e4c-bc7d-bdf60ac179c0>,

Press, Maria. "'Let the Grey Wave In!': Seniors Citizens, Active Ageing & Archives." *Implementing Heritage Learning Outcomes*. Östersund: Jamtli Förlag, 2014.

Rigsarkivet. "Borgerforskning giver fællesskab og livskvalitet". *Borgerforskning – En blog fra Rigsarkivet*. Hentet den 14/06-2022, <https://borgerforskning.dk/borgerforskning-giver-faellesskab-og-livskvalitet/>

Region Midtjylland. "Ensomhed i Danmark – analyse af befolkningsdata fra 2017". Hentet den 14/06-2022, <https://www.maryfonden.dk/wp-content/uploads/2021/10/Ensomhed-i-Danmark.pdf>

Retsinformation. "Bekendtgørelse af arkivloven §7". Hentet 26/06-2022,
<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2016/1201>

Roued-Cuncliffe, Henriette. "Collection building amongst heritage amateurs" *Collection building*, 36 (3), 2017, 108-114.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. *Udviklingen i frivilligt arbejde*. Hentet den 24/06-2022,
https://frivillighed.dk/sites/frivillighed.dk/files/media/documents/cifri_publicationer/endelig_rapport_-_udviklingen_i_frivilligt_arbejde.pdf

SLA. "Kurser". Hentet den 09/06-2022, <https://danskearkiver.dk/arkivkurser/>

Socialstyrelsen – Vidensportalen på det sociale område. "Definition". Hentet den 03/06-2022, <https://vidensportal.dk/voksne/civilsamfund/definition>.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. "Folkepensionsalderen nu og fremover". Hentet den 12/5-2022, <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/folkepension-tidlig-pension-foertidspension-og-seniorpension/folkepension/folkepensionsalderen-nu-og-fremover/>

Tvmv. "Ekspert: Corona er skyld i mangel på frivillige hænder". Hentet den 20/6-2022, <https://www.tvmidtvest.dk/midt-og-vestjylland/ekspert-corona-er-skyld-i-mangel-paa-frivillige-haender>

UddannelsesGuiden. "Historie". Hentet den 19/06-2022, <https://www.ug.dk/uddannelser/bachelorogkandidatuddannelser/bacheloruddannelser/humanistiskebacheloruddannelser/oevrighumaniora/historie>

University of Copenhagen. "Engaging the human in digital-humanities projects: How participating in crowdsourcing projects impacts quality of life among volunteers at the Danish National Archives". Hentet den 14/06-2022. [https://publichealth.ku.dk/staff/?pure=en%2Fpublications%2Fengaging-the-human-in-digitalhumanities-projects\(59ca34cc-2d16-4889-b645-e6fc68c311a6\).html](https://publichealth.ku.dk/staff/?pure=en%2Fpublications%2Fengaging-the-human-in-digitalhumanities-projects(59ca34cc-2d16-4889-b645-e6fc68c311a6).html)

Williams, Caroline. *Volunteering in Archives 2014*. Archives & Records Association UK & Ireland, 2014. Hentet den 16/06-2022, https://www.voluntarysectorarchives.org.uk/wp-content/uploads/2013/12/Volunteering_in_Archives_in_2014_Final.pdf

Kilder

Interview med interview-respondenterne

Interview J, gennemført den 5. maj 2022.

Interview G, gennemført den 24. april 2022.

Interview S, gennemført den 27. april 2022.

Interview M, gennemført den 5. maj 2022.

Interview K, gennemført den 5. maj 2022.

Interview A, skriftlig over e-mail den 17. maj 2022.

Interview med frivilligkoordinatorerne

Interview Lyngby-Tårnbæk, Mette Henriksen, 21/9-2021, over Teams.

Interview Faxe Kommunes Arkiver, Marianne Rikken Raasted, 16/11-2021, over Teams.

Interview Vejle Stadsarkiv, Karin Conradsen, 2/9-2021, over Teams.

Interview Randers Stadsarkiv, Tina Knudsen Jensen, 8/9-2021, på Randers Stadsarkiv.

Interview Odense Stadsarkiv, Johnny Wøllekær, 8/10-2021, på Odense Stadsarkiv.

Interview København Stadsarkiv, Jeppe Christensen, 5/11-2021, over Teams.

Bilag

Bilag Spørgeskema – Bilag 1-24

Bilag Interview – Bilag 25-28