



FREIWILLIGE UND EHRENAMTLICHE IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

Ein europäisches Handbuch

Herausgegeben von:
Cristina Da Milano, Kirsten Gibbs und Margherita Sani

Herausgeber:
Slowenischer Museumsverband

Druck:
TIPOGRAFIA FANTI srl, Imola, Italien

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
069:005.966.2(4)(035)

FREIWILLIGE und Ehrenamtliche in Museen und im Kulturellen Erbe:
ein europäisches Handbuch / herausgegeben von Cristina Da
Milano, Kirsten Gibbs und Margherita Sani; [Übersetzung Sarina
Kriechbaum-Ikhine]. - Ljubljana: Slowenischer Museumverband, 2009

ISBN 978-961-91125-6-4

1. Da Milano, Cristina
248544000

Titelfoto:
Die ersten dreißig Freiwilligen im Deutschen Museum.
Photo: Deutsches Museum

FREIWILLIGE UND EHRENAMTLICHE IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

Ein europäisches Handbuch

Herausgegeben von:

Cristina Da Milano, Kirsten Gibbs und Margherita Sani

FOTO NACHWEIS

Titel - Die ersten dreissig Freiwilligen im Deutschen Museum. Foto: Deutsches Museum München

Seiten 3, 14, 33, 67, 83, 84 - Freiwillige im Manchester Museum und im IWM Nord. Foto: Steven Devine, Scott Kershaw und Kate Clancy.

Seite 8 - Die ersten dreissig Freiwilligen im Deutschen Museum. Foto: Deutsches Museum München.

Seiten 12, 18, 63, 102/103 - MUSIS, Verein zur Unterstützung der Museen und Sammlungen in der Steiermark. Foto: Evelyn Kaindl-Ranzinger.

Seite 16 - Reparaturarbeiten, durchgeführt von Freiwilligen. Foto: Deutsches Museum.

Seite 21 - Eisenbahnfreunde. Foto: Heimo Kaindl.

Seite 25 - Jahrestreffen der Freiwilligen mit der Direktion des Museums. Foto: Deutsches Museum München.

Seite 28 - Museums der Feinen Künste (Budapest). Foto: Imre Németh.

Seite 39 - Fortbildung für Objekthandhabung und Verpackung für die Freiwilligen des Cambridge & Regionalen Volkskundemuseums

Seite 50 - Reparaturarbeiten, durchgeführt von Freiwilligen. Foto: Deutsches Museum.

Seite 56 - Slowenischer Museumsverband SMD, Foto: Bojan Salaj.

Seite 59 - Slowenischer Museumsverband SMD, Foto: Tomaž Lauko.

Seite 65 - Herausgeberteam des Festivaletteratura in Mantua.

Seite 76 - PEN Y FAN – Arbeiten am Wegenetz. Foto: National Trust Youth Discovery.

Seite 86 - 1. Roger Gagg, Vorsitzender des Freundesvereines, und Mark Richards, Geschäftsführer, begutachten den neuesten Newsletter des Freundesvereines. Foto: Walisisches Nationalmuseum. 2. MUSIS, Verein zur Unterstützung der Museen und Sammlungen in der Steiermark. Foto: Evelyn Kaindl-Ranzinger.

Seite 88 - 1. Freiwillige im Buchladen des Museums; 2. Freiwillige bewerben das Museum bei einer Handelsmesse. Foto: Archiv des Textilmuseums.

Seite 90 - Muster eines Herbariums im Manchester Museum. Foto: Paul Cliff.

Seite 95 - MUSIS, Verein zur Unterstützung der Museen und Sammlungen in der Steiermark. Foto: Archiv Hartberg Museum.

LAYOUT UND GESTALTUNG

Dinamo Project, Imola, Italien

www.dinamoproject.com

ÜBERSETZUNG

Sarina Kriechbaum-Ikhine

TEXTBEARBEITUNG

Margit Horvath-Suntinger, Evelyn Kaindl-Ranzinger

Mit Unterstützung des Grundtvig Programmes für Lebenslanges Lernen der Europäischen Union.



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



INHALT

EUROPÄISCHE PERSPEKTIVEN KULTURELLER FREIWILLIGENARBEIT

- 6 **Einleitung: das Projekt im Kontext**
- 9 **Freiwillige Arbeit im Kulturellen Erbe**
Cristina Da Milano
- 12 **Ehrenamt und Kulturelles Erbe: Österreich**
- 14 **Ehrenamt und Kulturelles Erbe: Italien**
- 16 **Ehrenamt und Kulturelles Erbe: Slowenien**
- 18 **Ehrenamt und Kulturelles Erbe: Großbritannien**
- 22 **Volunteers for Cultural Heritage: Das Projekt im europäischen Kontext**
Massimo Negri
- 26 **BürgerInnenbeteiligung: Zusammenfassung des EMF-Workshops 2007**
- ARBEIT MIT FREIWILLIGEN IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE**
- 29 **Aktuelle Entwicklungen in Europa**
- 31 **Ist Ihre Organisation bereit für ein Freiwilligenprogramm?**
Adele Finley
- 34 **Die Arbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen: Eine Einführung in „Good practice“**
Bridget Yates
- 40 **Aktiv in Museen: BürgerInnen als ehrenamtliche MitarbeiterInnen**
Hannelore Kunz-Ott
- 42 **Neue Allianzen schaffen**
Izabella Csordás
- 46 **Die Zukunft mitgestalten: ein innovatives Volontariatsprogramm**
Adele Finley
- 48 **Unbezahlbare Erfahrungen: Ehrenamtliche im Deutschen Museum, München**
Thomas Brandlmeier
- 51 **Praxistipps für die Rekrutierung von Freiwilligen**
Claudia Peschel-Wacha
- 52 **“Unsere Sammlungen für unsere Gemeinde” Ehrenamtliches Engagement entwickeln**
Beverley Hoff
- 53 **Ein neuer Posten für ein neues Gebäude: Koordination der Ehrenamtlichen in der Chester Beatty Bibliothek**
Justyna Chmielewska
- 54 **Richtlinien für KoordinatorInnen von Freiwilligen**
Linda Brooklyn
- 55 **Schulung der MuseumsexpertInnen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen**
Janja Rebolj

- 60 **Training für ehrenamtliche MitarbeiterInnen**
Evelyn Kaindl-Ranzinger
- 64 **Festivaletteratura von Mantua**
Maria Guida
- 66 **Ehrenamtliche Mitarbeit als Hilfe bei der Jobsuche**
Adele Finley
- 68 **Das In Touch Volontariats- und Trainingsprogramm**
Adele Finley
- 71 **Neue Zielgruppen erreichen: Museen verbinden**
Janja Rebolj
- 73 **Auf gesellschaftlich Veränderungen reagieren**
Justyna Chmielewska
- 74 **Ältere ehrenamtliche MitarbeiterInnen in Spanischen Museen**
José Luis Jordana Laguna
- 77 **Ehrenamtliche Arbeit im National Trust**
Stefan Wathan
- 79 **VALUE: Ehrenamtliche Arbeit & Lebenslanges Lernen an europäischen Universitäten**
Alison Hughes
- 80 **Ehrenamtliche im Museums- und Sondersammlungsdienst der Universität von Reading.**
Rhianedd Smith
- 84 **Freundesvereine und ehrenamtliche Arbeit**
- 85 **Freunde des Amgueddfa Cymru – Nationalmuseums von Wales**
Mark Richards
- 87 **Beziehungen stärken: Das Textilmuseum Prato und der Freundesverein**
Filippo Guarini und Chiara Lastrucci
- 89 **Kuratierung Botanischer Sammlungen im Internet**
Leander Wolstenholme
- 91 **Pass Dich an oder verschwinde! Haben kleine ehrenamtlich geführte Museen noch Zukunft?**
Liesbeth Tonckens
- 94 **Gemeinsam freiwillig im Museum Hartberg**
Evelyn Kaindl-Ranzinger
- 96 **Autorinnen und Autoren**
- 98 **Quellen**
- 100 **Voch PartnerInnen**

Einleitung: das Projekt im Kontext

Cristina Da Milano - Kirsten Gibbs - Margherita Sani

Freiwillige und ehrenamtliche Arbeit in Museen und im Kulturellen Erbe (Volunteers for Cultural Heritage): das Projekt im Kontext

Das Handbuch ist das Endergebnis des zweijährigen europäischen Projekts, *Volunteers for Cultural Heritage* (VoCH), das von der Europäischen Kommission als Teil des Grundtvig Programmes für lebenslanges Lernen finanziert wurde. Das Projekt dauerte von November 2007 bis Oktober 2009.

Alles begann mit der Feststellung, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen für die Erhaltung des kulturellen Erbes und für die Leitung kultureller Institutionen, wie viele Museen, immer wichtiger werden.

Kulturelles Erbe ist ein strategisches Arbeitsfeld der EntscheidungsträgerInnen der Europäischen Union. Sie unterstützen darin die Integration verschiedener europäischer Komponenten durch die Anerkennung der Unterschiede und Ähnlichkeiten lokaler und nationaler Kulturen. Die Bewahrung und Valorisierung der kulturellen Besonderheiten erfordern beträchtliche Ressourcen – sowohl finanzielle als auch menschliche. In einigen europäischen Ländern wird diese Verantwortung zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor aufgeteilt. Das geschieht oft mit der wichtigen Unterstützung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen, um zu gewährleisten, dass Orte, Monumente, Schauplätze und Objekte von kulturellem oder historischem Wert unbeschadet weitergegeben und, wenn möglich, für zukünftige Generationen verbessert werden. Das trägt zum besseren Verständnis einer gemeinsamen Vergangenheit und zur Stärkung der Beziehungen unter europäischen BürgerInnen bei.

Das VoCH-Projekt erforschte dieses Phänomen auf europäischem Niveau. Es unterscheidet verschiedene Arten ehrenamtlicher Arbeit und Arbeitsgebiete, in denen Ehrenamtliche tätig sind, wurden dabei untersucht Projektaktivitäten und Ergebnisse:

- Europaweite Forschung zum Thema ehrenamtliche Arbeit auf dem Gebiet des kulturellen Erbes;
- Die Vorstellung von „good practice“ Fallstudien;
- Konzeption, Entwicklung und Durchführung von Fort-

bildungskursen, die in Österreich, Slowenien, Italien und Großbritannien abgehalten wurden sowohl für Ehrenamtliche als auch für KoordinatorInnen;

- Internationale Konferenzen und Veranstaltungen zur Verbreitung der Ergebnisse.

Alle auf der Webseite des Projekts (www.amitie.it/voch) dokumentierten Resultate haben einen Beitrag zur Vorbereitung dieses Handbuchs geleistet.

SPRACHE UND TERMINOLOGIE

Unter Berücksichtigung und Anerkennung der unterschiedlichen Bedeutungen des Terminus "ehrenamtliche/r MitarbeiterIn" in EU-Ländern, übernahmen die VoCH-ProjektpartnerInnen die Definition des Europäischen Zentrums für ehrenamtliche Mitarbeit (*European Volunteer Center*) an. Ehrenamtliche Mitarbeit geschieht:

- Freiwillig, aus freier Wahl und Motivation;
- Ohne den Zweck eines finanziellen Nutzens (unentgeltlich)
- In einem organisierten Umfeld (in Nichtregierungsorganisationen, Zentren für Ehrenamtliche, oder mehr oder weniger organisierten Gruppen);
- Mit dem Ziel jemand anderem als dem Ehrenamtlichen selbst zu nutzen. Ehrenamtliche Arbeit folgt dem allgemeinen gesellschaftlichen Interesse (es wird anerkannt, dass ehrenamtliche Arbeit auch dem Ehrenamtlichen besonderen Nutzen bringt).¹

In dieser Publikation beschreibt der Begriff "MuseumsexpertIn" bezahlte MitarbeiterInnen (oder bezahlte freiberufliche MitarbeiterInnen) in einem Museum oder im kulturellen Erbe. Obwohl wir wissen, dass Ehrenamtliche eine ähnliche Ausbildung, ähnliches Training oder, im Fall von pensionierten Ehrenamtlichen, ähnliche Arbeitserfahrung wie Museumsangestellte haben, verwendeten wir den Begriff „MuseumsexpertIn“, um zwischen bezahlten Angestellten und Ehrenamtlichen zu unterscheiden. Ein/e „KoordinatorIn von Ehrenamtlichen“ ist jemand, der innerhalb des Museums das Freiwilligenprogramm leitet, Ehrenamtliche rekrutiert, Orientierung und Training anbietet oder die Ar-

beit der Ehrenamtlichen geleitet. Diese Koordinationsstelle kann entweder bezahlt oder ehrenamtlich sein.

DAS HANDBUCH - WAS ES IST UND FÜR WEN

Der Zweck dieses Handbuchs ist es, einen Überblick über ehrenamtliche Mitarbeit in Museen und im kulturellen Erbe sowohl in Partnerländern als auch in anderen europäischen Ländern zu bieten, um aktuelle Trends aufzuzeigen, um gezieltes Training für bestimmte Bereiche zu entwickeln, und um ein nützliches Werkzeug für jene zu bieten, die in diesem Sektor mit Ehrenamtlichen oder als Ehrenamtliche arbeiten. Das Handbuch ist speziell für KoordinatorInnen von Ehrenamtlichen und MuseumsexpertInnen, die schon mit Ehrenamtlichen arbeiten, oder für jene, die mehr über diesen Bereich erfahren möchten. Das Buch beinhaltet Beiträge aus den Partnerländern und Berichte zum Thema Rekrutierung, Training, Motivation, Management und Anerkennung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen. Hauptteil der Publikation sind jedoch die vielen Fallstudien, die dem Leser/der Leserin Vergleiche, Ideen und Inspiration bieten sollen.

Die effektive Organisation von Ehrenamtlichen unterscheidet sich letztendlich nicht von gutem allgemeinem Management, daher haben wir die Theorie auf ein Minimum beschränkt (und wenn sie vorkommt, ist es Theorie, die aus der Praxis kommt), um genug Platz für beschreibende, konkrete Beispiele zu haben. Diese beinhalten sowohl kleine als auch große Museen, Feste, archäologische Ausgrabungen und Kampagnen zur Bewahrung des kulturellen Erbes.

Wir konnten nicht alle Arten der ehrenamtlichen Arbeit innerhalb des VoCH-Projektes abdecken. Diese Publikation berücksichtigt nicht ein ganz besonderes Museum – das *écomusée* – das fast ausschließlich von aktiver und ehrenamtlicher Mitarbeit der Gemeinden und BürgerInnen lebt. Ehrenamtliche Praktika und Lehren wurden ebenso nicht berücksichtigt, genauso wie ehrenamtliche Betriebsführung.

VoCH ist eine Folge aus früheren europäischen Projekten, die sich auf lebenslanges Lernen und aktive Bürgerschaft spezialisierten, an denen auch einige der PartnerInnen beteiligt waren. Es geht von der Feststellung aus, dass Ehrenamtliche lernende Erwachsene in einem Arbeitsumfeld sind. Das Projekt unterstützt informelles Lernen und schätzt die Beteiligung der Ehrenamtlichen zur aktiven Bürgerschaft im Allgemeinen. Das Projekt streicht auch

hervor, dass Institutionen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, angemessenes Training anbieten müssen, nicht nur um die notwendigen Fähigkeiten für sehr spezifische Aufgaben zu verbessern, sondern auch um zur persönlichen Entwicklung der Ehrenamtlichen als Mitglieder der Gemeinschaft und als EuropäerInnen zu fördern. Wir hoffen, dieses Handbuch wird als Werkzeug für oben genannte Zwecke benutzt. Außerdem möchten wir mit diesem Handbuch positive Beispiele mit unseren nationalen und internationalen KollegInnen teilen, indem wir uns professionell weiterentwickeln und informell netzwerken.

ANMERKUNG

1 - Manifesto for Volunteering in Europe 2006 (http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf).



Freiwillige Arbeit im Kulturellen Erbe

Cristina Da Milano

Ehrenamtliche Arbeit als eine verbreitete Art gesellschaftlicher Beteiligung existiert in , verschiedenen Formen in Europa und weltweit und spiegelt unterschiedliche Zugänge und Traditionen wider. Sie hat gemeinsame Charakteristika und kann laut dem Manifest für ehrenamtliche Arbeit in Europa (*Manifesto for Volunteering in Europe*,¹⁾ folgendermaßen definiert werden:

Es handelt sich um Aktivitäten, die

- aus freiem Willen, selbst gewählt und aus eigenem Antrieb,
- ohne Interesse an finanziellem Gewinn (unbezahlt)
- innerhalb eines Systems (z.B. NGOs, Zentren für Ehrenamtliche oder mehr oder weniger organisierte Gruppen);
- mit dem Ziel, jemand anderem als sich selbst zu nutzen (obwohl man anerkennt, dass ehrenamtliche Arbeit bedeutende Vorteile für den ehrenamtlichen Mitarbeiter bringt);
- als Beitrag zu den Werten oder zum allgemeinen Interesse der Gesellschaft gesetzt werden.

Wie die neuesten Daten zeigen arbeiten Millionen von EuropäerInnen ehrenamtlich, hauptsächlich in ihrer Freizeit.² Durchschnittlich arbeiten mehr Männer als Frauen ehrenamtlich, aber beide widmen zwischen drei und sechs Prozent ihrer Freizeit der ehrenamtlichen Mitarbeit. Die meisten Freiwilligen sind zwischen 35 und 55 Jahren alt.

In den letzten Jahren ist die Rolle der ehrenamtlichen Mitarbeit in Europe auf sozialer und politischer Ebene immer wichtiger geworden, und zwar als Mittel um gesellschaftliche Fragestellungen zu thematisieren. Ehrenamtliche sind in unterschiedliche Bereiche involviert wie zum Beispiel Ausbildung und Sozialarbeit, Nachbarschaftshilfe, Sachwalterschaft, Kampagnen, Management und Gemeinde- oder Umweltaktionen. Außerdem sieht das *Manifest* ehrenamtliche MitarbeiterInnen als:

- zentral wichtig für Demokratie und bürgerschaftliches Engagement;
 - ein wichtiges Werkzeug für positive soziale und ökologische Veränderungen;
 - eine Quelle der Stärkung für schwächere Randgruppen;
 - eine Möglichkeit der Versöhnung und des Wiederaufbaus geteilter Gesellschaften;
 - bedeutungsvoll im Lebenslangen Lernen.
- Das Manifest unterstreicht auch, dass Anerkennung, Förderung und Forcierung ehrenamtlicher Arbeit notwendig sind, um diese Dienste zu leisten. Unterstützung aller Beteiligten – Zivilgesellschaft und Regierung – wird benötigt. Die EU ist in diesem Zusammenhang ein Hauptfaktor und kann wirksam zur Entwicklung einer stärkeren Rolle der ehrenamtlichen Arbeit in Europa beitragen.

EHRENAMTLICHE ARBEIT UND DIE EUROPÄISCHE UNION

Innerhalb der EU gibt es einige Fortschritte in der Anerkennung des Wertes ehrenamtlicher Arbeit in Gesellschaft, Kultur und Umwelt, und in der Einbeziehung von Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, in den politischen Entscheidungsprozess. Die Freiwilligenresolution (*Resolution on Volunteering*) verabschiedet vom Europäischen Parlament im Jahre 1983, erkannte das allgemeine Interesse an ehrenamtlichen Aktivitäten, und dass die Entwicklung einer angemessenen Infrastruktur für wirksame Strategien der ehrenamtlichen Arbeit notwendig ist. Sie lud die Europäische Kommission ein, der Freiwilligenarbeit systematisch Aufmerksamkeit zu schenken und forderte Statuten für Ehrenamtliche Arbeit, welche unter anderem die Vergütung von Ausgaben und Sozialversicherung Ehrenamtlicher regeln sollte. Die *Deklaration 38* über ehrenamtliche Dienste als Zusatz zum letzten Teil des Vertrages von Amsterdam

erkennt den wichtigen Beitrag ehrenamtlicher Dienste zur Entwicklung gesellschaftlicher Solidarität an. Der Bericht der Europäischen Kommission aus dem Jahre 1997 *Communication on Promoting the Role of Voluntary Organisations and Foundations in Europe (Kommuniqué zur Förderung der Rolle der ehrenamtlichen Organisationen und Stiftungen)* beleuchtet die Rolle der ehrenamtlichen Arbeit bei der Arbeitsplatzbeschaffung. Vor kurzem hat die Europäische Kommission die Bedeutung einer Beratungs- und Dialogkultur mit Organisationen der Zivilgesellschaft in einer Reihe von Berichten anerkannt.

Für die Anerkennung des wirtschaftlichen Werts der ehrenamtlichen Arbeit (gemessen an zur Verfügung gestellten Stunden und dem nationalen Durchschnittsgehalt) muss noch viel getan werden, um sicher zu gehen, dass EU-Finanzierung, Richtlinien und Programme den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen entgegenkommen, und dass es eine ausreichende Infrastruktur in Europa gibt, um ehrenamtliche Arbeit zu unterstützen.

Das Europäische Zentrum für ehrenamtliche Arbeit (CEV) ist ein europäischer Dachverband mit 43 nationalen und regionalen Zentren in ganz Europa, die zusammen arbeiten, um ehrenamtliche Arbeit zu unterstützen. Die Mitglieder des CEV vertreten tausende ehrenamtliche Organisationen, Vereine und andere ehrenamtliche Gruppen und Gemeinden auf regionaler und nationaler Ebene. Sie arbeiten zusammen, um Einfluss auf die Politik auszuüben, um die Infrastruktur für ehrenamtliche Arbeit in den europäischen Ländern zu stärken, um ehrenamtliche Arbeit zu fördern und sie effizienter zu machen. 2006 veröffentlichte das CEV das Manifest für ehrenamtliche Arbeit in Europa (Manifesto for Volunteering in Europe,³), das sich an EU Institutionen richtet, um dies zu fördern und anzuerkennen.

Das Europäische Volontariatsprogramm (EVS) ist im Moment die umfassendste Form der Unterstützung der Europäischen Union. Es ist Teil des Jugendprogramms 2007-2013 und bietet jungen EuropäerInnen "die einzigartige Gelegenheit, ihr persönliches Engagement dadurch auszudrücken, dass sie unbezahlt und in Vollzeit ehrenamtliche Mitarbeit in einem anderen Land innerhalb oder außerhalb

der EU über einengewisen Zeitraum ausüben. So versucht man, Solidarität, gegenseitiges Verständnis und Toleranz unter jungen Leuten zu erreichen. Das führt auch zu mehr sozialer Zusammenarbeit in der Europäischen Union und es fördert aktive Mitarbeit der jungen Leute."⁴⁵

Ein EVS-Projekt hat drei Phasen:

- Planung und Vorbereitung
- Implementierung der Arbeit
- Evaluierung (mit Reflexion über ein mögliches Nachfolgeprojekt)

Das Prinzip des informellen Lernens sowie Praxis prägen das Projekt, die Lernerfahrung wird in einem Jugendpass (*Youthpass*.⁶) formell anerkannt. Die Arbeiten dauern normalerweise zwischen sechs und neun Monaten für langfristige Programme⁷ und erstrecken sich über unterschiedliche Gebiete wie etwa Umweltschutz, Kunst, Kultur, Pflege (für Kinder, ältere Leute und Leuten mit Behinderung), Sport und Freizeit. Das Programm ist zu Gleichstellung und Vielfalt verpflichtet: ehrenamtliche MitarbeiterInnen werden unabhängig von deren ethnischen Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung oder politischer Einstellung ausgewählt. Es werden keine Qualifikationen, kein bestimmtes Bildungsniveau, keine bestimmten Erfahrungen oder mehr als die Grundkenntnisse einer Fremdsprache verlangt. Ein genaueres Profil des/der ehrenamtlichen MitarbeiterIn kann erstellt werden, wenn es die Natur der Arbeit oder der Projektinhalt verlangen, aber sogar in diesem Fall ist die Auswahl auf der Grundlage professioneller oder schulischer Qualifikationen ausgeschlossen.

EHRENAMTLICHE MITARBEIT IM KULTURBEREICH

Eine nachhaltige Entwicklung innerhalb Europas kann nur durch eine harmonische Beziehung zwischen der Öffentlichkeit und dem Kulturerbe erreicht werden. Um sich wirtschaftlich und sozial weiter zu entwickeln, braucht die Gesellschaft die effiziente, aktive Teilnahme von BürgerInnen, die sich selbst über die Rolle und Bedeutung des kulturellen Erbes bewusst sind. Ehrenamtliche Mitarbeit ist eine wichtige Ressource und ein aussagekräftiger Indikator für die gesellschaftliche Teilhabe und Bewusstsein als auch für persönli-

che und soziale Entwicklung; es ist einer der Bausteine I des komplexen Bauwerks, das wir aktive Bürgerschaft nennen.

Außerdem haben sich kulturelle Einrichtungen – und besonders Museen – in den letzten Jahren dramatisch verändert. Sie bieten öffentliche Dienste und haben eine soziale Funktion, die sie heutzutage weit besser wahr nehmen, als in der Vergangenheit. Sie sprechen neue Zielgruppen an und verwenden neue Formen der Kommunikation; sie fördern sozialen Zusammenhalt; sie bieten kulturelle Vermittlung für BesucherInnen aus unterschiedlichen Kulturen, die unterschiedliches Vorwissen mitbringen und verschiedene bildungssprachliche Strategien verwenden.

Museumsangestellte müssen sich auch sehr schnell verändern, um mit den institutionellen und sozialen Veränderungen, mit denen ihre Organisation konfrontiert wird, zurechtzukommen.⁸ Diese Veränderungen von Organisationen und Kompetenzen haben auch Auswirkungen auf die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen innerhalb dieser Organisationen, da deren Rollen und Pflichten immer komplizierter werden. Das sieht man im unterschiedlichen Verhalten der Ehrenamtlichen, die nicht als homogene Gruppe gesehen werden können.

Ehrenamtliche Arbeit hat unterschiedliche Gesichter, je nach . Alter und Status des ehrenamtlichen Mitarbeiters/der ehrenamtlichen Mitarbeiterin; außerdem unterschieden sich auch die Organisationen im Bereich Kultur sehr voneinander.

Trotz dieser Unterschiede haben sich einige internationale Organisationen auf allgemeine Prinzipien bezüglich Rechten und Pflichten der Ehrenamtlichen und deren Beziehung zu den Institutionen, für die sie arbeiten, geeinigt. In den meisten Fällen geschah dies in Form eines ethischen Kodex.

Eine der ersten Aufgaben des VoCH-Projektes war eine europaweite Recherche über ehrenamtliche Arbeit innerhalb des Kulturbereichs. Das Ziel dieser Recherche war es, die Rolle der ehrenamtlichen Arbeit im Kulturbereich zu analysieren. Man verwendete unterschiedliche Methoden wie Fragebögen, Interviews und schriftliche Dokumente. Die offensichtlichsten Trends und Probleme, die sich aus diesem Forschungsprojekt ergaben, waren: Mannigfaltigkeit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, ehrenamtliche Arbeit als Weg zu einer Anstellung und Online-Volunteering.

ANMERKUNG

1 - *Manifesto for Volunteering in Europe 2006* (http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf).

2 - European Commission 2004, *How Europeans spend their time. Every day life of women and men*, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/toc.pdf

3 - http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf.

4 - Das ist das neue EU Programm im Bereich Jugend und das Folgeprogramm von YOUTH (2000-2006). Das Jugend in Aktion Programm trägt einen wichtigen Teil zur Erwerbung von Kompetenzen bei, und es ist daher ein Hauptbestandteil bei der Unterstützung zur Förderung informellen und formellen Lernens für junge Leute mit einer europäischen Dimension. Es unterstützt das Engagement der jungen Leute die ansonsten weniger Chancen haben und es richtet sich an junge Leute zwischen 13 und 30 (http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82_en.htm).

5 - http://ec.europa.eu/youth/program/sos/index_en.html

6 - Seit 2005 war ein zusätzliches Ziel der SALTO Trainings und Kooperation RC die Entwicklung und Einführung einer speziellen europäischen Bewertungsmöglichkeit für YOUTH/Jugend in Aktion als Paket für verschiedene Möglichkeiten für die Arbeiten 1.1 (1), 2, 1.2 (3) und 4.3 (5) (Jugendpass). Und durch die Förderung der Anerkennung informellen Lernens innerhalb des YOUTH/Jugend in Aktion Programms sollte damit die Arbeitsmarktfähigkeit der jungen Leute und JugendarbeiterInnen unterstützt werden; die Reflexion über den persönlichen informellen Lernprozess; die soziale Anerkennung der Jugendarbeit.

7 - Es gibt auch kurzzeitige Programme (Minimum 3 Wochen – Maximum 6 Monate), die sich an junge behinderte Leute richten oder an junge Leute von ethnischen Minderheiten oder solche, die in schwierigen sozialen/wirtschaftlichen Lagen sind.

8 - A. Garlandini (ed.), *Professioni museali in Italia e in Europa*, Sitzungen der II nationalen Museumskonferenz, Rom 2. Oktober 2006, ICOM-Regione Lazio 2007.

ÖSTERREICH

BEVÖLKERUNG 2008: 8,36 Millionen

ARBEITSLOSENRATE 2008: 4,2%

EINWANDERUNGSRATE 2007: 12,9%

TEILNAHME AN FORMELLER UND INFORMELLER ERZIEHUNG UND TRAINING IM ALTER VON 25-64 2007: 41%

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN ÖSTERREICH

Österreich, im Herzen Europas gelegen, ist in neun Bundesländer gegliedert. 43,8% aller ÖsterreicherInnen über 15 (6,9 Millionen Menschen) über irgendeine Form ehrenamtlicher Arbeit aus (47,1% Männer und 40,7% Frauen). 27,9% arbeiten in formellen Systemen (Organisationen und Vereine) und 27,1% tun ihre ehrenamtliche Arbeit in informeller Form ("Nachbarschaftshilfe"). Personen zwischen 40 und 59 sind mit etwa 50% Ehrenamtlichenanteil besonders aktiv. 43% der jungen Menschen zwischen 15 und 19 sind freiwillig aktiv, ebenso wie 43% aus der Altersklasse zwischen 60 und 69. Schwerpunkte der Freiwilligenarbeit sind die Bereiche der Gesundheitspflege, Wohlfahrt, volkskulturelle Verbände und Vereine wie auch Musik (etwa die Mitgliedschaft in einer Musikkapelle). Aufgrund traditioneller Zugänge und dem Fehlen umfassender formaler Strukturen in Sachen Ehrenamtlichkeit/Freiwilligenarbeit im kulturellen Erbe spielt dieser Sektor eine untergeordnete Rolle innerhalb der Gesellschaft.

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

Die Verantwortung für Museumsbelange abseits der Bundesmuseen liegt vornehmlich bei den Ländern. Jedes Bundesland verfügt über eigene Strukturen gemäß unterschiedlicher Gesetze, Aktivitäten, Zugängen und Akzeptanz in den Angelegenheiten des Museums- und Kulturerbes. Zwölf Bundesmuseen erhielten innerhalb der vergangenen Dekade wirtschaftliche und administrative Vollrechtsfähigkeit.

Etwa 60 Landesmuseen sind direkt oder indirekt den Landesregierungen unterstellt. Einige davon sind mittlerweile in Betriebsgesellschaften umgewandelt.

Etwa 1800 weitere Institutionen – Museen oder ähnliche Einrichtungen wie etwa öffentliche Sammlungen oder Galerien – in den neun Bundesländern sind privat, im Besitz von Vereinen (ca. 35%), oder unterstehen Gemeindeverwaltungen. (ca. 45%).

Sowohl ehrenamtliche Museumsleitung als auch Freiwilligenarbeit im Allgemeinen sind in Museen üblich und unverzichtbar um die meisten Institutionen am Leben zu erhalten. Die Zählung der Freiwilligen ist problematisch: Für Museen gibt es keine umfassende bundesweite Statistiken.

Die Österreichische Kulturstatistik der Statistik Austria berücksichtigt nur etwa 470 Standorte. Demnach werden für 2006 auch nur 3158 Personen als Ehrenamtlich im Personalstand gezählt.

Die verschiedenen Institutionen, die in den Bundesländern Kulturverantwortung tragen (öffentliche Einrichtungen, Landeskulturabteilungen) oder die Betreuungsarbeit für Museen innehaben (Vereine, Betreuungsfirmen), verfügen über unterschiedliche Statistiken bzw. nur über geschätzte Daten. Demgemäß gibt es seine Dunkelziffer von etwa 10 000 bis 12 000 Freiwilligen und Ehrenamtlichen

Etwa 80% der genannten Institutionen werden ehrenamtlich geleitet und verfügen über ausschließlich ehrenamtliche Mitarbeitende. Die Hälfte der mit Angestellten arbeitenden Museen werden von Freiwilligen unterstützt. Wenige verfügen über klare Freiwilligenstrukturen, Freiwilligenkoordinatoren sind nahezu unbekannt.

So zählen die meisten Ehrenamtlichen in Museen und ähnlichen Einrichtungen zu den "informell freiwillig Tätigen", ohne organisatorischen Rahmen und aus Eigeninitiative. Sie sind nahezu unfassbar für Statistiken und nur mangelhaft in der Öffentlichkeit wahr genommen, in Regelwerken integriert oder durch Beratung oder Fortbildung unterstützt. Seit 2001 (dem nationalen Jahr des Ehrenamtes) bemüht sich das Sozialministerium um Schritte zur Klärung und Verbesserung der mangelhaften Strukturen für Ehrenamtliche in Österreich.

Die folgenden Daten beziehen sich auf das Bundesland Stei-

ermark, wo der neu konzipierte Lehrgang für ehrenamtliche „Museums Allrounder“ stattfand:

Die Steiermark hat 1 183 000 EinwohnerInnen.

Wir zählen derzeit 270 Museen, museumsähnliche Institutionen sowie öffentlich zugängliche Privatsammlungen in der Steiermark.

168 davon sind Regional-, Stadt- und Heimatmuseen im traditionellen Sinn 96 fallen derzeit in die Kategorie der Privatsammlung oder museumsähnlichen Einrichtungen. Angesichts eines Fehlens bundesweiter Registrierungs- oder Akkreditierungssysteme haben die nationalen Organisationen ICOM und MBO ein Gütesiegel eingeführt, welches bisher an 28 Steirischen Museen verliehen wurde. Etwa nochmals die gleiche Anzahl verfügt über vergleichbare Qualität.

- 28 Museen wurden seit 2001 mit dem Österreichischen Museumsgütesiegel des MBÖ und ICOM ausgezeichnet, dies sind 17% aller Gütesiegemuseen in Österreich.
 - Die Richtlinien zur Erlangung des Gütesiegels sind nicht an das Vorhandensein von fix angestelltem Personal gebunden.
 - 57 Museen und Sammlungen in der Steiermark sowie 21 museumsähnliche Einrichtungen, das sind 29 %, arbeiten mit wenigstens einer angestellten Person.
 - Nur 10 Institutionen haben mehr als 5 Angestellte.
 - 211 Institutionen sind auf rein ehrenamtlicher Basis geführt.
 - 25 Institutionen arbeiten nach dem Freiwilligenprinzip mit fix angestelltem Personal.
 - Insgesamt sind nach unseren derzeit vorliegenden Daten rund 2400 Menschen in Museen und Sammlungen tätig.
 - Rund 1800 Menschen arbeiten freiwillig oder ehrenamtlich – die Freundesvereine sind hier nicht mitgezählt, da es sich bei diesen zumeist um ideelle und finanzielle, weniger um tatkräftige Unterstützung handelt.
- Die Anzahl gearbeiteter Stunden durch Ehrenamtliche und Freiwillige ist nur schätzbar, da es zumeist keinerlei Aufzeichnungen gibt. Die vorsichtigen Schätzungen belaufen sich auf etwa 550 000 Stunden pro Jahr.

(MUSIS - interne vereinsstatistik)



ITALIEN

BEVÖLKERUNG 2008: 60 Millionen

ARBEITSLOSENRATE 2008: 6,9%

EINWANDERUNGSRATE 2007: 9,4%

TEILNAHME AN FORMELLER ODER INFORMELLER AUSBILDUNG UND TRAINING IM ALTER VON 25-64 (%) 2007: 22%

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN ITALIEN

Bis zu den 70er Jahren war ehrenamtliches Arbeiten in Italien eine Randerscheinung, das von karitativen Werten geprägt war und mit dem Sozialhilfesystem nichts zu tun hatte. Mitte der 70er Jahre kam es zur Wende, nachdem das italienische Sozialsystem modernisiert und dezentralisiert und der so genannte Dritte Sektor – Wohltätigkeits-, Freiwilligenverbände und Sozialunternehmen - entwickelt worden war. Dies zeigte die Entwicklung einer wohlhabenden und differenzierteren Gesellschaft, die durch mehr Beteiligung der BürgerInnen am sozialen und kommunalen Leben charakterisiert war. So entstanden private, gemeinnützige Organisationen mit dem Ziel sozialen Nutzens und Solidarität.

Ehrenamtliche Organisationen in Italien sind ein Teil des Dritten Sektors. Das Rahmengesetz. 266/91 anerkennt den sozialen Wert und die Funktion der ehrenamtlichen Arbeit als einen Ausdruck von gesellschaftlicher Teilhabe, Solidarität und Pluralismus an. Ehrenamtliche Arbeit wird als persönliche, spontane und nicht gewinnbringende Arbeit definiert. Der Unterschied zwischen ehrenamtlicher Arbeit und einem Angestelltenverhältnis (oder einem Freischaffenden) wird dargelegt. In Italien wurde eine nationale Beobachtungsstelle für ehrenamtliche Arbeit eingeführt, die zum Ziel hat, ehrenamtliche Organisationen sowohl zu registrieren und zu beobachten als auch deren Entwicklungen im Land zu unterstützen.

Das nationale Statistikinstitut (ISTAT) führte eine zwei-

jährige Studie (2004-2005) über die ehrenamtlichen Organisationen, die in regionalen und lokalen Registern per 31. Dezember 2003 gelistet waren, durch. Die Anzahl der Institutionen, nämlich 21 000, war dramatisch gestiegen im Vergleich zum Jahre 2001 (+14,9%) und 1995 (+152%). Im Jahre 2003 hatten registrierte ehrenamtliche Organisationen circa 12 000 Angestellte und 826 000 ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Im Vergleich zum Jahre 1995 stieg die erstere Zahl um 77% und die letztere um 71,4% an.

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

In Italien gibt es 4200 Museen und 2000 archäologische Orte. Laut jüngster Studien (Rapporto Federculture 2008) hat Kulturkonsum in den letzten zehn Jahren enorm zugenommen. Die Anzahl der MuseumsbesucherInnen stieg in den letzten 10 Jahren um 4,4% (von 25 Millionen im Jahre 1997 auf 34 Millionen im Jahre 2007, und das nur in öffentlichen Museen); zwischen 2005 und 2006 stieg die Anzahl der BesucherInnen von archäologischen Orten um 11% und von Ausstellungen um 42,2% (Rapporto Federculture 2006).

Obwohl ehrenamtliches Arbeiten schon in der ersten Gesetzgebungsperiode für den Kulturbereich erwähnt worden war, ist dieses Phänomen in den letzten Jahrzehnten immer bedeutender geworden, und zwar nicht nur vom quantitativen Standpunkt aus sondern auch wegen der Qualität der Aktivitäten. Besseres Verständnis zwischen den ehrenamtlichen Organisationen und den Museen wird heutzutage in Italien immer wichtiger. Die aktive Rolle der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen innerhalb eines Museums und des Kulturellen Erbes anzuerkennen bedeutet allem voran, dass man sich in Richtung neuer partizipativer und nachhaltiger Modelle in der Steuerung von Museen und Kulturellem Erbe entwickelt und sich nach einem gemeinsamen hilfreichen Managementmodell orientiert¹. Es gibt verschiedene Organisationen für ehrenamtliche Arbeit und Aktivitäten: Organisationen, die gesetzlich definiert sind (Gesetz 266/91), und die regional registriert

sind. Andere Organisationen im Kulturbereich, die auch mit Ehrenamtlichen und Zivildienern arbeiten, werden in der nationalen Gesetzgebung nicht berücksichtigt. Es gibt ungefähr 2 500 ehrenamtliche Organisationen im Kulturbereich. Im Jahre 2003 waren 259 963 ehrenamtliche MitarbeiterInnen in diesen Organisationen tätig (57,3% Männer, 46,4% Frauen). 2003 boten mehr als 52,7% dieser Organisationen Schulungen für Ehrenamtliche an. Die üblichsten Dienstleistungen, die von diesen Organisationen mit Hilfe der Ehrenamtlichen zur Verfügung gestellt werden sind Führungen, Aufsicht, Erhaltung und Durchführung von Musik-, Theater- und Filmvorführungen.

SLOWENIEN

BEVÖLKERUNG 2008. 2 Millionen

ARBEITSLOSENRATE 2008: 5,5%

EINWANDERUNGSRATE 2007: 15%

TEILNAHME AN FORMELLER UND INFORMELLER ERZIEHUNG UND TRAINING IM ALTER VON 25-64 (%) 2007: 40,6%¹

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN SLOWENIEN

Slowenien ist ein kleines Land im Vergleich zu den anderen PartnerInnen des VoCH Projektes. Es hat nur 63 offiziell anerkannte Museen. Ehrenamtliche Arbeit ist kein neues Phänomen in Slowenien. Im 19. Jahrhundert begann ehrenamtliche Arbeit sich zu entwickeln, besonders in den Bereichen Kultur, Erziehung und Wirtschaft.

Kurz nach der Unabhängigkeit Sloweniens wurde die „Slowenische Philanthropie“ gegründet (1992), eine unpolitische Organisation, die das Ziel verfolgt, unterschiedliche Formen von humanitären Aktivitäten in Slowenien zu entwickeln und zu fördern. Die Organisation will zu ehrenamtlicher Arbeit und anderer wohltätiger Arbeit im Kulturbereich ermutigen und diese populär machen, indem Volontariatsprogramme entwickelt werden. Besonders gefördert werden Volontariatsprogramme für Jugendliche und ältere Personen. Ehrenamtliche Arbeit wird durch Schulungen der MitarbeiterInnen, OrganisatorInnen und BeraterInnen gefördert. So wird das Bewusstsein in der Öffentlichkeit für ehrenamtliche Arbeit geschärft, und ein Netzwerk der ehrenamtlichen Organisationen in Slowenien entwickelt². Kulturerbeorganisationen und Museen sind weniger bedeutende Arbeitsfelder ehrenamtlicher MitarbeiterInnen, sowohl innerhalb der Slowenischen Philanthropie als auch in anderen Dachorganisationen, die sich auf ehrenamtliche Arbeit spezialisiert haben.³

Ehrenamtliche Arbeit zu fördern ist die wichtigste Aufgabe der Slowenischen Philanthropie. Das geschieht durch die folgenden Aktivitäten:

- Volontariatsprogramme für Jugendliche und ältere Personen;
- Schulungen und Training für Ehrenamtliche, OrganisatorInnen und BeraterInnen;
- Entwicklung eines Netzwerks für ehrenamtliche Organisationen;
- Veröffentlichung von Publikationen über ehrenamtliche Arbeit und Wohlfahrt;
- Verbreitung der Ideen und Werte der Philanthropie und Solidarität in den Medien;
- Erstellung einer Datenbank über Freiwilligenprogramme und -organisationen;
- Organisation von Veranstaltungen mit dem Ziel ehrenamtliches Arbeiten zu verbreiten und zu entwickeln;
- Kooperation mit internationalen und humanitären Organisationen.

Im Jahre 2000 nahmen ungefähr 3000 Leute an verschiedenen Veranstaltungen und Aktivitäten innerhalb der Slowenischen Philanthropie teil.

Die Slowenische Philanthropie vertritt Slowenien in der IAVE ((International Association for Voluntary Effort) und im europäischen Zentrum für ehrenamtliche Arbeit (CEV). Diese arbeiten mit Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sowie multilateralen Organisationen in Slowenien und im Ausland im Bereich der Zivilgesellschaft und besonderer humanitärer Arbeit⁴ zusammen. Sie bieten Training für ehrenamtliche MitarbeiterInnen und für KoordinatorInnen. Ihr ethischer Kodex für Ehrenamtliche wurde im Januar 2006 bestätigt.

Ein großer Schritt bei der Förderung der ehrenamtlichen Arbeit in Slowenien war die Einführung einer Webseite www.prostovoljstvo.org, wo man alles zu diesem Thema erfährt.

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

Obwohl die ehrenamtliche Arbeit in Slowenien gut organisiert ist, werden Museen nicht ausreichend in Organisationen eingebunden, die ehrenamtliche MitarbeiterInnen rekrutieren und betreuen. Die Slowenische Philanthropie gesteht zu, dass kein großes Interesse an ehrenamtlicher

Arbeit in Museen besteht, sowohl von Seiten der potentiellen MitarbeiterInnen als auch von Seiten der Museen selbst. Ihr einziges Mitglied seit 2007 ist das Slowenische Nationalmuseum, welches beiträgt, als das Projekt „KulturvermittlerInnen“ startete.⁵

Slowenische MuseumsexpertInnen sind sich wohl darüber einig, dass es im Bereich ehrenamtlicher Arbeit großes Potential gibt, besonders in Ländern mit langer Tradition wie den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien. Aber in Slowenien gab es vor 2006 nur wenige Versuche diesbezüglich. Einige Museen versuchten es nur ein Mal, andere waren ziemlich erfolgreich bei internationalen Projekten. Eines davon war das Maritimuseum 'Sergej Mašera' in Piran, welches ein internationales ehrenamtliches Camp zum Thema Salzproduktion im Sečovlje Landschaftspark organisierte. Diese internationalen ehrenamtlichen Camps trugen dazu bei, dass das Museum der Salzherstellung im Jahre 2003 die Europa Nostra Medaille in der Kategorie Kulturelle Landschaften bekam. Das war das erste Mal, dass eine Institution in Slowenien diesen angesehenen Preis bekam. Die Vision für die Zukunft sind mehr solcher Camps während der ganzen Sommersaison, bei denen ehrenamtliche MitarbeiterInnen das Freilichtmuseum betreuen werden⁶.

Der Slowenische Museumsverein war von 1996 bis 2003 Partner des Matra Projektes, das zum Ziel hatte, das slowenische Museumsmanagement zu entwickeln. Teil des Trainings war eine Exkursion in die Niederlande, wo 13 slowenische MuseumsexpertInnen und die VertreterInnen des Kulturministeriums die Möglichkeit hatten, sich zu informieren und einige ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu treffen.

GROSS BRITANNIEN

BEVÖLKERUNG 2008: 61,6 Millionen

ARBEITSLOSENRATE 2008: 6,9%

EINWANDERUNGSRATE 2006: 8,7%

TEILNAHME AN FORMELLER UND INFORMELLER AUSBILDUNG UND TRAINING IM ALTER VON 25-64 (%) 2007: 49%

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN GROSSBRITANNIEN

Ehrenamtliche Arbeit in Großbritannien eine lange Tradition. Man ist weithin überzeugt, dass sie die Zivilgesellschaft untermauert und unabdingbar ist für eine starke und aktive Bürgerschaft. Ungefähr 22 Millionen Erwachsene pro Jahr sind in irgend einer Form ehrenamtlich tätig.¹

Der gesellschaftliche Unterbau für ehrenamtliche Arbeit Großbritannien umfasst vier nationale Agenturen beinhaltet, die die vier Länder Großbritanniens widerspiegelt. Diese werden sowohl von der Regierung als auch aus unternehmerischen Quellen finanziert. Die Regierung Großbritanniens anerkennt, dass ehrenamtliche Arbeit wichtig ist, um ein stärkeres und aktiveres Gemeinwesen zu schaffen.² Auf lokaler Ebene arbeiten Ehrenamtlichenzentren in vielen Städten. Sie bieten Information, werben für Veranstaltungen und helfen bei der Rekrutierung. Es gibt auch Einrichtungen in den Bezirken und, seit die Regierung das Programm „ChangeUp“ finanziert hat (ein Programm zur Verbesserung der Infrastruktur des ehrenamtlichen und des Gemeinsektors) auch immer mehr in der Region, die als Sprachrohr auf höherer Ebene den Dritten Sektor vertreten³.

Ehrenamtliches Arbeiten in Großbritannien hat einen hohen monetären Wert. Es wird angenommen, dass 1,1 Millionen Vollzeitbeschäftigte benötigt würden, um die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu ersetzen – ein Gegenwert von £25,4 Milliarden. Außerdem bringen 53% der

Ehrenamtlichen ihren Organisationen auch Geld indem sie Gelder beschaffen oder an gesponserten Veranstaltungen teilnehmen.⁴

EHRENAMTLICHE ARBEIT IN MUSEEN UND IM KULTURELLEN ERBE

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen finden sich in allen Bereichen der Museen und bei der Arbeit in Kulturinstituten. Einige Organisationen beziehen nur wenige Ehrenamtliche mit ein, andere haben breit angelegte und gut etablierte Volontariatsprogramme, um die Arbeit der Angestellten zu ergänzen. Wieder andere werden ganz von Ehrenamtlichen geleitet. Kuratorien (welche die rechtliche Verantwortung für die Führung der Institution tragen) bestehen meistens aus ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

2005 hat eine Studie, die vom Rat für Museen, Bibliotheken und Archive (Museums, Libraries and Archives Council, MLA) in Auftrag gegeben wurde, herausgefunden, dass 95% der Museen in irgendeiner Form mit Ehrenamtlichen arbeiten.⁵ Eine andere Studie, die vom Verein Unabhängiger Museen (Association of Independent Museums, AIM) in Auftrag gegeben wurde, hat ergeben, dass von den fast 1 500 unabhängigen Museen in Großbritannien (das ist fast die Hälfte, die andere Hälfte besteht aus nationalen, regionalen oder lokalen Museen in öffentlicher Trägerschaft) die meisten ehrenamtliche MitarbeiterInnen haben, die bis zu einem Viertel zu den Museumsressourcen beitragen, was 8000 bezahlten Stellen gleichkäme.⁶ Es wird geschätzt, dass 10% der Museen und Kulturorganisationen keine bezahlten MitarbeiterInnen haben. Diese Zahl beinhaltet aber nicht jene Museen, die zumindest ein paar Leute bezahlen aber ansonsten von Ehrenamtlichen geleitet werden. Diese Museen sind oft in ländlichen Gegenden oder kleineren Orten zu finden, wo das Engagement und Fachwissen der Ehrenamtlichen Zugang zu und Teilnahme an Kultur und Kulturerbe bietet, was ansonsten nicht möglich wäre.⁷ Die MLA-Umfrage hat herausgefunden, dass die am weitesten verbreiteten Gründe für die Arbeit mit Ehrenamtlichen waren die Arbeitsbereiche auszuweiten oder besser mit der Bevölkerung kommunizieren zu können. Etwas mehr als

die Hälfte arbeiteten mit 1 bis 20 Ehrenamtlichen; 6% gab an, mit 100 oder mehr zu arbeiten. Als Hauptgrund, weshalb Museen nicht mit Ehrenamtlichen arbeiteten, wurde angegeben, dass das Museum nicht in der Lage war einen Koordinator/eine Koordinatorin anzustellen. Der MLA-Bericht zeigt die Wichtigkeit, dass eine derartige Stelle eine stabil finanzierte ist. „...Wo Finanzierung für ehrenamtliche Geschäftsführungsposten unsicher war, wurde das Planen und die Programmentwicklung schwierig.“⁸ Während Museen immer mehr darauf bedacht sind, dass BesucherInnen und ehrenamtliche MitarbeiterInnen die britische Gesellschaft widerspiegeln und repräsentieren, „ist Vielfalt immer noch ein Thema und Organisationen müssen genau darauf achten, wie ehrenamtliche MitarbeiterInnen rekrutiert werden.“⁹ Für junge StudienabgängerInnen kann ehrenamtliche Arbeit ein wichtiger erster Schritt in Richtung Karriere sein, und sie können wertvolle Erfahrung zusätzlich zu ihrer akademischen Ausbildung sammeln. Das könnte jedoch für Leute aus niederen sozialwirtschaftlichen Schichten oder für Minderheiten abschreckend wirken. Das hängt auch davon ab, um was für eine Art von Museum es sich handelt und wo es ist. Forschungen durchgeführt von Creative and Cultural Skill (CCS) haben gezeigt, dass Diversifizierung der MuseumsmitarbeiterInnen dadurch behindert wird, dass ehrenamtliche Arbeit häufig gesehen wird als eine Methode, einen Fuß in die Tür zu bekommen. „Diese unstrukturierte, unbezahlte oder gering bezahlte Arbeit führt zu einem Sektor, der die Vielfalt der Gesellschaft in Großbritannien nicht widerspiegelt.“¹⁰ In vielen Bezirken, besonders in Südengland, gibt es ein Museumsnetzwerk oder Forum, welches hauptsächlich die kleineren Museen, die von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geleitet werden, zu Seminaren und gemeinsamen Projekten zusammenbringt. Diese Gruppen werden häufig von einem (Bezirks-) Museumsentwickler (MDO) geleitet. MDOs sind soeben dabei ihrer Gruppe eine formellere Struktur zu geben (Nationales Netzwerk der Museumsberater), und folgen damit einer informellen Unterstützung durch den Verein Unabhängiger Museen (AIM).



ITALIEN

ANMERKUNG

1 - ICOM Italia, *Conclusions of the Verona Conference, 4 December 2007*, www.icom-italia.org/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Itemid=161

SLOWENIEN

ANMERKUNG

1 - Statistical Office of the Republic of Slovenia, http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=2286

2 - Jaka Kovač Slovene Philanthropy

3 - Es gibt mehrere nicht Regierungsorganisationen, gemeinnützige Organisationen, die sich auf ehrenamtliche Arbeit in Slowenien konzentrieren, wie die Third Age Universität, das Anton Trstenjak Institut, und die Social Gerontology Association von Slowenien.

4 - Jaka Kovač Slovene Philanthropy

5 - Jaka Kovač und Nina Lukashevich, befragt am 8. September 2008

6 - Pipan, Primož, *International Voluntary Work-camps – an Important Factor of Successful Development of Museum of Salt Making in the Sečovelje Landscape Park*, no published yet, e address: primoz.pipan@zrc-sazu.si

GROSSBRITANNIEN

ANMERKUNG

1 - Sources: 1997 National Survey of Volunteering in the UK www.ivr.org.uk/; CEV datafile United Kingdom 2004 www.cev.be/data/File/UNITED_KINGDOM_updated.pdf.

2 - Volunteering England www.volunteeringengland.org.uk; Volunteer Development Scotland www.vds.org.uk; Wales Council for Voluntary Action <http://www.wcva.org.uk/www.wcva.org.uk>; Volunteer Development Agency Northern Ireland www.volunteering-ni.org

3 - <http://www.changeup.org.uk/overview/introduction.asp>

4 - 2005 Home Office *Citizenship Survey (HOCS)* zitiert von Graduate Prospects, die kommerzielle Nebenstelle des Higher Edu-

cation Careers Services Unit (HECSU). HECSU ist eine registrierter Wohlfahrtsverband, der die Arbeit universitären Lernens in GB und der Republik Irland unterstützt, und er finanziert Forschungsprojekte, die dem Bereich der universitären Bildung zu gute kommen. <http://www.prospects.ac.uk>

5 - Howlett, S., Machin, J., and Malmersjo, G. (2005) *Volunteering in Museums, Libraries and Archives*, Institute for Volunteering Research. Verfügbar als Download als Pdf <http://research.mla.gov.uk/evidence/view-publication.php?dm=nrm&pubid=314>

6 - 2009 research (not yet published) by Adrian Babbidge, zitiert von Diana Zeuner von AIM in einem Gespräch mit dem Autor.

7 - Gespräch mit Bridget Yates, Juni 2009.

8 - Howlett, et al, op cit.

9 - *ibid*.

10 - http://www.ccskills.org.uk/insight/Entry_to_the_sector.html



Volunteers for Cultural Heritage: Das Projekt im europäischen Kontext

Massimo Negri

Es gibt eine gewisse Kontinuität zwischen Volunteers for Cultural Heritage (VoCH) und anderen Programmen der Europäischen Union, in die einige der PartnerInnen, wie z.B. das Europäische Museumsforum (EMF), involviert waren. Ein anderes Projekt war Lebenslanges Lernen im Museum (Lifelong Museum Learning, LLML), ein Programm, das eine Publikation hervorbrachte, das das erste europäische Handbuch zu diesem Thema sein sollte.¹ LLML wurde kürzlich von der Sokratesagentur als ein Best Practice Beispiel innerhalb von Sokrates genannt.

Es gibt drei Elemente von Kontinuität, die man erwähnen sollte. Das erste hat mit der Zusammensetzung der PartnerInnen zu tun, die es auch bei VoCH gibt, und die als Indikator für den interdisziplinären Ansatz in dieser Sache gelten können. Es gibt Organisationen, die sich auf Forschung und akademische Programme konzentrieren, solche, die einen verlängerten Arm von Gebietskörperschaften darstellen, die im kulturellen Bereich sehr aktiv sind und es gibt eine europäische Organisation, die sich mit Museen allgemein beschäftigt, und natürlich noch andere. Diese Mischung garantiert nicht nur eine Vielfalt an Meinungen, sondern auch einen globalen Ansatz, bei dem Soziologie, Studien zum Kulturerbe, Museologie, Kulturerbemanagement und Kulturwissenschaft sorgfältig ausgeglichen werden, um ein facettenreiches Gebiet zu untersuchen, in dem die großartige Vielfalt des europäischen Kulturerbes mit den vielen Traditionen und Erfahrungen engagierter BürgerInnen bei der Bewahrung und Verbesserung kultureller Bestandteile verquickt wird.

Der zweite Aspekt ist die besondere Rolle der Museen

in diesem Projekt. Sie sind nicht nur etwas Besonderes wegen der Erfahrung, die einige PartnerInnen auf diesem Gebiet haben, sondern auch wegen der wachsenden Bedeutung der Museen in Europa als Mittelpunkte des Kulturerbes und als kulturelle Treffpunkte. Museen spielen eine immer größere Rolle in der Beziehung zwischen BürgerInnen und Kulturerbe, und sie gehen durch die Art und die Größe ihrer Sammlungen über ihren abgegrenzten Aufgabenbereich hinaus.

Das dritte Element ist das handfeste Endresultat, das Handbuch. Das heißt, das ist ein besonderes Buch, das konzipiert wurde, um einen wirkungsvollen Transfer von Wissen zu fördern, um die Projektergebnisse weiterzuverbreiten. Aber das Buch geht noch mehr in die Tiefe. Es bietet praktische Werkzeuge zur Unterstützung der Lernens und des Tuns.

Eine der Hauptherausforderungen europäischer Programme ist, dass diese dazu tendieren, kurzlebig zu sein. Sie decken eine gewisse Zeitspanne ab und dann besteht das Risiko, dass man sie vergisst, da das aufgebaute Netzwerk beendet ist. VoCH andererseits war sehr daran interessiert, dass die Methoden, die Partnerschaften und bestimmte Arbeitsbereiche weitergeführt werden. Dieses Handbuch soll einen bleibenden Eindruck hinterlassen.

GIBT ES EIN EUROPÄISCHES KULTURERBE?

Innerhalb des Projekts ist der menschliche Faktor ein wichtiger Aspekt. Dabei geht es um die Beiträge der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zur facettenreichen

Arbeit der europäischen Museen und um die Förderung des Kulturerbes. Es ist heutzutage schwer zu sagen, ob es eine gemeinsame europäische Kultur gibt. Den minderen Platz, den kulturelle Angelegenheiten in dem nun fast vergessenen Entwurf der Europäischen Verfassung bekamen (abgelehnt von französischen und niederländischen WählerInnen und dann archiviert), war ein Signal dafür, wie sensibel europäische Staaten sind, wenn es um Kultur geht. Das ist eine Angelegenheit, bei der Verhandlungen schwieriger sind als in der Industrie oder Finanzwelt, wo man anscheinend leichter Kompromisse schließt. Das Gegenteil ist nämlich der Fall. Kultur beinhaltet tief wurzelnde Probleme von Identität, Weltanschauung, Psychologie des Einzelnen und der Masse, was es schwierig macht, über eine gemeinsame europäische Kultur zu sprechen.

Im Jahre 2002 übernahm die Parlamentarische Versammlung des Europarates eine Empfehlung (Nr. 1574) mit dem Titel „Der europäische Geist in Museen“, welche viele Aspekte der Ergebnisse des vom Europäischen Museumsforum unter dem selben Titel in Italien organisierten Workshop widerspiegelte. Der Rapporteur, Gerrit Valk, begleitete den Text dieser Überlegung mit einigen anregenden Gedanken zur Debatte über die europäische kulturelle Identität: Seit Beginn des Europarates gibt es eine Debatte zur gemeinsamen kulturellen Identität als vereinender Faktor. Bis jetzt ist sie nicht überzeugend. Die ersten Diskussionen in der Parlamentarischen Versammlung 1949 versäumten es, eine ausreichende gemeinsame Grundlage zu schaffen und man schloss daraus, dass dieser Gedanke eher politisch als kulturell war. Nachfolgende Versuche ergaben entweder die paradoxe Annahme, dass die kulturelle Identität Europas in ihrer Vielfalt begründet sei oder zu einer Sammlung zentraler kulturelle Charaktere aufrufe (von Epicurus to Tolstoy and Freud - French Senate Dezember 2001). In dieser Diskussion gibt es zwei Probleme. Gibt es eine kulturelle Identität in Europa? Kann Kultur den Gedanken einer europäischen Identität bestätigen? Natürlich ist beides politisch sowohl in der Europadefinition als auch in ihrer Zielsetzung.

Abgesehen vom Zusammenhalt, oder vielleicht gerade deswegen, kann ein Bestehen auf kulturelle Identität spaltend sein. Das ist im Zusammenhang mit der Religion, in professionellen Künstlerkreisen und an der

Spitze offensichtlich. Aber es ist auch eine potentielle Gefahr für den Schutz der Minderheitenkulturen. Die Unterscheidung wird jedoch getroffen, und obwohl es Versuche gibt, das Resultat zu verwischen, so gibt es klarerweise einen negativen Faktor bei der Teilung Europas durch die Europäische Union. Aus diesem Grund wurde oft gemahnt, dass die Europäische Union sich von Kultur fernhalten solle. Aber die wirtschaftlichen und politischen Interessen haben bis jetzt überwogen.

Außerhalb dieser Debatte jedoch würden die meisten Menschen den Gedanken der mehrfachen (konzentrischen) Identitäten akzeptieren, und es wäre schwer für sie den „kulturellen“ Angelegenheiten ein bedeutungsvolles „europäisches“ Etikett zu geben.“²

Und Valk schließt ab:

„Die Rolle, die Museen im europäischen Kontext spielen können, ist, über Europa (im weitesten Sinn) nachzudenken. Der Geist Europas in Museen ist ein dynamisches Konzept des Museums in der Gesellschaft und nicht für statische Ausstellungsstücke.“³

Es scheint also definitiv so zu sein, dass es nicht leicht ist, das Konzept der europäischen Kultur zu definieren, und dass es nicht einmal klar ist, ob solch ein Gedanke überhaupt gerechtfertigt ist.

Aber ein europäisches Kulturerbe gibt es bestimmt, es ist greifbar, sichtbar und wir alle gehen täglich damit um. In gewissem Sinne bildet es den Hintergrund des Dramas, mit dem sich die EuropäerInnen (was auch immer das heißen mag) täglich beschäftigen. Aber wenn wir vom Gedanken eines europäischen Kulturerbes zur politischen Seite übergehen, können wir erkennen, dass es neben dem erwähnten materiellen Erbe auch ein wachsendes europäisches „immaterielles“ Erbe gibt. Dieses geht über die Definitionen eines solchen Kulturerbes (dessen Bedeutung von der UNESCO schon mehrmals hervorgehoben wurde) hinaus. Es wird auf ganz einfache Weise durch *savoir faire*, lokale Traditionen, Rituale und gemeinsame Erinnerungen definiert. Es ist eine Art geistiges Kulturerbe, das von jenen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geschaffen wird, die einen Teil ihres Lebens unseren europäischen kulturellen Vorzügen wie Monumenten, Museen, Bibliotheken, archäologischen Stätten und anderen Orten widmen.

In museologischer Hinsicht gibt es eine Art wachsen-

de europäische "Sammlung von Erfahrungen", die auf der Interaktionen zwischen Menschen und Kulturerbe basiert, was sich nicht nur auf eine vage ästhetische Empfindung bzw. historische Werte beschränkt, repräsentiert durch Dokumente und Objekte. So entsteht ein Integrationsprozess zwischen den objektiven Faktoren, die von der Masse der über den Kontinent verstreuten Kulturgüter verkörpert werden und den subjektiven Faktoren, die von der Masse der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen verkörpert werden, um dieses Erbe zugänglich und verständlich zu machen. Vielleicht wird das der Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Kultur auch einen Anstoß geben.

EHRENAMTLICHE KULTURARBEIT ALS LEBENSLANGES LERNEN

Ein Aspekt, der eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von VoCH spielt, ist Training. Training ist ein Ausbildungsprozess und das ist mit Sicherheit ein weiteres Kontinuitätselement der Sokrates-Grundtvig-Programme wie des oben erwähnten LLML. Obwohl die Ausbildung noch ein strategisches Element der Aufgabenstellung des Museums ist, hat sich die Vielfalt der Aufgabenbereiche in den letzten Jahrzehnten sehr vergrößert. In dieser Hinsicht ist die intensive Arbeit von ICOM während der letzten 50 Jahre zum Thema Neudefinition eines Museums sehr sinnvoll für die schnelle Entwicklung der Idee, was ein Museum ist und wie die Erwartungen der Gesellschaft im Bezug auf Museen auf der ganzen Welt gestiegen sind. Beim Umgang mit dieser speziellen Kategorie aktiver ehrenamtlicher MitarbeiterInnen (VoCH hat das Thema Kulturerbe im weitesten Sinne des Wortes definiert und untersucht) muss man hervorheben, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen Teil eines komplizierten Prozesses sind, bei dem ihre Entwicklung mit der Entwicklung des Bildungsangebotes für BesucherInnen zusammenhängt. Anders ausgedrückt sind ehrenamtliche MitarbeiterInnen auch BenutzerInnen des Museums ähnlich wie BesucherInnen. Aber sie nehmen eine besondere Position zwischen Öffentlichkeit und Personal ein. Erwachsenenbildung fördert das persönliche Wachstum ohne den formellen Ausbildungsprogrammen und Methoden zu folgen. Ehrenamtliche Arbeit für Kulturerbe zeigt großartiges Potential für erfolgreichere Maßnahmen auf dem

Gebiet des lebenslangen Lernens. Ehrenamtliche Arbeit für Kulturerbe in Museen, die auch Ausbildungsstätten sind, könnte sogar noch mehr Chancen bieten. Dieser Punkt wird am Ende der VoCH-Erfahrung sehr deutlich, und er ist vielleicht die Endbotschaft. Ja, es gibt großes Bedürfnis nach qualitativ guten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und ehrenamtlichem Management, wenn wir das reiche europäische Kulturerbe den zukünftigen Generationen angemessen präsentieren wollen. Und ja, es gibt sowohl politische als auch wichtige wirtschaftliche Auswirkungen, die man berücksichtigen muss. (Wie viele Museen müssten in ganz Europa schließen, wenn es keine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gäbe?) Aber der unsichtbarste, fast unmessbare, oft vernachlässigte Beitrag zum persönlichen Entwicklung der neuen europäischen BürgerInnen ist wahrscheinlich das wertvollste Vermächtnis, was die jetzige Generation an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen den zukünftigen EuropäerInnen hinterlassen wird.

ANMERKUNG

1 - ISBN 978-88-95062-00-6 als Download: http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml_en.pdf (Englische Version) und http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml_ita.pdf (Italienische Version).

2 - Doc. 9503, 15 July 2002, The spirit of Europe in museums. Report for debate in the Standing Committee, Committee on Culture, Science and Education, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Rapporteur Mr Gerrit Valk, Netherlands.

3 - *Ibid.*



BürgerInnenbeteiligung: Zusammenfassung des EMF-Workshops 2007¹

vom 17. bis 21. Oktober 2007 veranstaltete das europäische Museumsforum einen Workshop für MuseumsexpertInnen im Universitätszentrum in Bertinoro, Italien.² Das Thema, ehrenamtliche Mitarbeit in Kulturerbeorganisationen und Museen, half dabei, der Konzeption des VoCH-Projektes Gestalt zu geben und Grundlagen zu schaffen.

Im Workshop wurde ehrenamtliche Arbeit aus zwei Perspektiven betrachtet: sowohl als der wichtige Beitrag, den Ehrenamtliche für kultureller Organisationen, Stätten kulturellen Erbes und Museen liefern, als auch der wichtige Einfluss, den ehrenamtliche Arbeit in Bezug auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung von Menschen haben kann.

Das Ziel war es, Erfahrungen und Ideen auszutauschen, wie man ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Kulturbereich rekrutiert, motiviert, und führt, wie man Trainings- und Entwicklungsprogramme konzipiert, welche für die betroffenen Personen nützlich sind, und so zu deren persönlicher und beruflicher Entwicklung beiträgt. Das Fazit der TeilnehmerInnen spiegelt die Resultate dreier intensiver Tage voller Kurzvorträge, Debatten und Diskussionen. Die Teilnehmenden hoffen, dass diese Ergebnisse für KulturrexpertInnen und Politikschaffende in Europa von Bedeutung werden. Der Großteil des Materials der Diskussionen und Fallstudien wurde in zehn Empfehlungen zusammengefasst. Diese Empfehlungen sollen eine Basis bilden für kohärente Handlungen auf dem Gebiet der ehrenamtlichen Arbeit für Kulturerbe in Europa. Besonderes Augenmerk liegt auf dem Museumsbereich, wo diese Einbindung strategischen Wachstumswert hat, ja wenn er nicht sogar für viele Institutionen überlebensnotwendig ist.

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN

1. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen können eine wichtige und anregende Arbeitskraft und Lobbyisten für Museen sein. Sie sind tief mit der europäischen Tradition verwurzelt. Ehrenamtliche geben Wissen, Erfahrung und Anregung weiter, sie bringen neue Perspektiven in die Museumssammlungen, und sie helfen dabei, neue Zielgruppen zu finden. Ehrenamtliche können die Beziehungen zwischen dem Museum und seiner regionalen Umwelt als BotschafterInnen die Institution stärken.
2. Bei der Diskussion auf europäischem Niveau über die Rolle der Ehrenamtlichen müssen wir daran denken, dass es große Unterschiede zwischen Regionen und Ländern im Bereich Kultur, Gesetzgebung, Bildungswesen und sozialer Sicherheit gibt. Das alles kann den Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern belasten, einschließlich der unterschiedlichen Definitionen für das Wort ehrenamtlich/freiwillig mit ein.
3. Die Position der ehrenamtlichen Arbeit in Museen und Kulturorganisationen muss innerhalb des ganzen Spektrums von Personalbedarf und Möglichkeiten betrachtet werden. Das inkludiert Schlüsselpositionen, Praktika, Wiedereingliederungsprogramme, Bildungsprogramme und spezielle Projekte.
4. Um den Wert und die Position der ehrenamtlichen Museumsarbeit zu optimieren, sollte sie ein expliziter und integrierter Teil des Personalmanagements sein. Um ein relevantes und arbeitsfähiges Volontariatsprogramm zu entwerfen, muss das Museum sowohl sein Leitbild als auch die betrieblichen Bedürfnisse und Wünsche in Betracht ziehen. Es muss auch die Bekanntheit des bestehenden Personals zu dieser Strategie und dessen Unterstützung erreichen.

5. Ein erfolgreiches Volontariatsprogramm braucht eine Institution, die die Motivation und Bedürfnisse jedes einzelnen ehrenamtlichen Mitarbeiters erkennt und in Betracht zieht. Diese sind von Person zu Person verschieden, aber man sollte das Alter, den Lebensabschnitt und die soziale Herkunft bedenken. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen können sich Wissen aneignen, neue Fähigkeiten erlernen, ihren Arbeitsmarktwert steigern, ihr soziales Wohlbefinden oder den sozialen Status verbessern.

6. Beim Betrachten der Kosten eines Volontariatsprogrammes, muss das Museum die notwendige Investition in finanzielle Mittel und in das Personal bedenken, die man für die Rekrutierung, das Marketing, die Kommunikation, das Training, die Kostenerstattung und Motivationsarbeit braucht. Mit dem Volontariatsprogramm sind Kosten verbunden und ehrenamtliche MitarbeiterInnen dürfen nicht als billige Arbeitskraft gesehen werden.

7. Rekrutierung, Training, Integration und Beibehaltung der Ehrenamtlichen – wie auch permanenter oder bezahlter Mitarbeiter – benötigen regelmäßige Pflege und Aufmerksamkeit. Die Ernennung eines ehrenamtlichen Koordinators/einer Koordinatorin wird empfohlen, um das Programm zu entwickeln und zu leiten, und um zwischen den Interessengruppen innerhalb des Museums zu vermitteln.

8. Die Qualität eines Volontariatsprogrammes in einem Museum kann ein Hinweis auf die Qualität des Museums sein. Attraktive Museen mit einem Fokus auf die Öffentlichkeit werden bei der Rekrutierung qualifizierter und fähiger Ehrenamtlicher erfolgreicher sein.

9. Die Beziehung zwischen dem ehrenamtlichen Mitarbeiter und der Organisation sollte auf dem Prinzip des beiderseitigen Nutzens basieren. Sie sollte wechselseitig funktionieren und vertraglich festgehalten werden, in dem die Rolle des ehrenamtlichen Mitarbeiters und beiderseitige Verpflichtungen, Rechte, Erwartungen und Grenzen definiert werden.

10. Innerhalb eines gut entwickelten Programms sollten Ehrenamtliche als vollwertige Mitglieder der Organisation betrachtet werden. Sie sollten die Möglichkeit haben, ihre Meinungen auszudrücken und sie sollten Einfluss auf die Entscheidungsprozesse haben. Sie sollten nicht als Bedrohung des Berufes, für das

Personal oder für die Fortführung der Organisation gesehen werden. Stattdessen sollten sie als Verbesserung dieser Gebiete betrachtet werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Um für den Kulturaustausch und der Verbesserung von kulturellem Bewusstsein auf europäischem Niveau nützlich zu sein, wird empfohlen, dass die Arbeit der Ehrenamtlichen im Kulturbereich angeregt und gefördert wird, und dass man Möglichkeiten schafft, um die Erfahrungen der Museen und anderer kultureller Institutionen auszutauschen.

Die Teilnehmenden des EMF Workshops 2007 hatten den Wunsch, dass solch ein Austausch über die Entfernung weitergeht und sich womöglich auf die Forschungsergebnisse und die von den europäischen Projekten entwickelten Programme stützt, wie z.B. Volunteers for Cultural Heritage (VoCH), und auch auf das Netzwerk, das dadurch entstanden ist und wohl über die zwei Jahre des Projektes hinaus andauern wird.

ANMERKUNG

1 - Dieser Text wurde für diese Publikation leicht gekürzt. Der gesamte Text und eine Liste der TeilnehmerInnen kann hier heruntergeladen werden: <http://www.amitie.it/voch/conclusioni.pdf> und http://assembly.coe.int/Museum/ForumEuroMusee/Workshop/workshop_Index.asp.

2 - In Kooperation mit: The Istituto Beni Culturali Regione Emilia-Romagna, Bologna, und the Cultural Department of the Regione Toscana, Florence und unter der Schirmherrschaft des Europarates. Teilnahme wurde unterstützt von Grundtvig mobility grants (EU Lifelong Learning Programme)

ARBEIT MIT FREIWILLIGEN UND IM KULTURELLEN ERBE



Aktuelle Entwicklungen in Europa

Eine der ersten Aktivitäten des VoCH Projekts war es, innerhalb des Kultursektors europaweite Forschungen zum Thema ehrenamtliche Arbeit durchzuführen. Das Ziel dieser Forschungsarbeit war, die Rolle des ehrenamtlichen Arbeitens im Kulturbereich in den vier Partnerländern (Österreich, Italien, Slowenien und Großbritannien) und in anderen europäischen Ländern zu analysieren. Dazu wurden verschiedene Methoden wie Fragebögen, Interviews und dokumentarische Quellen verwendet. Hier sind die offensichtlichsten Entwicklungen und Ergebnisse, die sich aus dieser Forschungsarbeit ergaben.

DIE BEDEUTUNG VON INFRASTRUKTUREN

Diese sind bei der Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene ausschlaggebend. Sie sind besonders relevant in Ländern, welche gerade dabei sind, sich für dieses Phänomen zu öffnen. Eine Infrastruktur (insbesondere Zentren für ehrenamtliche MitarbeiterInnen auf nationaler und lokaler Ebene), welche die Anerkennung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und deren rechtmäßigen Status unterstützt, welche Trainingsmöglichkeiten bietet und das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage erleichtert, ist unbedingt notwendig, um die Entwicklung und ein besseres Verständnis für ehrenamtliches Arbeiten zu fördern.

DIE NOTWENDIGKEIT PERMANENTER UNTERSTÜTZUNG FÜR EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN INNERHALB EINER ORGANISATION

Ein gutes ehrenamtliches Programm passiert nicht einfach. Es erfordert eine Anzahl an guten Beispielen

und das richtige Maß, insbesondere einen namentlich genannten ehrenamtlichen Koordinator, ehrenamtliche Richtlinien und formelle Abläufe für Rekrutierung, Einführung, Training, permanente Unterstützung und Supervision, Beschwerden, Anerkennung und Belohnung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

INTERNES LOBBYING

Dies gewährleistet, dass Museums- und KulturerbeexpertInnen und KuratorInnen erkennen, welche Vorteile es hat, ehrenamtliche MitarbeiterInnen in ihre Arbeit zu involvieren. Der Nutzen, der durch die Arbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen entsteht, geht weit über die reine Zielerreichung einer Aufgabe hinaus. Wenn sich eine Organisation für Ehrenamtliche öffnet, beteiligt sie somit zentrale UnterstützerInnen ihrer Vision und Philosophie. Ehrenamtliche wiederum sind unbezahlbare LobbyistInnen für ein Museum oder das Kulturelle Erbe, sie sind leidenschaftlich und engagiert, wenn sie mit dem Publikum bzw. mit dem potenziellen Publikum kommunizieren. Angestellte und KuratorInnen müssen dem Verständnis entgegenbringen. Die Recherchen haben gezeigt, dass es oft die KuratorInnen oder KonservatorInnen sind, die sich durch die Anwesenheit von Ehrenamtlichen bedroht fühlen oder annehmen, dass diese nur hier sind, um „ihre Arbeit“ zu erledigen.

ERWEITERUNG DER STREUUNG VON EHRENAMTLICHEN MITARBEITERINNEN

In einigen Ländern suchen Museen und Kulturerbeorganisationen aktiv nach Wegen, um größere Streuung innerhalb ihrer ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu fördern, um so Menschengruppen zu involvieren,

die traditioneller Weise weniger auf diesem Gebiet aktiv sind. Diese Bemühungen werden oftmals von Agenturen und Dachverbänden unterstützt. Die Definition von Vielfalt unterscheidet sich je nach Profil der gerade aktuellen freiwilligen Belegschaft. Es können jüngere Leute, Leute aus unteren sozialen Schichten oder Leute mit diversen ethnischen, kulturellen oder religiösen Hintergründen sein (in machen Fällen Minderheiten, die schon viele Jahre in der Gemeinde leben, in andern Fällen MigrantInnen, die erst vor kurzem eingewandert sind). Es besteht die Hoffnung, dass eine größere Vielfalt innerhalb des Bereichs der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen den interkulturellen Dialog fördert und kulturelle Barrieren abbaut.

EHRENAMTLICHE ARBEIT ALS WEG ZU EINER ANSTELLUNG

Dies ist besonders für junge Leute relevant, im Besonderen HochschulabsolventInnen, welche ehrenamtlich arbeiten wollen, um sich auf ihre zukünftige Karriere vorzubereiten. Einige Fälle haben auch gezeigt, dass ehrenamtliche Arbeit ein Weg zu bezahlter Arbeit und Beteiligung für Menschen sein kann, die sich am Rande der Gesellschaft befinden und ehrenamtliche Arbeit als ersten Schritt dazu nutzen, wieder in ihr soziales Umfeld miteinbezogen zu werden.

UNTERSCHIEDLICHE MOTIVATIONEN UND MUSTER FÜR EHRENAMTLICHES ARBEITEN

Einige Studien haben gezeigt, dass Menschen ehrenamtlich für spezifische, kurzfristige Projekte arbeiten, die sie interessieren, um Spaß zu haben, um etwas Lohnendes zu tun, aber nicht unbedingt, um sich langfristig zu binden. Viele Organisationen entwickeln daher eine aktivere Strategie für ihre Ehrenamtlichen, indem sie Führungsqualitäten und Projektarbeit anwenden, um den gemeinsamen Nutzen aus dieser Erfahrung zu gewährleisten.

EHRENAMTLICHES ARBEITEN ONLINE

Dies bezieht sich nicht nur auf das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage via Websites und Datenbanken, sondern auch auf die ansteigende Tendenz an Ehrenamtlichen, ihre Dienstleistungen online anzubieten und die Aufgaben mittels Internet zu erledigen (Dokumentationen, Dateneingabe und andere Aufgaben, welche über die Entfernung erledigt werden können)

EHRENAMTLICHE MITARBEITER VON FIRMEN

In einigen Ländern verleihen große Firmen ihre Angestellten und testen Beteiligungsformen, um Organisationen und deren Aktivitäten zu unterstützen. Diese Art von Unterstützung jedoch führt nur sehr selten zu einer langfristigen Partnerschaft mit ehrenamtlichen Zentren oder dem ehrenamtlichen Sektor.

Ist Ihre Organisation bereit für ein Freiwilligenprogramm?

Adele Finley

Ein erfolgreiches Freiwilligenprogramm erlaubt einer Organisation Zugang zu Kompetenzen, Wissen und Erfahrung in der örtlichen Gemeinde.

Wie auch immer -um erfolgreich zu sein, muss ein Freiwilligenprogramm gut geplant werden. Es sollte eine klare Vision und ein Konzept haben. Es sollte den Ansprüchen der Organisation gerecht werden und mit der Unternehmensphilosophie zusammenpassen. Es sollte das Personal auf allen Ebenen einbeziehen, ausreichend finanziell ausgestattet sein, sich des Kontexts nach außen bewusst sein und mit externen PartnerInnen zusammenarbeiten. Das könnte jetzt vielleicht so klingen, als müsste ein erfolgreiches Voluntariatsprogramm groß angelegt sein – das muss es nicht. Es ist eigentlich eine sehr sensible und komplizierte Aufgabe, ein Voluntariatsprogramm zu entwickeln und durchzuführen, dass es besser ist, klein zu beginnen und durch Erfolg zu wachsen.

Klein zu beginnen könnte bedeuten, dass ein kleines Team an Freiwilligen das BesucherInnenservice, Lern- oder öffentliche Projekte unterstützt. Es könnte die Entwicklung eines kleinen Projekts sein, um Leute mit mentalen Problemen zu ehrenamtlichen MitarbeiterInnen auszubilden. Oder es könnte eine kleine Gruppe von Freunden sein, welche als Lobbyisten eintreten und für ein bestimmtes Programm Geldmittel beschaffen. Egal welches Projekt oder welche Aufgabe es ist, die Entwicklung eines zusammenhängenden und koordinierten Voluntariatsprogramms hängt von der Planung und den positiven Schritten ab, welche die Organisation unternimmt, um erfolgreich und nachhaltig zu sein.

SCHRITT EINS: VISION DER ORGANISATION

Zur Entwicklung eines Voluntariatsprogrammes benötigt man eine klare Vision, welche das Personal auf

allen Ebenen mit einbezieht: Wird das Voluntariatsprogramm zugänglich sein für alle, wird es das Personal breit fächern, wird es die Organisation bei der örtlichen Bevölkerung und den Interessenvertretern in ihrer Bedeutung heben oder wird das Ziel sein, Lobbygruppen, Spendenaktionen und Kampagnen zu entwickeln? Was auch immer die Vision sein mag, sie sollte die Werte des Freiwilligenprogrammes ganz klar hervorheben, und sie sollte zeigen, wie die Philosophie der Organisation durch diese Vision unterstützt wird. Die Verbindung ist wichtig sowohl für ehrenamtliche MitarbeiterInnen als auch für das Personal, da so die Einbindung der Ehrenamtlichen als ein Grundziel der Organisation anerkannt wird und wesentlich für ihren Erfolg ist. Außerdem bekommt man eine Ahnung davon, wie die Zukunft der Organisation ausschauen könnte und welche Rolle ehrenamtliche MitarbeiterInnen darin spielen.¹

SCHRITT ZWEI: UNTERSTÜTZUNG DES PERSONALS

Im nächsten Schritt sollte das Personal sich darüber im Klaren sein, warum ehrenamtliche Mitarbeit ein Ziel der Organisation ist, was die ehrenamtlichen davon haben, was das Personal davon hat und wie die Organisation davon profitiert. Führungskräfte sind in diesem Bereich sehr wichtig, da sie eine positive Atmosphäre rund um das Thema ehrenamtliche Mitarbeit innerhalb der Organisation schaffen und alle Anfragen beantworten können. Es ist wichtig, dass Führungskräfte der Entwicklung des Voluntariatsprogrammes zustimmen, dass sie klar ausdrücken können, welchen Beitrag solch ein Programm zur Unternehmensphilosophie leistet, und dass sie regelmäßig über das Programm positiv mit den Mitarbeitern sprechen. Durch die Unterstützung der Führungskräfte ist es möglich, eine starke Akzeptanz und Wertschätzung

zu schaffen, wenn die Miteinbeziehung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in neuen Projekten und Programmen geplant wird, oder wenn ehrenamtliche MitarbeiterInnen von Anfang an in wichtigen Rollen miteinbezogen werden. Führungskräfte sollen ihre MitarbeiterInnen regelmäßig dazu ermutigen, ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu involvieren, und das Personal soll dafür belohnt werden.

SCHRITT DREI: BERATUNG INNERHALB DER BETEILIGTEN

Es gibt wenig Zweifel, dass das Volontariatsprogramm den Bedürfnissen der Organisation entsprechen soll, aber es ist genauso wichtig, dass das Programm auch für die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen relevant und sinnvoll ist. Es ist sehr wichtig, dass die Organisation versteht, was die Gemeinschaft braucht, mit der man arbeiten will – ob es eine Gemeinschaft mit Menschen, Orten oder Interessen ist. Eine Möglichkeit dieses Verständnis zu erreichen, dass das Programm für alle Personen relevant ist, wäre eine Beratung der Führungskräfte, des Personals, der zukünftigen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und der externen Agenturen. Diese Beratung sollte zum Ziel haben, Antworten auf Schlüsselfragen zu finden: Wie soll das Programm aussehen? Entspricht das Programm den örtlichen Bedürfnissen? Welche Vorteile hätten ehrenamtliche MitarbeiterInnen von diesem Programm? Und welche unterstützenden Strukturen werden gebraucht? Dies könnten einige Fragen sein, die man sich stellen sollte. In dieser Beratungsphase muss sichergestellt werden, dass das Angebot an ehrenamtliche MitarbeiterInnen attraktiv und für alle relevant ist. Außerdem sollte es die Entwicklung von Netzwerken und Partnerschaften unterstützen, welche später als Lenkungsgruppe, PartnerInnen zur Beschaffung von Personal und als ehrenamtliche MitarbeiterInnen agieren.

SCHRITT VIER: BEREITSTELLUNG VON RESSOURCEN FÜR DAS PROGRAMM

Sobald einem Volontariat innerhalb einer Organisation zugestimmt wird, ist es sehr wichtig, dass dem Programm ausreichende Ressourcen zur Verfügung

stehen – sowohl menschliche als auch finanzielle Ressourcen. Diese Ressourcen stellen sicher, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen angemessen rekrutiert, trainiert und geführt werden. Hier empfiehlt es sich als ersten Schritt ein engagiertes Mitglied des Personals der Organisation zum Koordinator (wird dann oft Freiwilligenkoordinator genannt) zu ernennen. Ohne ausreichendes Personal ist es extrem schwer, sich auf Leute einzulassen und deren Beschäftigung über längere Zeit beizubehalten. Ein engagiertes Mitglied des Personals kann außerdem alle notwendigen Unterlagen erstellen, die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen individuell unterstützen, mit dem Personal, das täglich die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen unterstützt, zusammenarbeiten, eine Evaluierungsstrategie entwickeln und implementieren und mit den Führungskräften über zukünftige Einsätze von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in Projekten und Programmen sprechen.

SCHRITT FÜNF: STRATEGISCHE PARTNERSCHAFTEN ENTWICKELN

Ein letzter Schritt, welcher die Langlebigkeit des Programms sicherstellt und dessen Entwicklung von einem kleinen Programm bis hin zu einem Programm, das sich über die ganze Organisation hinzieht, sicherstellt, ist die Ermittlung von strategischen PartnerInnen innerhalb und außerhalb der Organisation. Diese Partnerschaften bringen Möglichkeiten, Herausforderungen und örtliche, regionale und nationale Initiativen in die Organisation, in welcher das Freiwilligenprogramm möglicherweise eine Rolle spielen kann. Verbindungen mit PartnerInnen auf örtlicher, regionaler und nationaler Ebene heben das Profil des Programms, der Organisation und das Angebot an strategischen InteressenvertreterInnen nachhaltig.



Die Arbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen: eine Einführung in „Good Practice“

Bridget Yates

Leute werden aus verschiedenen Gründen zu ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, so etwa aus dem Wunsch, neue Freunde zu finden, Spaß zu haben, etwas "zurückzugeben", aus dem Haus zu kommen, den Lebenslauf zu erweitern, als Trittbrett für eine Anstellung, oder um ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu vermehren. All das sind gute Gründe und man sollte sie beim Rekrutieren bedenken. Es ist auch gut zu wissen, dass sechs von zehn ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sagen, dass die ehrenamtliche Arbeit für sie eine Gelegenheit ist, um neue Dinge zu lernen, und gerade hier haben Museen viel zu bieten. Museen, welche ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit einbeziehen – egal ob sie auch Leute anstellen oder ausschließlich mit Ehrenamtlichen arbeiten – stehen in starker Konkurrenz zu anderen Organisationen – Ehrenamtliche bieten sich dort an, wo es Ihnen am besten gefällt, wo sie erkennen können, dass ihr Einsatz geschätzt wird und einen Unterschied macht, und wo die Freiwilligenarbeit gut organisiert ist. Sehr wenige Leute werden ihre Zeit an eine marode Organisation verschwenden, die ganz offensichtlich keine Zukunft hat. Diese Arbeit hat zum Ziel, Ihnen und Ihrem Museum bei der Überlegung zu helfen, wie Sie Ihre ehrenamtlichen MitarbeiterInnen führen und wie Sie bewährte Methoden anwenden können. Es wird Ihnen auch helfen Ihren InteressensvertreterInnen und potentiellen Trägerschaft zu zeigen, dass Sie sich ernsthaft um Ehrenamtliche kümmern, welche schließlich ihre Zeit, ihr Wissen und ihre Energie zur Verfügung stellen.

EINIGE PRAKTISCHE GRUNDLAGEN

Rekrutieren von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen
Bevor man zu rekrutieren beginnt, sollte man sich überlegen wofür man rekrutiert. Die Rolle bzw. Aufgabe zu beschreiben verlangt geeignete Methoden und wird dem Mitarbeiter helfen zu verstehen, ob diese Stelle für ihn/sie geeignet ist oder nicht (siehe Box).
Es ist eine gute Idee, auf breiter Basis anzuwerben anstatt nur über Mundpropaganda, und offen und transparent vorzugehen, z.B. mit Prospekten, Poster, Leitartikeln und Werbung in lokalen Zeitungen oder Gemeindebriefen und über lokale Vermittlungsstellen für ehrenamtliche MitarbeiterInnen, falls es solche in Ihrem Land gibt. Falls Sie bei Ihren Rekrutierungen oder Ihrem Personal einen Gleichberechtigungs- oder Vielfaltsgrundsatz haben, so sollte dieser auch für ehrenamtliche MitarbeiterInnen gelten.
Wenn Sie Anmeldeformulare verwenden, so sollten diese einfach und direkt sein. Wenn Sie nach Referenzen fragen, so sollten Sie dies mit allen Personen machen, die für Sie ehrenamtlich arbeiten wollen. Referenzen und persönliche Details über ehrenamtliche MitarbeiterInnen sollten immer vertraulich behandelt werden. Sie sollten Beratung anfordern, sofern Ihr Museum noch nicht im Datenschutzprogramm registriert ist.

VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

Werden Sie die Gespräche selbst abhalten? Obwohl diese Gespräche viel weniger formell sind als ein Bewerbungsgespräch, müssen Sie trotzdem sehr gut organisiert sein. Die freiwilligen BewerberInnen werden sowohl Sie als auch das Museum befragen.

Dinge, die Sie einem potentiellen freiwilligen Mitarbeiter sagen sollen:

- Information über das Museum – was es tut, wie viele Leute dort arbeiten, Öffnungszeiten, Besucherinformation
 - Über die Rolle der freiwilligen MitarbeiterInnen – was sie tun, wie viele es gibt, wie sie organisiert sind
 - Besondere Aufgaben für freiwillige MitarbeiterInnen
 - Einschulung, Einführung & Unterstützung, die Sie bieten
 - Was Sie von den Ehrenamtlichen und einer Ehrenamtlichenvereinbarung erwarten
 - Zeitvereinbarungen
 - Ausgabenerstattung
- Dinge, die der/die Ehrenamtliche Ihnen sagen soll:
- Warum er/sie sich bei Ihrem Museum als freiwillige MitarbeiterIn bewirbt
 - Welches Verständnis besteht bezüglich dem, was Museen tun
 - Was sie für sich selbst davon erwarten
 - Wichtige Fähigkeiten, Interessen und Erfahrungen
 - Zeitliche Verfügbarkeit
 - Ressourcen, die sie benötigen könnten

BESCHREIBUNG DER AUFGABEN

Eine Beschreibung hilft, sowohl die Bedürfnisse des Museum zu definieren als auch das Niveau der Unterstützung bzw. des benötigten Trainings, und sie hilft beim fairen Anwerben von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Wenn die Beschreibung der Aufgabe oder Rolle klar ist, werden die Leute genau erkennen können, was zu tun ist und ob das für sie geeignet ist. Leute bewerben sich eher freiwillig, wenn sie wissen, was auf sie zukommt

Beispiel für eine Aufgabenbeschreibung

Die Rolle des ehrenamtlichen Mitarbeiters:
Verantwortlich gegenüber:
Arbeitszeiten und Zeitrahmen (falls angemessen):
Ort/Arbeitsplatz:
Zweck:
Aufgaben:
Benötigte Fähigkeiten:
Unterstützung/Training:
Weitere Informationen:
Ausgaben, Gesundheit & Sicherheit, Versicherung:

wie beschrieben in den Richtlinien & im Handbuch für Ehrenamtliche

Adaptiert von *Richtlinien für ehrenamtliche MitarbeiterInnen*, National Centre for Volunteering Good Practice Guide 1998

EINFÜHRUNG, TRAINING UND UNTERSTÜTZUNG

Wird es eine Einführung für alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geben? Jeder will sich von Ihrem Museum willkommen fühlen, und Sie müssen sicher gehen, dass die Personen alle notwendigen Informationen haben, um sich als Teil des Teams zu fühlen. Es gibt Grundinformationen wie Erste Hilfe, Verhalten im Brandfall, Gesundheit & Sicherheit, welche Sie den Ehrenamtlichen so bald wie möglich geben sollten. Sie sollten sie auch anderen Leuten vorstellen, mit denen sie Kontakt haben arbeiten werden, und Sie sollten die Einrichtung zeigen. Falls Sie ein Handbuch für Ehrenamtliche haben, sollten sie ihnen zeigen, wo sie dieses Handbuch finden können. Einige Museen haben ein Willkommensprospekt entwickelt, das alle wichtigen Informationen und Kontaktdaten für die Ehrenamtlichen enthält und sie auf nähere Details im Handbuch hinweist.

Welches Training bekommt der ehrenamtliche Mitarbeiter, um ihn/sie auf die Rolle vorzubereiten? Denken Sie daran, dass Training bedeutet, gemeinsam mit jemandem zu arbeiten oder jemanden zu beraten; es bedeutet nicht, Leute einfach auf Lehrgänge zu schicken.

Hinsichtlich Unterstützung haben Sie vielleicht ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die in einem Team arbeiten, z.B. das Team vom Museumsshop, die Gärtner oder die Ingenieure. Auch wenn Sie keine Teams haben, wer wird dann den ehrenamtlichen Mitarbeiter unterstützen, beraten und helfen sich weiterzuentwickeln? Werden die freiwilligen MitarbeiterInnen und deren UnterstützerInnen sich regelmäßig treffen? Probezeiten können eine gute Idee sein. So wird es für den freiwilligen Mitarbeiter leichter, aus der Sache wieder herauszukommen, und es ist leichter für Sie, diese Erfahrung zu beenden oder den ehrenamtlichen Mitarbeiter eine andere Aufgabe zuzuweisen.

VERSICHERUNG

Voraussetzungen werden von Land zu Land verschieden sein. Man sollte überprüfen, ob die Arbeitgeberhaftpflichtversicherung ehrenamtliches und bezahltes Personal abdeckt, ob die Handlungen der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ausdrücklich in der Betriebshaftpflichtversicherung (sowohl auf dem Gelände als auch außerhalb) abgedeckt sind, und ob die Versicherung ehrenamtliche MitarbeiterInnen gegen Schadenersatzansprüche von Dritten schützt. Es könnte auch wichtig sein zu überprüfen, ob eine persönliche Unfallversicherung notwendig ist, und dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen qualifiziert und versichert sind, um ein Museumsfahrzeug oder um ihr eigenes Fahrzeug für das Museum zu fahren, falls das in ihrer Position notwendig ist. Falls Ihr Museum auch Beratungsarbeit leistet, sollten Sie sich erkundigen, ob eine Berufshaftpflichtversicherung notwendig ist.

AUSGABEN

Es zeugt von guter Geschäftspraxis, die Ausgaben der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu bezahlen, denn man könnte gute MitarbeiterInnen verlieren, wenn man Ihnen nicht zumindest die Reisekosten ersetzt. Was auch immer Sie tun, es sollen für alle MitarbeiterInnen die gleichen Regeln gelten. Solche Ausgaben könnten die Anreise zum Museum, Mahlzeiten, die Pflege von Familienangehörigen, Porto, Telefonate, Fahrten im Zuge der freiwilligen Tätigkeit oder der Kauf einer Schutzkleidung. Haftung für Steuern wird von Land zu Land verschieden sein, und Sie werden herausfinden müssen, wie Sie die Steuern bezahlen, sodass es zu den Museumsrichtlinien passt und den Steuerstatus oder staatliche Unterstützungen des Ehrenamtlichen nicht gefährdet. Wie bei Angestellten zeugt es von guter Geschäftspraxis Ausgaben nur bei der Vorlage von Rechnungen zu bezahlen und alle Rechnungen zu behalten bzw. alle Ausgaben zu notieren.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Es könnte vom Gesetz vorgeschrieben sein, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien aufzustellen, und es ist zeugt jedenfalls von guter Geschäftspraxis dies zu tun. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen sollten darin in-

kludiert sein, und ihnen sollte diese Anleitung bewusst gemacht werden, besonders wenn es um Themen wie Risikoanalyse geht. Auch wenn Sie ein Museum sind, das von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geführt wird, so haben das Museum und Sie als Person die allgemeine Pflicht, fahrlässige Tätigkeiten, die zu Personenverletzungen führen können, zu unterlassen. Diese Sorgfaltspflicht muss in allen Aspekten der Museumsarbeit und Aktivitäten berücksichtigt werden, auch wenn man Ausstattung an andere Personen verleiht, oder wenn man Veranstaltung außerhalb des Museums abhält.

PROBLEMLÖSUNG

Egal wie sehr wir uns bemühen, es kann immer etwas schief gehen zwischen dem Museum und dem ehrenamtlichen Mitarbeiter. Ehrenamtliche könnten sich ignoriert fühlen, frustriert sein, ausgenutzt fühlen, gelangweilt sein, sich Unterbeschäftigung empfinden, besorgt sein oder sich schlecht behandelt fühlen. Das Museum könnte denken, dass der/die Ehrenamtliche überreagiert, unloyal ist, die Dinge nicht versteht, mehr arbeiten sollte, zu viele Dinge verlangt oder inkompetent ist.

Natürlich sollten die meisten Probleme schnell zwischen ehrenamtlichem Mitarbeiter und dessen Vorgesetzten oder Gruppenleiter geklärt werden, besonders dann, wenn es schon regelmäßige „Wie geht's“-Sitzungen gibt. Lösungen könnten sein:

- Der ehrenamtliche Mitarbeiter könnte zu einem anderen Team wechseln
- Man könnte ihm/ihr eine andere Aufgabe geben
- Man könnte ihm/ihr mehr Unterstützung und Training geben
- Man muss sicher gehen, dass der ehrenamtliche Mitarbeiter verstanden hat, was man von ihm erwartet. Einige Probleme jedoch lassen sich nicht informell lösen, daher ist es eine gute Idee, Problemlösungsabläufe festzulegen. Diese heißen im Arbeitsumfeld meistens Beschwerde- und Disziplinarverfahren. Ein Beschwerdeverfahren wird angewendet, wenn ein Mitarbeiter oder ein ehrenamtlicher Mitarbeiter ein Problem mit dem Museum hat oder mit den Leuten, die dort arbeiten. Ein Disziplinarverfahren wird angewendet, wenn das Museum ein Problem hat mit einem Mitarbeiter oder einem ehrenamtlichen Mitarbeiter.

VEREINBARUNGEN FÜR EHRENAMTLICHE

Vereinbarungen oder Verträge für Ehrenamtliche sind weit verbreitet und werden als übliche gute Geschäftspraxis angesehen.

Die Vorteile einer Vereinbarung sind:

- Es wird klar beschrieben, was man als Ehrenamtlicher von der Organisation erwarten kann und welche Unterstützung man bekommt.
- Es wird beschrieben, was das Museum sich von einem Ehrenamtlichen erwartet
- Es ist eine Erklärung des guten Willens

Die Verpflichtungen des Museums könnten sein:

- Einführungen anbieten
- Angemessenes Training und Unterstützung für die Aufgabe anbieten
- Einen Vorgesetzten oder Gruppenleiter namentlich zu nennen
- Ehrenamtliche müssen nach dem Leitsatz der Chancengleichheit rekrutiert und behandelt werden
- Gute Sicherheitsvorkehrungen implementieren
- Versicherung für Ehrenamtliche anbieten
- Auslagen rückerstatten

Die Verpflichtungen des ehrenamtlichen Mitarbeiters könnten sein:

- Den Museumsrichtlinien folgen und den Leitsatz der Chancengleichheit, des Kinderschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz berücksichtigen
- Vertraulichkeit respektieren
- Sich an gemeinsam vereinbarte Zeiten halten oder rechtzeitig Bescheid zu sagen, falls das nicht möglich ist
- (das könnte bedeuten, sich am Dienstplan einzutragen)

Die Vereinbarung muss nicht unterschrieben werden, aber im Handbuch für Ehrenamtliche sollte eine Kopie sein. In einigen Ländern muss man vorsichtig sein, keinen Arbeitsvertrag auszustellen. Man sollte sich beraten lassen, bevor man diese Vereinbarung aufstellt.

RICHTLINIE FÜR EHRENAMTLICHE

Wenn Sie alle oben erwähnten Vorschläge bedacht haben, dann sind Sie nur mehr einen kleinen Schritt von der Richtlinie für Ehrenamtliche entfernt. Diese Richtlinie:

- Hilft, Ihr Bekenntnis zu den bezahlten MitarbeiterIn-

Man könnte diese beiden Verfahren zu Einem zusammenfassen und den Ausdruck “Problemlösung” verwenden. Man sollte auch daran denken, wie man mit ernstesten Übertretungen der Museumrichtlinien umgeht, z.B. absichtliche Missachtung der Sicherheit am Arbeitsplatz, rassistische Beschimpfungen oder Missachtung der Kinderschutzrichtlinien. Denken Sie daran, dass in solchen Fällen das Museum vor Gericht gehen könnte.

Die Abläufe sollten klar beschrieben sein, zum Beispiel, dass man innerhalb von 7 Tagen antworten muss, und es sollte eine Person bereitgestellt werden, die beide Seiten anhört.

EIN HANDBUCH FÜR EHRENAMTLICHE

Es ist äußerst nützlich für Ehrenamtliche, eine einzige Informationsquelle über das Museum zur Verfügung zu haben. Man kann jedem ehrenamtlichen Mitarbeiter eine Kopie geben, oder man kann – wenn man sehr viele MitarbeiterInnen hat – nur ein oder zwei Ausgaben in einem Gemeinschaftsraum aufbewahren wie z.B. die Küche oder der Clubraum, zusammen mit einer Willkommensbroschüre. Das Handbuch könnte eine Ringmappe sein oder ein Aktenordner – es muss kein Buch sein.

Der Inhalt sollte folgendermaßen aussehen:

Über das Museum:

- Leitbild, Hauptziele & Zielsetzung
- Ein Diagramm über Organisation und Personal
- Zukunftsplan
- Ratgeber und Flugblätter über Veranstaltungen

Verfahrensweisen und Richtlinien, die den ehrenamtlichen Mitarbeiter direkt betreffen:

- Gleichberechtigungsgrundsatz (inklusive Chancengleichheit und Behindertendiskriminierung)
- Richtlinien zur Sicherheit am Arbeitsplatz
- Richtlinien zum Schutz der Kinder und gefährdeten Erwachsenen und Richtlinien für gute Geschäftspraxis
- Richtlinien für ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Ausgaben
- Versicherung
- Anweisung auf Geheimhaltung
- Vereinbarung für Ehrenamtliche & Beschreibung der Aufgaben für Ehrenamtliche
- Problemlösung

nen zu zeigen

- Zeigt Ihr Bekenntnis zu den Ehrenamtlichen und wie Sie sie behandeln
 - Beschreibt klar, warum Leute bei Ihnen ehrenamtlich mitarbeiten sollen
 - Rät davon ab, schnelle Entscheidungen zu treffen, welche Uneinigkeit schaffen und langfristige Auswirkungen haben können
 - Ermutigt dazu jeden gleich und fair zu behandeln
 - Ermöglicht den Personen, ihr Bekenntnis zu Chancengleichheit und Vielfalt zu zeigen
 - Ermöglicht den Personen, ihrer Gemeinschaft ihr Engagement zu zeigen, egal ob das eine geographische Gegend oder eine Interessengemeinschaft ist
- Es gibt keine Standardlänge und kein Standardformat für solch eine Richtlinie; sie sollte Ihren Bedürfnissen angepasst sein, und sie sollte benutzerfreundlich geschrieben sein. Sie sollte ein benutzbares Dokument sein, das nicht nur im Regal steht und nur in Krisenzeiten angeschaut wird. Volunteering England (www.volunteering.org.uk) bietet eine ausgezeichnete und hilfreiche Anleitung, wobei vieles auch heruntergeladen werden kann.

Eine solche Richtlinie kann in drei Teile geteilt werden: Einleitung, Gesetzmäßigkeiten und wie Dinge in der Praxis durchgeführt werden.

Viele Museen haben eine Standardeinleitung für ihre Richtlinien. Wenn Sie das nicht haben, könnte das so ausschauen:

- Die Willenserklärung und Hauptziele des Museums (Leitbild)
- Etwas über das Museum, z.B. "Das Museum wird zur Gänze von Ehrenamtlichen geleitet, die sich um unsere Sammlung kümmern und unseren Service den Gästen und Besuchern anbieten."
- Etwas darüber, warum man Ehrenamtliche braucht, z.B.: "Das Museum beschäftigt ehrenamtliche MitarbeiterInnen, weil wir unseren Kontakt zur Gemeinschaft verbessern wollen und weil wir so unsere Dienstleistungen erweitern können."
- Etwas, das zeigt, dass man eine "offene" Organisation ist und nicht nur für Mitglieder, z.B. "Unser Ziel ist es, ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Wissensgebieten und Erfahrungen miteinander zubeziehen" oder „Bei uns sind ehrenamtliche MitarbeiterInnen jeden Alters und aus allen Gemeinschaften aus unserer Stadt und darüber hinaus willkommen“

Die Richtlinie wird einige generelle Prinzipien haben, z.B.:

- Das Museum will nicht seine Angestellten durch ehrenamtliche MitarbeiterInnen ersetzen
- Alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind aufgefordert, etwas zur Organisation und deren Entwicklung beizutragen. Dies geschieht durch das Forum für Ehrenamtliche.
- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen werden zu allen Dingen befragt, die sie betreffen.
- Alle Ehrenamtlichen werden dazu ermutigt, ihre eigenen Interessensgebiete und ihr Fachwissen zu entwickeln.

Praktische Anwendbarkeit kann sich auf alle oben angeführten Punkte beziehen – Versicherung, Ausgaben, Tätigkeitsbeschreibung, Vereinbarung für Ehrenamtliche, usw. Wenn Sie zum Beispiel schon ein Spesenabrechnungsformular geschrieben haben, so brauchen Sie diese nicht in der Richtlinie zu wiederholen. Sie können sich einfach darauf beziehen. Für kleine Museen kann die Richtlinie eine einzige A4 Seite sein, aber es hilft Ihnen immer noch bei der Überlegung, wie Sie sich um Ihre ehrenamtlichen MitarbeiterInnen kümmern wollen, und es wird zeigen, dass Sie Ihre Sache genau machen. Obwohl es in dieser Arbeit um Organisation und um das Durchdenken und Niederschreiben von Dingen ging, vergessen Sie nie, dass es bei der Arbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen vor allem um Menschen geht, die Anerkennung und Lob suchen. Ein einfaches „Danke“, eine Weihnachtsfeier, ein Schokoladekuchen am Ende der Saison, freier Eintritt für die ganze Familie, Wintergespräche, ein Ausflug zu einem anderen Museum, ein Sommerpicknick am Fluss, Anerkennung im Newsletter – es gibt endlose Möglichkeiten. Was immer Sie auch wählen, es wird jeden Cent und Ihre Zeit Wert sein.

Gekürzte Fassung aus: Focus 18 Working with volunteers: an introduction to good practice

© 2005 Bridget Yates ISSN 1360 – 1628. Published by the Association of Independent Museums (AIM), series editor Diana Zeuner. Used with permission.



Aktiv in Museen: BürgerInnen als ehrenamtliche MitarbeiterInnen Hannelore Kunz-Ott

Viele Leute geben ihr Know-how, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen der Gesellschaft zurück, indem sie während und besonders nach ihrem Berufsleben ehrenamtlich arbeiten. Oft suchen sich engagierte BürgerInnen dafür das Museum aus. Obwohl ehrenamtliche Arbeit in deutschen Museen eine lange Tradition hat – ca. die Hälfte der ungefähr 6000 Museen in Deutschland wird von ehrenamtlichen MuseumsdirektorInnen geleitet – die Zusammenarbeit zwischen Vollzeitangestellten und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist relativ neu.

DAS PROJEKT

In einem zweijährigen Pilotprojekt der Museen der Stadt Nürnberg wurde eine neue Form der ehrenamtlichen Mitarbeit entwickelt, und im Arbeitsalltag eines Museum wurde ausprobiert, ob es funktioniert. Das Projekt „Ehrenamtlichen-Pool für Museen“ wurde vom Zentrum Aktive Bürger in Nürnberg, Museen der Stadt Nürnberg und der Landesstelle für die nichtstaatlichen Museen in Bayern ins Leben gerufen. Das Ziel der Maßnahme war die Entwicklung einer neuen Struktur für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in Museen: eine Gruppe Freiwilliger, die nach einer gewissen Einführung und Qualifikationszeit verantwortlich sein könnte für verschiedene, zusätzliche Aufgaben in den Nürnberger Museen.

Das Pilotprojekt hatte folgende Ziele:

Förderung der Möglichkeiten

- Engagierte BürgerInnen würden die Möglichkeit bekommen, die Institution „Museum“ als einen Ort der ehrenamtlichen Mitarbeit kennen und schätzen zu lernen

Entlastung der Museumsangestellten

- Da die Budgets von Museen von Kürzungen entweder bedroht oder schon betroffen sind, würde die Arbeit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zur Entlastung der Vollzeitangestellten beitragen, zum Beispiel an der Kassa oder bei der Museumsaufsicht. Außerdem könnte man so die notwendigen Einschränkungen der Öffnungszeiten vermeiden.

Zusätzlicher Nutzen

- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen bringen ihr Know-how, Fachwissen und persönlichen Erfahrungen mit ins Museum.

Entwicklung neuer Zielgruppen

- Indem man Know-how, Fachwissen und Kontakte der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen einbindet, könnte man eine Vielzahl an Zielgruppen erreichen und so die traditionelle Besuchergruppe vergrößern. Außer Familie und Freunde bringen ehrenamtliche MitarbeiterInnen auch ihre momentanen oder ehemaligen ArbeitskollegInnen ins Museum.

Identifikation

- Ehrenamtliche Mitarbeit führt zur Identifizierung mit kulturellen Angeboten, was zu stärkerer öffentlicher und politischer Verankerung führt.

ABLAUF

Nach der Planungsphase und erfolgreicher Finanzierung, wurde der Arbeitsbereich der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen definiert: Besucheraufsicht im Eingangsbereich und bei Theateraufführungen, Gartenführungen, allgemeiner Besucherdienst, Kinderbetreuung im Freigelände eines Spielzeugmuseums und Unterstützung bei Veranstaltungen.

Ein Artikel in den Tageszeitungen und im Newsletter des Museums brachte 34 interessierte Personen (25 Frauen und neun Männer im Alter von 25 bis 70 Jahren), darunter acht Vollzeitbeschäftigte. Schließlich haben 25 Leute am Pilotprojekt teilgenommen. Nach den ersten Gesprächen und einer Einführungsveranstaltung gab es ein formales Training mit folgendem Inhalt: Führungen durch verschiedene Museen, eine 4-wöchige Trainingsphase und danach Reflexion und die Entscheidung, in welchem Bereich man als ehrenamtlicher Mitarbeiter gerne tätig sein möchte. Das Zentrum für Aktive BürgerInnen bildete ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu Vollzeitmuseumsangestellten aus und erweiterte ihre Kenntnisse.

SCHLUSSBEMERKUNG

Das Kooperationsprojekt „Ehrenamtlichen-Pool für Museen“ war zu Beginn sehr erfolgreich. Die Rückmeldung engagierter Leute auf den Medienaufruf war unerwartet hoch. Die Einführungsphase war gut vorbereitet und die meisten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen begannen nach der Einarbeitung und Probezeit mit ihrer Arbeit in einem oder mehreren Museen.

Es war schwierig, das Interesse der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu halten, wenn ihr Arbeitsbeginn aus organisatorischen Gründen verschoben werden musste (zum Beispiel wegen Umbauarbeiten). Es gab einige Probleme in der Zusammenarbeit von Angestellten und Ehrenamtlichen an der Kassa oder bei der Aufsicht. Die Vorbehalte seitens des Museumspersonals wurden weniger und verschwanden manchmal ganz, wenn man Veranstaltungen wie Fortbildungen, Feiern und Exkursionen gemeinsam besuchte.

Es war sehr wichtig, sich persönlich um die Ehrenamtlichen zu kümmern bis diese eine tägliche Routine bekamen. Außerdem war die Anerkennung durch das Museum für eine erfolgreiche Arbeit der Ehrenamtlichen ausschlaggebend. Das bedeutet, dass ehrenamtliche Mitarbeitende Zeichen der Wertschätzung von ihren bezahlten KollegInnen erhalten mussten, anstatt nur als „ärgerliche Störenfriede“ gesehen zu werden. Anerkennung wurde dadurch gezeigt, indem man ihnen gratis Zugang zu allen städtischen Museen gewährte oder sie zu besonderen Feierlichkeiten oder Exkursionen einlud.

Die Idee so einen „Ehrenamtlichen-Pool für Museen“ zur Unterstützung des Museumsnetzwerkes zu schaffen, hat sich bewährt. Ehrenamtlich Mitarbeitende, die neue Aufgaben in verschiedenen Museen übernahmen, waren auch in der Lage, umfassende Informationen über andere interessante Ziele für BesucherInnen zu geben. Andererseits bot der Pool eine große Anzahl an Freiwilligen, was wiederum verlässliches Planen erlaubte. Das Museum als Ort des bürgerschaftlichen Engagements genießt bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen hohes Ansehen. Der Status und die Vorteile, die Museen den ehrenamtlichen Mitarbeitenden anbieten, sind gut dokumentiert, ganz besonders die Möglichkeit, am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen. Die Gelegenheit und die Ressourcen für ehrenamtliche Aktivitäten in Museen sind jedoch noch weit davon entfernt umgesetzt zu werden, sondern sind in der Entwicklung. Daher ist es notwendig, neue Arbeitsfelder, Projekte und Ideen für die Arbeit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu schaffen. Diese Arbeitsfelder dürfen den Kernbereich der Museumsarbeit nicht berühren. Um eine solche Entwicklung zu fördern, muss bei allen Entwicklungsplänen des Museums ehrenamtliche Mitarbeit mitbedacht werden.

Neue Allianzen schaffen Izabella Csordás

Voluntariatsprogramme in Museen und Organisationen für Kulturerbe haben sich schon längst als sehr wichtige Unterstützung für die Institution erwiesen. Sozialer Kontakt, Vermittlungsarbeit oder das Zusammenbringen treuer BesucherInnen können sich in den ehrenamtlichen Aktivitäten manifestieren.

Egal ob das Voluntariatsprogramm von einer Einzelperson von der Basis aus oder als strategische Führungsinitiative begonnen wird, es sollte niemals als kostenlose Arbeit betrachtet werden. Eine Gruppe engagierter und sachkundiger Personen zu ermitteln benötigt sowohl starke persönliche Hingabe und Anstrengung vom Koordinator als auch eine offene, gut vorbereitete Institution. Alle zusammen bereiten den Weg für den Erfolg (oder Misserfolg) des Programms.

Dieser Artikel ist eine Einführung in ein einzigartig entwickeltes Programm in einem der bekanntesten mitteleuropäischen Museen: dem Museum der Schönen Künste in Budapest (MFAB).

STELLEN SIE SICH EINE WELT VOR

Stellen Sie sich eine Welt vor, in der ehrenamtliche Mitarbeit ein Synonym für Zwangsarbeit ist, die von der Regierung erwartet wird, und in der das Nichterscheinen zur „freiwilligen“ gemeinnützigen Arbeit – z.B. Straßenbau – darin resultiert, dass Sie sich unbeliebt machen.

Obwohl zu der Zeit, als unser Voluntariatsprogramm am MFAB gegründet wurde, bereits seit zehn Jahren Diplomatenfrauen und andere im Ausland lebende Personen Dozenten (ehrenamtliche AusstellungsbegleiterInnen) waren, fanden BürgerInnen ehrenamtliche Aktivitäten sehr eigenartig. Die jüngere Generation hatte keine Vorbilder; die ältere Generation hatte kein Vertrauen. Etwas musste sich ändern.

2006 brachte ich als ausgebildete Dozentin (und eine der ungarischen „Sonderlinge“ im internationalen Nest) die Idee auf, ein Voluntariatsprogramm für Einheimische, die am Informationsschalter als ungarisch sprechendes Personal aushelfen könnten, aufzubauen. Nach einigen Recherchen im Internet und der Ausarbeitung eines Plans, wie die Kompetenzen, Arbeitsaufgaben, Vorteile und Budget aussehen könnten, gab der Generaldirektor des Museums grünes Licht. Unsere erste Werbung erreichte gratis Online-Kanäle im August 2006.

DER DEAL

Um Leute zu überzeugen, muss man selbst überzeugt sein. Obwohl mich meine KollegInnen am Gang aufhielten und mich fragten, ob ich verrückt geworden sei, dass ich Leute suche, die kostenlos arbeiten würden, so war ich mir doch sicher, dass es da draußen viele Leute gab, die gerne helfen würden. Sie wussten nur nicht, wie sie uns erreichen konnten. Ich musste auch eine Liste vorbereiten mit Gründen, warum es von Vorteil wäre, bei uns zu arbeiten.

Und hierbei spielt die Motivation der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen eine Rolle, weil es einen Generationenunterschied gibt. Die Tabelle unten zeigt, was sich in unserem Voluntariatsprogramm bewiesen hat.

Art der ehrenamtlichen Tätigkeit	Traditionell	Neu
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Re-Sozialisation • Zu einer Gemeinschaft gehören • Es fühlt sich gut an helfen • Es ist in meiner Familie Tradition • Altruistische Einstellung des Gebens 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue oder notwendige Erfahrungen sammeln • Professionelle Entwicklung • Selbsterkenntnis • Nützliche Freizeitbeschäftigung • Bewusstsein, dass ehrenamtliches Arbeiten Vorteile bringt
Typisch für	eher ältere Leute	eher jüngere Leute

DAS ANGEBOT

Wenn man sich dieser Motivationsgründe bewusst ist, wird es einfacher, seine Zielgruppe anzusprechen und eine Liste mit Vorteilen vorzubereiten. Das MFAB bietet seinen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen Folgendes:

- Authentische Museumsumgebung;
- Status eines unbezahlten Kollegen;
- Bestätigung der ehrenamtlichen Arbeit (als Nachweis für Stipendien);
- Eine ungefähr zweimonatige Einschulung für ehrenamtliche MitarbeiterInnen;
- Rundgang durch die ständige Sammlung;
- Rundgänge durch die Sonderausstellungen;
- Gratis-Eintritt in die Ausstellungen;
- Gratis-Kataloge;
- Teilnahme an der Weihnachtsfeier auf Einladung des Generaldirektors für das Personal.

Diese Angebote halfen sehr, die soziale Isolierung und abweisende Haltung der älteren Generation zu durchbrechen, die ehrenamtliche Tätigkeiten mit Kommunismus in Verbindung brachten.

Als Gegenleistung erwarten wir von unseren Ehrenamtlichen, mindestens acht Stunden pro Monat für das Museum zur Verfügung zu stehen (für zumindest ein halbes Jahr, da die Einarbeitung ziemlich lange dauert, und wir für unseren Einsatz, den wir in das Training für die Ehrenamtlichen investiert haben, gerne belohnt werden wollen). Wenn man bedenkt, dass die meisten älteren Leute wegen der allgemeinen finanziellen Probleme lieber eine bezahlte Arbeit haben, so scheinen acht Stunden eine angemessene Zeit zu sein, obwohl es einige Leute gibt, die engagierter sind und helfen, wann immer sie können.

Das meiste Interesse kommt von jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 35 Jahren. Den höheren Anteil der aufgenommenen Ehrenamtlichen machen jedoch die älteren und nicht die jüngeren BewerberInnen aus. Viele jüngere Leute würden lieber ein Praktikum machen, das nicht länger als zwei Monate dauert. Da sie sich nicht für mindestens sechs Monate verpflichten können, können sie auch nicht ins Programm aufgenommen werden. Obwohl es uns Leid tut, dass wir interessierte Personen zurückweisen müssen, hilft es uns, ein stabileres Programm beizubehalten, indem wir unsere Grenzen kommunizieren.

HERAUSFORDERUNGEN DES NEUEN PROGRAMMS

In den ersten Monaten des Programms hatten wir kein Handbuch für Ehrenamtliche und keinen Vertrag, obwohl diese Dinge äußerst wichtig sind für die Wahrnehmung der Verantwortung der ehrenamtlichen

MitarbeiterInnen. Als sie davon hörten, dass so ein Handbuch vorbereitet wurde, sahen einige diese Initiative als Beleidigung und weigerten sich, mit uns zu arbeiten. Glücklicherweise verstanden die meisten, dass so ein Handbuch für eine starre Organisation (mit 180 Angestellten) sowohl für sie als auch für uns von Vorteil sein würde. Jetzt gehört das Handbuch zu den Hauptvertragsbedingungen der Vereinbarung, die die Ehrenamtlichen unterschreiben.

Das Problem der Regeln macht deutlich, wie viel leichter es ist, etwas für Neulinge akzeptabel zu machen als für jene, die schon Teil der Organisation sind. Aus diesem Grund hatte das MFAB Glück, dass wir am Anfang des Programms die ehrenamtlichen Positionen via Internet beworben haben. Das führte zu Online-Bewerbungen, und auch heute noch nehmen wir Bewerbungen nur via E-Mail entgegen. In unserem modernen Technologiezeitalter und mit den niedrigen Budgets wäre es eine Schande, wenn wir bei der Kommunikation mit unseren 90 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen diese Vorteile nicht nutzen würden.

SICH VERÄNDERNDE EINSTELLUNGEN

Unsere zweitgrößte Herausforderung war und ist, die ablehnende Einstellung der KollegInnen, die durch Vorurteile über den Wert ihrer Arbeit entsteht, zu durchbrechen. Heute sind wir so weit, dass KollegInnen sich an das Büro wenden und um Hilfe von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen bitten, wenn Briefe zu kuvertieren oder Ausstellungseröffnungen zu unterstützen sind.

Zu Beginn habe ich Umfragen in den Abteilungen gemacht, um herauszufinden, welche Art von Hilfe benötigt wird. Daraus entwickelten sich unsere traditionellen ehrenamtlichen Arbeitsfelder:

- Informationsservice: Es gab keinen Informationsschalter, und das ist immer noch zu 100% eine Aufgabe für Ehrenamtliche. Hier arbeitet die größte Gruppe der Ehrenamtlichen – und viele Leute, die uns helfen, haben hier begonnen;
- Mitglieder im Freundesverein anmelden;
- In der Bibliothek mithelfen;
- Bei Kinderaktivitäten mithelfen;
- Administrative Hilfe (inklusive Datenbanken und Anmeldung);
- Hilfe bei Eröffnungen;
- Informatik (Entwicklung der Website für Ehrenamtliche);
- Newsletter für Ehrenamtliche (vierteljährlich);
- Rundgänge zur Dauerausstellung und zur Museumsgeschichte für KollegInnen, Neulinge und bei Veranstaltungen mit großem BesucherInnenandrang.

ORGANISATION DER ARBEIT

Die Zeiteinteilung für Ehrenamtliche und die Versorgung der Ehrenamtlichen mit der nötigen Information war eine große Herausforderung, die wir mit der Hilfe eines ehrenamtlichen Mitarbeiters aus dem IT-Bereich schafften. Er entwickelte eine Website für uns: www.volunteer.mfab.hu. Sie hat einen öffentlichen und einen geschlossenen Zugang nur für Ehrenamtliche, mit Kalender und einer Online-Anschlagtafel. Die Entwicklung eines Konzepts für die Einarbeitung der Ehrenamtlichen (siehe Diagramm unten) dauerte einige Jahre, aber das System scheint für unsere derzeitigen ehrenamtlich Mitarbeitenden (da Neulinge die Wichtigkeit und Verantwortung in ihrer Arbeit sehen), für das Museum (da die Fluktuation zurückgegangen ist) und für die NeueinsteigerInnen (da diese sowohl die praktische als auch die theoretische Seite ihrer zukünftigen Arbeit sehen und genug Unterstützung bekommen) zufrieden stellend zu sein.

			3. Beratungssitzung – Beobachtung (2 Std)	4. Beratungssitzung – Beobachtung (2 Std)	5. Vertragsschließung			8. Beratungssitzung – betriebliche Fortbildung	9. Beratungssitzung – betriebliche Fortbildung	10. Beratungssitzung – betriebliche Fortbildung
0. Bewerbungsformular, Lebenslauf	1. Vorstellungsgespräch	2. Orientierungsspiel				6. Konfliktmanagement Quiz	7. Anfänger Quiz	11. Rundgang – allgemeine Museumsinformation		

DAS PROGRAMM HEUTE

Das Volontariatsprogramm des MFAB feiert im Jahre 2009 seinen dritten Jahrestag. Während der letzten 2,5 Jahre (August 2006 – Februar 2009) haben ehrenamtliche MitarbeiterInnen dem Museum 16.712 Stunden gespendet (das sind fast 2.100 Arbeitstage).

Die Zukunft mitgestalten: ein innovatives Volontariatsprogramm

Adele Finley

Im Jahre 2002 gründete das Imperial War Museum Nord ein Volontariatsprogramm, das Menschen aus benachteiligten Gemeinden wertvolle Arbeitserfahrung und Ausbildung bot. Das Programm nützte das Kulturerbe und das bahnbrechende Gebäude von Architekt Daniel Libeskind, um Lebenslanges Lernen zu unterstützen, um neue Fähigkeiten zu entwickeln und um Arbeitserfahrung durch ehrenamtliche Mitarbeit zu bieten. Es war ein ehrgeiziges Projekt, das um erfolgreich zu sein professionell, strukturiert und angemessen ausgestattet sein musste.

DAS KONZEPT

Im Jänner 2001 stellte das Projektteam des Imperial War Museum Nord (IWMN) mit Sitz in London einen Berater ein, der helfen sollte, eine Vision und Strategie für Ehrenamtliche zu erstellen. Zusammen untersuchte man die verschiedenen ehrenamtlichen Bereiche, die sowohl für das IWMN als auch für die Ehrenamtlichen nützlich sein könnten. Das Projektteam wollte, dass Menschen aus allen Lebensbereichen Zugang zu diesem Volontariatsprogramm haben sollten, und dass es sich in den Köpfen der Leute aus der unmittelbaren Umgebung festsetzen sollte. Da das IWMN in einer Erneuerungsregion gebaut wurde, die an einige der ärmsten Stadtbezirke Großbritanniens angrenzte, ahnte das Projektteam, dass es eng mit Leuten aus sozial unterentwickelten und unterbemittelten Bevölkerungskreisen zusammenarbeiten würde. Das führte schließlich zum Entschluss, um Finanzierung beim Europäischen Sozialfonds (ESF) anzusuchen, um das Programm angemessen ausstatten und unterstützen zu können.

Während des Jahres 2001 führte das Projektteam Recherchen mit kulturellen und ehrenamtlichen Organisationen im Großraum Manchester und im Nordwesten durch, um sicher zu gehen, dass es einen Bedarf an dieser Art von Konzept gab. Mit bestehenden ehrenamtlichen Organisationen wurden Partnerschaften entwickelt, wie zum Beispiel mit dem *Volunteer Bureaux* in Salford und Trafford, mit dem Zentrum für ehrenamtliche Organisationen im Großraum Manchester (*Greater Manchester Centre for Voluntary Organisations*) und mit dem *Commonwealth Games Festival of Friendship Pre-Volunteer Programme*. Diese Organisationen meinten, dass es in Manchester eine gute Ehrenamtlichen-Kultur gibt und dass weitere Ehrenamtlichen-Initiativen willkommen wären – besonders im kulturellen Bereich.

Während der Konzeptphase arbeiteten das Projektteam, die Führungskräfte und das Personal zusammen, und das hatte eine sehr positive Auswirkung – es schaffte eine starke Top-Down-Struktur für Ehrenamtliche. Finanzielle Investition bedeutete, dass engagiertes und erfahrenes Personal angeworben werden konnte, um mit den Ehrenamtlichen zu arbeiten. Finanzierung von außen beseitigte das Problem des Wettbewerbs für interne Ressourcen. IWMN teilte seinen MitarbeiterInnen klar mit, warum Ehrenamtliche nötig waren. Deren Rollen und die Tatsache, dass das Volontariatsprogramm und die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen schon mit an Bord waren bevor man Leute anstellte, bedeutete, dass es unter dem Personal keine Angst gab, dass ihnen die Ehrenamtlichen ihre Jobs wegnehmen würden. Das Personal freute sich, mit engagierten und enthusiastischen Leuten zusammen zu arbeiten und kümmerte sich daher auch um die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen.

Nach einer langen Zeit des Recherchierens, Entwickelns und der Finanzmittelbeschaffung wurde das Volontariatsprogramm genau 12 Monate vor der Eröffnung des IWMN endgültig festgelegt.

PERSONAL FÜR DAS PROJEKT FINDEN

Das Volontariatsprogramm war und ist beim Vermittlungsteam angesiedelt. Dieses Team ist verantwortlich für Lebenslanges Lernen und für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit. Zwei Vollzeitangestellte – der/die KoordinatorIn und der/die AssistentIn – leiten kontinuierlich das Programm. Alle anderen jedoch sind zu verschiedenen Zeiten und im unterschiedlichen Ausmaß am Projekt beteiligt. Der Leiter des Vermittlungsteams war zum Beispiel während der anfänglichen Marketingphase sehr involviert, und der Betriebsleiter half mit Quoten am Ende des Projekts, als die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen mit der Empfangsbelegschaft arbeiteten. Während der Entwicklung des Projektes unterstützten externe BeraterInnen in den Bereichen Management von Ehrenamtlichen, Best Practice und Finanzierungsmanagement. Außerdem überprüfte der Direktor des IWMN immer wieder den Fortschritt, um sicher zu gehen, dass das Programm so nahtlos wie möglich und ausgerichtet auf die eigenen Entwicklungen im Museum umgesetzt wurde.

DIE EVALUIERUNG DES PROGRAMMS

Teil der Entwicklung des Programms war eine Evaluierungsstrategie. Diese sollte:

- Die kontinuierliche Entwicklung und die Verbesserung des Programms sichern;
- Einen Lenkungsausschuss mit Personal und Ehrenamtlichen einrichten, um Feedback zu sammeln, um Bedenken anzubringen und um über Erfolge zu berichten;
- Den Wert der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen für das IWMN anerkennen;
- Förderanträge bewilligen, die auf dem Erfolg des Programms basierten;
- Die Erstellung eines umfassenden Berichtes unterstützen, um das Lernen und Good Practice-Beispiele, die während des Programms ausgearbeitet wurden, zu verbreiten.

Die laufende Evaluierung stellte sicher, dass es möglich war, den Erfolg des Projektes zu messen. Besondere Feierlichkeiten wurden für ehrenamtliche MitarbeiterInnen und deren Familien veranstaltet, bei denen der Direktor des IWMN jedem und jeder für sein/ihr Engagement dankte, und er forderte alle auf, ihren Erfolg zu feiern. Die Evaluierungsstrategie half auch dabei, dass das Programm jedes Jahr weiterentwickelt werden konnte, und es ist auch heute noch ein Kernbereich der Museumsarbeit. Bis heute haben mehr als 230 Menschen aus benachteiligten Gebieten rund um Manchester an diesem Programm teilgenommen.

Mehr Informationen über die Evaluierung können Sie nachlesen in: IWMN (2002) *Shape your Future: evaluating an innovative volunteering programme*, Imperial War Museum Nord, Manchester.

Unbezahlbare Erfahrungen: Ehrenamtliche im Deutschen Museum, München

Thomas Brandlmeier

Das Deutsche Museum (von Meisterwerken der Naturwissenschaft und Technik) hat eine Ausstellungsfläche von 70.000 Quadratmetern (inklusive zweier Museen im Raum München). 360 Vollzeit-Angestellte arbeiten mit 140 Ehrenamtlichen zusammen. Da das Budget und das Personal in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen sind, sind viele der Museumsdienste nur durch das Engagement von Ehrenamtlichen möglich. Dazu gehören Besucherdienste, Führungen, Information, kleine Reparaturen, Bibliotheksarbeit, Ausbildung u.v.m. Der Vorteil der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen ist ziemlich klar: Das Museum bekommt eine beträchtliche Anzahl an Fähigkeiten und Fachwissen quasi kostenlos. Ohne die Unterstützung der Ehrenamtlichen müsste das Museum zwei Tage pro Woche zusperren.

Das Projekt begann 1996 mit 30 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, heute sind es um die 140. Die meisten sind PensionistInnen mit einer wissenschaftlichen oder technischen Ausbildung. Das Durchschnittsalter beträgt 64 Jahre, 80% sind Männer und 20% sind Frauen. Durchschnittlich arbeiten Ehrenamtliche 43 Tage pro Jahr, acht Jahre lang. Ehrenamtliche beenden ihre Arbeit beim Museum meistens freiwillig, nur in seltenen Fällen gibt es Probleme mit Kompetenz, Verantwortung oder mit der Qualität der Arbeit, so dass das Museum die Vereinbarung beenden muss.

Die Leitung der Ehrenamtlichen ist zentral vom Hauptausstellungsmanager organisiert. Das entspricht ungefähr einem Drittel seiner Arbeit und der von fünf anderen KollegInnen – in Summe so viel wie zwei Vollzeitstellen. Verbesserungen werden immer benötigt, aber nach zwölf Jahren hat das Museum gelernt, wie man Ehrenamtliche anwirbt, behandelt und leitet.

In sehr vielen Führungsbereichen werden so genannte Soft Skills benötigt: wie man Ehrenamtliche anwirbt, auswählt und behält und auch wie man mit der Beziehung zwischen Ehrenamtlichen und Angestellten umgeht. Jedes Jahr verliert das Museum 5% der Ehrenamtlichen durch Fluktuation. Daher ist die Rekrutierung neuer ehrenamtlicher MitarbeiterInnen eine Daueraufgabe. Das Museum kommuniziert seinen Bedarf an Ehrenamtlichen auf der eigenen Internetseite und der anderer Organisationen. Medienberichte über das Programm und Informationen über ehrenamtliche Arbeit sind ein weiterer Schlüssel zum Erfolg. Und natürlich melden sich viele Ehrenamtliche auf Grund von Mundpropaganda.

Nach dem ersten Kontakt, der meistens der telefonisch oder per E-Mail geschieht, bittet das Museum um grundlegende Informationen mittels eines Fragebogens. Wenn die Fähigkeiten und Interessen zu den Anforderungen passen, gibt es ein Gespräch und einen Probetag. Dieses Gespräch ist sehr wichtig, denn der/die InteressentIn muss über alles informiert werden, auch über die weniger angenehmen Dinge dieser Aufgabe. Das Gespräch wird vom Hauptausstellungsleiter geführt, der von einem langjährigen Ehrenamtlichen und einem Vertreter der entsprechenden Abteilung unterstützt wird. Wenn nach dem Probetag alle zufrieden sind, wird eine Vereinbarung aufgesetzt. Ein Leumundszeugnis ist ebenfalls notwendig.

Obwohl das Programm weitgehend erfolgreich ist, kann es auch Probleme geben – manchmal scheint es so, als gäbe es jeden Tag neue Erfahrungen bezüglich des komplizierten Gleichgewichts zwischen den

Anforderungen des Museums und den Erwartungen des ehrenamtlichen Mitarbeitenden, der/die für seine/ihre geopfert Zeit eine persönliche Befriedigung erhalten muss. Das Management verbringt viel Zeit und persönlichen Einsatz damit, ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu unterstützen; bezahlte MitarbeiterInnen müssen manchmal unbeliebte Arbeiten machen, wenn der/die Ehrenamtliche diese nicht macht; manchmal gibt es Spannungen zwischen den Angestellten und den Ehrenamtlichen.

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen brauchen Belohnungen. Sie sind genauso ein Teil des Museumslebens wie das Personal. Es gibt jedes Jahr eine Exkursion mit kulturellem oder technologischem Schwerpunkt. Und das Museum zeigt sich bei vielen Anlässen dankbar.

Ehrenamtliche haben besondere Fähigkeiten, aber sie müssen sich weiterentwickeln. Obwohl es einige Wochen oder Monate dauern kann, bis ein Ehrenamtlicher ausgebildet ist, so ist das Museum dann auf jeden Fall der Nutznießer. Sehr oft waren ehrenamtliche MitarbeiterInnen früher hochbezahlte SpezialistInnen, die sich das Museum nie leisten könnte. Ehrenamtliche machen hochqualitative Führungen in vielen Sprachen. Sie helfen den Werkstätten alte Geräte zu reparieren, die sie viele Jahre lang in ihrem Berufsleben verwendet oder in machen Fällen sogar selbst entwickelt haben. Sie kennen die ältere Computersprache, die für alte Geräte oft gebraucht wird. Sie haben persönliche Beziehungen, um alte Einzelteile zu bekommen, die nicht mehr produziert werden. Sie sind Eltern und Großeltern, die in der Kinderabteilung aushelfen. Sie haben Erfahrungen als Lehrer, Vortragende und Verleger. Sie kennen sich aus mit Öffentlichkeitsarbeit und Werbung. Sie wissen, wie man Projekte leitet und wie man die Kosten und die Qualität kontrolliert. Sie sind Architekten, die sich im Administrationsdschungel, mit Bauanlagen und mit Baumaterialien auskennen. Das Deutsche Museum erntet mit dem Volontariatsprogramm viele unbezahlbare Erfahrungen.



Praxistipps für die Rekrutierung von Freiwilligen

Claudia Peschel-Wacha

- Regional- und Heimatmuseen in Österreich basieren zumeist auf einem Trägerverein mit interessierten Mitgliedern, aus denen sich ein Team an freiwilligen HelferInnen zusammenstellen lässt. Gibt es ähnliche Strukturen in Ihrem Land?
- Verbreiten Sie über Vereinsnachrichten oder auf Veranstaltungen, dass Sie Freiwillige suchen. Oder bringen Sie im Eingangsbereich einen einladend gestalteten Aushang an.
- Seien Sie überzeugt, dass Sie niemanden ausnützen, sondern gehen Sie motiviert und selbstbewusst auf die Suche nach freiwilligen MitarbeiterInnen!
- Nicht-Vereinsmitglieder sind auch an freiwilliger Mitarbeit interessiert. Bieten Sie Sonderveranstaltungen oder einen Schnupperkurs zum Kennen lernen des Museums über Weiterbildungsinstitutionen (z.B. die Volkshochschule) an.
- Menschen in der nachberuflichen Zeit können eine hervorragende Ergänzung für Ihr Team sein indem sie ihre Zeit und ihre Lebenserfahrung einbringen.
- Schaffen Sie auch Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige der jungen Generation.
- Vermitteln Sie ein positives Bild der Arbeit! Stellen Sie eventuelle Vergünstigungen und Eigennutzen deutlich in Aussicht.
- Prüfen Sie in einer Art „Bewerbungsgespräch“, ob jemand teamfähig ist. Finden Sie heraus, wo die Fähigkeiten und Stärken der Freiwilligen sind und setzen Sie diese zum beidseitigen Wohle ein.
- Geben Sie einen Einblick in die Tätigkeitsbereiche des Museums - Sie geben damit auch die Leitprinzipien Ihrer Arbeit weiter.
- Fortbildung ist zentral, nicht bloß ein Bonus.
- Schenken Sie Vertrauen anstelle von Misstrauen und Vorurteilen.
- Stellen Sie sicher, dass Freiwillige völlige Klarheit über ihre Rolle und ihre Aufgaben haben. Überprüfen Sie, ob Anweisungen verstanden wurden und vermeiden Sie Missverständnisse.
- Geben Sie den Freiwilligen durch Lob und Ehrung das Gefühl, dass nicht nur ihre Arbeitsleistungen gewünscht, sondern sie selbst ein wichtiger Teil des Museums sind. So werden sie dem Museum nicht nur ihre Zeit und Kraft widmen, sondern ihr ganzes soziales Netzwerk mitbringen. Damit werden sie zu wichtigen MultiplikatorInnen.

“Unsere Sammlungen für unsere Gemeinde.” Ehrenamtliches Engagement entwickeln

Beverley Hoff

Das Cambridge & Country Folk Museum ist seit 1936 für das Publikum zugänglich. Es ist das einzige regionale Sozialgeschichtemuseum in Cambridge, und es beherbergt die umfassendste Sammlung über das Leben in den Dörfern von South Cambridgeshire. In den letzten 70 Jahren hat es eine abwechslungsreiche Sammlung von 20.000 Objekten, Bildern und Dokumenten erworben. Das Personal wird von einem großen Team an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen überstutzt, die viele wichtige Aufgaben überhaben, von der Buchhaltung und der Gartenarbeit bis zu Projektdokumentationen und der Arbeit am Empfang.

„Unsere Sammlungen für unsere Gemeinde“ war ein zweijähriges vom Heritage Lottery Fund (Kulturerbelotteriefond) unterstütztes Projekt, um die örtliche Gemeinde zu ermutigen, ehrenamtlich im Museum zu arbeiten und um eine Ausstellung mit den Sammlungen des Museums zu gestalten und zu entwickeln.

Das Ergebnis eines Aufrufs an die Gemeinde im Oktober 2007 war, dass eine Gruppe von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gewonnen werden konnte, die dabei half, Dekorationen für eine einmonatige Ausstellung zum Thema „Viktorianisches Zeitalter“ für das Bildungsministerium anzufertigen.

Als die Gruppe damit fertig war, wurde klar, dass man sich gerne weiterhin treffen wollte – und so entstand die Handwerksgruppe des Museums. Das erste Projekt war ein großer Teppich für Kinder, die während ihres Vermittlungsprogramms im Museum darauf sitzen können. Das ist eine immense Aufgabe, da der Teppich mehr als 2 x 1 Meter groß ist. Er wird im Sommer 2009 fertig sein.

Die Ehrenamtlichen sind verschiedenen Alters, einige sind Freunde des Museums, die aber vorher praktisch nicht involviert waren; andere sind neu aus der Umgebung dazugekommen.

Der Ausstellungs- und Veranstaltungsdirektor, der zugleich auch der Koordinator der Ehrenamtlichen ist, ermutigte die Gruppe dazu, ihre handarbeitlichen Fähigkeiten wie Häkeln, Steppen und Klöppeln einzusetzen, um eine Sonderausstellung mit dem Titel „Nadeln und Stecknadeln“ zu gestalten. Nach einer Schulung zum Umgang mit Ausstellungsstücken und zu Ausstellungen allgemein arbeiteten sie in einem Ausschuss, der sich mit einem ihnen vertrauten Thema befasste. Sie fügten ihre eigenen Geschichten und Fotos dazu, was dem Ganzen eine persönliche Note gab. Die Ausstellung war nicht nur bei den BesucherInnen sondern auch bei der Handarbeitsgruppe sehr erfolgreich: Die TeilnehmerInnen erlernten neue Fähigkeiten und sie waren fest davon überzeugt, viel zur Ausstellung beigetragen zu haben indem sie ihre Handarbeiten den BesucherInnen der Galerien zeigten.

Das war für das Museum ein aufregendes Projekt, da das Anwerben und Halten der Ehrenamtlichen manchmal schwierig sein kann. Man kann jedoch nicht genug betonen, wie wichtig die Rolle der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen für das Museum und auch für jeden Einzelnen/jede Einzelne ist, die/der großen Nutzen aus diesen Erfahrungen zieht.

Ein neuer Posten für ein neues Gebäude: Koordination der Ehrenamtlichen in der Chester Beatty Bibliothek

Justyna Chmielewska

Die Chester Beatty Bibliothek versucht ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu engagieren, um die Ziele der Bibliothek zu erreichen, um die Angebote der Bibliothek der Öffentlichkeit näher zu bringen und um unseren Beitrag zum Gemeinschaftsleben auszubauen. (aus den Regeln für Ehrenamtliche in der Bibliothek)

Die Chester Beatty Bibliothek ist ein Kunstmuseum und eine Bibliothek, die großartige Sammlungen an Manuskripten, Miniaturmalereien, Drucke, Zeichnungen, seltene Bücher und ornamentale Kunst beherbergen, gesammelt von Sir Alfred Beatty (1875-1968). Die Ausstellungen der Bibliothek zeigen künstlerische Schätze großartiger Kulturen und Weltreligionen und bieten den BesucherInnen einen Augenschmaus.

Die Bibliothek beschäftigt ehrenamtliche MitarbeiterInnen in vielen Bereichen des Arbeitsalltags. Ehrenamtliche machen Führungen, arbeiten im BesucherInnenservice und als Assistenten im kuratorischen, Bildungs-, Mitglieder-, Konservierungs- und Verkaufsbereich. Das Volontariatsprogramm heißt jede/n willkommen, egal welches Geschlecht, welche Nationalität, welche Religion oder soziale Herkunft er/sie besitzt. Die Philosophie ist allumfassend, und die Bibliothek hat bereits irische und internationale ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Studierende, Vollzeitbeschäftigte, PensionistInnen und Menschen mit geistiger Behinderung aufgenommen.

Der Posten des Koordinators/der Koordinatorin für Ehrenamtliche wurde 2001 eingeführt. Das war ein Jahr nachdem die Bibliothek ins Dublin Castle umgezogen war. Das ursprüngliche Volontariatsprogramm wurde von den Freunden der Bibliothek geleitet, und als die Bibliothek umzog, entschloss man sich, alles offiziell zu machen: Ein Regelwerk für Ehrenamtliche und ehrenamtliche Stellen wurden eingeführt. Die Bibliothek schaffte neue ehrenamtliche Positionen, und daher war es wichtig, den Posten des Koordinators für Ehrenamtliche als Hauptkontaktperson für die Ehrenamtlichen zu schaffen. Der Koordinator für Ehrenamtliche ist auch die Schnittstelle zwischen dem angestellten Personal und den Ehrenamtlichen.

Die Stelle des Koordinators für Ehrenamtliche ist eine bezahlte Teilzeitstelle. Es wurde beschlossen, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen nicht von anderen Ehrenamtlichen beschäftigt oder ausgebildet werden sollten, da dies Ungleichheit und Schwierigkeiten bringen würde. Der ehrenamtliche Koordinator arbeitet eng mit den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aus der örtlichen Gemeinde und dem Bibliothekspersonal zusammen. So ermöglicht der Koordinator, Beziehungen und Zusammenarbeit zwischen der Bibliothek und seiner Zielgruppe aufzubauen.

Der Koordinator für Ehrenamtliche leitet die permanente Anwerbung der Ehrenamtlichen, er koordiniert Ausbildungen in verschiedenen Bereichen und er leitet die Einarbeitung der neuen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen (Bibliotheksregeln, Abläufe, Kultur und Einführung für bezahlte und ehrenamtliche MitarbeiterInnen). Er arrangiert außerdem regelmäßige Fortbildungen. Diese decken verschiedene Aspekte der Museumsarbeit ab und beinhalten: Unternehmenstraining, allgemeines Museumstraining, fortlaufender Ausbau der Fähigkeiten und des Wissens, gesellige Treffen und Ausflüge. Er ist verantwortlich für die AusstellungsbegleiterInnen und die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen beim BesucherInnenservice. Er kümmert sich darum, dass Termine eingehalten werden, er überwacht die Evaluierungen der Ehrenamtlichen, und er stellt sicher, dass die Regeln der ehrenamtlichen Mitarbeit eingehalten werden.

Richtlinien für KoordinatorInnen von Freiwilligen

Linda Brooklyn

Wenn man eine Ehrenamtlichen-Initiative in Erwägung zieht, ist es notwendig sicher zu gehen, dass das Museum und seine Angestellten positiv dazu eingestellt sind, und dass sich jeder/jede über die Aufgaben und Abläufe klar ist. Ohne eine solche Vorkontrolle könnte sich der ganze Ablauf als sehr kostspielig erweisen und zwar in Bezug auf Zeit, wertvolle Menschen und finanzielle Ressourcen. Man könnte sogar schließlich mit einer schlechten Arbeitsmoral ohne ehrenamtliche MitarbeiterInnen und dastehen.

Die Museumsregeln – BesucherInnenbetreuung, Gesundheit und Sicherheit, die Arbeit mit Kindern und schutzbedürftigen Erwachsenen, Verhalten im Brandfall – müssen genauestens erklärt und in einem Handbuch für Ehrenamtliche oder mit einer schriftlichen Abmachung klargelegt werden. Referenzen sollten eingeholt werden, und man sollte sich auf einen Projektplan einigen. Wörter, die vermieden werden sollten, sind Arbeitsbeschreibung, Bewerbungsformular und Beurteilung, da ehrenamtliche Arbeit nicht zur eigentlichen Arbeitswelt gehört. Es ist gut, sich über das Arbeitsgesetz besonders im ehrenamtlichen Bereich im Klaren zu sein; örtliche Freiwilligenagenturen helfen bei Fragen gerne weiter.

Reden ist wichtig. Probleme entstehen, wenn ein ehrenamtlicher Mitarbeiter Schwierigkeiten hat, oder wenn es Probleme mit den Projekten gibt. Es ist wichtig, dass man in solchen Fällen ein Vertrauensverhältnis aufbaut und Bereitschaft zur sofortigen Unterstützung zeigt. KoordinatorInnen von Ehrenamtlichen bemerken schnell, dass jede/r ehrenamtliche MitarbeiterIn individuell ist und verschiedene Bedürfnisse hat.

Danke sagen ist entscheidend. Man kann das auf verschiedene Weisen ausdrücken, von Angesicht zu Angesicht oder mit einer handfesten Anerkennung – das hängt vom jeweiligen Museum ab. Das könnten Angebote sein wie den Besuch einer Museumskonferenz zu finanzieren, den Besuch in einem anderen Museums zu bezahlen oder eine Einladung zum Essen nach einem erfolgreichen Projekt oder einer Veranstaltung. Solche Anreize sprechen sich in der Gemeinde herum. Ehrenamtliche Arbeit ist ein gedrängter Markt und Gelegenheiten gibt es überall. Jedes Museum sollte seinen USP haben, um für die besten MitarbeiterInnen attraktiv zu sein.

Bleibt noch die Zeitfrage. Zeit zur Vorbereitung, Zeit für Startbesprechungen, Zeit zur Eingewöhnung und Zeit während des ehrenamtlichen Einsatzes. Der Koordinator/die Koordinatorin für Ehrenamtliche muss kreativ sein und die Bedürfnisse des angestellten Personals mit den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen zusammen bringen. Wenn es möglich ist, und besonders dann wenn gesetzliche Anforderungen angesprochen werden müssen, sollte man gemeinsame Schulungen durchführen, denn diese werden die Beziehung zwischen dem Personal und den Ehrenamtlichen verbessern und einheitliche Zugänge schaffen.

Schulung der MuseumsexpertInnen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen

Janja Rebolj

In den 1990ern hörte man in Slowenien das erste Mal von ehrenamtlicher Arbeit in europäischen Museen. Man hatte einerseits Zweifel wegen der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen, die es SlowenInnen ermöglichen würden, ihre Freizeit in dieser Form zu verbringen, und andererseits waren wir mit der umfangreichen Arbeit für MuseumsexpertInnen konfrontiert. Bis heute gibt es kein Studium für Museologie in Slowenien, sodass MuseumsexpertInnen, Aufsichtspersonen und andere ihr Wissen und ihre Erfahrung ausschließlich bei der Arbeit erlangen. Daher muss sich jede/r Angestellte im Museum weiterbilden.

Als wir uns überlegten, was für den Slowenischen Museumsverband und für slowenische Museen innerhalb des „Volunteers for Cultural Heritage“-Projektes Priorität hätte, kamen wir zum Schluss, dass Schulungen der slowenischen MuseumsexpertInnen für die Arbeit mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen am nützlichsten wären.

Uns schwebten folgende Punkte vor:

- Die Vielfalt und die anspruchsvollen Besonderheiten einzelner Aufgabengebiete der Museumsarbeit, die durch die Teilung bestimmter Arbeitsphasen in einfachere Aufgaben erleichtert werden könnte. (Zum Beispiel ist es bei der Restaurierung für die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nicht notwendig, ExpertInnen für die Restaurierungsmethoden zu sein, aber man kann sie für ein oder zwei Bereiche einschulen, die zu ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten passen.)
- Unsere Fachleute sind ExpertInnen in ihren Bereichen, aber sie brauchen für einen erfolgreichen Wissenstransfer und für die Kommunikation mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen Unterstützung.
- Die Zusammenarbeit der slowenischen Museumsangestellten mit Ehrenamtlichen wäre viel leichter, wenn man administrative Managementmodelle hätte, wie man Ehrenamtliche bekommt und führt.
- Zusätzlich wären Schulungen von Vorteil, in denen Museumsangestellte Wissen und Fähigkeiten erlangen könnten, welches sie auch in anderen Aufgabenbereichen einsetzen könnten (und im Idealfall auch für ihre persönliche Entwicklung).

Uns war klar, dass wir innerhalb der Museen nicht das nötige Wissen hatten, um solche Schulungen zu planen und durchzuführen. In der Zeit von 2005-2007 kooperierte das Stadtmuseum Laibach in dem Projekt INTI Zentrum für Lebenslanges Lernen, in dem verschiedene Erwachsenenbildungsinstitutionen eingebunden waren. (Dieses Projekt wurde vom Slowenischen Bildungsministerium und vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert.) Diese Kooperation ermöglichte zusätzliches Training für alle PartnerInnen aus dem Führungsbereich, aus dem Bereich der sozialen Kompetenz und dem erfolgreichen Wissenstransfer, und sie ermöglichte zugleich auch den Erfahrungsaustausch verschiedener Bildungseinrichtungen.

All dies half uns beim Planen der Schulungen für slowenisches Museumspersonal und ihre Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen wählten wir die Firma Glotta Nova d.o.o als Partner, die bei Trainingsprogrammen für MentorInnen, LehrerInnen, ModeratorInnen und ErwachsenenbildnerInnen andere übertraf. Die Firma hatte auch Referenzen von anderen europäischen Projekten, und ein zusätzlicher Vorteil war, dass sie Unterrichtsmaterial sowohl in Slowenisch als auch in Englisch zusichern konnten. Da wir nicht das Rad neu erfinden wollten, wandten wir uns für den administrativen, koordinativen Teil an die Slowenische Philanthropie, die Dachorganisation für ehrenamtliche Arbeit in

Slowenien. So bildeten wir ein ExpertInnenteam (ein Trainer von Glotta Nova, ein Museumsexperte und ein Trainer von der Slowenischen Philanthropie) und bereiteten ein viertägiges Trainingsprogramm für Museumsangestellte vor. Die Themen wurden zuerst von Museen, die auch an einer Kooperation interessiert waren, evaluiert.

Das Training fand in zwei Teilen im März 2009 statt. Jeder Teil dauerte einen Tag. Es gab Workshops, in denen sich die Teilnehmenden so viel Wissen wie möglich durch Erfahrung aneignen konnten. Und zur Unterstützung wurden moderne Unterrichtsmethoden verwendet. Die Ziele des Programms waren:

- Die Bedeutung und Rolle der Ehrenamtlichen im Museum schätzen zu lernen und eine positive Stimmung in Bezug auf die Einführung der ehrenamtlichen Arbeit in Slowenien zu schaffen;
- Die Rechtsgrundlage ehrenamtlicher Arbeit kennen zu lernen;
- Lernmuster von Erwachsenen und Wege wie man Wissen erfolgreich erlangt und vermittelt zu entdecken;
- Erlernen erfolgreicher Kommunikation und Konfliktmanagement;
- Das Verständnis zu bekommen, wie man sich selbst und andere beim Lernen motiviert;
- Konstruktives Feedback zu geben;
- Administrative Beispiele und Formulare für die Arbeit mit Ehrenamtlichen zu erhalten.



SCHULUNGSTHEMEN FÜR MANAGERINNEN VON EHRENAMTLICHEN ENTWICKELT VOM SLOWENISCHEN MUSEUMSVERBAND FÜR DAS VOCH-PROJEKT

1. EHRENAMTLICHE ARBEIT IN DER HEUTIGEN GESELLSCHAFT

- Warum gibt es ehrenamtliche Arbeit in Museen
- Ehrenamtliche Arbeit in Slowenien
- Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit mit Ehrenamtlichen

2. WIRKUNGSVOLLE KOMMUNIKATION – ERFOLGREICHERER WISSENSTRANSFER

- Das Kommunikationsmodell und die Grundprinzipien der Kommunikation
- Sinnesorgane – Wahrnehmungssysteme
- Enge Beziehung schaffen
- Motivierende Werte

3. ERWACHSENE IN BERATENDER FUNKTION

- Erwachsene lernen anders
- Die Rolle des Mentors/der Mentorin in einem Museum
- Das Gehirn und die Kommunikation
- Lernstile im Museum
- Wirksamer Informationstransfer basierend auf dem 4MAT-System
- Aktives Zuhören
- Richtig Fragen stellen

4. MOTIVATION

- Wie man sich selbst und andere motiviert
- Die erwiderte Botschaft – das “Sandwich” als Hilfsmittel zur Motivation und (Selbst)Evaluierung

5. KONFLIKTMANAGEMENT

- Ablauf von Konflikten und Konfliktarten
- Sich selbst in der Konfliktsituation unter Kontrolle haben
- Reaktionen auf Konflikte und zwischenmenschliche Kommunikation bei Konflikten

EVALUIERUNG DES TRAININGS

Am ersten Workshop nahmen 17 Personen aus 14 slowenischen Museen teil. 15 von ihnen gaben ein schriftliches Feedback. Insgesamt waren sie mit dem Programm sehr zufrieden – und zwar mit dem Inhalt, den TrainerInnen und dem Material. Der Zeitrahmen war eine große Herausforderung, da es für die Teilnehmenden sehr schwer war, sich vier Tage frei zu nehmen. Das hängt mit der Arbeitszunahme in slowenischen Museen zusammen (und mit der Einstellung, keine neuen Leute anzustellen, wenn ältere Angestellte in Pension gehen). Die Antwort der Teilnehmenden auf die Frage: „Was war der größte Vorteil dieses Trainings?“ beinhaltete die folgenden Punkte:

- Notwendige Informationen, notwendiges Wissen und Selbstvertrauen für die Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu bekommen;
- Eine positive Einstellung in Museen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen zu schaffen;
- Die grundlegenden Theorien für die Öffentlichkeitsarbeit (inklusive Ehrenamtliche);
- Information und Erfahrung in die Tat umzusetzen;
- Neues Wissen, Ideen, Ansichten, Bekannte und Kontakte für zukünftige Kooperationen um Hilfe zu bekommen falls notwendig;
- Netzwerken, Meinungs- und Erfahrungsaustausch, die Bestätigung, dass unsere Arbeit in die richtige Richtung geht;
- Viel neuer Inhalt, neues Wissen, praktische Erfahrungen;
- Konkrete Ideen, wie man potenzielle Ehrenamtliche anspricht;
- Das Material, die Erfahrungen der KollegInnen, während des Workshops erarbeitete Ideen.

Die Antworten auf die Frage: „Was möchten Sie gerne verbessern (am Trainingsprogramm)“? enthielten Folgendes:

- Auf den Grundprinzipien der Kommunikation aufbauen und mehr praktische Beispiele;
- Passendere Zeiten, kürzere Workshops;
- Mehr Schulungen dieser Art;
- Nichts im Moment, vielleicht in der zukünftigen Arbeit.

Teilnehmende schlugen auch weitere Themenbereiche vor wie:

- Zusätzliches oder aufbauendes Training;
- Eine Wiederholung des Workshops mit weiteren Inhalten nach zwei Jahren, wenn die Projekte in den Museen laufen;
- Gelegentliche Besprechungen als Mittel zur Evaluation;
- Treffen individueller MentorInnen aus unterschiedlichen Museen und Erfahrungsaustausch;
- Neuigkeiten und Trends im Bereich ehrenamtlicher Museumsarbeit;
- Zusätzliche Unterstützung, um die häufigsten Situationen und Herausforderungen im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Arbeit zu lösen.

Als OrganisatorInnen waren wir besonders zufrieden, da die Teilnehmenden anscheinend die Idee, ehrenamtliche MitarbeiterInnen in Museen aufzunehmen, befürworten. Wir müssen zugeben, dass dies viele von uns zu Beginn bezweifelt haben.



Training für ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Evelyn Kaindl-Ranzinger

Um in einem erfolgreichen Museum zu arbeiten, braucht man viele Talente, Enthusiasmus und fundiertes Wissen. Die Grundlage für hohe Arbeitsqualität ist ein gut ausgebildetes Team, besonders wenn dieses Team hauptsächlich aus Ehrenamtlichen besteht.

Die Mehrheit der österreichischen Museen und öffentlich zugänglichen Sammlungen basiert auf privaten Initiativen. Jeder, der dabei engagiert ist, hat Ideen, Pläne und Ziele. Das kostet nicht nur Zeit, sondern auch eine beträchtliche Summe Geldes.

Dieser Beitrag fasst Inhalt und Ergebnisse der von MUSIS durchgeführten Schulungen für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in Museen zusammen. MUSIS ist der österreichische Partner für Volunteers for Cultural Heritage (VoCH), die Schulung einer der Beiträge zu diesem Projekt. Das Ziel der Schulung war es, so genannte Museumsallrounder zu trainieren, um die Qualität in den teilnehmenden Institutionen zu verbessern.

INHALT UND LEHRPLAN DES KURSES

Der Kurs bestand aus vier Hauptteilen und einer Nachbereitungsphase: 14 modular aufgebaut, örtlich gebundene Seminare in sieben zweitägigen Einheiten, die im Zeitraum von neun Monaten stattfanden. Dies bildete die theoretische Basis begleitet von praktischen Übungen und Beispielen. Das umfassend bereitgestellte schriftliche Material unterstützt die Weiterarbeit. Die Vortragsinhalte decken in ihrer Gesamtheit ein möglichst breites Spektrum der Museumsarbeit ab.

In Abendprogrammen erhalten die Teilnehmenden – jeweils zum Thema des Tages passend – einen Einblick in vorbildhafte Museen und diskutieren diese vor Ort.

Die Phasen zwischen den Modulen werden genutzt, um das frisch erworbene Wissen sofort im eigenen Haus weiterzugeben und umzusetzen.

Im Rahmen der Abschlussarbeiten werden persönliche Schwerpunkte der Teilnehmenden vertieft. Die Arbeiten beziehen sich jeweils auf das eigene ehrenamtliche Arbeitsumfeld und bearbeiten ein Einzelprojekt oder strukturelle Planungen. Die Arbeit soll als Arbeitsgrundlage zum realen Einsatz kommen. Damit bringt der Lehrgang sowohl den Lernenden als auch der Institution maximalen Nutzen.

Am Ende des Jahres treffen sich die Teilnehmenden zur Abschlussbesprechung und längerfristigen Evaluierung des Kurses.

Die folgenden Themen wurden im Lehrgang vermittelt:

EINFÜHRUNG IN DIE MUSEUMSWELT. Hintergründe, Ziele, Zweck des Museums und Strategien für Qualitätsmanagement heute und in der Zukunft. Arbeitsbeschreibungen, Arbeitsplatz, Leitbilder.

ALLGEMEINES MUSEUMSMANAGEMENT. Betriebliches Management und dessen Umlegung auf den Museumsbetrieb, Personalorganisation, Budgetplanung und Facility Management, Leadership und Change Management.

FINANZEN. Rechnungswesen, Controlling, Benchmarking. Professionelle Finanzplanung und Administration, nützliche Kennzahlen.

RECHTLICHE FRAGEN. Einführung in die Grundlagen des Urheber-, Veranstaltungs- und Baurechts.

GRUNDLAGEN DES SAMMLUNGSMANAGEMENTS UND WISSENSCHAFTLICHE ARBEIT IM MUSEUM. Verwaltung der Sammlung, Erwerbs- und Abgabemethoden, Registrierung, Inventarisierung und Digitalisierung, Leihverkehr.

PRÄVENTIVE KONSERVIERUNG. Raumklima, Beleuchtung, Sicherheit; Alterungsmechanismen in Abhängigkeit von Klima, Licht und mangelnden Sicherheitsvorkehrungen an exemplarischen Beispielen.

EINFÜHRUNG INS PROJEKTMANAGEMENT UND PROJEKTORGANISATION. Praxisgerechte organisatorische Verfahren und Techniken, Lösungsstrategien.

BESUCHERORIENTIERUNG. Grundlagen personaler Vermittlung, Kommunikationstechniken, Körpersprache, Stimme und Atemtechnik.

WAHRNEHMUNG UND LERNSTILE. Psychologische Grundlage der Wahrnehmung durch Selbsttests und die Bedeutung der Erkenntnisse für die Arbeit im Museum.

AUSSTELLUNGSDESIGN. Didaktik, Produktion, Design, Licht, Texte, Medien, Storytelling; Kennen lernen von Mitteln und Möglichkeiten zur einfachen Selbstanwendung.

PR AND KOMMUNIKATION. Erfolgreiche Presseaussendungen verfassen und andere Elemente wirksamer PR kennen lernen, einschließlich der Verwendung neuer Technologien.

FREIWILLIGENMANAGEMENT. Rekrutierung, Motivation, Organisationsformen für freiwillige Teams.

KONFLIKTMANAGEMENT. Kommunikationstechniken und Problemlösungsstrategien zum Analysieren und Managen von Konflikten.

ERFOLGSFAKTOREN

Der Erfolg des Kurses hing von verschiedenen Faktoren ab. Motivation, Hintergrund und momentane Umstände der Ehrenamtlichen mussten in Betracht gezogen werden, als man die Seminare plante. Die folgenden strategischen Überlegungen sind sowohl das Resultat umfassender Gespräche zwischen Teilnehmenden, Trainierenden und Planenden als auch der Evaluierungen des Pilotprojektes.

ZEIT. Viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen investieren ihre Freizeit in verschiedene Arten von ehrenamtlicher Arbeit. Sie sind meist vielfach beschäftigt und zeitliche Flexibilität ist sehr wichtig.

Das Planungsteam hat einen modularen Lehrgangsverlauf über einen Zeitraum von neun Monaten gewählt. Jeweils zweitägige Einheiten in Sinnzusammenhängen wurden an unterschiedlichen Standorten angeboten. Modulblöcke konnten auch einzeln gebucht werden, um sie auch für Freiwillige mit speziellen Arbeitsschwerpunkten oder geringeren zeitlichen Möglichkeiten attraktiv zu machen.

ORT. Da die Teilnehmenden aus ganz Österreich kommen, wurde eine mobile Kursgestaltung gewählt: Jede

Fortbildungseinheit wurde an einem anderen Ort abgehalten, der jeweils passende ergänzende Inhalte bot (Abendprogramm, Besichtigungen, praktisches Arbeiten on spot).

FINANZEN. Der Pilotkurs konnte für Ehrenamtliche kostenfrei angeboten werden. In Zukunft ist zu erwarten, dass die kulturelle Organisation oder das Museum, das die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen entsendet, die Kosten übernimmt. Für selbst zahlende TeilnehmerInnen ist eine Preisreduktion vorzusehen, sodass die Gebühren kein Hindernis an der Teilnahme darstellen. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind so niedrig wie möglich zu halten.

QUALITÄT DES INHALTS. Die professionellen Ansprüche der Ehrenamtlichen dürfen nicht unterschätzt werden. Diesen Ansprüchen gerecht zu werden kann schwierig sein, da die Teilnehmenden unterschiedliche Vorkenntnisse haben. Der Kursinhalt muss diese Unterschiede berücksichtigen und muss zugleich stark praxisorientiert sein.

WAHL DER TRAINERINNEN. Bei der Auswahl der TrainerInnen sind drei Faktoren wichtig: professionelles Fachwissen, soziale Kompetenz und hohe didaktische Kompetenz. Alle Unterlagen müssen auf ihre Richtigkeit, ihren Umfang und ihre Brauchbarkeit überprüft werden.

KURSORGANISATION. Vermeintlich selbstverständliche Nebensächlichkeiten tragen maßgeblich zum Erfolg bei. Diese sind:

- Vor dem Kurs: eine einfache Anmeldung, leicht verständliche Mailings, Kostenklarheit, freundliche Kommunikation, verständliche Wegbeschreibungen zum Kursort;
- Am Kursort: eine freundliche Begrüßung, bequeme Unterkunft, gutes Essen, großräumige Vortragsräume, Rücksichtnahme auf besondere Bedürfnisse (wie Zugang, Kommunikation und Essgewohnheiten);
- Während des Kurses: Wahrnehmung einzelner Bedürfnisse; Fragen, Diskussionen und Kritik zulassen; gutes Verhältnis von Arbeitszeiten und Pausen; Kommunikationszeiten; sensible Betreuung und wirksames Konfliktmanagement;
- Nach dem Kurs: gemeinsame Evaluierung, persönliche Nachbetreuung und Begleitung der Arbeitsprozesse durch die OrganisatorInnen.



Festivaletteratura von Mantua ¹ Maria Guida

Das Festivaletteratura (Literaturfestival) von Mantua ist allen Menschen gewidmet, die gerne lesen. Es besteht jetzt seit 12 Jahren und es gab fast 1.000 Treffen mit AutorInnen, Theater- und Musikaufführungen sowie Workshops für Kinder und Erwachsene an verschiedenen Orten in Mantua. Das Programm des Festivaletteratura wird jedes Jahr bereichert mit Führungen zu den historischen Plätzen der Stadt, mit Lesungen, Aufführungen und Treffen, die der Kunst, Architektur, dem Design und Bilderbüchern gewidmet sind. Das Projekt wurde 1997 von acht ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gestartet, die jetzt Mitglieder des Organisationskomitees sind. Sie schafften einen gemeinnützigen Verein mit dem Namen Filofestival, dessen Ziel es ist, das Festival zu organisieren und zu fördern.

Von Anfang an hatte das Festival eine starke Kooperation mit den Leuten der Stadt, besonders was die Teilnahme der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen betrifft. 1997 gab es 100 Ehrenamtliche, heute sind es mehr als 600. Die meisten sind jung (13-25 Jahre), weiblich (67%) und kommen aus der Gegend von Mantua (65%; 35% kommen aus anderen Gegenden in Italien und aus anderen Ländern).

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen werden mittels Online-Formular rekrutiert. Dieses Formular kann nicht für die Bewerbung verwendet werden, sondern man kann auch die bevorzugten Aufgabenbereiche, die Erfahrungen und verfügbaren Zeiten eintragen, was für die Auswahl sehr wichtig ist. Eines der Hauptziele des Festivals ist es, eine Vertrauensbeziehung mit den Ehrenamtlichen zu schaffen, um eine lang anhaltende und weiterführende Trainingserfahrung anzubieten, und um die Beziehung zwischen dem Festival und der Stadt zu stärken. Dieses Ziel wurde teilweise schon erreicht: Mehr als 70% der Ehrenamtlichen, die beim letzten Festival teilnahmen, hatten auch bei den vorherigen Festivals mitgeholfen.

Die Motivation der Ehrenamtlichen reicht vom Spaßfaktor bis zum Wunsch, etwas Nützliches zu tun und am Bürgerschaftlichen Leben teilzunehmen. Motivation basiert auf persönlichem kulturellem Interesse und am Bedürfnis an Sozialisation. Ein wichtiger Motivationsfaktor scheint auch die Entwicklung der persönlichen und sozialen Fähigkeiten zu sein, wie z.B. Kommunikation, Teamarbeit oder die Durchführung von grafischen Präsentationen; in manchen Fällen können auch sehr spezifische Kompetenzen erworben werden, z.B. die Förderung von Kultur- und Freizeitaktivitäten oder von sozio-pädagogischen Angeboten.

Das Training der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen besteht in den meisten Fällen aus zwei Tagen praktischen Einsatz, der von erfahrenen ehrenamtlichen Mitarbeitern geleitet wird. Ehrenamtliche, die mit visuellen Dingen – Fotografie oder Videos – arbeiten, bekommen eine Woche Training. Eine weitere besondere Eigenschaft des Festivaletteratura ist die Art der angebotenen Ausbildung: Es sind nützliche, für alle zugängliche Programme, ohne großen Arbeitsaufwand und ohne sich zu sehr emotional einlassen zu müssen.

Während des Festivals übernehmen die Ehrenamtlichen verschiedene Aktivitäten: Sie sind verantwortlich für die Tageskassen und Information, sie bereiten verschiedene Plätze und die filmische und fotografische Dokumentation vor, sie verwalten die Website des Festivals, und sie kümmern sich um viele organisatorische Dinge, die im Zusammenhang mit dem Aufenthalt der AutorInnen in Mantua stehen. Und sie machen Sekretariatsarbeiten.

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen von anderen Städten sind Mitglieder des Filofestivals; alle Ehrenamtlichen sind versichert und sie sind durch ein blaues T-Shirt erkennbar, das sie während des Festivals tragen. Ehrenamtliche bekommen Unterkunft und Verpflegung, aber ihre Unkosten werden nicht rückerstattet. Eine Person ist verantwortlich für die Leitung der Ehrenamtlichen und jede Aktivität hat ihren eigenen Koordinator.

Junge Leute sehen das Festivaletteratura als eine Erfahrung, bei der sie neue Fähigkeiten erlernen und alte verbessern. Das ist sicher eine der Hauptgründe, warum dieses Festival so erfolgreich ist und warum so viele Jugendliche mitarbeiten. Da es eine einwöchige Jahresveranstaltung ist, hat es wenig Auswirkung auf die Schule oder die Universitäten, und doch bietet es sowohl neue, anregende Lernmöglichkeiten als auch soziale Kontakte.

Probleme, die während des Festivals in den letzten Jahren aufgekommen sind, haben vor allem mit den eingeschränkten Möglichkeiten zu tun, die Mantua im Bereich der Unterbringung hat. Dadurch ist es im Moment nicht möglich, die Anzahl der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu erhöhen. Ein weiteres Problem ist die niedrige Anzahl an erwachsenen und älteren Ehrenamtlichen.

ANMERKUNG

1 - Aus einem Interview mit Alessandro Della Casa, dem Ehrenamtlichen-Koordinator des Festivals.



Ehrenamtliche Mitarbeit als Hilfe bei der Jobsuche

Adele Finley

Ehrenamtliche Mitarbeit kann vielen Leuten helfen, eine Anstellung zu finden. Sie hilft arbeitslosen Menschen die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen und das nötige Selbstvertrauen zu gewinnen, um eine Stelle zu finden oder um ihren Karriereweg zu ändern (Dr. Justin Davis Smith, Generaldirektor von Volunteering England).

Ehrenamtliche Mitarbeit ist zweifellos eine wertvolle Aktivität für Arbeitssuchende oder Langzeitarbeitslose. Ehrenamtliche Mitarbeit kann helfen, neue Fähigkeiten zu entwickeln, die man am Arbeitsmarkt brauchen kann, und die für Arbeitgeber wertvoll sind. Sie bringt die Menschen näher zusammen indem sie einen positiven Beitrag, Risikobereitschaft, Gemeinschaftssinn, Netzwerke und Weiterbildung fördert.¹

Langzeit- und Kurzeitarbeitslose sind schwer getroffen. Keinen Job zu haben bedeutet oft, keine sozialen Kontakte zu haben und viele Stunden am Tag sinnlos zu vergeuden. Das kann zu sozialer Isolation, Mangel an Motivation und Enthusiasmus, Stress und Verlust von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl führen. Je länger eine Person arbeitslos ist, desto schwieriger kann es werden, ein Arbeit zu finden.² Arbeitgeber sind oft weniger gewillt jemanden einzustellen, der lange Zeit in keinem Arbeitsumfeld gewesen ist. Und Arbeitslose könnten Probleme dabei haben, sich außerhalb ihres gewohnten Umfeldes zu bewegen und die notwendigen Risiken einzugehen, um eine Stelle zu finden und auch zu behalten.

Ehrenamtliche Mitarbeit bietet einen Ausweg aus diesem Teufelskreis. Sie kann einen Weg zu einer Anstellung bieten, da man außer Arbeitserfahrung auch eine Ausbildung macht und seine Fähigkeiten weiterentwickelt. Außerdem bietet sie Menschen die Möglichkeit, sich außerhalb ihres Heims in einer sicheren Umgebung zu bewegen, soziale Netzwerke aufzubauen, sich weniger isoliert zu fühlen, und Informationen zu sammeln über lokale Möglichkeiten

und Agenturen, die ihnen bei der Arbeitssuche zur Verfügung stehen. Ehrenamtliche Mitarbeit stärkt das Selbstbewusstsein und den Optimismus, was Leute dazu motivieren kann, einen neuen Lebenslauf zu schreiben, sich zu bewerben, an sich zu glauben und ihre Fähigkeit zu erkennen, bei einem Job zu bleiben, wenn sie erfolgreich sind.

Für viele Leute bedeutet ehrenamtliche Mitarbeit, dass man etwas an die Gesellschaft zurückgibt. Das kann von der Unterstützung einer lokalen Wohltätigkeitsorganisation bis zum Beraten einer jungen Person in einer schwierigen Zeit gehen. Für andere ist es eine Möglichkeit unter die Leute zu kommen, neue Menschen zu treffen und Spaß zu haben. In der derzeitigen wirtschaftlichen Situation jedoch kann ehrenamtliche Mitarbeit das Sprungbrett für eine neue Stelle sein oder eine Möglichkeit bieten, seine eigene Karriere zu fördern.

ANMERKUNG

1 - Institute of Volunteering Research (2004) *Volunteering among groups deemed at risk of social exclusion*, IVR, London

2 - Office of the Third Sector (2009) *Real help for Communities: Volunteers, Charities and Social Enterprises*, OTS, London



Das In Touch Volontariats- und Trainingsprogramm

Adele Finley

In Touch ist ein Volontariats- und Trainingsprogramm, das gemeinsam vom Manchester Museum und vom Imperial War Museum North (IWMN) entwickelt wurde, und das benachteiligte Personen im Raum Manchester als Zielgruppe hat. Das Programm wurde drei Jahre lang vom Heritage Lottery Fund (HLF) finanziert und es arbeitet eng mit örtlichen Museen zusammen. Das Programm bietet Schulungen für verschiedene Museumsbereiche in Kombination mit einem akkreditierten Kulturerbekurs an, um Grundkenntnisse zu erwerben. Über einen Zeitraum von drei Jahren hilft In Touch ungefähr 180 benachteiligten Personen Zugang zu Kultur zu bekommen, sich wieder mit Lernen zu beschäftigen und die Arbeitschancen zu erhöhen. Durch das Programm hoffen die Museen, dass es wieder mehr ehrenamtliche MitarbeiterInnen gibt, und dass die Belegschaft differenzierter wird, um die BesucherInnen besser repräsentieren zu können.

Das Programm vereint zwei verschiedene Museen – das Manchester Museum und das IWMN – unter dem Motto ehrenamtliche Arbeit, Erwachsenenbildung und Mitarbeit in der örtlichen Gemeinde. Beide Museen verpflichten sich schon seit 2000 für lebenslanges Lernen und Gemeindegarbeit durch Volontariats- und Beratungsprogramme. In Touch bietet die Möglichkeit, schon bestehende Programme weiter zu entwickeln und darauf aufzubauen.

Die für das Programm rekrutierten TeilnehmerInnen sind unübliche Ehrenamtliche bzw. unübliche MuseumsbesucherInnen. Sie kommen von einer oder mehreren der folgenden Zielgruppen:

- Langzeitarbeitslose
- HilfsarbeiterInnen
- Jugendliche (über 16), die Gefahr laufen ausgeschlossen zu werden
- Asylsuchende und Flüchtlinge
- Alleinerziehende Eltern
- Menschen mit Behinderung

Das Programm arbeitet eng mit Job Centre Plus (JCP) im Raum Manchester zusammen, die Personen aktiv ans Programm weiterleiten. JCP erkennt das Programm als einen wirksamen Schritt zur Weiterbildung und Arbeitserfahrung an.

Die Maßnahme gibt es drei Mal pro Jahr. Sie ist überlaufen mit 60-80 Personen, die an der Schnupperstunde teilnehmen, um einen der 25 Plätze zu bekommen. Die Teilnehmenden machen ein zehnwöchiges Programm durch, in dem sie an zwei Nachmittagen der Woche in einem Museum anwesend sind. Dabei geht es um die Geschichte des Museums, das Gebäude, Ausstellungen, Marketing, Vermittlung, Gesundheit und Sicherheit, Sammlungen, Naturschutz, Umgang mit den Ausstellungsgegenständen und um *You as a Volunteer* (Dich als Ehrenamtliche/r). Außerdem sind Besuche zu anderen Kulturerbe-Stätten im Nordwesten Englands dabei. Zu den Schulungen gehört auch eine Grundausbildung in Lesen und Schreiben.

Zusätzlich können die Teilnehmenden akkreditiertes und nicht akkreditiertes Training für BesucherInnenservice, Präsentationen, Umgang mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Wahrnehmung von Flüchtlingen und Naturschutz erhalten. Beide Museen halten auch Workshops über Open University, Job Centre Plus und über Beratungsstellen für Ehrenamtliche ab.

Während den Schulungen und der ehrenamtlichen Arbeit werden alle Ausgaben wie Reisekosten und Kinderbetreuung rückerstattet. Für viele Teilnehmenden ist das der Hauptgrund, um an diesem Programm teilzunehmen. Die Teilnahme hat keine Auswirkungen auf staatliche Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld oder Behindertenzuschuss, da die Teilnahme an den Aktivitäten nie mehr als 12 Stunden pro Woche beträgt (das ist in anderen Ländern anders). Sobald sie eingeschult sind, beginnen die Leute mit der ehrenamtlichen Arbeit im Museum. Sie werden mit schon erfahrenen Ehrenamtlichen und fixem Personal zusammengetan, die sie unterstützen, bis sie genug Selbstvertrauen haben alleine zu arbeiten.

In Touch ist sehr erfolgreich und von Dienstleistern, Gemeindeorganisationen und Arbeitsvermittlungsstellen anerkannt. Es hat eine 87%ige Übernahmequote, 42% der Teilnehmenden machen noch weitere Schulungen und 85% der Teilnehmenden arbeiten nach dem Trainingsprogramm ehrenamtlich im Museum. Zusätzlich haben durch das Programm 18% der Teilnehmenden Arbeit gefunden, obwohl das Programm eigentlich nicht Arbeitsmarktvermittlung zum Ziel hat.

Durch In Touch entwickeln Teilnehmende mehr Selbstvertrauen, sie erlernen grundlegende Fähigkeiten und erweitern ihr Museumswissen. Einige haben gesagt, dass sie sich durch den Kurs weniger isoliert fühlen, dass sie einen Zeitplan haben, dass sie neue Freunde gefunden haben, dass sie nun mehr über verfügbare Möglichkeiten wissen, dass das Programm sie dazu motivierte, selbst in örtlichen Bibliotheken zu lernen, und dass ihnen das Programm Vertrauen und Optimismus gegeben hat, einen neuen Lebenslauf zu schreiben und sich um Arbeit zu bewerben.

In Touch bietet ein nachhaltiges Lern- und Partnerschaftsmodell für Museen, die schwer zu erreichende Zielgruppen involvieren möchten. Der Erfolg hängt von der Zusammenarbeit mit den Dienstleistern, den Gemeinden und der Regierung ab. Ohne sie wäre die Rekrutierung der Teilnehmenden viel schwieriger. Die Zukunft des Programms hängt von der Finanzierung ab, und zurzeit gibt es eine Arbeitsgemeinschaft Interessierter in Manchester, die sich um die Finanzierung nach Dezember 2009 kümmert.

In Touch Kommentare der Teilnehmenden



Shaun Bennett kam im September 2007 zu In Touch. „Nachdem ich arbeitslos wurde, war ich sehr demotiviert und deprimiert. Ich verlor das Vertrauen an und den Respekt für mich selbst. Auf das In Touch Programm hat mich das Arbeitsamt aufmerksam gemacht. Nachdem ich in den Kurs aufgenommen worden war schien auf einmal alles möglich, und ich konnte es nicht erwarten, bis die nächste Einheit kam. Endlich war ich wieder auf der richtigen Bahn. Ich erinnerte mich wieder an Fähigkeiten, die ich schon hatte, und ich lernte neue. Es gab so viele Arbeiten, die mir Spaß gemacht haben, und durch das Training habe ich wieder Selbstvertrauen und ich bin auf die Rolle als Ehrenamtlicher vorbereitet. Ich habe auch eine Ausbildung in Lesen und Schreiben gemacht und im Moment qualifiziere ich mich für Kundenbetreuung.“

Im Dezember 2008 bekam Shaun eine Stelle am Manchester Museum als Assistent für den BesucherInnenservice. Im März 2009 wurde er zum Leiter des BesucherInnenservice befördert – das ist eine Vollzeitstelle im Museum.



Erica Shaw kam im September 2007 zu In Touch. „Das In Touch Programm hat mir als allein erziehende Mutter die Möglichkeit gegeben, mich in einem Arbeitsumfeld fortzubilden und so meine Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen, nachdem ich schon lange Zeit arbeitslos gewesen war. Ich habe mehr Vertrauen gewonnen und mein Wissen erweitert. Ich hatte den Vorteil, gleich gesinnte Leute mit richtigen Zielen zu treffen, und zusammen haben wir unsere Fähigkeiten und Karrieremöglichkeiten verbessert.“

Im November 2008 hat Erica bei Manchester Young Lives eine Stelle als Hilfsarbeiterin bekommen.



Rebecca Gomperts begann das 10-wöchige Training im Februar 2009. Sie wurde von ihrer JCP-Beraterin auf das Programm aufmerksam gemacht. Rebecca war zwölf Jahre lang arbeitslos. Seit sie im Programm ist, hat sie mehr Selbstvertrauen, neue Fähigkeiten, und sie hat eine neue Richtung in ihrem Leben gefunden. Sie hofft, dass sie ehrenamtliche Arbeit mit einem Praktikum am Manchester Museum kombinieren kann. Das würde sie einen Schritt näher bringen zu einer festen Anstellung. Ihre Beraterin, Sarah Morgan, sagt:

„In Touch hat eine starke Auswirkung auf Beckys Leben – sie ist eine andere Person. Sie hat Vertrauen, präsentiert sich gut, kommuniziert regelmäßig mit dem Job Centre, kommt zu allen Terminen, und hat eine ‚ich kann es‘-Einstellung, die sie vorher nie hatte. Sie ist auch realistisch und sieht die Zukunft positiv. Es ist noch ein weiter Weg für sie, aber sie hat jetzt ein ‚Überlebenspaket‘, und ich kann dem Museum und den Angestellten gar nicht genug danken. Sie schafften es, eine unserer schwierigsten Klientinnen aufzunehmen, und sie haben großartige Arbeit geleistet und ihr Leben verändert.“

Neue Zielgruppen erreichen: Museen verbinden

Janja Rebolj

Das Stadtmuseum Laibach (Mestni muzej Ljubljana) befasst sich seit 1996 mit ehrenamtlicher Arbeit, als es damals einen bedeutenden Beitrag zum Matra-Projekt¹ leistete. In diesem Projekt arbeiteten slowenische MuseumsexpertInnen erstmals auf organisierte Weise mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zusammen. Das erste Projekt, an dem Ehrenamtliche „offiziell“² beteiligt waren, war die Ausstellung *Silvesterfeierlichkeiten in Laibach im 20. Jahrhundert*.³ Das war eine positive Erfahrung, doch wegen der Renovierung des Museumsgebäudes konnte sich ehrenamtliche Arbeit nicht in einem guten Tempo weiterentwickeln. Trotz der Renovierung gingen diese Pilotprojekte mit Ehrenamtlichen ab 2001 weiter.

Von Anfang an verstand das Stadtmuseum Laibach ehrenamtliche Arbeit als Möglichkeit, den Zugang zum Museum auszubauen. In Versuchsprojekten konnten einige der Museumsmitglieder in verschiedenen Bereichen wie Dokumentation, Ausstellungsvorbereitung, Führungen durch die Ausstellungen, Öffentlichkeitsarbeit und PR als Ehrenamtliche agieren. Die Arbeit mit den Ehrenamtlichen wurde hauptsächlich von der Autorin geplant und geleitet, die das Hauptaugenmerk auf die Schulung der Museumsangestellten in den Bereichen Museumsmanagement und soziale Kompetenz legte. Die Kombination von Wissen und Erfahrung einer Erwachsenentrainerin und Museumsangestellten mit Erfahrungen in Aufsichts- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Marketing erwies sich auch für Pilotprojekte für ehrenamtliche Mitarbeit als sehr erfolgreich. Diese Erfahrungen mit Ehrenamtlichen wurden 2007 im Projekt *Museen verbinden* zusammengebracht und ergänzten die neue Dauerausstellung „Gesichter Laibachs“. Der Grund für das Projekt war, neue Zielgruppen zu erreichen, indem man Geschichten unterschiedlicher Gemeinschaften, die in Laibach leben, aufzeichnet, indem man mit ihrem Leben verbundene Objekte dokumentiert, indem man das Wissen über wirksame Pflege für Dinge, die ein potenzielles Kulturerbe repräsentieren, erweitert, und indem man eine Präsentation dieser Gruppe im renovierten Museum vorbereitet.

Für das erste Projekt entschied sich das Museum, religiöse Gemeinschaften zu präsentieren⁴. Alle registrierten Gemeinschaften bekamen eine Einladung zum Mitmachen. Das Museum stellte professionelle Hilfe und den Platz zur Verfügung, während die Gemeinschaften ihre Ausstellung und die begleitenden Veranstaltungen vorbereiteten und finanzierten. Das Museum half bei der Strukturierung der Präsentation⁵ und empfahl, zumindest zwei Veranstaltungen durchzuführen: Einen runden Tisch über die Herausforderungen für die Gemeinschaftsmitglieder in Laibach, und einen Kochworkshop, bei dem wichtige Gerichte der präsentiert werden konnten. Zusätzliche Veranstaltungen blieben der Gemeinschaft selbst überlassen.

Im Museum wurde das Projekt von Studierenden ehrenamtlich unterstützt. Die Studierendengruppe nannte sich *Das Museum von hinten*⁶ und wollte ihr Wissen und ihre Erfahrung mit Museumsarbeit an einem echten Projekt ausprobieren. Museen verbinden schien dafür ideal zu sein, da die Ehrenamtlichen in allen Teilbereichen zusammenarbeiten konnten. Außerdem konnten die Studierenden ihr neu erworbenes Wissen über religiöse Gesellschaften mit den AusstellungsbesucherInnen teilen.

Innerhalb des Projektes haben sich bis jetzt fünf religiöse Gemeinschaften selbst präsentiert: Juden, Bahá'í, Adventisten, Muslime und Buddhisten. Die Präsentationen wurden von den BesucherInnen sehr gut angenommen und die Teilnahme ist gut (durchschnittlich fast 1.500 BesucherInnen in drei Wochen). Die neuen

BesucherInnen sind Mitglieder von Gemeinschaften, die vorher noch nicht im Museum waren. Die jungen Ehrenamtlichen arbeiteten im Durchschnitt 250 Stunden für die Ausstellung und die Veranstaltungen, und zumindest doppelt so viel während der Vorbereitungen und Werbung. Diese Arbeit hätte ansonsten mindestens € 11.000,- gekostet.

Die Vorteile eines solchen neuen Zugangs sind für das Museum klar ersichtlich, sowohl auf fachlicher Ebene (Dokumentation) als auch beim Bekanntwerden des Museums und beim Erreichen neuer Zielgruppen. Die Erfahrungen der ersten fünf Präsentationen stellt eine wertvolle Orientierungshilfe für die Organisation von ehrenamtlicher Arbeit im Museum und ein nützliches Modell zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Gemeinschaften der Stadt dar – nicht zu vergessen das Bewusstwerden der Unterschiede, wodurch Toleranz verbreitet und die Möglichkeit des Zusammenlebens gefördert wird. Kurz gesagt war es ein Projekt, das sehr unterschiedlich aufgenommen wurde und ganz auf der Arbeit Ehrenamtlicher, auf aktivem Bürgerschaftlichen Engagement und Lebenslangem Lernen beruhte. Es war auch ein sehr passendes Modell für junge Ehrenamtliche in den europäischen Ländern, in denen ehrenamtliche Arbeit keine lange Tradition hat.

ANMERKUNG

1 - Ein Projekt des Niederländischen Museumsvereins, des Slowenischen Museumsverbandes und der Slowenischen Museums-gesellschaft, das slowenisches Museumswissen aus dem Bereich Museumsmanagement brachte.

2 - Schon vorher wurde viel unbezahlte Arbeit in Museen in Slowenien geleistet, aber das wurde nicht als ehrenamtliche Arbeit angesehen.

3 - Diese waren: Istok Šostarec, Designer und Kostümdesigner, Urša Loboda, Landschaftsmalerin und Designerin, und Taja Gubenšek, eine Geschichtstudentin.

4 - Aus dem einfachen Grund, dass alle Adressen der registrierten religiösen Gemeinschaften auf der Website des Büros für religiöse Gemeinschaften verfügbar sind.

5 - Die Grundlagen des Glaubens, das Alltagsleben eines Mitgliedes der Gemeinschaft, die Feste im Kirchenjahr, der Beitrag der religiösen Gemeinschaft zur Vielfalt des Lebens in Laibach.

6 - Dieses Programm entstand im Rahmen des Projektes INTI Zentrum für Lebenslanges Lernen, bei dem das Museum mit verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen kooperierte. In wöchentlichen Treffen während des Studienjahres wurden Studierende vor Ort mit allen Arbeitsfeldern im Museum bekannt gemacht – mit besonderem Schwerpunkt auf Kommunikation und Kommunikationsfähigkeiten

Auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren

Justyna Chmielewska

In der Chester Beatty Bibliothek in Dublin wird das interkulturelle Programm hauptsächlich von der Vermittlungsabteilung geleitet. Es gibt eine Gruppe von freiberuflichen ModeratorInnen, die an spezifischen Projekten arbeitet. Ehrenamtlich Mitarbeitende – besonders AusstellungsbegleiterInnen – arbeiten oft mit anderen Gruppen innerhalb der unmittelbaren Gemeinde zusammen, wie zum Beispiel mit Grundschulen, Jugendgruppen, Erwachsenenbildung, SeniorInnenvereinen, religiösen Vereinen und Minderheiten, da in der Bibliothekssammlung viele Kulturen vertreten sind.

Die Bibliothek unterstützt benachteiligte Gruppen und bietet kostenloses Service für Leute mit Lernschwierigkeiten, körperlicher oder geistiger Behinderung oder für AsylwerberInnen und Flüchtlinge. Alle Angebote sind im Moment in Englisch. Das Museum versucht durch Volontariatsprogramme BotschafterInnen zu etablieren, um Leute aus verschiedenen Gemeinschaften für die Arbeit zu interessieren. Man versucht Leute anzuwerben, die fließend Chinesisch, Japanisch, Arabisch und auch andere Sprachen sprechen, die dann mit den Menschen in ihren Sprachen kommunizieren können. Das Ziel ist es, neue Ehrenamtliche so auszubilden, dass diese im Stande sind, Führungen durch die Dauerausstellung zu übernehmen und dass sie Informationen über die Hauptexponate aus Asien, Europa, Nordafrika und dem Mittleren Osten geben können. Es wäre ideal, wenn diese „GemeinschaftsbotschafterInnen“, die die kulturellen Unterschiede und die religiösen und sozialen Bräuche kennen, muttersprachig wären. Sie repräsentieren die Bibliothek und die Gesellschaft zugleich.

Ältere ehrenamtliche MitarbeiterInnen in spanischen Museen

José Luis Jordana Laguna

Die Spanish Classrooms' Confederation of Seniors (CEATE) ist eine private, gemeinnützige, nationale Organisation mit 30-jähriger Erfahrung auf dem Gebiet von Kultur und SeniorInnen. CEATE vereint 100 „Klassenzimmer für Ältere“ und entstand 1978 nach dem Vorbild der von Pierre Vellas 1973 in Toulouse (Frankreich) gegründeten Universitäten für den dritten Lebensabschnitt. Diese Klassenzimmer beherbergen mehr als 100.000 SeniorInnen, die täglich an verschiedenen kulturellen, bildenden und sozialen Aktivitäten teilnehmen, die sowohl auf die körperliche wie auch auf die geistige Entwicklung hinzielen.

CEATE hat ein angesehenes und multidisziplinäres Team bestehend aus ExpertInnen und TechnikerInnen wie PhilosophInnen, PsychologInnen, SoziologInnen, ErzieherInnen, AnwaltInnen, ÄrztInnen, GeriatrikerInnen, GerontologInnen, SozialarbeiterInnen, ManagerInnen, Kultur- und SoziokulturexpertInnen für Erwachsenenbildung und viele andere, die sich auf soziokulturelles Management und ehrenamtliche Mitarbeit spezialisiert haben.

CEATE UND ÄLTERE EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN

CEATE glaubt fest daran, dass ältere Leute sehr großes Potenzial besitzen, besonders in punkto Freizeit, die sie ehrenamtlicher Mitarbeit widmen können. Innerhalb von CEATE gibt es eine Spezialeinheit, die mit ihnen an spezifischen Problemen bezüglich kultureller ehrenamtlicher Mitarbeit arbeitet. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht das Wissen über Kultur und Kulturerbe als Vermächtnis, als Mittel zur Kreativität und Teilnahme, als Ergebnis menschlichen Tuns. Ältere Leute werden zu Kulturschaffenden, zu KulturkonsumentInnen und zu Förderern.

1993, während des Europäischen Jahrs der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen, startete CEATE ein ehrgeiziges Projekt mit dem Namen *Voluntarios Culturales Mayores para enseñar los Museos de España a niños, jóvenes y jubilados* (Ältere ehrenamtliche MitarbeiterInnen vermitteln spanische Museen für Kinder, Jugendliche und PensionistInnen). Durch seine ehrgeizige Ziele, das Ausmaß, die Resultate, die Auswirkung auf die Medien, die erhaltene Auszeichnungen und den Erfolg in anderen Ländern, war dieses Projekt nicht nur in Spanien einzigartig, sondern auf der ganzen Welt.

AUSBILDUNG UND AKKREDITIERUNG

Um das Projekt zu unterstützen, organisiert CEATE jedes Jahr in Madrid zwei viertägige Kurse zum Thema ehrenamtliche Mitarbeit und SeniorInnen. Das Ziel des Kurses ist es, ältere Menschen in den Bereichen allgemeines Kulturerbe und Kulturerbe der wichtigsten spanischen Städte fortzubilden. Lehrende und Vortragende sind Mitglieder des Fachteams von CEATE. Die Agenda konzentriert sich auf die Definition und die grundsätzlichen Charakteristika ehrenamtlicher MitarbeiterInnen und auf ehrenamtliche Mitarbeit, Motivation, Einstellung und Fähigkeiten, Rechte und Pflichten des ehrenamtlichen Mitarbeitenden, juristische Aspekte, potenzielle Probleme und Risiken.

Nach dem Training werden die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen einem Museum, einer Kathedrale, einem Palast oder anderen Orten zugewiesen, wo sie noch weitere zwei bis drei Monate eine Einschulung bekommen, die sich rein auf die kulturellen, historischen und künstlerischen Aspekte der jeweiligen Institution bezieht.

Diese Einschulung wird von den DirektorInnen und den Fachleuten der Institution durchgeführt. Sobald die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ihr Training vollbracht haben und einen hohen Grad an allgemeinem und spezifischem Wissen und Kompetenz erreicht haben, bekommen sie ein Diplom, das ihre Fähigkeit als kulturelle ehrenamtlich Mitarbeitende bestätigt. Diese Akkreditierung definiert die Rolle und Funktion der Ehrenamtlichen und gibt ihnen Anerkennung, was nicht nur zur persönlichen Zufriedenheit sondern auch zur besseren Beziehung zwischen BesucherInnen und Museumsfachleuten führt.

Mehr als 120 Museen, sechs Kathedralen, Kirchen, Schreine, Paläste, Klöster, der Botanische Garten und andere kulturelle Institutionen und Monumente in Spanien sind an diesem ehrgeizigen Projekt beteiligt. Mehr als 1.200 Ehrenamtliche zwischen 55 und 90 Jahren arbeiten mit. Das Projekt gibt es nun seit über 15 Jahren. Es bietet kulturelle Dienste für mehr als drei Millionen Kinder und SchülerInnen, Erwachsene und SeniorInnen. Es hat sehr viel Medienberichterstattung und Auszeichnungen von höchsten Stellen der spanischen Regierung und von vielen MuseumsdirektorInnen bekommen.

Das Projekt ist zweifellos ein Erfolg, doch CEATE ist sich auch bewusst, wie es verbessert werden könnte.

- CEATE vertraut auf ein engagiertes professionelles Team und Fachleute, wegen der Größe des Projektes kann es jedoch schwierig sein, die Kurse zu halten und weiterzuentwickeln und das ganze Projekt zu kontrollieren und evaluieren.
- In den letzten 15 Jahren hat CEATE finanzielle Hilfe vom Kulturministerium, Arbeits- und Sozialministerium und von der *Obra Social Caja Madrid* erhalten. Die Organisation benötigt jedoch mehr finanzielle Unterstützung, um der wachsenden Nachfrage für Training von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nachkommen zu können sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Lateinamerika und Europa bitten nämlich CEATE um Unterstützung und Rat, um ähnliche Projekte aufzubauen.

GOOD PRACTICE

Die folgenden Punkte müssen von Museen beachtet werden, wenn man mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen arbeitet. Die Punkte wurden vom CEATE Projekt zusammengefasst:

- Die Museen müssen die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ausreichend einschulen und ihnen Materialien zum Selbststudium zur Verfügung stellen.
- Teams aus Museumsangestellten und Ehrenamtlichen können dabei helfen, das Verständnis zu erhöhen und wirkungsvollere Arbeitsweisen zu fördern.
- Museen sollten den Ehrenamtlichen einen Raum für Besprechungen, Vorbereitungen und zum Ausruhen zur Verfügung stellen, und zwar weit weg von den Angestellten und vom öffentlichen Bereich.
- Man muss Wege finden, um die Anerkennung und Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit zu verbessern, und zwar von Seiten der BesucherInnen und der Museumsfachleute selbst.

Für nähere Informationen besuchen Sie bitte www.ceate.org.es.



Ehrenamtliche Arbeit im National Trust

Stefan Wathan

Der National Trust ist einer der größten Wohltätigkeitsorganisationen in Großbritannien. Unabhängig von der Regierung arbeitet der Trust daran Gebäude, Landschaft und Küste von England, Wales und Nordirland zu schützen, und zwar durch angewandten Naturschutz, durch Lernen und Entdecken, und indem man Leute dazu ermutigt, ihr nationales Erbe zu besuchen und zu genießen.¹

Vor vierzig Jahre begann der National Trust sein Arbeitsferien-Programm, das von dem Gedanken inspiriert war, dass ehrenamtliche Mitarbeit junge Menschen anziehen könnte. Das erste „Acorn to Oak Work Camp“ (Von Ahorn bis Eiche Arbeitscamp) fand 1967 statt. Die Gesellschaft verlangte £ 3 von den Leuten, die bei der Arbeit für den Umweltschutz mitmachten und eine Woche in einer Holzhütte am Stratford Kanal verbrachten.

Im Jahre 2000 war das Programm zu fast 400 „Ferien“ pro Jahr angewachsen. Junge Leute mussten zumindest 17 Jahre alt sein, um am Programm teilzunehmen, und viele von ihnen nutzten diese Erfahrung, um die Auszeichnung Gold Duke of Edinburgh zu bekommen.² Doch es gab Veränderungen und durch das neue Kindergesetz entwickelte der Trust ein Pilotprogramm für Jugendliche zwischen 16 und 18 und man nannte es „Youth Discovery“.

YOUTH DISCOVERY

Der National Trust wollte, dass diese „Ferien“ als Jugendentwicklungsprogramm anerkannt wurden. Ein Programm, das für die TeilnehmerInnen völlig freiwillig war und den Pioniergeist der frühen Jahre beibehält. Nun nehmen ca. 200 junge Leute pro Jahr an 15 Entdeckungsarbeitsferien teil (die Zahl ist beschränkt durch die verfügbaren Wochen im Schulkalender und durch die Anzahl an verfügbaren ehrenamtlichen Gruppenführern).

Einige Gruppen finden innerhalb eines Tages zusammen, aber bei den meisten dauert es bis Mitte der Woche, bis sie sich in ihrer Gruppe ganz entspannt fühlen. Die besten Momente sind oft jene, in denen junge Leute etwas zum ersten Mal erleben. Ein erfolgreiches Essen für zwölf Personen kochen, unter freiem Himmel schlafen oder 50 Meter eines neuen Steinweges zu sehen – all dies sind Erinnerungen, die den jungen Leuten für viele Jahre bleiben werden.

Naturschutz ist immer noch ein wichtiger Faktor für diese Art von Ferien, aber es gelingt dem Trust immer wieder, junge Leute auf neuen Wegen zu ködern, z.B. durch die Einführung von Fotoferien. Es ist auch ein großartiger Weg, um die spielerische Seite des Trust, der ja für viele eine Organisation für „ältere“ Ehrenamtliche ist, zu präsentieren.

FÜHRUNGSKRÄFTE DER ZUKUNFT

Der Trust sucht nach jungen Leuten, die das Potenzial zur Führung haben: Diejenigen, die ein bisschen mehr von sich geben, die nicht immer mit dem Strom schwimmen, die nicht immer darauf warten, bis man ihnen sagt was sie tun sollen, oder diejenigen, die ihre besonderen Fähigkeiten, ihre Persönlichkeit oder ihr Selbstvertrauen benutzen, um Leute zusammenzubringen und um ihre Arbeit zu erledigen.

Das „Young Heritage Leaders“ Programm bietet Möglichkeiten Erfahrungen als Führungsperson zu machen. Die jungen Leute arbeiten 50 Stunden ehrenamtlich mit einer Wohltätigkeitsorganisation und einem

Mentor, sie gestalten ein Online-Arbeitsbuch und sie nehmen an zwei kurzen Trainingseinheiten teil, um die Grundlagen des Planens und Durchführens von Naturschutz zu lernen. Am Ende werden sie evaluiert, und wenn sie erfolgreich waren, erhalten sie Stufe 2 für Teamführung, was vom Institut für Führung und Management anerkannt wird.

Ein weiteres Projekt, das der National Trust unterstützt ist „Du, Ich und das Klima“, bei dem junge Leute die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten für das Leiten einer Kampagne zu entwickeln, sodass sie innerhalb ihrer Gemeinde das Bewusstsein für Klimawandel erhöhen und Taten setzen können. Um diese Arbeitsbereiche weiter zu entwickeln, unterstützt die Gesellschaft die Entstehung der kürzlich gegründeten National Body for Youth Leadership.

Eine Herausforderung ist es, diese Projekte sichtbar für junge Leute zu machen, um sicher zu gehen, dass ehrenamtliche Mitarbeit als Schritt für weitere Möglichkeiten mit dem Trust, dem Kulturerbesektor oder in anderen Bereichen gesehen wird.

DIE SPITZE DES EISBERGS

Der National Trust hat eine kleine Anzahl an qualifizierten Jugendlichen, aber sie hängt sehr stark von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und vom bezahlten Personal ab, wie zum Beispiel Aufsichtspersonen, Konservatoren, Gärtnern, Büromitarbeitern und andere. Sie erhalten eine Ausbildung und Ratschläge, wie man mit jungen Leuten arbeitet, über Sicherheitsbelange und wie man mit Jugendorganisationen arbeitet. Projekte wie „Getting into the Past“ und „V Heritage Volunteering“ bieten Möglichkeiten einer großen Auswahl an Personal, das lernt, wie man erfolgreich junge Ehrenamtliche ausbildet. Anstatt junge Arbeitskräfte anzustellen, will der Trust sicher gehen, dass das Personal bereit ist auf die jungen Leute einzugehen, und dass die Angestellten sich in ihrer Firma wohlfühlen, sodass sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen teilen.

Diese Programme bilden nur einen kleinen Teil der Aktivitäten für jugendliche Ehrenamtliche. Sie sind die „Schaufenster“ für junge Leute in Großbritannien, aber es gibt auch viele tausende junge Leute, die sich auf regionaler Ebene für die Umwelt, für Studentenpraktika, Karrieretraining, teil- und vollzeitliche ehrenamtliche Mitarbeit und ehrenamtliche Mitarbeit in Gruppen wie die Jungen Bauern, Prince's Trust, Pfadfinder, Fremdenführer, Jugenddienste und V Teams³ engagieren. Diese Gruppen verändern sehr viel in der Naturschutzarbeit des Trusts und haben einen großen Einfluss auf die Erfahrung und das Vergnügen der BesucherInnen. Im Gegenzug dafür hofft die Gesellschaft, dass die jungen Ehrenamtlichen das Gefühl bekommen, etwas geleistet zu haben, dass sie neue Fähigkeiten erlernen und dass sie ihr Leben lang eine Verbindung mit der Organisation spüren.

ANMERKUNG

1 - <http://www.nationaltrust.org.uk/main/w-index.htm>

2 - Der Duke of Edinburgh's Award ist für junge Leute zwischen 14 und 19 Jahren, die eine Reihe von persönlichen Herausforderungen und Aufgaben – inklusive ehrenamtlicher Tätigkeiten – absolviert haben. Der Preis wird in Bronze, Silber und Gold verliehen. <http://www.dofe.org/en/content/cms/home/home.aspx>

3 - V ist eine unabhängige Stiftung und hat das Ziel eine neue Generation von Ehrenamtlichen (im Alter von 16 bis 25 Jahren) in England aufzubauen. <http://www.vinspired.com/v>

VALUE (Volunteering & Lifelong Learning in Universities in Europe) – Ehrenamtliche Arbeit & Lebenslanges Lernen an europäischen Universitäten

Alison Hughes

Das VALUE-Netzwerk besteht aus 20 Organisationen, die Universitäten oder Organisationen für ehrenamtliche Arbeit aus 13 europäischen Ländern repräsentieren. Es wird von Grundtvig, dem Programm für Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission, gefördert.

Die PartnerInnen teilen die Ansicht, dass die Entwicklung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen durch Universitäres Lebenslanges Lernen eine Schlüsselrolle in der Entwicklung der europäischen Gesellschaft als Ganzes spielt. Im Mittelpunkt des Netzwerkes stehen die Ehrenamtlichen und ihre komplizierten Lernerfahrungen – sowohl formell als auch informell – die sie während der ehrenamtlichen Arbeit machen.

VALUE bringt zwei Bereiche zusammen, um Ideen und Modelle der Zusammenarbeit zu teilen und um das Potenzial zur Entwicklung neuer universitärer Weiterbildungsmaßnahmen zu erforschen. Das gilt sowohl für ehrenamtliche MitarbeiterInnen als auch für das Personal von Organisationen für ehrenamtliche Arbeit.

VALUE ist auch dabei eine Datenbank zu entwickeln, die Berichte, Fallstudien und Bibliografien beinhaltet und die für Organisationen beider Bereiche interessant sein wird. Diese Ideenbörse ist – gemeinsam mit Informationen über die Netzwerktreffen – auf der VALUE-Website öffentlich zugänglich: <http://www.valuenetwork.org.uk/> Im Frühling 2011 wird die Abschlusskonferenz von VALUE in Ankara (Türkei) stattfinden. Dort werden die Ergebnisse der Arbeit von VALUE präsentiert und künftige gemeinsame Initiativen geplant werden. Dieses Ereignis wird für alle Interessierten offen sein. Achten Sie auf den Link auf der oben genannten Website, wenn Sie genauere Informationen bekommen möchten.

DIE ZIELE VON VALUE

Das allgemeine Ziel des VALUE-Netzwerks ist die Förderung und Ankurbelung der Entwicklung von Kooperationen zwischen Universitäten und dem Bereich für ehrenamtliche Arbeit. Das wird durch die Förderung des Universitären Lebenslangen Lernens (ULLL) für Ehrenamtliche und dem Personal von Organisationen für ehrenamtliche Arbeit in die Wege geleitet. Im Zusammenhang von VALUE bedeutet ULLL die Bereitstellung von Lernmöglichkeiten, die:

- das komplizierte und oft anspruchsvolle Lernen, das durch ehrenamtliche Arbeit passiert, anerkennt;
- auf die unterschiedlichen Ziele und Bedürfnisse der ehrenamtlichen Lernenden reagiert.

Weitere Ziele von VALUE:

- Das Lernen innerhalb des Netzwerkes zu fördern. VALUE-PartnerInnen arbeiten als Gesamtnetzwerk, in Kleingruppen oder zu zweit, auf virtuelle oder reale Weise zusammen;
- Erfahrung und Fachwissen außerhalb des Netzwerkes zu finden, um das eigene Lernen zu fördern und um zum Ausbau der Datenbank beizutragen;
- Über die Mitglieder hinaus Wirkung zeigen: VALUE verwendet sowohl das Internet und einzelne PartnerInnen, um die Resultate so weit wie möglich zu verbreiten. Die Abschlusskonferenz, eine der wichtigsten Veranstaltungen, wird für externe TeilnehmerInnen offen sein.

Ehrenamtliche im Museums- und Sondersammlungsdienst der Universität von Reading

Rhianedd Smith

ZULASSUNG

In den letzten vier Jahren haben die Museums- und Sondersammlungsdienste der Universität Reading ihr Ehrenamtlichen-Programm weiter ausgebaut, um den Studierenden und anderen Interessierten neue Möglichkeiten und Schulungen zu bieten. Diese Fallstudie berichtet darüber, wie die Universität daran arbeitet, Studierende aus dem ersten Abschnitt für ehrenamtliche Arbeiten zu engagieren, um deren Fähigkeiten und Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Es geht um ein Projekt aus den Jahren 2008-2009, das von zwei universitären Kompetenzzentren für Unterrichten und Lernen und vom *MLA South East's Workforce Development Fund* (Personalentwicklungsstipendium des Archivrats für regionale Museen, Bibliotheken und Archive für Südostengland) finanziert wurde. Das Projekt förderte die Ausarbeitung neuer Schulungen und die Entwicklung eines Konzepts zur Akkreditierung der ehrenamtlich arbeitenden Studierenden an der Universität von Reading.

WIE BRINGT MAN STUDIERENDE IN DIE SAMMLUNGEN?

Die Universitätsmuseen von Reading arbeiten schon lange mit Ehrenamtlichen, aber nur selten und hauptsächlich in Ausnahmefällen. 2005 gab es Geld für ein Projekt für den Ausbau der ehrenamtlichen Arbeit, das es den Museums- und Sondersammlungsdiensten der Universität (UMASCS)¹ erstmals ermöglichte, einen Volunteer Development Officer (einen Verantwortlichen für die Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit) anzustellen. Seine/Ihre Rolle ist es, die bestehenden ehrenamtlichen Aktivitäten zu bündeln und zu koordinieren und das Engagement der Studierenden zu fördern, um die ehrenamtliche Belegschaft zu vergrößern und zu verbessern. Das Projekt wurde von dem von HEFCE (*Higher Education Funding Council for England*) finanzierten *Centre for Excellence in Teaching and Learning in Applied Undergraduate Research Skills* (CETL-AURS)² unterstützt. Mit der Hilfe von CETL-AURS wurde ein *Undergraduate Learning Officer* (ein Bildungsverantwortlicher für Studierende aus dem ersten Studienabschnitt) ernannt, um formale Fortbildungsmodule für die Sammlungen zu entwickeln. Diese Module verpflichteten die Studierende zum *enquiry based learning* (Eigenrecherche-gestütztes Lernen) und konzentrierten sich auf die Entwicklung der Fähigkeiten zum selbstgesteuerten Lernen. Eine nachträgliche Finanzierung ermöglichte es UMASCS, auf dem Fortbildungsprogramm des ersten Abschnittes aufzubauen, indem ein Projekt zur Unterstützung des formalen ehrenamtlichen Schulungsprogramms eingeführt wurde. Theorie und Praxis des formalen Programms wurden übernommen und das Ehrenamtlichen-Projekt in die Ziele „Unterrichten und Lernen“ der Universität eingebaut. Die Module wurden auch eine wichtige Quelle zur Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher. Am Beginn beider Projekte arbeiteten der *Volunteer Officer* und der *Undergraduate Learning Officer* mit verschiedenen internen und externen Fachleuten zusammen um neue Schulungen zu konzipieren. Die Arbeit des *Undergraduate Learning Officers* förderte das praktische, interaktive Lernen und half den Studierenden, sich lebenslange Lernfähigkeiten anzueignen. Die Schulungen waren jedoch meistens sehr speziell und haben den Studierenden nicht immer ein größeres Bild des Kulturerbesektors vermittelt.

AKKREDITIERUNG EHRENAMTLICH ARBEITENDER STUDIERENDER

Das Personal von UMASCS brachte hervor, dass viele ehrenamtlich tätige Studierende – anders als die Mehrheit der älteren Ehrenamtlichen – eine Karriere im Kulturerbesektor anstrebten. Viele Studierende interessierten sich für Karriereberatung im Kulturerbebereich, und sie wollten, dass ihre ehrenamtliche Arbeit offiziell anerkannt wird. Der Sammlungsservice schaffte es, vom *Centre of Excellence in Teaching and Learning in Career Management Skills* (CCMS) und vom *MLA South East's Workforce Development Fund*³ eine Finanzierung zu bekommen. Beide waren daran interessiert, das bestehende Angebot durch ein weiteres Projekt zu erweitern, um ehrenamtlich tätige Studierende zu akkreditieren.

Den passenden Rahmen für diesen Akkreditierungsplan bildete die Partnerschaft mit der *University's Student Union* (Hochschülerschaft). Die Hochschülerschaft hatte die modulare Akkreditierung der Studierenden, die sich ehrenamtlich betätigten, schon eingeführt (*Modular Accreditation for Students Involved in Volunteering scheme, MASIV*). Diese sollte die große Bandbreite der ausgeübten ehrenamtlichen Aktivitäten anerkennen⁴. Dieses Konzept verlangt von den Studierenden ein Tagebuch, in das sie alle Aktivitäten notieren. Sie müssen eine Mappe zusammenstellen, die die Auswirkungen ihrer Arbeit als Ehrenamtliche dokumentiert. Weiters sind sie verpflichtet, einen kurzen schriftlichen Bericht über den persönlichen Nutzen ihrer Erfahrungen als Ehrenamtliche abzugeben, und sie bekommen zwei Referenzen von Vorgesetzten und anderen Ehrenamtlichen. All das wird mit der Pass/Fail-Beurteilung vom Studienrat bewertet und in die Zeugnisse der Studierenden eingetragen. Man bekommt dafür keine sogenannten *credits*, d.h. es hat keinen Einfluss auf den Notendurchschnitt. Doch das Aufscheinen des Moduls auf dem Zeugnis zeigt einem potenziellen Dienstgeber/einer potenziellen Dienstgeberin, dass diese Arbeit von der Universität anerkannt wurde.

Dieses Konzept hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Obwohl das MASIV-Programm von den Ehrenamtlichen nicht verlangt, dass sie zusätzliche Schulungen machen müssen, sind die bei UMASCS mitarbeitenden Studierenden daran interessiert, mehr über Museen und Kulturerbe zu erfahren. Daher hat das Projekt auch neue Workshops und Instrumente entwickelt. Bei den Workshops bekommt man sektorspezifische Karriereberatung und eine praktische Ausbildung in vielen Bereichen des Kulturerbemanagements. Die Workshops bieten eine Einführung in Sammlungsmanagement, Archiv- und Bibliotheksarbeit, Marketing und die Kunst des richtigen Empfangs von BesucherInnen. Begleitmaterial wird im Web zur Verfügung gestellt werden.

EVALUIERUNG UND AUSWIRKUNG

Die quantitative Auswirkung des Ehrenamtlichen-Projekts zeigt, dass es jetzt gleichzeitig 150 Ehrenamtliche gibt, von denen ca. 95 Studierende sind. 24 von ihnen nahmen am Pilotprojekt für Akkreditierung teil, und 17 haben das ganze Programm durchlaufen. Als Gruppe steuern die Ehrenamtlichen so viele Stunden wie drei Vollzeitangestellte pro Jahr bei. Das qualitative Feedback der neuen Trainingseinheiten ist überwiegend positiv, und Fokusgruppen sollen genauere Daten zu erarbeiten. Langfristig möchte die Universität die Auswirkung der Arbeitserfahrung auf die Karriere der Studierenden erforschen. Diese Information ist bekanntermaßen sehr schwer zu bekommen. Doch die Technologie des sozialen Netzwerkes wird genutzt, um an den Ehrenamtlichen, sobald sie die Universität verlassen haben, dranzubleiben. Eine Facebook-Seite bewirbt „Starterjobs“ und Praktika und liefert weiterhin Hilfestellungen. Das UMASCS-Ehrenamtlichs team nutzt diese Seite, um Informationen über Studierende nach ihrem Studienabschluss aufzuspüren. Das erste Feedback zeigt, dass viele Studierende nach dem Studium ehrenamtlich aktiv sind bzw. ein weiteres Studium machen oder im Kulturerbebereich arbeiten. Studierende meinten weiters, dass ihre Erfahrungen als Ehrenamtliche Auswirkungen auf ihre Einstellung zur Bildung hatten, und dass sie Selbstvertrauen und

praktische Fähigkeiten erworben haben.

Aus organisatorischer Sicht hat diese Arbeit die Ehrenamtlichen in ein neues Licht gerückt. Ehrenamtliche Arbeit erscheint nun in Förderanträgen, und das angestellte Personal sucht aktiv nach Möglichkeiten, um Ehrenamtliche zu schulen und einzusetzen. Daher entwickelt das Projektteam gerade einen Workshop zum Thema Personalmanagement und ehrenamtliche Arbeit.

Andere Museen aus der Gegend und auch kleinere Sammlungen am Campus möchten nun die Dienste der ehrenamtlich tätigen Studierenden in Anspruch nehmen. So kann das Programm unterbesetzte Institutionen oder solche, die spezielle Hilfe brauchen, auf der Suche nach gut geschulten Ehrenamtlichen unterstützen.

ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG

Langfristig ist eine Erweiterung des Trainingsprogramms geplant, damit auch Ehrenamtliche aus anderen Bevölkerungsgruppen akkreditiert werden können. Auf kurze Sicht hofft man, dass durch das Projekt Hilfestellungen für andere Institutionen online zugänglich gemacht werden. Der Service plant weiters, Verbindung mit anderen ManagerInnen für Ehrenamtliche aus der Region aufzubauen, um Erfahrungen, Fähigkeiten und Materialien auszutauschen.

Daher werden Ehrenamtliche jetzt als wichtige zusätzliche Zielgruppe mit klaren Lernbedürfnissen gesehen, und sie sind Teil des Erfolgs des Sammlungsdiensts und der Programmerstellung. So tragen beide zum breiten organisatorischen Denkansatzes für Lebenslanges Lernen bei.

ANMERKUNG

1 - UMASCS <http://www.reading.ac.uk/about/about-museums.asp>

2 - CETL-AURS <http://www.reading.ac.uk/cetl-aurs/>

3 - CCMS <http://www.reading.ac.uk/ccms/>

4 - MASIV http://www.rusu.co.uk/home/Get_Involved/MASIV_home.aspx



Freundesvereine und ehrenamtliche Arbeit

Ein Freundeskreis kann enorm zum Erfolg und Wohlergehen eines Museums beitragen. Freunde sind eifrige Fürsprecher und Förderer der Museumsarbeit, sie sammeln Geld für Anschaffungen und Aktivitäten, und sie stellen ihre Zeit freiwillig zur Verfügung. Es gibt tatsächlich viele kleine Museen in Europa, die durch Freundeskreise geleitet werden. Durch ihren unabhängigen oder halb unabhängigen Status sind sie in der Lage, das Museum so zu unterstützen, dass sie die Arbeit der Institution ergänzen.

Es gibt auch Konfliktpotenzial. Freunde können so sehr an "ihrem" Museum hängen, dass sie keine Verände-

rungen wollen oder auch nicht für Fragen der Museumsführung offen sind. Ein/e neue/r DirektorIn, die Veränderung einer vielgeliebten Ausstellung oder die Einführung einer Strategie, um ein bunt gemischtes Publikum anzulocken, könnten als Bedrohung gesehen werden. Freundesvereine können sich in geschlossene Vereine verwandeln, in denen Neuankömmlinge unerwünscht sind. Kommunikation und Verhandlungsgeschick sind notwendige Fähigkeiten des fixen Museumspersonals, um gewährleisten zu können, dass der Verein für alle offen bleibt und ein Gewinn für das Museum ist.



Freunde des Amgueddfa Cymru – Nationalmuseum von Wales

Mark Richards

Amgueddfa Cymru – das Nationalmuseum von Wales wurde von der Royal Charter im Jahre 1907 gegründet. Es wird hauptsächlich von der Walisischen Regierung als regierungsfinanzierte Körperschaft finanziert. Es besteht aus: Nationalmuseum Cardiff, St. Fagans – Nationalgeschichtsmuseum, Nationales Schiefermuseum, Nationales Wollmuseum, Nationales Römisches Legionsmuseum, Big Pit – Nationales Kohlemuseum, Nationales Hafenumuseum und Nationales Zentrum für Sammlungen.

ENTWICKLUNG DES FREUNDESVEREINS

1954 wurde das Komitee „Freunde des Nationalmuseums von Wales“ gegründet, um „interessante Dinge für Wales“ zu kaufen, die sich das Museum sonst nicht leisten könnte. 1955 stieg die Zahl der Mitglieder beträchtlich und das Komitee erwarb einen Satz Objekte aus der Bronzezeit um £ 300. Seit diesen bescheidenen Anfängen haben die Freunde mehr als £ 350.000 für das Museum ausgegeben.

In den 1980ern wurde die Rolle der Freunde noch ausgebaut: Die Mitglieder arbeiteten ehrenamtlich als MuseumsführerInnen und organisierten Ausflüge zu Sehenswürdigkeiten. 1983 veranstaltete das Museum die jährliche Konferenz des britischen Verbandes der Museumsfreunde. Das Museum hatte geholfen, diesen Verband zu gründen. Ungefähr zu dieser Zeit wurden die Freunde des Museums zu einer unabhängigen Körperschaft mit einem gewählten statt einem ernannten Komitee.

In den 1990ern engagierten sie sich intensiver für die kuratorische Arbeit des Museums und halfen bei der Inventarisierung der Sammlungen. Die Freunde gaben einen eigenen preisgekrönten Newsletter und ein Magazin heraus. In der Eingangshalle des Nationalmuseums Cardiff stellten die Freunde einen Tisch für BesucherInnen-Information und um neue Freunde zu gewinnen auf.

2005 hatten die Freunde des Museums mehr als 1.000 Mitglieder. Die meisten davon waren passiv, d.h. sie bezahlten ihren Mitgliedsbeitrag, aber sie nahmen nicht an Veranstaltungen teil. Aber es gab auch einen engagierten Kern, der ehrenamtlich am Tisch der Freunde mitarbeitete.

NEUVERHANDLUNG DER BEZIEHUNG ZWISCHEN MUSEUM UND FREUNDE

Der Tisch der Freunde wurde zum Streitpunkt zwischen dem Museum und dem Freundesverein. Obwohl die Mehrheit der ehrenamtlichen Mitglieder sachkundig und engagiert war, gab es Zeiten, in denen falsche und irreführende Informationen über das Museum weitergegeben wurden. Das verursachte Verwirrung bei den BesucherInnen, da diese Informationen nicht mit denen des Museums übereinstimmten. Es zeigte aber auch, dass das Museum die Freunde des Museums nicht ausreichend über seine Arbeit informierte.

Obwohl die besagten Personen keine Angestellten des Museums waren, hielten die BesucherInnen sie aber dafür, da die Freunde im Museum einen offiziellen Platz einnahmen. Nach einigen erfolglosen Klärungsversuchen entschied das Museum, den Tisch der Freunde zu entfernen und somit auch ihren öffentlichen Auftritt in der Eingangshalle zu beenden. Diese Aktion war eine Bewährungsprobe für die Beziehung zwischen dem Museum und den Freunden des Museums.

Ungefähr zu dieser Zeit wurde ein neuer Vorsitzender des Komitees ernannt, und der Museumsdirektor sollte

den Kontakt zu den Freunden wieder herstellen. Diese zwei Personen – keiner von beiden war an den vorangegangenen Diskussionen beteiligt gewesen – engagierten sich für eine engere Beziehung zwischen den Freunden und dem Museum.

Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren erreicht: durch monatliche Besprechungen, regelmäßige Informationen über die Aktivitäten des Museums bei allen Treffen des Komitees der Freunde, die Aufnahme der Veranstaltungen der Freunde im Museumskalender, das Eingliedern der Website der Freunde in die Website des Museums und dadurch, dass der Newsletter der Freunde sich mehr auf Aktivitäten innerhalb des Museums konzentrierte anstatt auf externe, gesellschaftliche Aktivitäten.

Die Arbeit der Freunde des Museums ist nun national ausgerichtet, und sie werden als BotschafterInnen des Museums sowohl intern als auch international gefeiert. Um diese erfolgreiche Beziehung aufrecht zu erhalten, wird das Museum auch in Zukunft mit dieser wichtigen Gruppe an Interessenvertretern zusammenarbeiten.



Beziehungen stärken: Das Textilmuseum Prato und der Freundesverein

Filippo Guarini und Chiara Lastrucci

Das Textilmuseum Prato ist Italiens größtes Zentrum zum Studium, zur Erhaltung und Ausstellung historischer und zeitgenössischer Textilien. Die Sammlungen beinhalten mehr als 6.000 Stücke und dokumentieren die Textilproduktion vom frühen Christentum bis zur Moderne.

Obwohl es bereits 1975 gegründet wurde, wurde das Textilmuseum Prato erst 1997 ein richtiges Museum, eine öffentliche Institution, die täglich geöffnet ist und eine Reihe von Diensten anbieten kann. Seit damals vergrößert das Museum kontinuierlich seine Sammlungen, bietet neue Dienstleistungen an und führt immer komplexere Aktivitäten und Projekte durch.

Die Beziehung zur Region wurde immer intensiver und 2001 begann das Museum mit der Associazione Pratese Amici dei Musei e dei Beni Ambientali (Verein der Freunde des Museums und des Umwelterbe)¹ zusammenzuarbeiten. Dieser Freundesverein ist ein ehrenamtlicher Verein, dessen ursprüngliche Aufgabe es war, das Museum am Sonntagnachmittag für BesucherInnen offen zu halten und die Museumsausstellungen zu beaufsichtigen.

2003 wurden die neuen Anlagen in der ehemaligen Tuchfabrik Cimatoria Campolmi eröffnet. Damals entschloss man sich, dass die Beziehung zwischen den beiden Institutionen durch das Unterschreiben eines Protokolls geregelt werden sollte, damit sowohl die Weiterführung der Beziehung garantiert als auch die Arbeit der Ehrenamtlichen geschützt wird. Einer der Hauptpunkte war, dass der Inhalt und die Rechte und Pflichten beider Parteien jährlich überarbeitet und neu definiert werden konnten. Welche Wertschätzung die Ehrenamtlichen dem Museum entgegenbrachten, zeigte ihr Entschluss, den Bau einer museumseigenen Textilrestaurierungswerkstatt zu finanzieren.

2004 äußerten die Ehrenamtlichen den Wunsch, aktiver am Museumsleben teilnehmen zu wollen. Ihre Tätigkeiten sollten auf den Empfang der Gäste und auf verschiedene andere Dienste ausgebaut werden. Das Museum beschloss, ein Fortbildungsprogramm für die Ehrenamtlichen auf die Beine zu stellen. Das war ein 30- bis 40-stündiger Kurs, der in wöchentlich Einheiten eingeteilt war und sich mit der Museumsgeschichte, den Sammlungen, der Konservierung, dem Museumsmanagement und dem BesucherInnenservice befasste. Durch diesen Kurs wurde die Arbeit der Ehrenamtlichen nicht nur anerkannt sondern auch ihr Wissen vergrößert, und man erkannte ihren strategischen Beitrag innerhalb und außerhalb der Institution an.

Nach einer Umfrage zur Arbeitszufriedenheit 2007 wurde die Beziehung zwischen dem Museum und dem Verein der Museumsfreunde noch weiter verbessert. Damals entschloss sich das Museum, das Potenzial und die Fähigkeiten einiger Ehrenamtlicher zu fördern, indem man ihnen das Wochenendmanagement des Museumsbücherladens und die Organisation von Initiativen wie Führungen und Familienworkshops anvertraute.

In Anerkennung der neuen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Ehrenamtlichen ernannte das Museum 2007 einen Ehrenamtlichen-Koordinator, einen Angestellten, der für die Erläuterung der Pflichten und die monatlichen Dienstpläne der verschiedenen Teams zusammen mit dem Koordinator des Vereins für Museumsfreunde verantwortlich war. Die KoordinatorInnen organisieren regelmäßige Treffen, um Probleme und neue Bedürfnisse zu diskutieren und um zusätzliches Training zu organisieren.

Im letzten Jahr (2008) ist die Zahl der Mitglieder des Freundesvereins zurückgegangen, was zur Einschränkung der Museumsdienste führte. Um dieses Problem zu lösen, hat das Museum eine Kommunikations- und Bewusstseinskampagne gestartet. Man hofft auf diesem Weg neue BürgerInnen anzuziehen, damit die Anzahl der Mitglieder wieder nach oben geht und diese in das Leben des Textilmuseum Prato eingebunden werden können. Die neuen Mitglieder werden ihre Dienste gemäß der „body of associates“ Methode zur Verfügung stellen, bei der die meisten nur eine bestimmte Stundenanzahl pro Jahr für das Museum da sind, um Sonderprojekte abzuschließen.

ANMERKUNG

1 - Ein Zweig der *Associazione Nazionale Amici dei Musei e dei Beni Ambientali*, die 1980 gegründet wurde um Wissen weiterzugeben und um die Pflege und Erhaltung des Kulturerbes von Prato zu fördern (amicimuseiprato@libero.it; www.amicimuseiprato.net).



Kuratierung botanischer Sammlungen im Internet

Leander Wolstenholme

HERBARIEN

Ein Herbarium ist eine Sammlung von getrockneten, gepressten Pflanzen, die normalerweise in einem Museum, einer Universität oder einem botanischen Garten aufbewahrt werden. Ein Etikett an jeder Pflanze beschreibt die Details des Artnamens, den Fundort, den Namen des/der SammlerIn und das Funddatum. Ein Herbarium kann eine private Sammlung von ein- oder zweihundert Exemplaren sein oder eine große wissenschaftliche Sammlung mit einigen Millionen Exemplaren.

Viele Herbarien sind historisch und haben Sammlungen, die oft mehr als 200 Jahre alt sind. Das Datenmaterial auf den Etiketten zeigt die Verbreitung der Pflanzenarten, wo und wann sie gewachsen sind. Diese Information kann sehr hilfreich sein für Studien über die Auswirkungen des Klimawandels und über andere Umweltfaktoren, die die Pflanzen auf der ganzen Welt beeinflussen. Außerdem können die Daten auch dazu benutzt werden, um etwas über die SammlerInnen zu erfahren, wann sie wohin gereist sind. Die Herbarbelege geben uns daher einen faszinierenden Einblick in die historische Biodiversität und das Leben der SammlerInnen.

DIE IDEE

Viele Herbarien (und daher auch die Daten) sind aus verschiedenen Gründen nicht zugänglich. Viele haben zu wenig Personal oder sind nicht ausreichend ausgestattet, sodass die Daten in den nächsten 50-100 Jahren nicht digital erfasst werden können.

Im Jahre 2006 nahm der ehrenamtliche Mitarbeiter Tom Humphrey im Manchester Museum dieses Problem in Angriff und gestaltete eine Website (*Herbaria@Home*)¹. Das Konzept dahinter ist, digitale Bilder der Herbarbelege zu machen und sie auf die Website zu stellen, wo sie neben einem Datenbankformular erscheinen. Ehrenamtliche Mitarbeitende können sich dann einloggen und die Daten der Etiketten in die passenden Felder der Datenbank eintragen. So stehen die Herbarbelege der ganzen Welt 24 Stunden pro Tag zur Verfügung. Das Projekt öffnet die Sammlungen für viel mehr BenutzerInnen. Interessierte Fachleute erfahren von den Sammlungen, sie können sich beteiligen und sich für Naturgeschichte auf eine Weise engagieren, die man nie für möglich gehalten hatte.

DER FORTSCHRITT

Dieses System gibt es jetzt seit dem Sommer 2006, und bis jetzt hat es sich sehr bewährt. Mehr als 40.000 Belege wurden schon von mehr als 200 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aus der ganzen Welt dokumentiert. Am Projekt haben Menschen mit unterschiedlichem Expertenwissen und Erfahrung teilgenommen. Es sind nicht nur BotanikerInnen.

Das Modell hat sich speziell für Herbarien ohne KuratorInnen als sehr nützlich erwiesen. Die Sammlungen an der Aberystwyth University, Shrewsbury School und am Launceston Museum wurden zur Gänze dokumentiert. Nachdem die Daten erfasst waren, wurden sie an die DatenbankbetreiberInnen zurückgesendet. Das verhalf den Institutionen zu einer detaillierten Kenntnis über ihre Sammlungen.

Die Richtigkeit und Brauchbarkeit der dokumentierten Daten ist von höchster Wichtigkeit für das Projekt. Die Datensätze werden von unabhängigen BegutachterInnen und unter Expertenaufsicht geprüft - diese

finden mögliche Fehler oder Mehrdeutigkeiten. Eine Überprüfung hat vor kurzem festgestellt, dass 91% der Einträge korrekt waren.

DIE ZUKUNFT

Das Projekt bekam ursprünglich kein Geld, aber es wird jetzt von der Botanical Society of the British Isles unterstützt. Herbaria@Home bietet Möglichkeiten der gemeinsamen Beteiligung zuvor verborgener Sammlungen. Es bestand immer schon die Absicht, Workshops zu veranstalten, um die Beteiligung am Projekt und an Naturgeschichte und Umwelt im Allgemeinen innerhalb der Community auszubauen. Das wurde jedoch bis jetzt nur mit Einschränkungen erreicht. Der Hauptgrund dafür war der Mangel an Geld.

Herbaria@Home ist ein bahnbrechendes und innovatives Projekt, und es ist ein ausgezeichnetes Beispiel für „Bürgerwissenschaft“. Das Projekt verdient es finanziert zu werden, da es enormes Potenzial hat, sich immer besser und stärker zu entwickeln. Hoffen wir, dass das auch passiert.

ANMERKUNG

1 - <http://herbariumathome.org/>



Pass Dich an oder verschwinde! Haben kleine ehrenamtlich geführte Museen noch Zukunft?

Liesbeth Tonckens

Nur ein paar Kilometer außerhalb von Epe (32.000 EinwohnerInnen) in Veluwe im Zentrum der Niederlande, ist ein im Jahre 1715 gegründeter Bauernhof, der heute ein Museum ist. Eine laute Schulklasse betritt den Garten und die Kinder gehen nach drinnen. Während sie Mittag essen, sehen sie einen Film über das Landleben um 1920, und danach gibt es eine Führung durch das Gelände. Der Museumsführer trägt eine bäuerliche Bluse und eine Kappe und spricht mit anderen BesucherInnen. In der Zwischenzeit berät sich der Kurator mit dem Schalterangestellten über das Geschäft, und der Koordinator der Ehrenamtlichen telefoniert mit einem Vorstandsmitglied.

Das ist ein ganz normaler Mai-Tag in dem von Ehrenamtlichen geleiteten Regionalmuseum von Veluwe. 2008 hatte das Museum 7.500 BesucherInnen; zwischen 2000 und 2006 waren es ungefähr 2.200 jährlich. Hinter der Beschaulichkeit des Bauernhofes steckt eine Organisation, die sich sehr darüber bewusst ist, dass es Veränderungen braucht, damit ein kleines Museum überleben kann.

Abgesehen von den finanziellen Aspekten hängt die Zukunft der kleinen ehrenamtlich geführten Museen von zwei Faktoren ab: Ist es möglich ausreichend ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu rekrutieren um die Organisation weiterzuführen, und wird es in der Zukunft genügend BesucherInnen geben? Dieses Problem kann man nicht durch das Anstellen von zwei oder drei Leuten lösen. Auch ein kleines Museum mit ein paar Dauerstellen hängt von Ehrenamtlichen ab, um überleben zu können.

Seit dem Jahr 2000 zeigt der Vorstand des Veluwe Museum seine Bereitschaft für Veränderungen, und das hat der Organisation einen positiven Impuls gegeben. Aber es ist noch zu früh um sich auszuruhen. Dieser Artikel beleuchtet diese Veränderungen, die Rolle des Vorstands und die Auswirkungen für ein kleines ehrenamtlich geführtes Museum.

VOM SCHUPPEN ZUM REGIONALMUSEUM

1964 wurde dieses Bauernhaus aus dem 18. Jahrhundert für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Zu Beginn machten die BewohnerInnen des Bauernhofs Führungen. Nach der Eröffnung des Museums unterzog sich die Farm zweier umfassender Renovierungen. 1988 wurde die Ausstellungsfläche erweitert und eine angrenzende Scheune wurde zum Eingangsgebäude. Neue Ehrenamtliche wurden rekrutiert, um Führungen zu machen und um sich um die Kassa und den Shop zu kümmern. In dieser Gruppe war die jetzige Kuratorin, die als Vorstandsmitglied ihr Praxiswissen über den Sammlungs- und Museumsbereich vertiefte. Die Organisation war zu dieser Zeit einfach: An jedem Tag der Woche arbeitete eine andere Gruppe Ehrenamtlicher. Die zweite große Veränderung begann um 2000, als der Vorstand entschied, einen komplett neuen Eingang und ein neues Ausstellungsgebäude zu bauen. Das schien notwendig, um dem Museum neues Leben zu geben. Die BesucherInnenzahlen waren niedrig und die Ehrenamtlichen waren in ihren Mustern festgefahren. Im Juni 2007 war diese Veränderung abgeschlossen und das renovierte Museum wurde wiedereröffnet. In den Jahren dazwischen jedoch hatten große Veränderungen sowohl auf museologischer als auch auf organisatorischer Ebene stattgefunden. 2005 trat das Museum dem Niederländischen Museumsregister, einem

nationalen Qualitätssicherungssystem, bei. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Arbeitsgruppen waren klar definiert; die Tagespläne wurden angepasst und fixe ehrenamtliche Gruppen lösten sich auf (was nicht sehr beliebt war). Die neuen Entwicklungen zogen jedoch neue Ehrenamtliche an, die die formale professionelle Organisation akzeptierten. Ohne einen ehrgeizigen mächtigen Vorstand hätte sich das Museum nach 2000 nicht verändert. Statt eines verschlafenen Bauernmuseums, in dem die Ehrenamtlichen zum Zeitvertreib Karten spielen, wurde eine Organisation mit klaren Abmachungen, Aufgaben und Rollen eingerichtet.

Eine treibende Kraft hinter diesen Veränderungen ist die ehrenamtliche Kuratorin, die auch ein Vorstandsmitglied ist, und die die einzige mit museologischem Wissen ist. Mit willigen, aber zumeist älteren, Ehrenamtlichen (die gerne Geschichten über die gute alte Zeit erzählen oder Kaffee in angenehmer Atmosphäre servieren) ist sie die engagierteste Person, die die Vision des Vorstandes durch ihr Management, ihre konservatorische Verantwortung und ihre Sammlungsforschung umsetzt.

PLANEN FÜR DIE ZUKUNFT

Egal wie hoch die Motivation der Ehrenamtlichen ist, ein unerwarteter Austritt bleibt der Schwachpunkt der Organisation. Die schon schwer überarbeitete Kuratorin muss Pressekontakte und Bildungsaufgaben übernehmen, da dies sonst niemand kann oder tun will. Die niederländische Regierung ermutigt die Bildungsstätten, lokales Kulturerbe in ihr Fortbildungsangebot aufzunehmen, aber in diesem Regionalmuseum gibt es niemanden, der eine Bildungsschiene aufbauen und umsetzen kann.

MuseumsführerInnen lieben es stattdessen, über das alte Bauernleben zu berichten. Sie werden immer älter und es stellt sich die Frage, ob sie den Wünschen der BesucherInnen nach nett erzählter, aktueller Geschichte gerecht werden können. Der Einsatz von Multimedia (Audioführungen) könnte dieses Problem lösen, aber das könnte auch die sehr engagierten FührerInnen zum Teil an den Rand drängen. Die Ansprüche der Ehrenamtlichen und die der BesucherInnen beginnen auseinander zu gehen. Die Kuratorin denkt über ihre eigene Pension nach, hat aber bis jetzt noch niemanden gefunden, der/die ihre Arbeit übernehmen würde. Wer kann sie ersetzen? Gibt es zu wenig unternehmungslustige Menschen, die sich im Museumsbereich weiterbilden möchten, oder hat sie so gute Arbeit geleistet, dass sich niemand zutraut, ihre Rolle zu übernehmen?

In anderen Museen ist die Situation ähnlich: Der/die ehrenamtliche KuratorIn geht und eine Zeit der Ungewissheit für den Vorstand kommt. Oft geht auch der/die NachfolgerIn schon nach ein paar Jahren und das Problem entsteht von neuem. Wer wird sich heutzutage als ExpertIn zwanzig Jahre lang ehrenamtlich zur Verfügung stellen? Dieses Kontinuitätsproblem und die auseinander gehenden Bedürfnisse der Ehrenamtlichen und der BesucherInnen bilden die größte Gefahr für die Existenz dieser kleinen ehrenamtlich geleiteten Museen.

Der/die KoordinatorIn der Ehrenamtlichen ist für die Lösung der zeitlichen Probleme eine wichtige Person. Seine/Ihre Hauptaufgabe ist es, die Motivation unter den Ehrenamtlichen aufrecht zu erhalten und die Qualitäten der Ehrenamtlichen zu erkennen und zu fördern. Ein Museum wird keine Zukunft haben mit Ehrenamtlichen, die nur anspruchslöse Arbeit machen wollen. Der Trick ist es, aus der bestehenden Gruppe jene herauszufiltern, die ihre Fähigkeiten in Bezug auf museologische Aufgaben gerne ausbauen möchten – unternehmungslustige Menschen, die sich trauen Verantwortung zu übernehmen. Kompetenzen können durch Verträge für Ehrenamtliche und jährliche Überprüfung des Fortschritts sichtbar gemacht werden. So zeigt die Organisation, dass diese Arbeit ernst und anspruchsvoll ist.

Die Ehrenamtlichen werden immer älter und man braucht unbedingt jüngere Leute. Konsolidierung und Erweiterung des lokalen Netzwerkes ist ein Hauptpunkt, da sowohl neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen und

die meisten BesucherInnen aus der unmittelbaren Umgebung kommen. Sogar Einheimische, die nicht oft das Museum besuchen, erzählen den TouristInnen von den einzigartigen Möglichkeiten, die dieses Museum bietet. Eine Verjüngung ist notwendig, um ein positives Zeichen in der Region zu setzen. Eine größere Anzahl an Ehrenamtlichen zwischen 45-65 und eine größere Anzahl an Projekten und Aktivitäten mit jüngeren Leuten zwischen 14-30 ist ebenfalls notwendig. Es ist nicht nur das Alter der Ehrenamtlichen, das gesenkt werden muss; das Erscheinungsbild und die Themenwahl müssen mit aktuellen Themen und Trends übereinstimmen. Viele kleine Museen sind sich wohl bewusst, dass Veränderungen notwendig sind, aber es bleiben noch Fragen. Wie damit umgehen, ohne die Ehrenamtlichen zu verletzen? Und wo beginnt man: mit den jüngeren Ehrenamtlichen oder mit den erneuerten Themen und Präsentationen? Die Antwort liegt bei den starken und ehrgeizigen Vorstandsmitgliedern, die Veränderungen wollen. Sie können sich dazu entschließen einen neuen Weg einzuschlagen, klare und realistische Ziele zu formulieren und so dem Museum eine Bedeutung für die Leute in der Umgebung zukommen lassen. Der Vorstand kann neue Vorstandsmitglieder rekrutieren, die die neue Methode befürworten. Das ist nicht einfach, und es wird sicher Widerstand von einigen eingesessenen Ehrenamtlichen geben; aber abzuwarten, bis keiner der älteren Ehrenamtlichen übrig ist, ist keine Option. In den Niederlanden gibt es noch viele andere kleine Museen ohne bezahlte Angestellte, die nur durch den Einsatz einer Person und eines engagierten Vorstands weiter bestehen. Sie halten die Organisation zusammen und schauen darauf, dass Ehrenamtliche nicht nur ihre Hobbys im Museum ausleben. Das Vorhandensein einiger unternehmungslustiger und proaktiver Menschen für essentielle Aufgaben im Museum ist von äußerster Wichtigkeit für das Fortbestehen der von Ehrenamtlichen geleiteten Organisation.

Gemeinsam freiwillig im Museum Hartberg

Evelyn Kaindl-Ranzinger

EHRENAMTLICH GEFÜHRTE MUSEEN

Das Museum Hartberg, das Stadtmuseum einer österreichischen Bezirkshauptstadt mit ca. 4.000 EinwohnerInnen, wird von einigen Mitgliedern des Historischen Vereins Hartberg geführt. Im Gegensatz zum landläufigen Sprichwort „Zu viele Köche verderben den Brei“ folgen die Freiwilligen dem Motto „Je mehr, je lieber!“. Willkommen sind alle – ExpertInnen, AmateurInnen, Fachleute, Laien. Jeder tut das, was er am besten kann. Geöffnet ist das Museum von Mittwoch bis Sonntag. Arbeitsbereiche wie die Museumsbibliothek, das Archiv, Haustechnik, Homepagewartung, Marketing, Veranstaltungsorganisation etc. haben Hauptverantwortliche, die sich für die anfallenden Arbeiten in diesem Bereich zur Verfügung stellen. Ein pensionierter Beamter wird zum Museumstischler, die ehemals pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte notiert Anregungen der Gäste für den praktischen Arzt, der gleichsam der Obmann des Vereins ist.

Mehrere Generationen und Persönlichkeiten mit unterschiedlicher sozialer Herkunft und aus verschiedenen Berufsfeldern arbeiten gemeinsam am Gelingen eines Projektes: am Funktionieren des Museumsalltags. Sie lernen von einander, hören aufeinander und verlassen sich aufeinander.

Das Museum genießt in der Stadt ein hohes Ansehen. Die Hartbergerinnen und Hartberger sind stolz auf IHR Museum und kommen immer wieder zu Vorträgen, Lesungen und Kulturveranstaltungen. Bei Festen oder neuen Sonderausstellungen im Museum helfen alle tatkräftig mit.

Natürlich kann es auch zu Unstimmigkeiten kommen, doch auch das ist Teil des sozialen Prozesses. Soziale und verbale Kompetenzen mitzubringen oder zu entwickeln ist ebenso wichtig wie Verständnis und Kompromissbereitschaft für andere Meinungen und Vorgehensweisen. Doch wenn man das erkennt, kann man nur gewinnen, für sich selbst und für das Museum Hartberg!



AUTORINNEN UND AUTOREN

Thomas Brandlmeier ist der Ausstellungsmanager des Deutschen Museums in München. Er ist seit 1985 Lektor an der Universität. t.brandlmeier@deutsches-museum.de

Linda Brooklyn ist Leiterin der Personalentwicklung am Fitzwilliam Museum, Cambridge. Sie ist auch ehrenamtliche Mitarbeiterin zweier Museen in Cambridge. imb26@cam.ac.uk

Justyna Chmielewska ist Ehrenamtlichen-Koordinatorin an der Chester Beatty Bibliothek, Dublin. jchmielewska@cbl.ie

Izabella Csordás ist Koordinatorin des Volontariatsprogramms und der Museumsfreunde am Museum der Schönen Künste in Budapest (MFAB). 2005 wurde sie zur leitenden Koordinatorin des Vereins für Museumsfreunde, und 2006 gründete sie das Volontariatsprogramm. izabella.csordas@szepmuveszeti.hu

Adele Finley ist Projektmanagerin von In Touch und Koordinatorin des Volontariatsprogramms am Manchester Museum. 2005 beendete sie ihr Studium für Kunst- und Museumswissenschaft mit Schwerpunkt auf Veränderungen der ehrenamtlichen Arbeit in Museen und Kunstgalerien. Adele.Finley@manchester.ac.uk

Kirsten Gibbs arbeitet als Kulturvermittlungsmanagerin und war an mehreren europäischen Projekten beteiligt, wie z.B. als Koordinatorin des europäischen Netzwerkes Collect & Share (Sammeln & Teilen). Seit kurzem ist sie als Programmmanagerin für strategische Auftragsvergabe bei der MLA (Museums, Libraries and Archives Commission). Kirsten.gibbs@virgin.net

Filippo Guarini ist Direktor des Museo del Tessuto, Prato, Italiens größtes Zentrum zum Studium, zur Erhaltung und Ausstellung historischer und moderner Textilien. f.guarini@museodeltessuto.it

Maria Guida macht gerade ihr Doktorat in Stadt- und Raumplanung an der Universität von Rom / La Sapienza, und sie ist Mitglied von ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management), wo sie Studien über Kulturwirtschaft, Kulturmanagement und Marketing durchführt. guida@eccom.it

Beverley Hoff leitet die Veranstaltungen und Ausstellungen am Cambridge und County Folk Museum. In dieser Funktion ist auch für die Leitung der Ehrenamtlichen verantwortlich. beverley@folkmuseum.org.uk

Alison Hughes leitet die Fortbildung und berufliche Weiterbildung am Zentrum für Lebenslanges Lernen an der Universität von Liverpool. Die Universität ist Partnerin des europäischen Projektes VALUE. A.Hughes01@liverpool.ac.uk

Evelyn Kaindl-Ranzinger arbeitet als Trainerin und Beraterin für kleine, ehrenamtlich geführte Museen. Sie ist Mitbegründerin und Geschäftsführerin von MUSIS, dem steirischen Museumsverein. evelyn.kaindl@musis.at

Hannelore Kunz-Ott arbeitet seit 1983 in der Landesstelle für nichtstaatliche Museen in Bayern. Seit 1995 ist sie verantwortlich für Museumspädagogik. Sie war die Vorsitzende der Deutschen Vereinigung für Museumspädagogik. Hannelore.Kunz-Ott@blfd.bayern.de

José Luis Jordana Laguna ist Philosoph, Museologe, Schriftsteller, Vortragender, Gerontologe und Kulturmanager. Er ist Generalsekretär der Confederación Española De Aulas De Tercera Edad (CEATE), die er 1978 gegründet hat. jjordanalaguna@gmail.com

Chiara Lastrucci arbeitet seit 2002 im Museo del Tessuto in Prato. Sie leitet die Vermittlungsabteilung und ist verantwortlich für die Planung und Entwicklung museumspädagogischer Aktivitäten. c.lastrucci@museodeltessuto.it

Astrid Maier studierte Germanistik und ist für das Museum Hartberg als Kulturvermittlerin und als Assistentin der ehrenamtlichen Leitung tätig. museum@hartberg.at

Cristina Da Milano ist wissenschaftliche Mitarbeiterin für Museumspädagogik und Kommunikation mit besonderer Berücksichtigung der Kultur als Mittel zur sozialen Integration. Sie ist Mitglied bei ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management) und Lektorin an der Universität von Rom / Tor Vergata. damilano@eccom.it

Massimo Negri unterrichtet Museologie an der IULM Universität von Mailand und industrielle Archäologie an der Universität von Padua. Er ist seit 2000 EMF-Direktor (European Museum Forum Trust) und seit 1983 Mitglied der Jury des European Museum of the Year Award (Europäischer Museumspreis), er arbeitet auch als Berater für Museumsinnovation für die Provinz Mailand. kriterion.negri@libero.it

Claudia Peschel-Wacha ist Kuratorin und Kulturvermittlerin des Österreichischen Museums für Volkskunde in Wien und Österreichkorrespondentin für ICOM/CECA. claudia.peschel-wacha@volkskundemuseum.at

Janja Rebolj ist die Leiterin für Erwachsenenprogramme in den Museen und Galerien der Stadt Laibach (Ljubljana); ihr Fachgebiet ist Erwachsenentraining für Management und Kommunikation. Janja.Rebolj@mestnimuzej.si

Mark Richards ist technischer Leiter des Amgueddfa Cymru, Nationalmuseum Wales, und leitet einige der führenden Entwicklungsprojekte des Museums. Er ist verantwortlich für den Kontakt zu Sponsoren des Welsh Assembly Government. Mark.Richards@museumwales.ac.uk

Margherita Sani arbeitet am Istituto Beni Culturali der Region Emilia Romagna. Sie ist verantwortlich für europäische Museumsprojekte, v.a. für Museumspädagogik, Lebenslanges Lernen und interkulturellen Dialog. MaSani@regione.emilia-romagna.it

Rhianedd Smith ist Bildungsverantwortliche für Studierende im ersten Abschnitt an der Universität von Reading. r.smith@reading.ac.uk

Liesbeth Tonckens ist Museumsberaterin in der Provinz Gelderland in den Niederlanden. Sie berät ungefähr 130 Museen zum Thema Zielgruppenentwicklung und Vermittlung. Seit 2006 begleitet sie ein Projekt zur Organisation von ehrenamtlich geführten Museen. l.tonckens@gelderserfgoed.nl

Stefan Wathan ist Vorsitzender für Jugend und Gemeindebeteiligung beim National Trust (Gesellschaft zum Schutz des historischen Erbes). stefan.wathan@nationaltrust.org.uk

Leander Wolstenholme ist Kurator für Botanik am Manchester Museum. Leander.Wolstenholme@manchester.ac.uk

Bridget Yates war Gründerin Kuratorin des Norfolk Rural Life Museum. Sie ist Kuratorin des Farmland Museum, Cambridgeshire und des Museum of East Anglian Life, Suffolk. Als ehemaliges Mitglied des AIM Rates war sie die Verantwortliche für ehrenamtliche und Gemeindemuseen. Zurzeit arbeitet sie an ihrem Doktorat zum Thema „Ehrenamtlich geleitete Museen“. bridget.yates@fiscali.co.uk

QUELLEN

EUROPÄISCHE UND INTERNATIONALE ORGANISATIONEN

CEV - European Volunteer Centre (2005), *Facts & Figures*, <http://www.cev.be/>

CEV - European Volunteer Centre (2006), *Manifesto for Volunteering in Europe*, <http://www.cev.be/>

CEV - European Volunteer Centre (2006), *Volunteering in a Lifelong Learning Policy*, Conference Report, Rome 26-05-2006

CIVIQ (2006), *Volunteering and Participation on the Agenda. Survey in volunteering policies and partnerships in the EU* <http://www.cev.be/>

Europäische Kommission (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, <http://ec.europa.eu/education>

Europäische Kommission (2004), *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*, <http://www.unece.org/stats/gender/publications/Multi-Country/EUROSTAT/HowEuropeansSpendTheirTime.pdf>

Europäische Kommission (2006), *The Economy of Culture in Europe*, http://ec.europa.eu/culture/index_en.htm

Europäische Kommission (2007), *Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training 2007* http://ec.europa.eu/education/policies/2010/progressreport_en.html

UNESCO (1997), *Our Creative Diversity*, Report of the World Commission on Culture and Development

UNV - United Nations Volunteers (2006), *Making Distinctive Contributions*, Annual Report 2005-2006

EMPFOHLENE WEITERFÜHRENDE LITERATUR¹

Archambault, E., *Le bénévolat en France et en Europe*, Centre National de la Recherche Scientifique, 2006 (<http://www.cev.be/data/File/Benevolat.FranceEtEurope.Archambault.pdf>)

Barlow J. (ed.), *The Health & Safety Handbook for Voluntary & Community Organisations*, Directory of Social Change

Bowgett, K., Dickie, K., Restall, M., *The Good Practice Guide*, National Centre for Volunteering 2002

Department of Culture, Media and Sport, *Third Sector Strategy*, DCMS Crown copyright, London, 2008

Dyer, F. Jost, U. *Recruiting volunteers: attracting the people you need*, Directory of Social Change, London, 2002

Fincham, G. & Ward, J., *Inspiring Adults: literacy, language and numeracy in museums, libraries and archives*, NIACE, Leicester, 2006

Götz C., *Capabilities and Limitations of Museum Volunteers*, Büro für Restaurierungsberatung, Oettingen, 2005 <http://www.awm.gov.au/events/conference/bigstuff/papers/people/limitations.pdf>

Goodlad S., *Museum Volunteers: Good Practice in the Management of Volunteers*, London, Routledge, 1998

Hudson, P., *Managing Your Community Building A Practical Handbook for People Running Buildings in Local Communities*, Community Matters

Institute of Volunteering Research, *Volunteering among groups deemed at risk of social exclusion*, IVR, London, 2004

IWM North, *Shape your Future: evaluating an innovative volunteering programme*, IWMN, Manchester, 2002

Jost F., Jost, U., *Recruiting Volunteers*, Directory of Social Change, 2002

Keogh H., *Questions on adult education in Europe*, interview to Helen Keogh, 25 September 2006 <http://www.indire.it>

Knight, A., *Effective Customer Care*, Directory of Social Change, 1999

Lee, J. F., Catagnus, J. M., *Supervising Volunteers*, Energize Inc (US), 1999

Lynch, R., McCurley, S., *Essential Volunteer Management*, Directory of Social Change 1998

McCurley, S. & Lynch, R., *Essential Volunteer Management*, Directory of Social Change, London, 2004

McNabola, A., *Research Briefing 5: Effective use of volunteers* MLA Council 2008. Includes bibliography and links to good practice case studies <http://research.mla.gov.uk/evidence>

National Council for Voluntary Organisations, *Insurance Guide for Voluntary Organisations*, Available from: Volunteering England

Office of the Third Sector, *Real help for Communities: Volunteers, Charities and Social Enterprises*, OTS, London, 2009

Volunteering England, *Managing volunteers Mini Guides: Risk Management; Deciding Whether to Involve Volunteers; Selecting Volunteers; Making your Organisation Accessible; Safe Involvement of Volunteers with Vulnerable Clients*. A number of excellent resources are provided on the Volunteering England website www.volunteering.org.uk/resources

Walton, P., *The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*, BAFM, 2009 www.bafm.org.uk

Yates, B., *Focus 18 Working with volunteers: an introduction to good practice*, Association of Independent Museums (AIM), 2005; series editor Diana Zeuner. Available from <http://www.aim-museums.co.uk>

WEBSITES

CEV – Europäisches Freiwilligenzentrum (<http://www.cev.be/>)

BAFM – British Association of Friends of Museums (<http://www.bafm.org.uk>)

CIVICUS – Weltallianz für Beteiligung an der Zivilgesellschaft (<http://www.civicus.org/>)

European Union (<http://europa.eu/youth/>)

IAVE – International Association for Volunteer Effort (<http://www.iave.org/>)

ICOM – Internationaler Museumsrat (<http://www.icom.org>)

UNV – Freiwillige der Vereinten Nationen (<http://www.unv.org/>)

Volonturope – <http://www.csv.org.uk/about+us/csv+international/european+network/>

WFFM – Weltverband der Freunde der Museen (<http://www.museumfriends.com/>)

ANMERKUNG

¹ - Da sich dieses Handbuch an eine europäische Leserschaft wendet, haben sich die ProjektpartnerInnen entschieden, weitestgehend englischsprachige Texte auszuwählen. Die meisten von ihnen sind von europaweiter Relevanz – entweder durch allgemeine Einführung und Anleitung zu beispielhaftem Arbeiten oder durch spezielle Fallstudien oder Beispiele für Methoden. Weitere Ergänzungsliteratur finden sich in der Hintergrundstudie, die in digitaler Form vorliegt (www.amitie.it/voch/index4.htm) unter www.amitie.it/voch.

VOCH PARTNERINNEN

VOLUNTEERS FOR CULTURAL HERITAGE

SKUPNOST MUZEJEV SLOVENIJE



Slowenischer Museumsverband
Ljubljana, Slowenien (Projektleitung)
<http://www.sms-muzeji.si/>

Metka Fujs
metka.fujs@guest.arnes.si
Janja Rebolj
janja.rebolj@mm-lj.si



Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna
Bologna, Italien
<http://www.ibc.regione.emilia-romagna.it/>

Valentina Galloni
vgalloni@regione.emilia-romagna.it
Margherita Sani
masani@regione.emilia-romagna.it



Museo del Tessuto
Textilmuseum Prato
Prato, Italien
<http://www.museodeltessuto.it>

Filippo Guarini
f.guarini@museodeltessuto.it
Chiara Lastrucci
c.lastrucci@museodeltessuto.it



ECCOM, European Centre for Cultural Organisation and Management
Rom, Italien
<http://www.eccom.it>

Cristina Da Milano
damilano@eccom.it
Martina De Luca
martinadeluca@eccom.it



Amitié
Bologna, Italy
<http://www.amitie.it>

Pier Giacomo Sola
pgsola@amitie.it
Sibylle Moebius
smoebius@amitie.it



MUSIS, Verein zur Unterstützung der Museen und Sammlungen in der Steiermark
Graz, Österreich
<http://www.musis.at>

Evelyn Kaindl-Ranzinger
evelyn.kaindl@musis.at



Manchester Museum
Manchester, UK
www.manchester.ac.uk/museum

Adele Finley
Adele.Finley@manchester.ac.uk



EMF European Museum Forum Trust
Bristol, UK
<http://www.europeanmuseumforum.eu/>

Massimo Negri
director@europeanmuseumforum.eu
Ann Nicholls
mail@europeanmuseumforum.eu
Kirsten Gibbs
kirsten.gibbs@virgin.net



