

FRIVILLIGHED PÅ TYSKE OG DANSKE MUSEER

En komparativ rapport om frivillighed på tyske og danske museer i Schleswig-Holstein i Tyskland og regionerne Syddanmark og Sjælland i Danmark i regi af Interreg-projektet NORDMUS.

Marts 2019



Frivillighed på tyske og danske museer

En komparativ rapport om frivillighed på tyske og danske museer i Schleswig-Holstein i Tyskland og regionerne Syddanmark og Sjælland i Danmark i regi af Interreg-projektet NORDMUS.

Af Steen Chr. Steensen, cand.mag., udviklingskonsulent HistorieLab

1. Proces

Kontekst

Denne artikel er en leverance i Arbejdspakke 6 (WP6) under Interreg-projektet NORDMUS. Arbejdspakke 6 har haft 'frivillige på museer' som sit fokusområde bl.a. gennem erfaringsudvekslinger mellem tyske og danske museer med Oldenburger Wallmuseum i Tyskland og Museum Vestsjælland i Danmark som initiativtagere og projektpartnere – HistorieLab har været arbejdsprogrammets tredje medlem. De to museer har desuden haft konkrete samarbejder, workshops og inddragelse af hinandens frivillige i middelaldermarkeder og levendegørelse. Som en specifik opgave i arbejdspakke 6 står en sammenligning af frivillige på museer i Tyskland og Danmark gennem en spørgeskemaundersøgelse og en mapping af området. Undersøgelsen, mappingen og udarbejdelsen af denne rapport har fundet sted i 2017-18.

Opgaven

Artiklen er et konkret resultat af denne mapping, hvis formål har været at skabe grundlag for en bedre forståelse af, hvordan man rekrutterer, fastholder og organiserer arbejdet med frivillige på museer i Tyskland og Danmark. Et arbejds spørgsmål for denne mapping har været: Hvordan har arbejdet med frivillige haft indflydelse på museerne, deres struktur og interaktion med lokalsamfundet? Mappingen skulle inkludere hele det område, som NORDMUS-projektet dækker – ikke kun projektpartnere – dvs. Land Schleswig-Holstein, Region Syddanmark og Region Sjælland. Den skulle omhandle alle slags museer med en professionel ledelse – museer kun drevet af frivillige er f.eks. ikke med i mappingen. Udover nærværende artikel skal mappingen resultere i en folder med Do's and Dont's samt en film om frivillige på Oldenburger Wallmuseum og Museum Vestsjælland.

Udfærdigelse af spørgeskema

HistorieLab (Nationalt Videncenter for Historie- og Kulturarvsformidling), der er part i NORDMUS-projektet, har fået til opgave at stå for spørgeskemaundersøgelsen som en del af mappingen. Adjunkt Marie Bonde Olesen og adjunkt Steen Chr. Steensen – begge HistorieLab – fik til opgave at formulere og gennemføre undersøgelsen. I indkredsningen af emner og formuleringen spørgsmål deltog styregruppen i arbejdspakke

6, og der blev indledningsvis afholdt en workshop 7/4 2016 i Ringsted med deltagelse af ansatte og frivillige fra Oldenburger Wallmuseum og Museum Vestsjælland, ligesom der blev sparret med Frivillighedsakademiet ved Ringkøbing-Skjern museum (ved Per Lunde Lauridsen). I den endelige udformning- og formuleringsfase blev der taget kontakt til det danske analyseinstitut Rambøll, der senere også bistod i en sammenfatning af svarene.

Indsamling af data

En opfordring til at udfylde spørgeskemaerne blev sendt til museerne i Nordmus-området i Danmark og Tyskland i foråret 2017. De professionelle ansatte på museerne (først og fremmest frivilligkoordinatorer) blev opfordret til dels at svare på deres professionelle-spørgeskema dels at sende link til frivillige-skemaet ud til de frivillige på deres museum. Der blev sendt personlige opfordringer (og link) ud til 50 tyske og 55 danske museer. Det er estimeret, at der i Tyskland er 825 frivillige og i Danmark 2300, som kunne modtage link til frivillige-skemaet. Med et ønske om at indhente så mange besvarelser som muligt, blev afleveringsfristen udskudt i flere omgang helt frem til august måned 2017.

Udfordringer

Efter deadline for indsendelse af besvarelser var der indkommet 11 professionelle besvarelser fra tyske museer og tilsvarende 31 fra danske, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på henholdsvis 22 og 56. For de frivillige gjorde samme billede sig gældende. Der kom 51 besvarelser fra tyske frivillige (svarer til 6%) overfor 275 danske besvarelser (12%) (jf. figur 1).

Besvarelser

	Potentiale	Besvarelser	Procent %
Tyske museer professionelle	50	11	22
Danske museer professionelle	55	31	56
Tyske museer frivillige	825	51	6
Danske museer frivillige	2300	275	12

Årsager

Der kan være flere årsager til den markante forskel mellem tyske og danske besvarelser. Forskelle i kultur, i museumsorganisering, forhold omkring tilskudsgivende myndigheder etc. En årsag kunne være, at undersøgelsen var administreret fra dansk side med et tilsvarende større kendskab til danske museumsforhold og netværk. Det skal dog understreges, at der fra tysk side (Oldenburger Wallmuseum) blev gjort en stor indsats for at opnå så stor besvarelsesprocent som muligt. En tredje årsag kan være, at museumslandskabet i Danmark har gennemgået en omfattende fusionsproces, og at der med de større enheder er skabt ressourcer til at indgå i undersøgelsen. Den store forskel mellem tyske og danske besvarelser kan indgå i en samlet vurdering af museumslandskabet i hele NORDMUS-regionen som del af en erfaringsindsamling og give grundlag for tilrettelæggelse af tilsvarende undersøgelser i fremtiden.

2. Metode

Blanding af kvantitative og kvalitative spørgsmål

Spørgeskemaundersøgelsen blev udført på både frivillige og museumsansatte, som arbejder med frivillige. Ud fra dette skulle der laves to forskellige spørgeskemaer, ét til hver gruppe.

Spørgeskemaerne har været et væsentligt bidrag til den overordnede kortlægning af frivillige og arbejde med frivillige i de to regioner. Det bestod af en blanding af kvantitative og kvalitative spørgsmål, og hvor det ansås vigtigt også med fritekstfelter med plads til respondenternes uddybende kommentarer. Spørgeskemaundersøgelserne blev struktureret ud fra udvalgte fokuspunkter og ud fra projektets omfang og ressourcer. Spørgeskemaundersøgelsen til de museumsprofessionelle blev gennemført først, da de professionelle kunne bidrage med oplysninger i.f.t. om de har frivillige, og yderligere var en ressource til enten at få indsamlet kontaktoplysninger til de frivillige eller udsende et link til undersøgelsen til de frivillige.

Museumsansatte ses som en tilnærmelsesvis homogen gruppe, der er forholdsvis tilgængelige via deres e-mailadresser. Museumsfrivillige er derimod en stor heterogen gruppe både på tværs af Danmark og Tyskland og inden for begge lande, hvorfor der blev truffet nogle metodiske valg for indsamlingen af data fra de frivillige.

Dataindsamling

Udsendelse af spørgeskemaer til museumsprofessionelle: Udvælgelse af museumsansatte skete på baggrund af museer, der involverer frivillige i deres arbejde samt har minimum én fastansat museumsuddannet leder. Oplysninger om museer og tilknyttede museumsansatte, der arbejder med frivillige indhentes af de ansvarlige for arbejdsgruppen fra de to lande. De fremskaffede en liste med disse navne og kontaktoplysninger, hvilket er grundlag for udsendelse af elektronisk spørgeskema til de museumsprofessionelle.

Udsendelse af spørgeskema til frivillige: Frivillige fra alle museer i NORDMUS-området har fået mulighed for at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaet er blevet sendt via et link til de frivilligansvarlige, som sendte det videre til de frivillige.

3. Resultater

Bearbejdningen af undersøgelsens resultater

HistorieLab stod for den første tentative behandling af datamaterialet med henblik på at få et overblik over undersøgelsens foreløbige konklusioner. Denne behandling blev samlet i en PowerPoint, der blev præsenteret ved en workshop i Wallmuseum Oldenburg 14/12 2017. Workshoppens deltagere bestod både af frivillige og professionelle fra Wallmuseum Oldenburg, Museums Vestsjælland, Museum Lolland-Falster, Museum Sønderjylland m.fl. Workshopen blev indledt af oplæg ved lederen af FrivillighedsAkademiet, Ringkøbing-Skjern Museum – Per Lunde Lauridsen. HistorieLabs oplæg og foreløbige konklusioner blev diskuteret, og pointer fra denne diskussion har indgået i denne endelige artikel.

På foranledning af HistorieLab blev analyseinstituttet Rambøll bedt om en grundigere rapport, som der vil blive henvist til i det efterfølgende. Rambølls rapport er bestilt som et internt papir som hjælpemiddel til den endelige artikel og bliver derfor ikke offentliggjort.

Forbehold for undersøgelsens resultater

Rambølls rapport peger på forskellen i antallet af tyske og danske besvarelser og understreger, at dette faktum gør det vanskeligt at konkludere noget omkring forskelle og ligheder mellem landene. Rambøll har dog over for HistorieLab gjort opmærksom på, at procentdelen af danske besvarelser er på et niveau, hvor det er muligt at drage generelle konklusioner, ligesom det er muligt at fremvise tendenser i forhold til de tyske besvarelser – og at undersøgelsen i sin helhed har validitet i forhold til sammenligning mellem danske og tyske forhold.

Tabellerne

I udregningen af procenter er der foretaget afrundinger, så summen bliver ikke altid 100. I nogle tilfælde har det været muligt at angive svar i flere kategorier.

4. Fakta

Køn, alder, uddannelse, beskæftigelse.

I både Tyskland og Danmark er hovedparten af de frivillige kvinder. Af de danske frivillige er 64 % kvinder, mens dette gør sig gældende for 57 % af de tyske frivillige.

Køn

	Tyskland	Danmark
Kvinde	57 %	64 %
Mand	43 %	36 %

Der er en tendens til, at de danske frivillige er ældre end de tyske. Blandt de danske frivillige er 82 % ældre end 61 år, mens aldersfordelingen er mere jævn hos de tyske frivillige, hvor 22 % er mellem 51- og 60 år, 31 % mellem 61 og 70 år, mens 29 % er over 71 år. Blandt de tyske frivillige er der 18 % frivillige under 50 år – her er tallet 2 % hos de danske frivillige.

Alder

	Tyskland	Danmark
11-20 år	2 %	0 %
21-30 år	6 %	0 %
31-40 år	2 %	1 %
41-50 år	8 %	1 %
51-60 år	22 %	10 %
61-70 år	31 %	40 %
71-80 år	27 %	42 %
81-90 år	0 %	5 %
91- år	1 %	0 %

I forhold til spørgsmålet om højeste færdiggjorte uddannelse er der en markant større procentdel af tyske frivillige, der har angivet en ungdomsuddannelse. Ellers ligger tyngden i begge lande i mellemlang videregående uddannelse, og der er en tysk overvægt af frivillige med lang videregående uddannelse, mens der i Danmark er flere frivillige med en erhvervsuddannelse. Disse tal skal tages med det forbehold, at uddannelsessystemerne i de to lande ikke er direkte sammenlignelige.

Uddannelse

	Tyskland	Danmark
Folkeskole	2 %	7 %
Ungdomsuddannelse	41 %	1 %
Kort videregående uddannelse	10 %	13 %
Erhvervsuddannelse	12 %	31 %
Mellemlang videregående uddannelse	31 %	36 %
Lang videregående uddannelse	4 %	11 %
Andet	0 %	2 %

De frivillige blev desuden spurgt, hvad deres primære nuværende beskæftigelse var. Langt de fleste danske frivillige var pensionister, hvor tallene i Tyskland fordelte sig mere jævnt.

Beskæftigelse

	Tyskland	Danmark
Selvstændig	10 %	2 %
Under uddannelse	4 %	0 %
Faglært	0 %	2 %
Ufaglært	0 %	0 %
Ansæt i offentlig virksomhed	8 %	4 %
Ansæt i privat virksomhed	18 %	3 %
Ledig	6 %	1 %
Pensioneret / på efterløn	53 %	86 %

Frivillig: hvor længe, hvor meget og hvornår

Blandt både de danske og de tyske frivillige ses der en lille variation i, hvor længe de har været tilknyttet museet. Af de tyske frivillige har 41 % været tilknyttet op til 3 år, mens tallet for de danske frivillige er 34 %, og heraf følger, at de danske frivillige stort set har været længere tilknyttet museet.

Med hensyn til hvor mange timer, de frivillige anvender på museet er tallene meget ens mellem de tyske og danske museer. Gennemsnitligt er der en overvægt i to grupper: 10-50 timer om året (41 %) og 3-10 timer om ugen (36 %). På spørgsmålet om det frivillige arbejde er sæsonbestemt eller regelmæssigt er der en markant forskel mellem de tyske og danske frivilliges besvarelser. 63 % er sæsonbestemt i Tyskland (over 31 % i Danmark) og i Danmark er 48 % regelmæssigt (i Tyskland 18 %).

De frivillige blev spurgt, om de anvendte kompetencer og erfaringer fra tidligere eller nuværende beskæftigelser i det frivillige arbejde. Her svarede en overvejende del i begge lande ja, men fordelingen var forskellig. Af de tyske frivillige svarede 47 % i nogen grad og 16 % i høj grad, mens svarene i Danmark fordelte sig mere jævnt med 34 % i nogen grad og 28 % i høj grad.

På spørgsmålet om de frivillige var frivillige i andre sammenhænge ud over museet var der overensstemmelse mellem de tyske og danske besvarelser: omkring halvdelen svarede nej. I kommentarerne har de frivillige, som er frivillige flere steder bl.a. angivet arbejde med ældre, kirkerelateret, nødhjælp, velgørenhed og spejder.

Frivillig andre steder

	Tyskland	Danmark
Andre museer	4 %	5 %
Andre kulturinstitutioner	4 %	8 %
Velgørenhed	10 %	8 %
Nødhjælpsorganisationer	4 %	7 %
Politisk arbejde	2 %	3 %
Idrætsorganisationer	4 %	6 %
Andet	24 %	26 %
Nej	53 %	49 %

Type af museum og antallet af frivillige

Den altovervejende del af museerne i Danmark, der har deltaget er kulturhistoriske (92 %). I Tyskland er der en mere ligelig fordeling mellem kulturhistoriske og kunstmuseer, men det kan skyldes en tilfældighed ved den lave deltagelse. Svarene hos de frivillige fordelte sig fuldstændig ens i Tyskland og Danmark: 75 % kulturhistoriske, 8 % kunstmuseer og 17 % andre.

Hvor mange frivillige og hvor mange ansatte?

Museerne blev stillet spørgsmålet, hvor mange frivillige, der var tilknyttet hele organisationen i 2016. De danske professionelle har angivet at have haft et højere antal frivillige tilknyttet end de tyske. Størstedelen af de tyske professionelle har svaret, at hele museets organisation havde ca. 1-10 frivillige tilknyttet i 2016, mens vægten i de danske museer lå på 50-100 og 100-200 frivillige.

Antal frivillige

	Tyskland	Danmark
1-10	47 %	3 %
10-25	7 %	16 %
25-50	40 %	19 %
50-100	7 %	32 %
100-200	0 %	23 %
200-300	0 %	3 %
300 -	0 %	3 %

Museerne blev ligeledes spurgt, hvor mange lønnede fast- og projektansatte (både fuldtids og deltids) der var i organisationen pr. 31.12.2016. De tyske besvarelser viser en højere koncentration omkring 1-10 og 25-50 ansatte, mens tallene i Danmark er spredt mere ligeligt.

Ansatte på museet

	Tyskland	Danmark
1-10	47 %	19 %
10-25	7 %	13 %
25-50	40 %	26 %
50-100	7 %	26 %
100-200	0 %	16 %
200-300	0 %	0 %
300 -	0 %	0 %

Budget for frivillige?

De professionelle blev spurgt: Har du i dit museum eget budget for de frivillige? Der er en tendens til, at de enkelte, lokale museer i Danmark har en højere grad af økonomisk selvstændighed.

Budget

	Tyskland	Danmark
Ja	19 %	34 %
Nej	63 %	59 %
Ved ikke	19 %	6 %

Forsikring og aftaler

I Tyskland havde 23 % af museerne tegnet forsikring for de frivillige. I Danmark var tallet 63%. Det højere antal forsikringer i Danmark hænger måske sammen med, at de danske museer er fusioneret i større enheder, hvor f.eks. aftaler, forsikring, budget m.m. er oplagt at lægge ind i en forretningsplan.

Forsikring

	Tyskland	Danmark
Ja	23 %	63 %
Nej	23 %	17 %
Ved ikke	54 %	20 %

Museerne blev ligeledes spurgt, om de oprettede skriftlige aftaler med de frivillige. Her er det måske påfaldende, at de tyske museer har en større grad af aftaler end de danske i forhold til de ovenstående spørgsmål om budget og forsikring, hvor Danmark scorer højere.

Aftaler

	Tyskland	Danmark
Ja	57 %	48 %
Nej	29 %	48 %
Ved ikke	14 %	3 %

Museerne blev desuden opfordret til at skrive, hvorfor de eventuelt ikke oprettede skriftlige aftaler. Svarene fordelte sig i to kategorier: enten var museerne på vej til at oprette aftaler eller ønskede de ikke at gøre det. To udsagn underbygger den sidste holdning: "Samarbejdet med de frivillige fungerer på familiær basis. Aftaler og overenskomster fungerer mundtligt. Kontrakter bliver opfattet som forpligtelse og manglende tiltro af de frivillige og belaster således forholdet til museet." og "Vi har en lang tradition for at have frivillige – der har aldrig været lavet kontrakter eller påstået særlige behov, der har udløst kontrakter. Man har ikke kontrakter med en frivillig, tænker jeg – så vil der formentlig opstå et arbejdstager- og arbejdsgiverforhold". Et enkelt udsagn peger på dilemmaet i at oprette skriftlige aftaler: "Så langt er vi ikke kommet endnu og jeg er usikker på, hvordan de frivillige vil se på en kontrakt. Det er det personlige engagement og glæde, der driver værket – og ikke kontraktlignende forhold. Når det er sagt, kan det godt ske, museet på sigt vil indføre kontrakter."

Delkonklusion

Der er forskelle i alders- og beskæftigelsesfordelingen mellem tyske og danske frivillige. Der er flere yngre frivillige i Tyskland, og der er flere hér, som har arbejde ved siden af deres engagement som frivillige. I Danmark er billedet mere entydigt: de frivillige er ældre og pensionister.

Forestillingen om, at den store del af frivillige, der kommer 10-50 timer om året typisk vil være dem, der er tilknyttet særlige events som middelaldermarkeder, levendegørelse osv., passer godt til tyske forhold, hvor der er en overvægt af sæsonbestemt tilknytning. I Danmark er billedet et andet, da de fleste frivillige hér er regelmæssigt tilknyttede.

Undersøgelsen viser, at antallet af frivillige på de enkelte museer i Danmark er højere end i Tyskland. Og at det samme gør sig gældende med hensyn til antallet af ansatte medarbejdere. Af de museer, der har deltaget i undersøgelsen, peger noget på, at museerne har både flere frivillige og ansatte i Danmark, hvilket sandsynligvis hænger sammen med, at det danske museumsvesen inden for de sidste årtier har gennemgået fusioner, hvor mindre enheder er samlet i større organisationer.

Som sagt kan det også have indflydelse på forhold omkring budget og forsikring, mens spørgsmålet om skriftlige aftaler virker mere afgjort i Tyskland. Netop dette spørgsmål fokuserer på et centralt emne omkring frivillighed: strider det mod frivillighedsprincippet at nedskrive aftaler / udfylde en kontrakt? Svar på, hvorfor museerne ikke indgår aftaler, viser at både de tyske og danske museer har dette emne oppe til stadig diskussion.

5. Begrundelse

Hvad er en frivillig?

Museerne blev stillet dette spørgsmål og skulle besvare det med en tekst. Et gennemgående svar var, at en frivillig er en person, der af egen interesse udfører arbejde, påtager sig opgaver eller hjælper til uden at få løn. At engagementet er båret af interesse for museet som institution eller for det faglige område er ligeledes vigtigt i beskrivelsen af en frivillig, og at personen kan tilføre institutionen viden. Til beskrivelsen hører også "tillidsperson", "superbruger", "borger" og "hjælper". Et udsagn om frivillige rummer dette: "En person der pga. sin interesse, engagement og kærlighed til museet arbejder uden vederlag og med skiftende arbejdstider og med varierende arbejdsområder gør en kæmpe indsats for at opretholde museets virke".

Hvorfor frivillig?

De frivillige blev bedt om at skrive med egne ord, hvorfor de havde valgt at blive frivillige. Besvarelsene kan groft deles i fire kategorier, som er fælles for de to lande: **1** emnemæssig interesse (herunder dygtiggørelse i et håndværk), **2** at gøre noget godt for museet/lokalsamfundet (den frivillige har en mission), **3** socialt samvær og **4** en naturlig fortsættelse af arbejdslivet (i frivillig regi) efter at være blevet pensionist. Mange besvarelser dækkede to eller flere af disse kategorier. Udsagn i den første kategori kunne være "At erfare mere om min hjemstavns historie" eller "Interesse for gamle skibe og at vedligeholde dem". I den anden kategori var der udsagn som "Museer er samfundsnyttige", "Da jeg hørte, at Katharinekirche efter restaureringen ikke mere skulle være åben, fordi den ikke havde midler, besluttede jeg mig for dette arbejde. For mig er det vigtigt, at kultur og kunsthistoriske goder er tilgængelige for alle" og "Jeg blev frivillig, fordi jeg mener at det er vigtigt at bevare ting for eftertiden, så mine efterkommere kan se og lære noget som min tid". Det sociale samvær gik igennem de fleste besvarelser med begrundelser som f.eks.: "Som tilflytter til Roskilde gik jeg op og spurgte, om de kunne bruge mig som frivillig", "Fordi det giver mig glæde at arbejde med mennesker" og "For at være sammen med gamle kolleger". Flere nævnte, at netop situationen som ny tilflytter var en begrundelse for at blive frivillig. Til den sidste gruppe hørte udsagn som "Som pensionist ønsker jeg at udfylde hverdagen med meningsfuldt arbejde", "Jeg gik på efterløn, men ønskede ikke bare at sidde hjemme, men ville stadig gerne møde andre mennesker" og "Som pensionist er det rart at gøre gavn". Uden for disse kategorier var dem, der enten af det lokale museum eller andre frivillige var blevet opfordret til at deltage.

Hvorfor frivillige?

Museerne blev spurgt, hvorfor de ønskede at arbejde med frivillige. Svarene fordelte sig i tre hovedgrupper. **1** En stor del af svarene pegede på, at de frivillige kan løse opgaver, som museerne ikke har økonomi til. **2** En anden større gruppe nævnte, at de frivillige bidrager med inspiration, viden og engagement. **3** Hertil kom især i Danmark argumentationen, at frivillige styrkede museernes outreach – især i forhold til det lokale samfund. I gruppe 1 svarede nogle museer, at der ikke var råd til fastansat personale, og at frivillige derfor sørgede for, at der overhovedet var en daglig drift. Argumentet med økonomi hænger nogle gange sammen med både inspiration og outreach – som f.eks.: "De frivillige er dels ambassadører for museet lokalt, dels med til at sikre det gode værtsskab/skabe gode oplevelser for vore gæster, løfte opgaver vi ikke selv kunne løfte", eller: "Der er en del opgaver på museet, som ikke kan løstes uden de frivillige. F.eks. har vi en meget stor registreringsopgave og et frilandsmuseum. Der er ikke budget

til at registrere en samling på 40.000 genstande, eller til at holde alt åbent og have aktiviteter uden frivillig hjælp". Eller kort og godt: "Vel fordi det er billigt". Inspiration, viden og engagement tæller imidlertid også højt. Et argument lyder: "Frivillige er meget motiverede og engagerede, de arbejder i faglige områder, som ellers ikke kunne eksistere uden dem", eller: "Det er en win-win situation. De frivillige har det sjovt og gør det gerne, mens deres arbejde er til nytte for museet". Flere museer pegede i gruppe 2 på den specifikke viden, frivillige bidrager med – f.eks.: "I restaurering og veterantog besidder de en viden, vi ikke selv har" eller "Fordi de har de fornødne faglige kompetencer til at formidle et uddøende håndværk, så værkstederne med fortidens teknologi kan komme til live". Til gruppe 3, outreach, hørte udtalelser som: "Fordi de er vigtige ambassadører for museet, og de tilfører stor værdi med deres viden om og forankring i lokalområdet omkring museet" og "For at brugerinddrage offentligheden, løse opgaver og skabe sociale rum".

Frivilliges motivation

De frivillige blev yderligere spurgt "hvad motiverer dig mest til at udføre frivilligt arbejde", hvor de skulle vælge ud fra seks forslag. "Museet har en vigtig lokal og samfundsmæssig opgave" scorede højst, hvorefter kom "Bruge mine kompetencer og evner" og "Socialt samvær med andre frivillige". "Lære Nye ting og områder", "Kontakt til publikum" og "for at fylde min tid fornuftigt ud" fik en lavere score i begge lande.

Motivation

	Tyskland	Danmark
Socialt samvær med andre frivillige	18 %	23 %
Lære nye ting og områder	16 %	10 %
Bruge mine kompetencer og evner	25 %	24 %
Museer har en vigtig lokal og samfundsmæssig opgave	36 %	31 %
For at fylde min tid fornuftigt ud	2 %	3 %
Kontakten til publikum	2 %	9 %

Delkonklusion

Museernes motivation for at engagere frivillige bygger i høj grad på argumentet "Hvad kan de frivillige tilbyde museet"? Udtalelsen at en frivillig "gør en kæmpe indsats for at opretholde museets virke" står ikke alene, men er kendetegnende for en holdning til frivillige som en ressource – af og til nødvendig ressource – der kan tilbyde museet noget ekstra. Dette udsagn matcher tilsyneladende de frivilliges svar i begge lande på spørgsmålet om, hvad der motiverer. Her er det museets lokale og samfundsmæssige opgave, der står øverst på listen over argumenter, hvor brug af kompetencer og socialt samvær kommer i anden række.

Spørger man imidlertid nærmere ind til, hvorfor de frivillige er blevet frivillige, ligger de fleste svar i den personlige sfære så som dygtiggørelse, naturlig fortsættelse af arbejdslivet og socialt samvær, der både handler om at give og at modtage. Nogle af svarene her lægger også vægt på, at de frivillige har en mission: at gøre noget godt for det lokale museum og dermed for lokalsamfundet. Det samlede billede af, hvorfor museer tilknytter frivillige, og hvorfor frivillige engagerer sig som frivillige er ikke entydigt samstemmende.

Museernes vægtning af frivillige som personer, der kontakter museet i et altruistisk ønske om at løfte opgaver for museet, står i nogen grad i kontrast til de frivilliges motivationer, der mere er rettet mod at få opfyldt egne behov gennem at engagere sig i det lokale museum.

6. Rekruttering

Museernes rekruttering

Museerne blev stillet spørgsmålet, hvordan de rekrutterer frivillige, og de skulle svare med en tekst. Der var overensstemmelse mellem tyske og danske museer på følgende områder: rekruttering gennem presse, mund til mund, og ved at de frivillige henvender sig uopfordret. Et tysk museum pegede på workshop-tilbud som en måde at få kontakt til frivillige. Hverken de tyske eller danske museer har gjort særlig brug af sociale medier i rekrutteringen. Den store forskel mellem de to lande lå i, at de danske museer i høj grad får henvendelser fra frivillige gennem museets venneforening, og at hjemmesiden tilsyneladende har større betydning i Danmark end i Tyskland. Et udsagn fra et dansk museum dækker meget godt forholdene på den side af grænsen: "Ordet spredtes af de frivillige selv. Mundtlige efterlysninger – fysisk netværk. En folder er under udarbejdelse, der beskriver det frivillige arbejde og med kontaktoplysninger til museet." Et andet museum har skrevet: "Vi bliver kontaktet af interesserede og tager en "jobsamtale" for at finde ud af, om vi passer sammen og der findes opgaver, der er relevante".

Frivillig: hvordan?

De frivillige blev på spørgsmålet om, hvorigennem de frivillige først blev informeret om, at man kunne være frivillig på et museum, stillet over for en række valgmuligheder. Langt de fleste svarede gennem venner og familie. Herefter kom medier som aviser, magasiner, radio, TV m.m. og andet foreningsarbejde. Museernes hjemmeside lå forholdsvis lavt på listen, mens de sociale medier lå nederst på listen med henholdsvis.

Information om frivillighed på museer

	Tyskland	Danmark
Museets hjemmeside	7 %	10 %
Venner / familie	45 %	32 %
Kolleger	7 %	14 %
Andet foreningsarbejde	11 %	13 %
Sociale medier	2 %	1 %
Andre medier (aviser, TV m.m.)	18 %	17 %
Ved ikke	9 %	13 %

Delkonklusion

Der er enighed mellem museer og frivillige om, at den primære kilde til rekruttering er mund-til-mund-metoden mellem venner og familie. Oplevelsen af at være frivillig virker således som den bedste reklame for andre til at få lyst til at henvende sig til museet.

Presse, hjemmeside, foldere osv. har ligeledes betydning, mens de sociale medier interessant nok endnu ikke har den store virkning. Nogle museer peger på potentialet i de sociale medier (især Facebook), men denne 'promovering' er tilsyneladende ikke slået igennem.

7. Museernes holdning til at have frivillige

En gevinst?

Museerne svarede på spørgsmålet: I hvor høj grad ser du det som et plus for museet at have tilknyttet frivillige? For begge lande var det positivt at have frivillige tilknyttet med en overvægt af i høj grad-besvarelser i Danmark.

En gevinst?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	69 %	88 %
I nogen grad	25 %	6 %
I mindre grad	0 %	3 %
Slet ikke	0 %	0 %
Ved ikke	6 %	3 %

Positivt bidrag til museets udvikling?

Museerne blev ligeledes spurgt, hvor meget de frivillige havde bidraget positivt til museets udvikling de sidste 10-15 år. Sammenlignet med spørgsmålet om, hvorvidt de frivillige er et plus for museet, er svarprocenterne i den positive ende (i 'høj' og 'nogen' grad) en del lavere, når effekten bliver betragtet i et perspektiv 10-15 år tilbage i tiden. I det første spørgsmål var det 94 %, der svarede, at det er et plus, mens museerne i det andet spørgsmål svarer 74 % positivt med henblik på et 10-15 års perspektiv.

Positiv bidrag 10-15 år

	Tyskland	Danmark
I høj grad	47 %	42 %
I nogen grad	20 %	39 %
I mindre grad	13 %	13 %
Slet ikke	7 %	3 %
Ved ikke	13 %	3 %

En udfordring?

Museerne skulle også besvare, om de frivillige udgjorde en udfordring. De danske museer har en større tendens til at se de frivillige som en udfordring end de tyske.

En udfordring?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	19 %	22 %
I nogen grad	50 %	56 %
I mindre grad	6 %	16 %
Slet ikke	13 %	6 %
Ved ikke	13 %	0 %

De museumsprofessionelle kunne uddybe dette spørgsmål med tekst. De mange besvarelser grupperede sig i tre: **1** logistik: brug af ressourcer, tid, praktisk omkring prioritering af opgaver, skabe rammer for de frivillige samt oplæring. **2** Sætte grænser for opgaver og frivilliges følelse af ejerskab af museet. **3** Stille krav og indgå faste aftaler med de frivillige, der netop kommer af egen fri vilje. Et svar lød således: "Frivillige er svære at lede. Når de ikke får løn, skal de ikke nødvendigvis "rette" ind efter deres mening. De tilføjer museet hver deres kompetencer og motiveres gennem det sociale og at de som enkeltpersoner værdsættes. Alt er et spørgsmål om vilje mere end at det kan kræves at nogle bestemte opgaver løses på en bestemt måde. Glæden ved at nogle vil hjælpe på museet kan overskygges af at kompetencerne ikke nødvendigvis er tilstede. Det gør at mange opgaver løses tungere end de kunne løses ved kompetent uddannet og lønnet hjælp. Flow går tabt, når det ikke er de samme som gentager opgaver og procedurer dag efter dag. Der bruges mange ekstra timer på at lede, pleje og motivere frivillige."

De frivillige som ambassadører

De frivillige blev spurgt, i hvor høj grad, de ser sig selv som ambassadører for museet. Besvarelserne i de to lande ligner meget hinanden, og for begge lande gør samme billede sig gældende, at de frivillige i høj grad ser sig selv som ambassadører for deres museer.

Ambassadører?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	52 %	49 %
I nogen grad	30 %	34 %
I mindre grad	9 %	11 %
Slet ikke	5 %	3 %
Ved ikke	5 %	3 %

Museerne fik stillet spørgsmålet om, i hvor høj grad de synes, at de frivillige bidrager til kontakt til lokalsamfundet. De tyske besvarelsers var generelt mindre positive end de danske.

Frivillige som kontakt til lokalsamfundet?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	44 %	66 %
I nogen grad	25 %	25 %
I mindre grad	13 %	6 %
Slet ikke	0 %	3 %
Ved ikke	19 %	0 %

Delkonklusion

Interessant at de danske museer havde et mere positivt udsagn vedr. at have frivillige tilknyttet samtidig med, at de også havde et større forbehold – ved at se flere udfordringer end de tyske. Det bør også lægges op til yderligere undersøgelse, hvorfor museernes aktuelle udsagn om frivillige som et plus på museet ligger højere end en tilkendegivelse om frivilliges positive indflydelse gennem de sidste 10-15 år. På spørgsmålet om, hvilke udfordringer, der er tale om, lyder svarene brug af ressourcer (bl.a. tid) til at tage sig af de

frivillige, grænser for opgaver og hvor store krav, man kan stille til de frivillige. Besvarelserne omkring dette emne lægger op til et fokus på kompetenceudvikling af frivillige.

Selv om museerne overordnet ser det som en gevinst at knytte frivillige til museet, så er det til en vis grad også forbundet med udfordringer. I en regulær ansættelse er sådanne områder som regel aftalt, men når der ikke er tale om et arbejdsgiver-aftagerforhold, så bliver det mere kompliceret. Dette gælder både for Tyskland og Danmark. På spørgsmålet om frivillige som en slags ambassadører for museet i lokalområdet var der større overensstemmelse i Danmark mellem de frivilliges opfattelse af sig selv om ambassadører og museernes syn på frivillige som en vigtig kontakt til lokalsamfundet end i Tyskland, men forskellene er små, og tendensen er den samme: både museer og frivillige betragter frivillighed som et bindeled mellem museum og lokalsamfund.

8. Opgaver

Hvilke opgaver?

På spørgsmålet hvilke opgaver, de frivillige varetog, havde de tyske museer følgende tre kategorier som de mest scorende: Publikumsbetjening, anden formidling end undervisning og registrering. Hos de danske museer var det: Praktisk hjælp, levendegørelse og publikumsbetjening. Museerne havde mulighed for at sætte kryds i flere kategorier. Det er påfaldende, at 'praktisk hjælp' fylder så meget på de danske museer i forhold til de tyske. Ligesom 'registrering' har en forholdsvis høj placering i begge lande. Under 'andet' blev der bl.a. svaret "byvandring", "plakatuddeling", "scanning af arkivalier" og "systue".

Opgaver

	Tyskland	Danmark
Praktisk hjælp	25 %	75 %
Levendegørelse	13 %	19 %
Undervisning	19 %	13 %
Anden formidling	31 %	41 %
Publikumsbetjening	63 %	56 %
Registrering	31 %	47 %
Adminstration	0 %	6 %
Forskning	0 %	0 %
Andet – uddyb gerne	19 %	19 %

De frivillige blev stillet tilsvarende spørgsmål, hvor de kun kunne markere én kategori. Her var der overensstemmelse mellem de tyske og danske frivillige i forhold til de tre første pladser: Levendegørelse, publikumsbetjening og andet. De frivillige blev, hvis de havde svaret 'andet' bedt om en uddybning. En række besvarelser hørte i virkeligheden til under kategorier som f.eks. formidling og praktisk hjælp, men der var også besvarelser, der pegede på håndværksmæssig kunnen f.eks. i forbindelse med systuen, bådelaug og vedligeholdelse af udstillede genstande. Der var enkelte besvarelser i retning af opgaver, som normalt varetages af professionelt ansatte: PR, organisering af events og digitalisering af udstillingerne.

Opgaver

	Tyskland	Danmark
Praktisk hjælp	2 %	11 %
Levendegørelse	29 %	24 %
Undervisning	13 %	1 %
Anden formidling	4 %	10 %
Publikumsbetjening	27 %	22 %
Registrering	0 %	12 %
Adminstration	0 %	0 %
Forskning	0 %	0 %
Andet – uddyb gerne	25 %	19 %

Undervisning

Kun i én kategori var der stor forskel mellem de tyske og danske besvarelser. Det drejede sig om undervisning, hvor tallet for de tyske frivillige var 13%, mens det for de danske var 1%. På det uddybende spørgsmål om, hvilke børn, de frivillige underviste svarede 100% i begge lande grundskole og 67% børnehave, mens de tyske frivillige desuden svarede højt på ungdomsuddannelser. Tallene er imidlertid baseret på så få besvarelser, at de højst kan antyde en tendens på området undervisning.

Grænser for opgaver

Både museernes professionelle ansvarlige og de frivillige blev spurgt, om der var grænser for, hvad de frivillige må beskæftige sig med. Tendensen er, at de danske museer har klarere grænser for, hvad de frivillige må beskæftige sig med, men det skal sammenholdes med, at en tredjedel af de tyske museer, der deltog i undersøgelsen, ikke havde gjort deres stillingtagen klart.

Grænser

	Tyskland	Danmark
Ja	56 %	81 %
Nej	13 %	16 %
Ved ikke	31 %	3 %

På et uddybende spørgsmål, hvilke opgaver det drejede sig om, var der overensstemmelse mellem de tyske og danske besvarelser. De fleste museer pegede på forskning, på faglige, kuratoriske områder, registrering og områder, der involverede personfølsomme oplysninger, økonomi, sikkerhed og ledelse. Enkelte besvarelser pegede på forholdet mellem lønnet og ulønnet arbejdskraft – som f.eks.: ”De mange frivillige løfter opgaver, som museet ikke selv har ressourcer eller kompetencer til. Frivilligt arbejde kan og skal aldrig erstatte fastansatte medarbejdere. De opgaver, som udføres af frivillige ved museet, er derfor altid at betragte som noget ekstra.” En enkelt besvarelse pegede på en specifik udfordring: ”Visse arbejder på fredede bygninger kræver særlige kundskaber, som ikke alle frivillige har (selv om nogen af dem tror det).”

De frivillige blev spurgt: ”Synes du, at der er områder i museets virksomhed, du som frivillig gerne ville beskæftige dig med, men som du ikke må?” Her var der en mindre forskel mellem de tyske og danske besvarelser. Der var således flere danske frivillige, der ’slet ikke’ fandt, at der var områder, som de ikke måtte beskæftige sig med. Men tendensen er den samme i de to lande: en rimelig tilfredshed med de opgaver områder, de frivillige må beskæftige sig med.

Områder frivillige ikke må beskæftige sig med?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	2 %	1 %
I nogen grad	14 %	6 %
I mindre grad	11 %	13 %
Slet ikke	48 %	65 %
Ved ikke	25 %	16 %

Delkonklusion

Det springer umiddelbart i øjnene, at der er forskel mellem, hvad museerne mener, de frivillige beskæftiger sig med, og hvad de frivillige selv fortæller, at de beskæftiger sig med. 'Praktisk hjælp' og 'publikumsbetjening' ligger således højest i museernes besvarelser, mens de har en forholdsvis lav placering for de frivillige. Det samme gør sig gældende for 'registrering', hvor de tyske museer f.eks. angiver 31 %, mens de frivillige slet ikke har det på listen. De frivillige peger i stedet på 'levendegørelse' som en af deres primære opgaver, hvilket ligger lavt på museernes liste.

Det er også påfaldende, at de danske museer peger på undervisning med 13 %, mens de frivillige svarer med 1 % - hér er der større overensstemmelse i Tyskland.

Endnu mere påfaldende er det, at museerne har en meget høj grad af restriktion over for, hvad frivillige må beskæftige sig med i forhold til, hvad de frivillige selv opfatter. I Danmark mener 81 % af museerne f.eks. at der er grænser for, hvad frivillige må beskæftige sig med, mens 65 % af de frivillige 'slet ikke' så det som et problem. Tendensen er den samme i Tyskland og er måske udtryk for, at forventningsafstemning og ansvarsfordeling mellem museer og frivillige fungerer godt. Se i øvrigt afsnit 10.

9. Inddragelse

Frivillige og inddragelse

En række spørgsmål drejede sig om de frivilliges inddragelse i museets hverdag og virksomhed samt anerkendelser. Spørgsmålene henvendte sig både frivillige og museernes professionelle.

De frivillige blev spurgt om, i hvor høj grad de blev inkluderet i museets hverdag. De danske frivillige føler sig generelt mere inkluderet end de tyske, hvilket bliver underbygget af svarene i den modsatte ende af skalaen, hvor 16% af de tyske frivillige svarer 'slet ikke' – her er tallet 6% for de danske.

Inkluderet?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	16 %	31 %
I nogen grad	50 %	40 %
I mindre grad	14 %	18 %
Slet ikke	16 %	6 %
Ved ikke	5 %	5 %

Denne tendens blev endnu stærkere, når de frivillige blev spurgt: "I hvor høj grad føler du, at man på museet lytter til din mening?". Der er en klar forskel mellem tyske og danske besvarelser.

Lyttet til?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	14 %	41 %
I nogen grad	52 %	39 %
I mindre grad	23 %	8 %
Slet ikke	9 %	3 %
Ved ikke	2 %	9 %

Tendensen blev evident på spørgsmålet: "I hvor høj grad føler du, at din indsats bliver anerkendt?" Her svarede sammenlagt 87% af de tyske frivillige i 'høj' og 'nogen' grad', mens 93% af de danske frivillige svarede i disse kategorier, men altså med 75 % i den bedste ende af skalaen.

Anerkendt?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	48 %	75 %
I nogen grad	39 %	18 %
I mindre grad	11 %	3 %
Slet ikke	0 %	1 %
Ved ikke	2 %	3 %

Billedet af en større grad af inddragelse af frivillige på de danske museer end på de tyske blev underbygget af museernes svar. De professionelle på museerne blev spurgt: "I hvor høj grad synes du, de frivillige er inkluderet i museets hverdag?" Hertil svarede sammenlagt 53 % af de tyske museer i 'høj' eller 'nogen'

grad', mens tallet i Danmark var 76 % - og som en understregning af dette forhold, var der 27 % i de tyske museer, der krydsede af ved 'slet ikke'. Hér var det danske tal 0 %.

Frivillige inkluderet?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	20 %	38 %
I nogen grad	33 %	38 %
I mindre grad	13 %	25 %
Slet ikke	27 %	0 %
Ved ikke	7 %	0 %

Strategier og visioner

Museerne blev mere specifikt spurgt ind til spørgsmålet om strategi på området: "Har museet en strategi på frivillighedsområdet?". Forskellen mellem de to lande er markant.

Strategi på området?

	Tyskland	Danmark
Ja	14 %	48 %
Nej	64 %	45 %
Ved ikke	21 %	6%

Museerne blev bedt om at uddybe hovedpunkter i en eventuel strategi. Der var selvsagt flest danske besvarelser, der delte sig i flere grupperinger: understøttelse af museets lokale engagement, indgåelse af aftaler, rammesætning og i et enkelt tilfælde var strategien udmøntet i en egentlig frivillighåndbog. Et enkelt tysk svar pegede på besparelser af personalemidler.

Museerne blev desuden spurgt, i hvor høj grad, de frivillige blev inddraget i museets overordnede visioner og strategiske planlægning. Hér var billedet det modsatte end ovenfor.

Frivillige inddraget i strategi?

	Tyskland	Danmark
I høj grad	13 %	0 %
I nogen grad	31 %	16 %
I mindre grad	31 %	47 %
Slet ikke	19 %	28 %
Ved ikke	6 %	9 %

Af de tyske museer svarede 44 % ja til i 'høj' og 'nogen' grad, mens det danske tal var 16 %. Hele 47 % af de danske museer svarede 'i mindre grad'. Altså en tydelig forskel, der peger på en større inddragelse af frivillige i visionsarbejdet på de tyske museer.

Delkonklusion

Et af undersøgelsens mere markante resultater er, at der tilsyneladende er en større tilfredshed hos danske frivillige vedr. spørgsmålene om at føle sig inkluderet, lyttet til og anerkendt. Erfaring viser, at netop disse tre parametre er vigtige i forholdet mellem museer og frivillige, og at tallet for at føle sig 'i høj grad' anerkendt er 75 % for de danske frivillige tyder på et generelt godt samarbejdsclima i de danske museer.

Tendensen skal naturligvis tages med forbehold for de færre tilbagemeldinger fra tyske frivillige, men den bliver underbygget af svarene fra museerne. Hvilket igen underbygger, at frivilliges inklusion et indsatsområde for danske museer. Denne antagelse bliver bestyrket af, at flere danske end tyske museer arbejder ud fra en frivillighedsstrategi.

Til gengæld er det overraskende i denne kontekst, at de tyske museer har en større inddragelse af frivillige i deres strategiarbejde. Altså: de tyske museer, der har en strategi på området, inddrager i højere grad deres frivillige i arbejdet med denne.

10. Udviklingsperspektiver

En del af undersøgelsen havde fokus på, hvordan museerne og de frivillige kunne styrke deres gensidige relationer og udvikle området.

Museer og udvikling

Museerne blev spurgt: "Hvordan arbejder museet med at bevare og fremme de frivilliges engagement?" De mange tilbagemeldinger kunne deles op i hovedgrupperinger som: gennem møder, arrangementer, sociale aktiviteter og kurser. Mere eksplicit blev det f.eks. formuleret: "Gennem anerkendelse af de frivilliges arbejde", "Vi sørger for et godt socialt miljø og gode rammer for dette, og vi forsøger at have god kontakt til alle grupper af frivillige", "Der bruges mange kræfter på at pleje og motivere den enkelte. Finde den enkeltes kompetencer og sikre at de er glade for at være på arbejde. Udvikle svagheder eller sikre, at svagheder ikke går hen og opleves som nederlag" og "De frivillige har fordele bl.a. kan de købe i vores butik og café med procenter. De kommer selvfølgelig altid gratis ind på alle udstillinger og kan også tage deres familie gratis med". Museernes indsats for at bevare og styrke de frivilliges engagement var således rettet både mod de frivillige som samlet gruppe og i flere tilfælde også i forhold til den enkelte frivillige. Anerkendelse og opmærksomhed var begreber, der optrådte flere steder i besvarelserne både i de tyske og de danske museer.

Museerne blev spurgt, om de tilbød kompetenceudvikling f.eks. i form af kurser, efteruddannelse etc. På dette spørgsmål var der stort set overensstemmelse mellem de tyske og de danske besvarelser.

Kompetenceudvikling

	Tyskland	Danmark
Ja	56 %	59 %
Nej	25 %	34 %
Ved ikke	19 %	6 %

Museerne fik mulighed for at uddybe svaret, og hér pegede de på videndeling, foredrag, temadage etc. Et svar lød: "En del af vore frivillige skal tage egentlige uddannelser (f.eks. restaurering). Hvert år holdes arrangementer for de frivillige – ca. to om året".

Museerne skulle desuden ud fra en liste pege på områder, hvor de syntes, at der var behov for, at de frivillige udviklede sig til gavn for museets arbejde. Det var muligt at sætte kryds ved flere svarmuligheder. Svarene faldt således:

Museernes syn på frivilliges udvikling

	Tyskland	Danmark
Inspiration f.eks. gennem kurser	53 %	48 %
Videndeling med andre frivillige og museumsprofessionelle	73 %	55 %
Større indblik i museets virksomhed	40 %	52 %
Udvikle frivilliges håndværksteknikker	53 %	26 %
Udvikle frivilliges kommunikationsværktøjer over for publikum	33 %	32 %
Udvikle frivilliges IT-kundskaber	27 %	29 %

Ingen	0 %	10 %
Ved ikke	13 %	0 %

Som det fremgår af tallene, scorer 'videndeling' højest i begge lande, dog med en større procentdel i Tyskland, mens 'inspiration' ligger nogenlunde lige højt i de to lande. Der er større forskel i vurderingen af 'udvikling af håndværksteknikker', der bliver vurderet markant højere i Tyskland, mens 'indblik i museets virksomhed' har større betydning for de danske museer end for de tyske.

Frivillige og udvikling

De frivillige blev stillet samme spørgsmål: "For at udvikle dig som frivillig og udføre det frivillige arbejde, hvad synes du, at du har brug for? Også hér var der mulighed for at vælge flere svarmuligheder.

Frivilliges syn på frivilliges udvikling

	Tyskland	Danmark
Inspiration f.eks. gennem kurser	55 %	31 %
Videndeling med andre frivillige og museumsprofessionelle	64 %	48 %
Større indblik i museets virksomhed	9 %	16 %
Udvikle mine håndværksteknikker	32 %	14 %
Udvikle mine kommunikationsværktøjer over for publikum	11 %	16 %
Udvikle mine IT-kundskaber	5 %	11 %
Andet	5 %	15 %

Sammenligner man de to lande imellem, har 'videndeling' den højeste prioritet efterfulgt af 'inspiration' ganske vist med højere procentsatser blandt tyske frivillige. 'Udvikle håndværksteknikker' scorer højt i Tyskland, mens 'kommunikationsværktøjer over for publikum' og 'IT-kundskaber' ligger lavere på listen. Hele 15 % af de danske frivillige kan ikke se sig selv inden for de foreslåede svarmuligheder, og under muligheden for at uddybe svarede de fleste "ved ikke" eller "har ikke brug for ovenstående". Nogle få peger på formidling som et område, og en enkelt skriver: "At være godt orienteret om tankerne bag udstillingerne".

De museumsprofessionelle blev spurgt, hvilke værktøjer eller kompetencer de selv havde brug for i arbejdet med frivillige. Svarene faldt meget forskelligt ud, men kan deles i to hovedgrupper: konkrete ledelsesværktøjer og midler til psykologisk indsigt. Blandt svarene kan nævnes: "Management tools", "praktisk viden om administration", "fastlagte linjer for videndeling", "konflikthåndtering", "organisering af frivilligarbejdet" og "mere tid til at arbejde mere strategisk/målettet." Blandt de mere specifikke svar var: "Tålmodighed, indfølelsesformåen, meget tid og rigtig meget kaffe" og "Jeg vil gerne blive klogere på primadonna-ledelse".

Frivillige i et fremtidsperspektiv

De museumsprofessionelle blev desuden spurgt: "Hvordan ser du de frivilliges rolle i museets fremtid de næste 5-10 år?". Svarene kunne groft deles op i tre grupperinger: større rolle, mindre rolle eller status quo. Til gruppen 'større rolle' var der besvarelser der pegede på, at med sværere økonomiske vilkår for museerne blev der brug for flere frivillige for at opretholde et niveau – i én besvarelse: "Jo mindre fast personale, jo flere frivillige ellers må vi desværre lukke ned for flere arrangementer, vi har på museet".

Andre pegede på frivilliges større rolle i sammenhæng med ekspansion af aktiviteter. Eller: "Vi får mere engagerede frivillige, der forstår hvor museet er på vej hen." En anden gruppe pegede på frivilliges mindre rolle bl.a. i takt med, at nye generationer måske ikke har samme interesse for at tilknytte sig museer, som de forrige havde. Hér pegede nogle på vigtigheden af en øget indsats for rekruttering af yngre frivillige. De fleste besvarelser pegede på en status quo som f.eks.: "Uændret meget vigtig."

Delkonklusion

På spørgsmålet om, hvorvidt museerne tilbød kompetenceudvikling til de frivillige, svarede begge lande positivt. Ja-procenten lå et godt stykke over 50 % og svarede godt overens med de mange svar på det kvalitative spørgsmål om, hvordan museerne arbejder for at fremme de frivilliges engagement. Og svarene på dette spørgsmål passer igen godt sammen med de områder, hvor museerne synes, der er behov for, at de frivillige udvikler sig. 'Møder', 'arrangementer' 'sociale aktiviteter' og 'kurser' matcher de blødere kategorier som 'inspiration' og 'videndeling' i listen over svarmuligheder. Denne holdning til et fokus på de blødere tiltag stemmer godt overens med de frivilliges egne ønsker, hvor også 'inspiration' og 'videndeling' ligger højt.

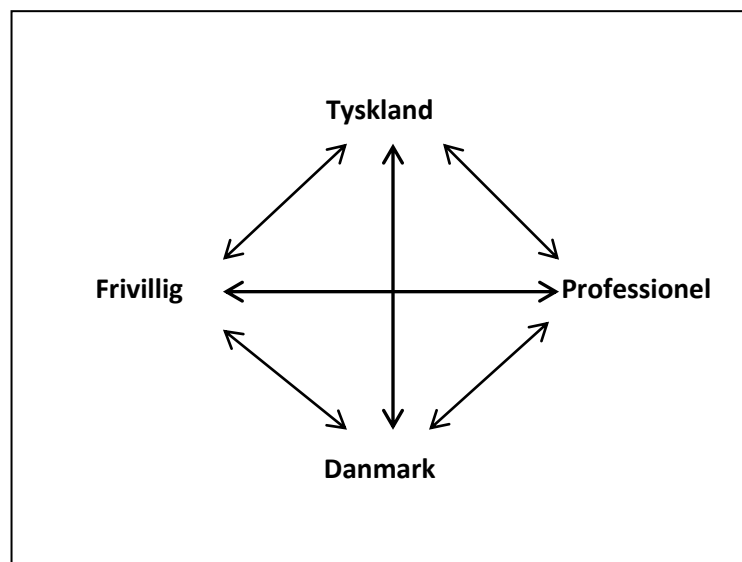
Det er imidlertid interessant at se, at museerne vurderer tiltag som 'større indblik i museets virksomhed' noget højere end de frivillige gør det. Museernes tal ligger på et gennemsnit for de to lande på 46 %, mens de frivillige vurderer det til 12 %. De frivillige har tilsyneladende ikke samme interesse i at lære museerne bedre at kende, som museerne lægger op til. Forskellen mellem museers og frivilliges interesser i udviklingsområder bliver endnu mere tydelig, når det drejer sig om lidt mere 'kontante' tiltag som udvikling af 'kommunikationsværktøjer' og 'IT-kundskaber'. Hér har museerne en del højere ambitioner, end de frivilliges interesser kan leve op til. Denne sammenligning viser generelt, at de museumsprofessionelle har et højere ambitionsniveau for de frivillige, end de frivillige tilsyneladende giver udtryk for. Eller med andre ord: de frivillige er stort set tilfredse med de opgaver og områder, som de beskæftiger sig med.

De museumsansattes egne behov for videreudvikling ligger i to grupper, der svarer godt til de to overordnede grupperinger: 'bløde' og 'kontante' tiltag. Til de bløde hører 'psykologisk indsigt' – overfor de mere konkrete 'ledelsesværktøjer'. Hverken i Tyskland eller i Danmark tilbydes kurser, der dækker disse områder i museumsansattes arbejde med frivillige. På spørgsmålet om, hvordan de museumsprofessionelle ser de frivilliges rolle i et fremtidsperspektiv, fordelte svarene sig ligeligt mellem større, mindre og status quo. Der var ikke en entydig tendens, der f.eks. pegede på, at de frivillige vil få en større rolle i fremtiden (eller det modsatte), og det kan tolkes, som om status quo er et passende niveau.

11. Samlede konklusioner

Introduktion

Nærværende undersøgelse er den første af sin art, der sammenligner frivillighed på museer i Danmark og Tyskland. Et af formålene med undersøgelsen har dels været at finde lighedspunkter og forskelle mellem de landes arbejde med frivillighed på museer dels at lade de frivillige selv komme til orde for således at give et input til, hvordan man i et museumsforbund, der dækker det nordlige Tyskland og det sydlige Danmark, kan arbejde videre med emnet. Undersøgelsen lægger op til en videndeling både på tværs af landene og på tværs af roller enten som frivillig eller museumsprofessionel. Som nedenstående figur angiver, så kan undersøgelsens resultater læses ind i flere kontekster: Først og fremmest Tyskland – Danmark og frivillig – professionel, men også Tyskland – frivillig, Tyskland – professionel etc.



Med disse lag af forskellige kontekster er denne undersøgelse sin første af sin art, samtidig med at den lægger sig fint i forlængelse af to tidligere undersøgelser foretaget inden for de sidste tre-fire år. I projektet NORDPLUS støttet af Nordisk Ministerråd, stod NCK (Nordisk Centrum for Kulturarvspædagogik) i 2015 for en undersøgelse af frivillige i Danmark, Sverige og Norge på kulturarvs-institutionerⁱ, mens ODM (Organisationen af Danske Museer) i 2014 foretog en dansk landsdækkende undersøgelse af frivillighed på de statsanerkendte museerⁱⁱ. Den første undersøgelse var del af projektet Pride, Joy and Surplus og havde til formål at identificere relationer mellem frivillighed og personlig udvikling, livslang læring og trivsel og havde fokus på de frivilliges forhold, mens ODM-undersøgelsen var målrettet museerne. Der kan også henvises til en undersøgelse for hele Tyskland publiceret i Opusculum marts 2016ⁱⁱⁱ.

Det er intentionen med dette flerdimensionelle komparative element i nærværende undersøgelse at lægge op til videre diskussioner på tværs af landegrænser, kulturinstitutioner (i dette tilfælde museer) og frivillige-professionelle, og selv om der skal tages forbehold for validiteten i forhold til svarprocenterne fra de tyske

museer, så vil undersøgelsen kunne pege på tendenser, som det er værd at arbejde videre med. Dertil kommer, at undersøgelsen og dens resultater bliver brugt MOOC'en (Massive Open Online Course) "Hvorfor frivillig – Grænseoverskridende erfaringer", der er en del af NORDMUS' arbejdsplan 4. Denne MOOC henvender sig både til frivillige og professionelle på begge side af grænsen (og internationalt i det hele taget), og dens didaktiske tilgang gør den velegnet som indføring i området.

Fakta

Undersøgelsen viser, at der er flere yngre frivillige i Tyskland, mens der er flere pensionister i Danmark, der vælger at blive frivillige. I Tyskland er frivillighed mere sæsonbestemt, mens den er mere fordelt over hele året i Danmark. Man kan konstatere, at der tilsyneladende er forholdsvis flere frivillige i Danmark per museum, hvilket kan skyldes, at sammensætningen af museer i Danmark er præget af fusioner, større enheder og i den forbindelse et større fokus på området. Endelig ser det ud til, at der i de danske museer i højere grad arbejdes med budgetter og forsikringer i forhold til frivilligområdet, mens de tyske museer har en højere grad af skriftlige aftaler med de frivillige.

Motivation

Tilsyneladende et match mellem museernes og de frivilliges motivation for at engagere sig på museer: at gøre noget ekstra for museet på den ene eller anden måde. Men der er også en forskel. Museerne betragter overvejende frivillige som personer, der kontakter museet i et altruistisk ønske om at løfte opgaver for museet, hvilket i nogen grad står i kontrast til de frivilliges motivationer, der mere er rettet mod at få opfyldt egne behov gennem at engagere sig i det lokale museum. Museerne kunne i det perspektiv overveje i sin rekruttering og indretning af frivilligarbejdet at fokusere mere på, hvilke behov de frivillige ønsker at få opfyldt, hvis de skal engagere sig med et museum.

Rekruttering

Mund-til-mund-metoden er den bedste måde at rekruttere nye frivillige. Hvis de frivillige har gode oplevelser og kan anbefale det til familie og venner, er det den bedste reklame. Nogle mennesker henvender sig selv til museet for at høre om mulighederne for at blive frivillige, og hér kan en folder hjælpe til at fortælle om museets frivilligarbejde, -politik og formidle kontaktoplysninger til en frivilligkoordinator / ansvarlig. Museerne peger på sociale medier (især Facebook) som en kilde til rekruttering, men det er tilsyneladende ikke slået igennem hos de frivillige eller på museerne, hvilket er påfaldende i disse tider hvor sociale medier fylder meget i alle aldersgrupper. Museerne bør måske overveje deres strategi på dette område.

Museernes holdning til at have frivillige

Der er bred enighed mellem museer og frivillige i begge lande om, at betragte frivillighed som et bindeled mellem museum og lokalsamfund. I Danmark er der en lidt større overensstemmelse mellem museer og frivillige om at betragte frivillige som ambassadører for museet, men tendensen peger i den retning i begge lande. Til gengæld er de danske museer generelt mere tilfredse med at have frivillige tilknyttet end de tyske. Samtidig med at de danske museer ser flere udfordringer forbundet med frivillige på museerne. Det er især ressourcemæssige udfordringer – ikke mindst tid – der spiller en rolle, men også definitionen af grænser mellem hvad frivillige kan påtage sig af opgaver, og hvor store krav man kan stille til dem. Undersøgelsen viser, at der både på danske og tyske museer foregår en stadig diskussion om graden af 'ansættelsesforhold' for frivillige.

Opgaver

På spørgsmålet om, hvilke områder, de frivillige beskæftiger sig med, er der markante forskelle mellem besvarelserne fra museer og frivillige. 'Praktisk' hjælp står f.eks. øverst på listen hos de danske museer, mens de frivillige har den lavt på listen, og i Tyskland indtager 'publikumsbetjening' en suveræn førsteplads, mens de tyske frivillige har den placeret på linje med 'levendegørelse' og 'andet'. Og netop 'levendegørelse' har en høj placering hos de frivillige i begge lande, mens museerne placerer den midt på skalaen. Det kunne se ud som om, der på dette område var brug for en større grad af forventningsafstemning eller en fælles bevidsthed mellem museer og frivillige om prioriteringen af de frivilliges opgaver på museet.

Inddragelse

Som det er nævnt i rapporten, så er tilfredshedsgraden hos danske frivillige vedrørende at føle sig inkluderet, lyttet til og anerkendt tilsyneladende større i Danmark end i Tyskland. Denne tendens hænger måske sammen med, at en større procentdel af de danske museer arbejder med en strategi på området, hvilket igen peger på en større opmærksomhed på forholdet mellem museum og frivillig f.eks. omkring trivsel. Tendensen til en større grad af inddragelse på danske museer hænger måske også sammen med de mange museumsfusioner i Danmark og hermed et større behov for regelsæt og samordninger på en række områder. Da der tilsyneladende er en sammenhæng mellem frivilliges trivsel på museerne og museernes organisering af området f.eks. i et strategiarbejde, kan det anbefales både for de danske og tyske museer at være opmærksomme på dette forhold, idet netop inddragelse (i form af inklusion, opmærksomhed og anerkendelse) er vigtige parametre for en god frivilligkultur.

Udviklingsperspektiver

Halvdelen af museerne i Tyskland og Danmark tilbyder kompetenceudvikling for de frivillige. Den form for kompetenceudvikling museerne tilbyder hører først og fremmest til i den blødere kategori som f.eks. 'videndeling', 'møder', 'arrangementer' og 'sociale aktiviteter', og disse tilbud matcher tilsyneladende de frivilliges behov. Mere præcise tilbud, der kan klæde de frivillige på til at varetage opgaver, eller kan styrke de frivilliges indsigt i museernes virksomhed eller tilbud på IT-området og kommunikation matcher til gengæld ikke de frivilliges ønsker i samme høje grad, og undersøgelsen peger på, at museerne måske har højere ambitioner på kompetenceudviklings-området, end de frivillige har. De museumsprofessionelle har også ønsker om at udvikle kompetencer, der kan styrke deres arbejde med frivillige, og hér fordeler ønskerne sig ligeligt mellem de 'bløde' og de mere 'kontante' tiltag. På baggrund af undersøgelsen kan det

anbefales, at der i Danmark og Tyskland tilbydes kurser både for både museumsprofessionelle og frivillige. I Danmark udbyder FrivillighedsAkademiet i Ringkøbing i Danmark kurser for frivillige.

Anbefalinger

Denne undersøgelse bør følges op af en ny undersøgelse, der designes og gennemføres således, at den i højere grad når ud til alle tyske museer og deres frivillige. Denne nye undersøgelse kan måske gennemføres om tre-fire år, så den nye undersøgelse bliver et korrektiv til den nærværende.

Herudover anbefales:

- En højere grad af forventningsafstemning mellem frivillige og museer.
- Et større udbud af kurser til museumsprofessionelle i arbejde med frivillige.
- En større koordinering og udvikling af forskellige kursus- og efteruddannelses tilbud til frivillige.
- En større lydhørhed fra museernes side over for de frivilliges ønsker, behov og motivation – ikke mindst i rekrutteringen.

ⁱ Volunteers in Museums in Denmark, Sweden and Norway: A Comparative Report (Christidou og Hansen, NCK, 2015)

ⁱⁱ Frivillighed på de statsanerkendte museer (ODM, 2014)

ⁱⁱⁱ Der Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeitern in deutschen Museen (Franziska Götz, Opusculum Nr. 91, marts 2016)