

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Vortrag von Toby Alexandra Hentschel: *Sie promoviert z.Zt. über das Thema „Freiwillige Mitarbeit in großen Museen“*

Der Einsatz freiwilliger MitarbeiterInnen ist in amerikanischen Museen eine Selbstverständlichkeit. Auch große Museen mit mehreren hundert bezahlten MitarbeiterInnen setzen zusätzlich in fast allen Arbeitsbereichen „Volunteers“ ein. Dieser Vortrag ist ein Zwischenbericht der Feldstudie, die ich letzten Sommer in verschiedenen Museen in Boston durchgeführt habe.¹

Der Titel - „making a difference, making a commitment“ - zitiert zwei Formulierungen, die dort immer wieder auftauchten, um zwei zentrale Kriterien erfolgreicher Freiwilligenprogramme zu beschreiben. Das ist zum einen die Frage, warum ein Museum überhaupt Freiwillige beschäftigen sollte. „Making a difference“ bedeutet, dass der Einsatz Freiwilliger die Arbeit einer Einrichtung im positiven Sinn verändern soll. Und auch auf die Freiwilligen und das gesellschaftliche Umfeld soll dieses Engagement positive Auswirkungen haben. Die andere Frage ist, was kann ein Museum tun und welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit dies gelingen kann. „Making a commitment“ heißt, dass beide Seiten, das Museum wie die Freiwilligen, dieses Engagement ernst nehmen müssen und bereit sein müssen, Zeit, Energie und Geld dafür zu investieren.

„Making a difference“

Ich fasse die Gründe, warum Museen freiwillige MitarbeiterInnen einsetzen, in fünf Kategorien: zusätzliche Aufgaben, BesucherInnen, Finanzen, andere Arbeitsweise, gesellschaftliches Umfeld. Diese sind allerdings nicht scharf zu trennen und spielen in der Realität meist alle zusammen.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Zusätzliche Aufgaben

Der mit Abstand wichtigste Grund, Freiwillige einzusetzen, ist, dass sie dem Museum ermöglichen, Leistungen zu erbringen, die ohne diese zusätzlichen Kräfte nicht durchzuführen wären. Die Betonung liegt dabei auf „zusätzlich“. Es geht eben nicht darum, den Status Quo zu halten. Es geht auch nicht darum, möglicherweise doch noch zwei Hauptamtliche einzustellen. Es geht darum, was ein Museum alles tun kann, wenn es hundert, zweihundert oder eintausend Freiwillige hat. Und diese Zahlen sind nicht aus der Luft gegriffen. ²

Dazu zählen zum einen Leistungen, die nicht zum Kernbereich der wissenschaftlichen oder pädagogischen Museumsarbeit zählen und daher leicht vernachlässigt werden, insbesondere im Bereich Besucherservice. Freiwillige besetzen Informationsschalter, lotsen große Gruppen durch die Räume, oder bieten Orientierung an Knotenpunkten.

Ein anderes Einsatzgebiet sind zusätzliche pädagogische Angebote, wie kostenlose öffentliche Führungen. Mehrere Museen setzen Freiwillige ein, um in den Ausstellungsräumen Fragen zu beantworten und Anregungen und Hilfestellungen zu geben. Obwohl die meisten Ausstellungen selbsterklärend konzipiert sind, haben Besucherstudien z.B. im Museum of Science gezeigt, dass diejenigen Ausstellungen am besten verstanden wurden, die von MitarbeiterInnen begleitet wurden.

Neben solchen zusätzlichen Angeboten arbeiten Freiwillige in Bereichen mit, in denen der Arbeitsaufwand für die Festangestellten allein nicht zu bewältigen wäre, auch in den wissenschaftlichen Abteilungen. Zwei Beispiele: eine der Hauptattraktionen des Aquariums ist ein großes Pinguinbecken. Um die Ausstellung in der jetzigen

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Größe zu gewährleisten, müssen für die Pflege der Tiere und die Instandhaltung des Beckens neben den Festangestellten täglich 5 bis 6 Freiwillige im Einsatz sein. In der ägyptischen Abteilung des Museum of Fine Arts lagern große Mengen Material, welches noch nie bearbeitet wurde. Vor der Auslagerung im Zuge eines anstehenden Umbaus soll jetzt alles katalogisiert werden. Die schiere Menge des Materials macht es unmöglich, dies nur mit Festangestellten zu bewältigen.

Ein weiterer Einsatzbereich sind Arbeiten, für die kurzfristig sehr viel Personal gebraucht wird, wie das Massensendungen oder Sonderveranstaltungen. In diesen Fällen nützt es einem Haus nichts, drei feste MitarbeiterInnen zu haben, wenn 20 oder 50 gleichzeitig gebraucht werden.

BesucherInnen

Besucherzahlen sind in Amerika ein noch wichtigerer Faktor für die Bemessung des Erfolgs einer Institution als in Deutschland. Darüber hinaus machen Eintrittsgelder oft einen erheblichen Anteil des Budgets der Häuser aus.

Nun wäre es sicher vermessen, hohe Besucherzahlen allein auf gute Freiwilligenprogramme zurückzuführen. Es ist aber doch bemerkenswert, dass in einer Stadt mit ca. 1 Mio. EinwohnerInnen gleich drei Museen zu finden sind, die jeweils über 1 Mio. BesucherInnen im Jahr haben. Zusammenhänge lassen sich jedoch auch belegen. Das Harvard Museum of Natural History verzeichnet seit der Einführung seines Freiwilligenprogramms vor zwei Jahren einen deutlichen Zuwachs an BesucherInnen. Auch die Wiederholungsbesuche sind deutlich gestiegen. Besucherumfragen zeigen, dass die Arbeit der Freiwilligen ein ganz deutlicher Faktor bei diesem Erfolg ist.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Neben den reinen Zahlen ist die Zusammensetzung der BesucherInnen von Interesse. In allen untersuchten Museen gibt es seit einigen Jahren intensive Bemühungen, alle Gruppen der Gesellschaft anzusprechen („diversity“). Freiwillige helfen zum einen bei der Durchführung von spezialisierten Angeboten wie fremdsprachigen Führungen. Das Museum of Science kann auf wenigstens 15 verschiedene Sprachen unter seinen Freiwilligen zurückgreifen, wenn entsprechende Anfragen kommen. Das Museum of Fine Arts bietet eine Führungen von Jugendlichen für Jugendliche an. Zudem legen die Museen Wert darauf, die Vielfalt der Bevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft wiederzuspiegeln, gerade in den sichtbaren Positionen. Unter Freiwilligen ist eine gewisse Vielfalt schneller und leichter zu erreichen, als unter längerfristig angestellten MitarbeiterInnen.

Finanzen

Als nicht staatlich geförderte Institutionen müssen die meisten amerikanischen Museen permanent an der Sicherung ihrer finanziellen Grundlage arbeiten. Auch wenn immer wieder betont werden muss, dass dies nicht der entscheidende Punkt beim Einsatz Freiwilliger ist, ist er doch ebenso wenig zu vernachlässigen. Einige Zahlenbeispiele sollen dies verdeutlichen.

Das Museum of Science berechnet jedes Jahr den monetären Gegenwert der Arbeit der Freiwilligen. Dazu wird für jede Arbeit der niedrigste Lohn angenommen, den bezahlte MitarbeiterInnen dafür erhalten würden. Die Summe beläuft sich jährlich auf ca. \$600.000, die das Museum als eingesparte Personalkosten betrachtet. Die Kosten des Programms werden nicht gegengerechnet, da für bezahlte MitarbeiterInnen auch Kosten entstanden wären.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Im Museum of Fine Arts organisiert eine Freiwilligengruppe eine jährliche Fundraising-Veranstaltung, die jedes Jahr ca. \$800.000 Netto einbringt. Mystic Seaport hat ein Abkommen mit einem großen lokalen Unternehmen. Für jede 100 Stunden, die ein Mitarbeiter sich im Museum engagiert, gibt die Firma \$1000 an die jeweilige Abteilung. Freiwillige gehören auch selbst zu den Geldgebern. Viele werden nach dem Ende ihres aktiven Engagements Fördermitglieder, geben Spenden oder setzen das Museum in ihre Testamente ein. Auch zu den Einkünften der Museumsshops tragen Freiwillige in erheblichem Maße bei.

Neben den Eintrittsgeldern machen Mitgliedsbeiträge einen großen Anteil des Budgets aus. Die erste Freiwilligengruppe des Museum of Fine Arts wurde in den 50er-Jahren speziell zu dem Zweck ins Leben gerufen, neue Mitglieder zu gewinnen. Ihre Aufgabe war und ist es, Mitglieder zu werben und attraktive Angebote für sie zu entwickeln und durchzuführen. Heute hat das Museum mit ca. 100.000 Mitgliedern die proportional zur Bevölkerung größte Mitgliedschaft landesweit. Eine eigene Abteilung mit mehreren hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist inzwischen dafür zuständig, nach wie vor unterstützt von Freiwilligen. Im vorletzten Jahr beliefen sich die Mitgliedsbeiträge auf \$7,5 Mio.

Freiwillige arbeiten anders

Abgesehen von der zusätzlichen Arbeitsleistung und finanziellen Erwägungen stellt sich aber auch die Frage, ob es einen qualitativen Unterschied in der Arbeit freiwilliger und bezahlter MitarbeiterInnen gibt.

Als Vorteil von Freiwilligen wird an erster Stelle ihr Enthusiasmus genannt, da sie sich mit etwas beschäftigen, worin sie Sinn und/oder Freude finden. Da Freiwillige

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

zudem nur zeitweilig arbeiten, können sie sich diese Begeisterung besser erhalten. Dies gilt besonders in anstrengenden Bereichen, wie der Arbeit mit Kindergruppen, oder Bereichen wie dem Infotresen, wo man jeden Tag immer wieder die gleichen Fragen beantworten muss.

Weiterhin zeigen amerikanische Untersuchungen, dass sich das Publikum Freiwilligen oft näher fühlt. Diese sind keine allwissenden FachwissenschaftlerInnen, sondern Menschen wie sie. Es bliebe allerdings zu untersuchen, ob die gleiche Reaktion in Deutschland eintreten würde.

Gesellschaftliches Umfeld

Schließlich dienen Freiwilligenprogramme auch dazu, Kontakt zum gesellschaftlichen Umfeld („community“) zu pflegen. Indem ein Museum Freiwillige einsetzt, erhält es eine Gruppe von Menschen, die sich dem Haus stark verbunden fühlt. Durch sie dehnt sich das Bewusstsein um das Museum und seine Arbeit auf weitere Bevölkerungskreise aus.

Eng damit verbunden ist das Bewusstsein, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen zu wollen oder zu sollen. So dient die Förderung von diversity bei BesucherInnen, Freiwilligen und MitarbeiterInnen nicht nur rationalen Zwecken, sondern ist ein Ziel in sich.

Auch die Förderung junger Menschen, gerade aus benachteiligten Familien, betrachten Museen als ihre Aufgabe. Freiwillige Mitarbeit wird als Chance gesehen, ein Verständnis für Kultur und Wissenschaft zu gewinnen, das in den Familien oft nicht vermittelt wird. Jugendliche üben Verantwortung und entwickeln darüber Selbstwertge-

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

fühl. Sommerpraktika geben SchülerInnen eine sinnvolle Tätigkeit während der langen Schulferien. Zudem gewinnen sie praktische Erfahrungen, von denen sie später profitieren.

Manche Museen betrachten den Einsatz junger Freiwilliger auch als Weg, wissenschaftlichen oder technischen Nachwuchs zu gewinnen. Dahinter steht die Hoffnung, dass das Engagement die Lust auf ein entsprechendes Studium weckt.

„Making a commitment“

Nachdem nun zahlreiche Möglichkeiten aufgezeigt wurden, die der Einsatz Freiwilliger in amerikanischen Museen eröffnet, geht es im Folgenden um die Frage, welche Voraussetzungen nötig sind, um diese Möglichkeiten Realität werden zu lassen.

Rückhalt bei Leitungsebene und Hauptamtlichen

Ein Freiwilligenprogramm kann nur funktionieren, wenn die Leitung des Museums dahinter steht. Auf der Leitungsebene muss die Bereitschaft vorhanden sein, finanzielle, räumliche und personelle Ressourcen frei zu machen. Die Leitung muss in der Lage sein, die hauptamtlichen MitarbeiterInnen von der Idee zu überzeugen. Wenn diese ihre Unterstützung verweigern, ist das Programm wahrscheinlich zum Scheitern verurteilt. Insbesondere muss die Museumsleitung wissen, was sie mit einem Freiwilligenprogramm erreichen will. Die Organisation des Freiwilligenprogramms muss sich an diesen Zielen ausrichten.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Professionelles Management

In den letzten 10 Jahren hat sich Volunteermanagement in den USA zu einer realen Profession entwickelt. Alle untersuchten Museen beschäftigen mittlerweile einen oder mehrere hauptamtliche „Volunteermanager“.

Es gibt andere Möglichkeiten. Die Freiwilligen können dezentral von den einzelnen Abteilungen organisiert werden. Das spart die Kosten der zentralen Verwaltung und stellt sicher, dass die hauptamtlichen MitarbeiterInnen einverstanden sind. Der Aufwand für die Hauptamtlichen ist jedoch deutlich höher, gezielte Werbung ist nicht zu leisten, und es fehlt eine zentrale Anlaufstelle für potentielle Interessenten. Es gibt auch keine Ausrichtung an den übergeordneten Zielen des Museums. Ein solches Programm wird meist mehr Mängelverwaltung sein, als eigene Impulse zu geben.

Eine andere Möglichkeit ist, dass eine selbständige Organisation die Koordination übernimmt. Das kann ein Freundeskreis sein, ein Interessenverein oder ähnliches. Auch hier spart das Museum die Kosten für die zentrale Verwaltung und braucht sich nicht um Rekrutierung zu kümmern. Es gibt jedoch auch die Kontrolle über das Programm aus der Hand. Es wird stärker an den Interessen der Mitglieder ausgerichtet sein, als an den Bedürfnissen der Einrichtung. Mitgliederorganisationen sind zudem meist recht homogene Gruppen, die mit einiger Wahrscheinlichkeit irgendwann Nachwuchsprobleme bekommen.

In den USA geht die Entwicklung zum professionellen Management. Mit einer hauptamtlichen, zentralen Leitung hält das Museum die Kontrolle über das Freiwilligenprogramm in der Hand. Der Einsatz von Freiwilligen kann gezielt geplant und an wechselnden Bedürfnissen der Institution ausgerichtet werden. Die MitarbeiterInnen in den

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Abteilungen werden entlastet, indem Werbung und Vorauswahl von anderer Stelle übernommen wird. Für Freiwillige ist der Zugang leichter, da es eine zentrale Anlaufstelle gibt. Einheitliche Standards können gesetzt und eingehalten werden.

Aufgaben der Volunteermanager

Die Aufgabe der Volunteermanager ist es, alle Seiten, die von einem Freiwilligenprogramm betroffen sind, zu vernetzen. Sie arbeiten mit der Museumsleitung, dem Planungsteam, den MitarbeiterInnen der verschiedenen Abteilungen, den Freiwilligen und externen Stellen zusammen.

Zum einen ermitteln sie den aktuellen und kommenden Bedarf an Freiwilligen. Wenn z.B. eine große Sonderausstellung ansteht, muss rechtzeitig begonnen werden, zusätzliche Freiwillige anzuwerben und eventuell zu schulen, damit ab der Eröffnung genügend Personal zur Verfügung steht.

Außerdem arbeiten sie eng mit den Hauptamtlichen zusammen, um herauszufinden, an welchen Stellen Hilfe gebraucht wird. Sie unterstützen die MitarbeiterInnen, geeignete Arbeitsplatzbeschreibungen für diese Positionen zu entwerfen. Darin sind die konkreten Arbeiten beschrieben, die geleistet werden sollen, erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten, zeitliche Beanspruchung pro Woche oder Monat und die erwartete Mindestdauer des Engagements. Dabei muss eine Balance zwischen den Wünschen der Abteilung und den Bedürfnissen potentieller Freiwilliger gefunden werden. Unter Umständen brauchen die MitarbeiterInnen selbst Schulung im Umgang mit Freiwilligen. Schließlich ist das nichts, worauf man im Studium vorbereitet würde.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Die Hauptaufgabe liegt in der Arbeit mit den Freiwilligen selbst. An erster Stelle steht die Rekrutierung. Diese geschieht zum einen auf breiter Ebene durch Flyer im Museum, Hinweise auf der Website, Anzeigen in Tageszeitungen und Kooperation mit Stellen, die Freiwillige vermitteln. Bei großen, bekannten Einrichtungen kommen viele Menschen ohnehin von selbst.

Immer mehr Bedeutung gewinnt jedoch die gezielte Werbung. Das heißt, man überlegt sich, welche Personen für bestimmte Positionen besonders geeignet sein könnten, und kontaktiert die Stellen, wo man diese Personen vermutlich findet. Für Positionen in der ägyptischen Abteilung wären das z.B. entsprechenden Fachbereiche umliegender Universitäten, für pädagogische Programme der Retired Teacher Council, für die Herstellung von Blumengestecken Gartenvereine. In der Nähe von Mystic Seaport wird eine neue Seniorenwohnanlage gebaut. Die Leiter baten das Museum, über die Möglichkeit freiwilligen Engagements zu berichten, als Standortfaktor für die Wohnanlage.

Eine andere Form zielgerichteter Werbung betrifft die angesprochenen Bemühungen um *diversity*. Volunteermanager kontaktieren Gemeindezentren verschiedener ethnischer und religiöser Gruppen, Kirchen und Nachbarschaftsorganisationen in benachteiligten Wohngebieten, und stellen dort Möglichkeiten des Engagements vor.

Einstellungsprozess

Der Einstellungsprozess Freiwilliger gleicht dem bezahlter MitarbeiterInnen. Alle Museen setzen Bewerbungsbögen ein, in denen neben den gewünschten Einsatzgebieten und Arbeitszeiten auch nach Ausbildung und früheren Erfahrungen in bezahlten

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

wie unbezahlten Stellen gefragt wird, sowie nach der Motivation, gerade in dieser Einrichtung tätig zu werden. Zudem werden zwei bis drei Referenzen erbeten.

Anschließend führen die Volunteermanager ein Vorgespräch mit den BewerberInnen, entweder persönlich oder am Telefon. Dabei versuchen sie herauszufinden, warum die Leute im Museum arbeiten wollen, welche Vorstellungen sie davon haben, und wie ernst sie ihr Engagement nehmen werden. Gemeinsam überlegen dann beide Seiten, welche Positionen in Frage kommen.

Nach dem Vorgespräch mit den Volunteermanagern kommt noch das eigentliche Bewerbungsgespräch mit der Mitarbeiterin, in deren Bereich der Bewerber arbeiten möchte. Hier geht es um die konkreten Erfordernisse der Arbeit und um ein gegenseitiges Kennenlernen. Die endgültige Entscheidung treffen die hauptamtlichen MitarbeiterInnen, nicht die VolunteermanagerInnen.

Die Freiwilligenabteilung arbeitet in dieser Hinsicht nicht viel anders als eine Personalabteilung. Dazu gehört auch, Freiwillige, die die eingegangenen Verpflichtungen nicht erfüllen, zu entlassen. Dies kommt jedoch nur in äußerst seltenen Fällen vor.

Freiwillige halten

In erster Linie geht es darum, Freiwillige zu halten. Freiwillige werden umso wertvoller für eine Institution, je länger sie bleiben. Volunteermanager müssen herausfinden, was es ist, was die einzelnen Menschen motiviert, und dafür Sorge tragen, dass diese Erwartungen erfüllt werden. Das können Möglichkeiten zur Weiterbildung sein, Ehrung in Form von Anstecknadeln, Räume, in denen sich Freiwillige vor und nach

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

ihren Schichten aufhalten und treffen können, Aufstiegsmöglichkeiten mit neuen Verantwortungen oder vieles mehr. Eine jährliche Party ist in jedem Fall unerlässlich.

Ein großer Punkt amerikanischer Freiwilligenprogramme sind Vergünstigungen, so genannte *benefits*. Darunter fallen Ermäßigungen in Café und Shop, ermäßigt oder umsonst parken, ermäßigter oder freier Eintritt zu Sonderveranstaltungen und Kursen, freier Eintritt für Begleitpersonen oder Jahresmitgliedschaften. Alle Museen der Stadt haben zudem ein Abkommen, dass ihre Freiwilligen zu allen anderen Häusern freien Eintritt haben.

Schließlich gehört es zu den Aufgaben eines Volunteermanagers, sich um die täglichen kleinen und großen Probleme zu kümmern. Das können Konflikte zwischen Freiwilligen und MitarbeiterInnen sein, Unzufriedenheit mit dem Einsatzgebiet oder persönliche Probleme. Bei alledem ist es wichtig, die Freiwilligen nicht nur als funktionierende Mitarbeiter zu sehen, sondern als Menschen mit ganz individuellen Wünschen und Motiven. Und dabei auch noch die Interessen des Museums im Auge zu haben.

Zusammenfassung

Der Einsatz Freiwilliger kann die Arbeit eines Museum auf vielfältige Weise verbessern. Sie können einem Museum helfen, zusätzliche Aufgaben zu erfüllen, Besucher anzuziehen und zu halten, Finanzmittel zu schonen und zu gewinnen, eventuell bessere Leistungen erbringen und die Bindung zum gesellschaftlichen Umfeld stärken.

Ehrenamt im Kulturbetrieb
Ein unverzichtbares Netzwerk mit Kehrseite?
Fachtagung des AsKI e.V. im Fritz Bauer Institut
Frankfurt am Main
am 27. und 28. Februar 2003

„Making a difference, making a commitment“
Volunteerprogramme amerikanischer Museen

Notwendige Voraussetzung dafür ist, dass die Museumsleitung dahinter steht, die hauptamtlichen MitarbeiterInnen zumindest nicht dagegen sind, das Programm professionell organisiert und geleitet wird und die Interessen der Freiwilligen mit denen der Einrichtung in Einklang gebracht werden können.

Oder noch kürzer zusammengefasst: „making a difference, making a commitment“.

¹ Untersucht wurden folgende Museen: Boston Museum of Fine Arts (mfa), Museum of Science (mos), New England Aquarium (neaq) und Isabella Stewart Gardner Museum (isgm), alle in Boston, Harvard Museum of Natural History (hmnh) in Cambridge, Mystic Seaport (mystic) in Mystic, Connecticut. Die abschließende Auswertung der Daten wird in der Dissertation zu finden sein.

² 2002 arbeiteten im mfa ca. 1000 Freiwillige, im mos ca. 700, im neaq ca. 800, im hmnh und isgm, die beide erst im vorigen Jahr ein neues Volunteerprogramm gestartet hatten, jeweils ca. 100, in mystic ca. 1000 Freiwillige.