



Frivillighed på de statsanerkendte museer

Indholdsfortegnelse

1	FRIVILLIGHED	3
1.1	OM UNDERSØGELSEN.....	4
1.2	SAMMENFATNING AF UNDERSØGELSENS RESULTATER.....	5
2	ANTAL AF FRIVILLIGE PÅ DANSKE MUSEER, OG HVAD DER KENDETEGNER DEM? ...	6
2.1	HVOR MANGE OG HVOR MEGET?	6
2.2	KØN.....	7
2.3	ALDER	8
3	HVILKE OPGAVER LØSES AF FRIVILLIGE?	9
4	KOORDINERING OG ADMINISTRATION	10
4.1	FRIVILLIGHEDSTIMER VERSUS KOORDINERINGSTIMER.....	11
5	KOMPETENCEUDVIKLING OG REKRUTTERING	13
5.1	HVORDAN REKRUTTERES DE FRIVILLIGE?	13
5.2	KOMPETENCEUDVIKLING AF FRIVILLIGE OG MEDARBEJDERE.....	13
6	BETYDNINGEN AF DET FRIVILLIGE ARBEJDE	15
6.1	ANLEDNING	15
6.2	HVILKEN BETYDNING HAR DE FRIVILLIGE?	15
6.3	FRIVILLIGES 'NEGATIVE BETYDNING'	17
7	FRIVILLIGHED I FREMTIDEN	18
7.1	FORVENTNINGER TIL DEN FREMTIDIGE BRUG AF FRIVILLIGE	18
7.2	MANGLER OG FREMTIDIGE BEHOV I FORHOLD TIL ARBEJDET MED FRIVILLIGE	19

1 Frivillighed

Der er stort fokus på frivillighed, og næsten hver anden dansker deltager i frivilligt arbejde. Den store opmærksomhed skyldes bl.a. en række samfundsmæssige gevinster som øget demokratisk deltagelse, lokal involvering og engagement, samproduktion af offentlige løsninger, større livskvalitet og livslang læring. Det nye frivillig-charter skal ses i lyset af denne udvikling og behovet for aktiv deltagelse i samfundet og co-produktion mellem det offentlige og det civile samfund.

Museerne i Danmark er i sit oprindelige udgangspunkt skabt af frivillige, og der er en lang tradition for at involvere frivillige i alle dele af museernes virke: fra bestyrelsesarbejde, faglige undersøgelser, formidling og til praktiske opgaver.

Men selvom erfaringerne er mange og traditionerne lange, eksisterer der desværre ikke megen opsamlet viden på området. Derfor har Organisationen Danske Museer (ODM) gennemført en undersøgelse af det frivillige museumslandskab med det formål at afdække bredde, dybde og syn på, hvilken værdi frivillige tilfører museerne, hvilke udfordringer det indebærer samt hvilke forventninger museerne har til frivillige i fremtiden.

Undersøgelsen viser, at der er enighed om, at der er store potentialer i at udvikle frivilligheden på museerne: de frivillige er museernes ambassadører, de er med til at sikre en stærk lokal forankring og sammenhængskraft, de fungerer som katalysatorer i forhold til brugerinvolvering, de er med til at udvide de sociale fællesskaber og hermed medvirkende til at skabe et endnu bedre grundlag for at nå ud med et stærkt kulturtilbud til alle. Samtidig skaber frivillighed selv læring, sociale fællesskaber og øget livskvalitet.

Undersøgelsen peger dog også på, at det er ressourcekrævende at involvere de frivillige, at museernes egen faglige og organisatoriske udvikling kræver en tilsvarende systematisering og professionalisering af det frivillige arbejde. Flere angiver, at der her er faglige og væsentlige praktiske udfordringer og mange museer oplever derfor i dag et øget behov for nye kompetencer og redskaber til at arbejde med og udvikle frivilligheden samt at man må arbejde for at udvikle rammer, betingelser og kompetencer i takt med at frivilligheden og frivillighedsbegrebet udvikler sig.

ODM's bestyrelse vedtog i oktober 2013 at:

- ODM anerkender potentialet og mulighederne for museerne til at engagere frivillige i at løfte opgaver, men inddragelsen af frivillige må ikke blive en spareøvelse.
- Udviklingen af de danske museer skal ske på et professionelt grundlag og når frivillige involveres, bør det ske på en kompetent og fagligt forsvarlig måde.

ODM's undersøgelse er et første skridt på vejen for at skabe det nødvendige vidensgrundlag. Det er vigtigt at understrege, at undersøgelsen er et øjebliksbillede af, hvordan det frivillige landskab ser ud, hvad frivilligheden kan og hvilke forventninger der er til fremtiden. Et vidensgrundlag, der udgør et afsæt for en vigtig debat om udviklingen af vores museer med frivillige som medspillere.

1.1 Om undersøgelsen

Undersøgelse har til formål at afdække bredde, dybde og syn på, hvilken værdi frivillige tilfører danske statsanerkendte museer, og hvilke fremtidige forventninger der blandt ODM's medlemmer er til involvering af frivillige.

Undersøgelsen er gennemført som elektronisk spørgeskemaundersøgelse i perioden fra den 21. maj til den 5. juni 2013 og de indsamlede data er behandlet i samarbejde med Moos-Bjerre Analyse. Spørgeskemaet blev udsendt til 99 statsanerkendte museer, der alle er medlemmer af ODM.

I alt har 59 museer valgt at deltage i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 61 % af de adspurgte. Fordeling af deltagende museer er geografisk, størrelsesmæssigt og typemæssigt repræsentativt.

Der er foretaget en tilsvarende spørgeskemaundersøgelse for danske folkebiblioteker, der blev offentliggjort november 2013.

I denne undersøgelse er der taget udgangspunkt i følgende definition af frivilligt arbejde: ”Frivilligt arbejde betyder, at man i organisatorisk sammenhæng udfører et stykke ulønnet arbejde for andre end sig selv og sin familie.” (Frivillighedsundersøgelsen Koch-Nielsen et al, 2005). Der er desuden anvendt begrebet ”frivilligtimer” om det antal timer, de frivillige erlægger i en institution.

Spørgeskemaet er opbygget med både obligatoriske og ikke-obligatoriske spørgsmål. Resultater giver derfor ikke altid 100 %, idet der ikke er medtaget ikke-svar i figurer og tabeller.

Tabel 1 – Museer der indgår i undersøgelsen fordelt på typer

Museumstype	Antal	Andel
Kunstmuseum	16	27 %
Kulturhistorisk	40	68 %
Naturhistorisk	3	5 %
I alt	59	100 %

Fordelingen af deltagerne svarer nogenlunde til den faktiske fordeling af museumstyper.

1.2 Sammenfatning af undersøgelsens resultater

4 ud af 5 museer har frivillige tilknyttet

Undersøgelsen viser, at 83 % af de adspurgte museer har frivillige tilknyttet. De frivillige bidrager med 337 årsværk og udgør således 14 % af museernes samlede arbejdskraft. De frivillige bidrager i gennemsnit med 6,5 timer per måned. Undersøgelsen viser, at der er flest frivillige på de kulturhistoriske museer.

De frivillige er 55+ og flest frivillige er kvinder

Af de frivillige udgør kvinderne 53 %. Langt den største andel af kvinder findes på kunstmuseerne. Af de frivillige på museerne er 83 % 55 år og derover (både kvinder og mænd). Blot 3 % af de frivillige er at finde blandt de 15 – 29 årige.

Involveringsgrad

Undersøgelsen viser, at museerne involverer frivillige i en lang række af museernes opgaver, og understreger den lange tradition for at involvere frivillige. De frivillige varetager hovedsageligt "Praktiske opgaver" (57 %) samt 'Formidlings- og omvisningsopgaver' (58 %).

Professionalisering af arbejdet med de frivillige

Undersøgelsen viser et relativt uhomogent landskab med betydelige forskelle i de enkelte museers formaliserings- og professionaliseringsgrad. 57 % af museerne har en egentlig frivilligpolitik og 29 % har underskrevet kontrakter med de frivillige.

Der er stordriftsfordele

Undersøgelsen viser interessant sammenhæng mellem antallet af frivillighedstimer (en times arbejde udført af frivillig arbejdskraft) og museets koordineringstid pr. frivillighedstime. Resultaterne viser, at der i starten – til hver af de første frivillighedstimer – knytter sig et væsentligt tidsforbrug til oplæring og koordinering, men at det marginale tidsforbrug herefter falder markant, så de senere ekstra frivillighedstimer kræver et forholdsvis mindre koordineringsarbejde.

Kompetenceudvikling til frivillige

Undersøgelsen viser, at museerne i høj grad tilbyder kompetenceudvikling til de frivillige (58 %). Derimod gælder det, at kun 28 % af de medarbejdere, der arbejder med frivillige, tilbydes uddannelses- og kompetenceudvikling til arbejdet med frivillige.

Museerne angiver ressourcemangel

Knap en 1/3 af museerne angiver ressourcemangel som en af flere mulige anledninger til at tilknytte frivillige. 40 % af museerne med frivillige tilknyttet angiver, at det har været på baggrund af et ledelsesinitiativ. 38 % angiver at frivilligt arbejde foregår på baggrund af frivilliges egen henvendelse.

Museerne er positive

Der tegner sig overordnet et positivt billede af museernes indstilling til og oplevelse med at have frivillige tilknyttet. Langt de fleste af de adspurgte museer er enige i, at frivillige styrker lokalsamfundet, at de udgør en ekstra ressource for institutionen og agerer som ambassadører. 38 % vurderer, at de frivillige bidrager til udvikling af nye tilbud og services medens 40 % vurderer, at det er ressourcekrævende at involvere frivillige

Flere frivillige i fremtiden

Langt de fleste museer forventer at 'rekruttere' flere frivillige (70 %), men kun 10 % forventer at ansætte flere medarbejdere til at arbejde med de frivillige. Undersøgelsen viser endvidere en generel tendens til, at større museer har højere forventninger til at ville involvere frivillige. De forventer at rekruttere flere frivillige, lade de frivillige indgå i nye opgaver og anvende flere medarbejdertimer på at organisere det frivillige arbejde.

2 Antal af frivillige på danske museer, og hvad der kendetegner dem?

Første afsnit giver et overordnet billede af volumen og demografiske variable omkring den frivillige indsats: Hvor mange frivillige, hvor mange timer, hvor stor en del af den samlede arbejdskraft den frivillige indsats udgør samt hvordan de frivillige er fordelt på museumstype og størrelse.

2.1 Hvor mange og hvor meget?

Som det fremgår af nedstående tabel 2 har 83 % af de adspurgte museer frivillige tilknyttet. En tredjedel af de adspurgte museer har mellem 1-15 frivillige tilknyttet. En anden tredjedel af de adspurgte har mellem 16-65 frivillige tilknyttet. Mens den sidste tredjedel af de adspurgte har mere end 65 frivillige tilknyttet. Tallene dækker således over relativt store forskelle i antallet af frivillige, der er tilknyttet de enkelte statsanerkendte museer i Danmark.

Antal frivillige timer

De frivillige bidrager gennemsnitligt med 477 frivillighedstimer om måneden, svarende til 6,5 frivillighedstime pr. frivillig om måneden. Samlet leverer de frivillige på landets 99 museer 47.174 timer om måneden, svarende til 337 årsværk.

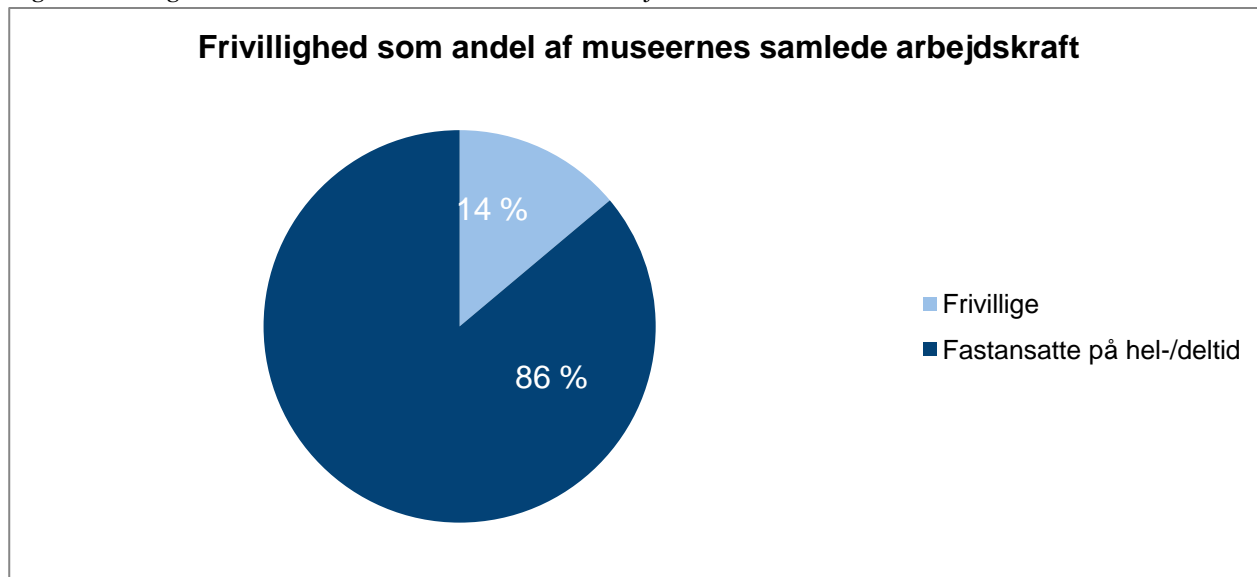
Tabel 2. Antallet af frivillige på de danske museer

Andel af museer med frivillige tilknyttet	Gns. antal frivillighedstimer pr. museum (pr. måned)	Samlet antal frivillighedstimer (pr. måned)
83 % af museerne har frivillige tilknyttet.	De frivillige bidrager gennemsnitligt med 477 frivillighedstimer pr. museum om måneden.	Samlet leverer de frivillige 47.174 timer om måneden svarende til 337 årsværk.

Det samlede antal frivillighedstimer udgør således 14 % af museernes samlede arbejdskraft. Resultatet stemmer i øvrigt overens med Kulturstyrelsens ”Museer i tal” fra 2011. Til sammenligning udgør frivillige på landets folkebiblioteker kun 2 % af det samlede antal årsværk på bibliotekerne.

Andel af samlet arbejdskraft

Figur 1. Frivillige timer i forhold til museernes samlede arbejdskraft

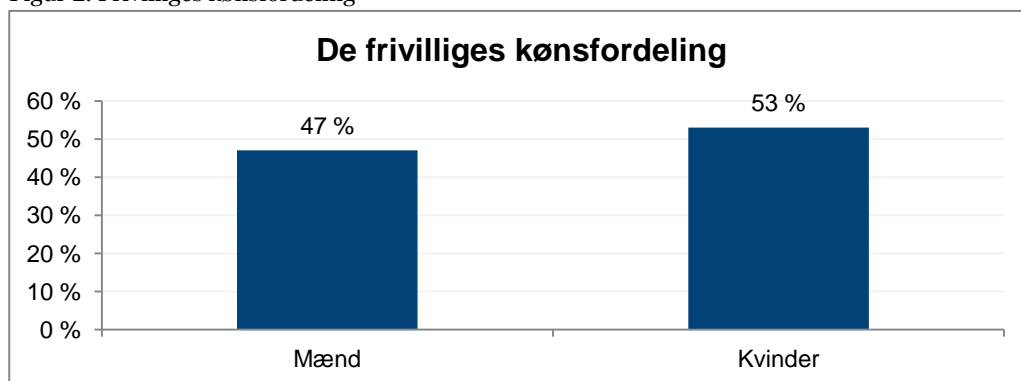


Der er forskelle i det gennemsnitlige antal tilknyttede frivillige afhængigt af museumstype. Der er blandt andet tilknyttet væsentligt færre frivillige til kunstmuseer end til kultur-og naturhistoriske museer. Undersøgelsen viser, at ca. 15 % af museumsarbejdet på de kulturhistoriske museer udføres af frivillige. Det tilsvarende tal for både kunstmuseer og naturhistoriske museer er på omkring 1 %. Dog skal det for de naturhistoriske museers vedkommende nævnes, at der kun indgår tre naturhistoriske museer i datamaterialet.

2.2 Køn

Som det fremgår af figur 2, er andelen af kvinder (53 %) blandt de frivillige en anelse højere end andelen af mænd (47 %).

Figur 2. Frivilliges kønsfordeling



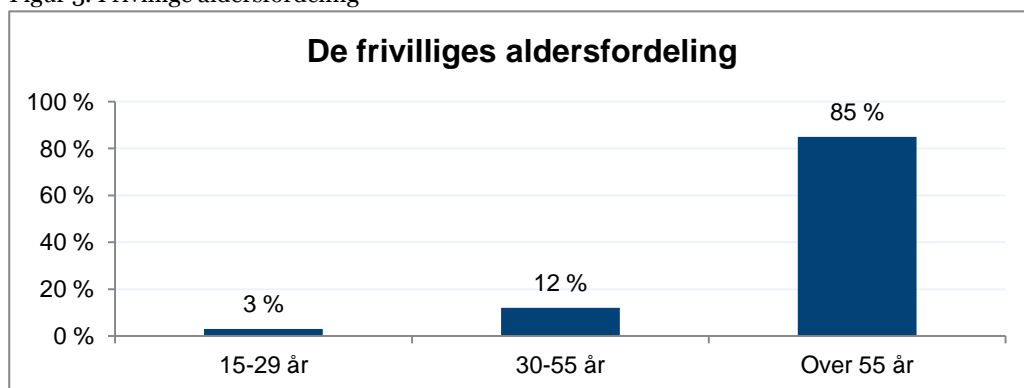
De seneste tal (for den kønsmæssige fordeling på landsplan inden for alle områder af frivilligt arbejde) viser, at forskellen mellem kønnene i forhold til deltagelse i frivilligt arbejde i højere grad er blevet udjævnet. Mænd er dog fortsat de mest aktive med en andel på 36 % af alle danske mænd, mod kvinders 33 % (2012). I 2004 var de tilsvarende tal for mænd 38 % og for kvinder 32 %. Det vidner om, at museer i højere grad er gode til at engagere kvinder i det frivillige arbejde.

Undersøgelsen viser desuden andre klare tendenser. Der er en langt større andel kvinder blandt de frivillige på kunstmuseer end på de øvrige museumstyper. På kunstmuseer er fordelingen af frivillige: 73 % kvinder og 23 % mænd. De frivillige på de kulturhistoriske museer er nogenlunde ligeligt fordelt imellem kønnene, mens der på de tre ud af de fire deltagende naturhistoriske museer er en markant overvægt af mænd, hvor 79 % er mænd og 21 % er kvinder.

2.3 Alder

De frivillige på de adspurgte museer er karakteriseret ved at være 55 år eller derover. Som det fremgår af nedenstående figur, er hele 85 % af de frivillige således over 55 år. 12 % af de frivillige er mellem 30-55 år, og ungegruppen mellem 15-29 år repræsenterer kun 3 % af de frivillige på landets museer.

Figur 3. Frivillige aldersfordeling



Seneste undersøgelser på alle felter af frivilligområdet i Danmark viser, at der er flest frivillige mellem 35 – 45 år og at frivillige på 70 år og derover, er den gruppe, der deltager mindst i det frivillige arbejde. Samtidig ses en tendens til, at andelen af frivillige ældre er stigende, og at andelen af yngre frivillige er faldende.

Undersøgelsen viser ikke de store forskelle museumstyperne imellem, men der er dog en tendens til, at de kulturhistoriske museer har forholdsmæssigt flere frivillige i alderen 30-55 end de øvrige museumstyper nemlig; 16 % mod henholdsvis 7 % for kunstmuseer og 8 % for naturhistoriske museer.

3 Hvilke opgaver løses af frivillige?

Denne undersøgelsesdel indeholder en afdækning af, inden for hvilke områder de frivillige påtager sig opgaver og hvilke rolle de spiller på museerne. Hvorvidt der er tale om deltagelse i museernes kerneopgaver, eller det i højere grad er inden for supplerende områder.

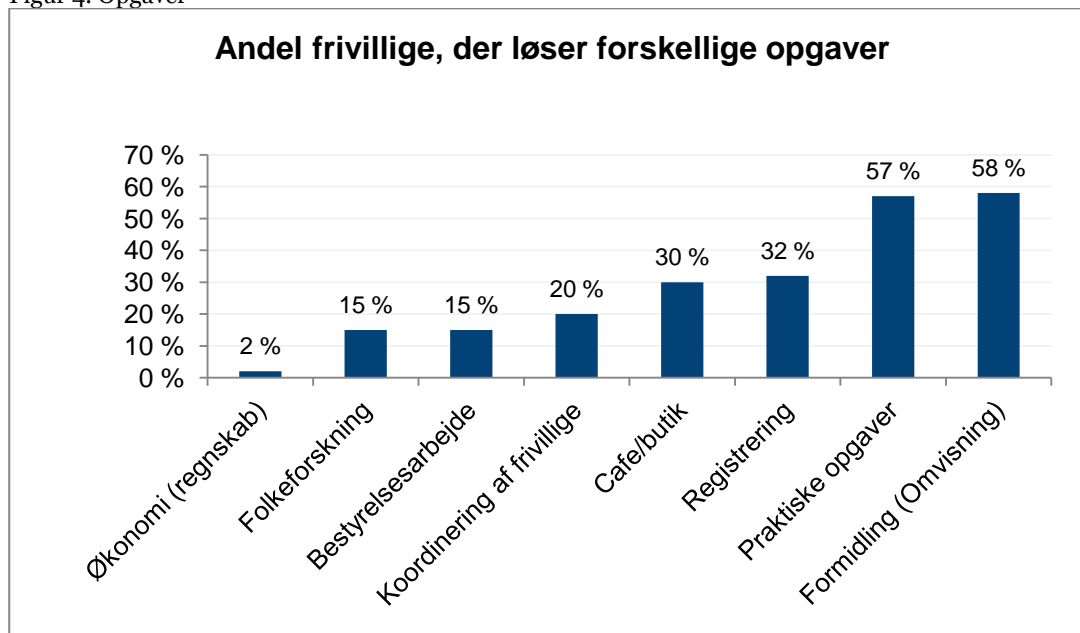
Som det fremgår af figur 4, varetager de frivillige hovedsageligt ”Praktiske opgaver” (57 %) samt ’Formidling og omvisninger’ (58 %).

Derudover løser 32 % af de frivillige opgaver, der knytter sig til registrering af museumsgenstande, mens 30 % hjælper i museernes caféer/butikker.

20 % varetager opgaver i relation til koordinering af frivilligindsatsen, mens 15 % deltager i bestyrelsesarbejde eller forskellige former for såkaldt ”Folkeforskning” (fagligt undersøgelsesarbejde m.m.).

Blot 2 % varetager opgaver, der knytter sig til økonomi og regnskab.

Figur 4. Opgaver



Undersøgelsen viser, at museerne involverer frivillige i en lang række opgaver. I Danmark er der en meget lang tradition for at involvere frivillige i alle dele af museernes virke: fra bestyrelsesarbejde, undersøgelsesarbejde, formidling til praktiske opgaver af alle slags.

Med forbehold for undersøgelsens datagrundlag peger undersøgelsen endvidere i retning af, at de kulturhistoriske museer i højere grad benytter frivillige til formidlings- og omvisningsopgaver, praktiske opgaver samt registrerings opgaver.

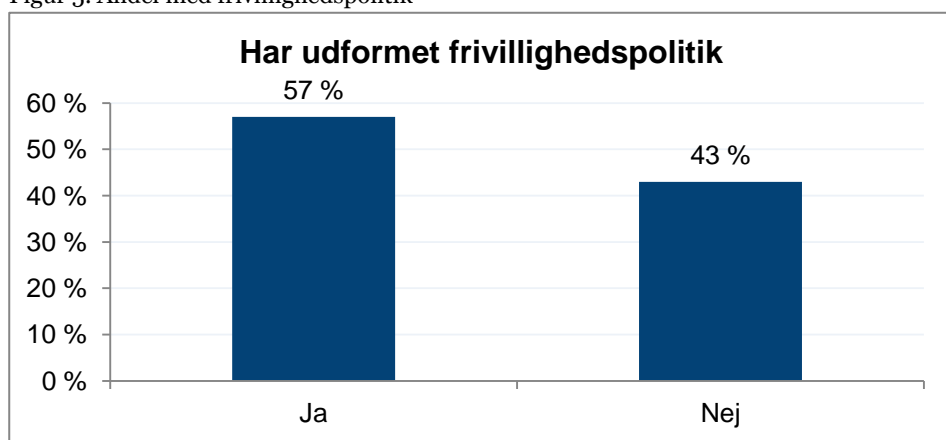
4 Koordination og administration

Arbejdet med de frivillige medfører en række administrations-, koordinerings- og formaliseringsopgaver. Det er nødvendigt pga. lovkrav som at have tegnet forsikringer, udformet kontrakter m.m. Endvidere har en del museer haft behov for at udvikle en egentlig frivilligpolitik.

Fælles for museerne er, at de i løbet af de seneste år har gennemgået en udstrakt professionalisering, hvorimod udviklingen af det frivillige område ikke synes at have haft en tilsvarende udvikling. Det frivillige landskab er relativt uhomogent: Nogle museer arbejder meget organiseret med frivilligpolitikker, ansatte koordinatore mv., mens det på andre museer ses at de frivillige næsten er autonome enheder.

Som det fremgår af figur 5, har 57 % af de adspurgte museer udformet en egentlig frivillighedspolitik, der rammesætter arbejdet med de frivillige.

Figur 5. Andel med frivillighedspolitik



Som det fremgår af figur 6, har 29 % af museerne underskrevet kontrakter med de frivillige.

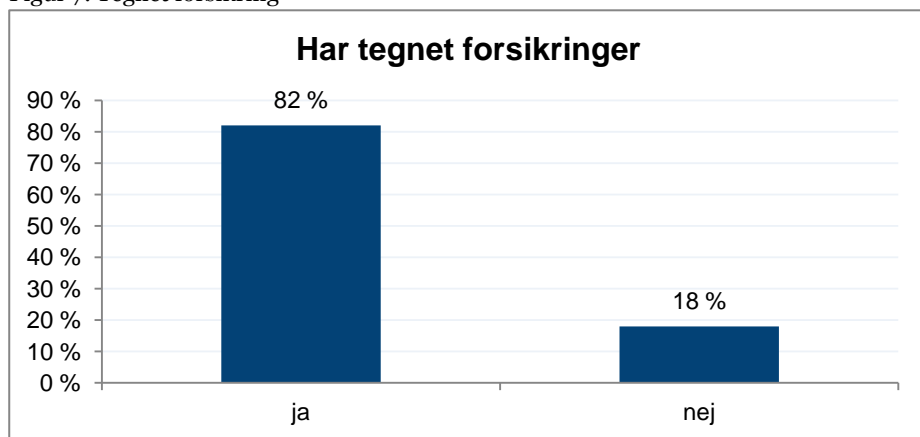
Figur 6. Andel med frivillighedspolitik



Der er en række lovgivningsmæssige forhold, der skal være opfyldt, når institutionen har tilknyttet frivillige/ulønnet arbejdskraft bl.a. har arbejdsgiver lovmæssigt pligt til at tegne arbejdsskade forsikring også for ulønnet arbejde.

Undersøgelsen viser, at 82 % af de adspurgte har tegnet forsikring for deres frivillige (figur 7).

Figur 7. Tegnet forsikring



4.1 Frivillighedstimer versus koordineringstimer

Samarbejdet med frivillige kræver en række ressourcer af den pågældende organisation og faste bemanning. Nedenfor afdækkes, hvor mange professionelle arbejdstimer de adspurgte anvender til at koordinere den frivillige indsats.

Undersøgelsen belyser sammenhængen mellem antallet af frivillighedstimer og koordinationstimer pr. frivillighedstime. Resultaterne viser, at der i starten – til hver af de første frivillighedstimer – knytter sig et væsentligt tidsforbrug til koordinering, men at tidsforbruget til koordinering herefter falder, således at de senere ekstra frivillighedstimer kræver et forholdsvis mindre koordineringsarbejde. Sammenhængen er vist nedenfor i figur 8.

Tabel 3 viser sammenhængen mellem antallet af frivillighedstimer og koordineringstimer pr. frivillighedstime.

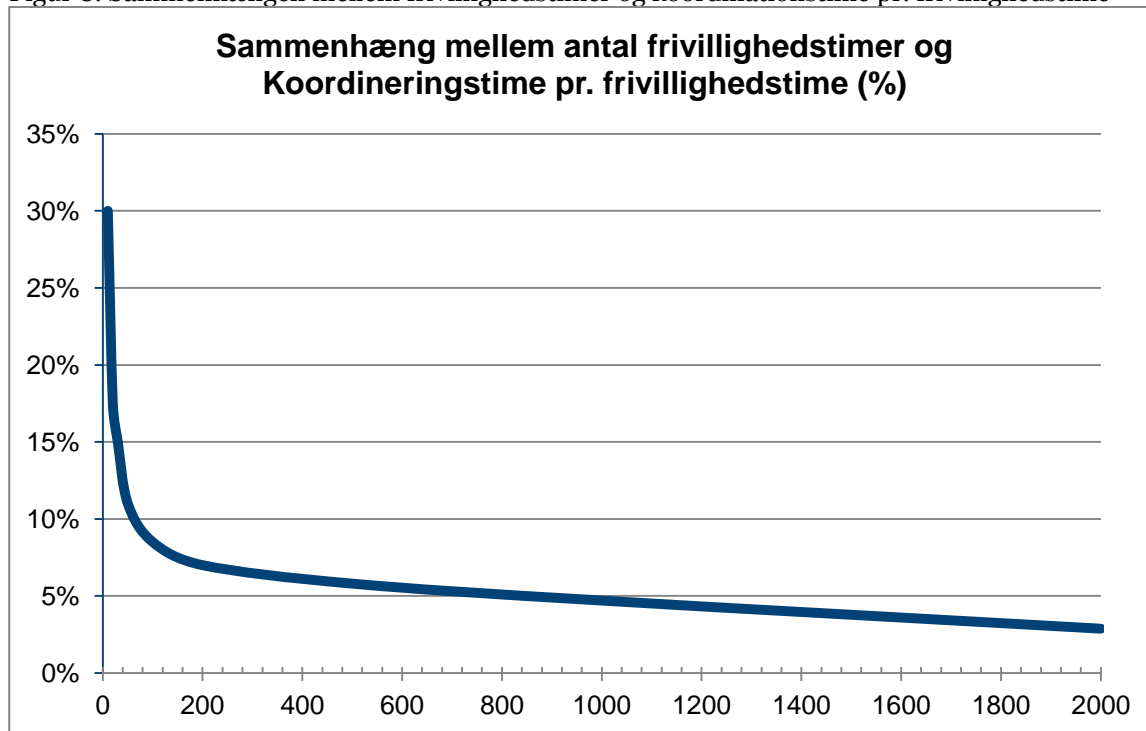
Tabel 3.0: Antal koordineringstimer, der kræves for udvalgte antal frivillighedstimer

Frivillighedstimer	10	25	50	100	200	500	1000	2000
Koordineringstime pr. frivillighedstime	30 %	16 %	11 %	9 %	7 %	6 %	5 %	3 %
Koordineringstimer	3	4	5,5	8,5	14	29	47	57,5

Kurven i figur 9 illustrerer, hvordan koordineringstiden pr. frivillighedstime falder fra 30 % til omkring 7 % mellem 0 og 200 timer. Herefter falder koordineringstiden pr. frivillighedstime med omkring 1 % pr. 500 time.

Kurven viser med andre ord, at de første frivillighedstimer er relativt dyre i koordinationsomkostninger, mens en ekstra time koster mellem 7 % og 3 % af en time (2-4 min.) når antallet af frivillighedstimer overstiger 200.

Figur 8. Sammenhængen mellem frivillighedstimer og koordinationstime pr. frivillighedstime



5 Kompetenceudvikling og rekruttering

Her afdækkes hvordan de frivillige rekrutteres, og hvilken kompetenceudvikling, der sker for både medarbejdere, der arbejder med frivillige og de frivillige selv.

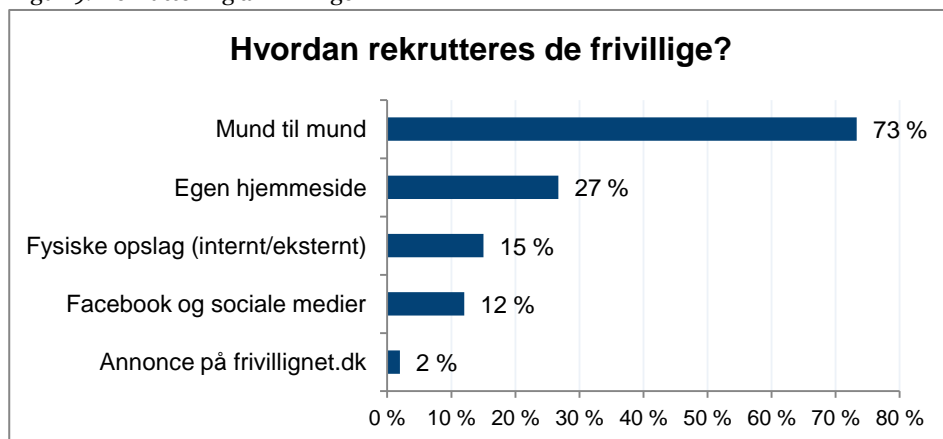
5.1 Hvordan rekrutteres de frivillige?

Som det fremgår af figur 9, rekrutteres langt størstedelen (73 %) af de frivillige via ”mund til mund” – altså på helt traditionelt vis gennem netværk og bekendtskaber.

Knap en tredjedel af de frivillige (27 %) rekrutteres gennem museernes egen hjemmeside, mens 15 % af de frivillige rekrutteres ved hjælp af opslag på nettet.

12 % af de adspurgte museer rekrutterer frivillige ved hjælp af Facebook og sociale medier, mens kun 2 % rekrutterer frivillige ved hjælp af annoncer på hjemmesider for frivillige jobs.

Figur 9. Rekruttering af frivillige



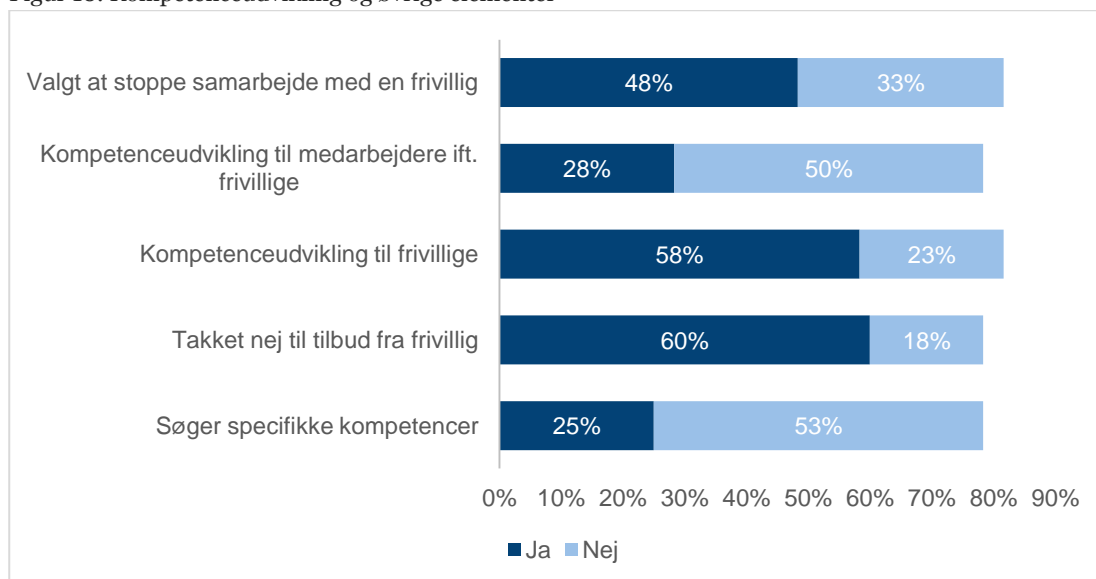
5.2 Kompetenceudvikling af frivillige og medarbejdere

Af figur 10 fremgår det, at 25 % af de deltagende museer søger specifikke kompetencer, når de rekrutterer nye frivillige, og hele 60 % har oplevet at sige nej til en frivillig.

Som det fremgår videre af figur 10 tilbyder 58 % af institutionerne kompetenceudvikling til de frivillige. Derimod gælder det, at 28 % af de medarbejdere, der arbejder med frivillige, tilbydes uddannelse- og kompetenceudvikling til disse opgaver.

Undersøgelsen viser samtidig, at halvdelen af museerne har prøvet at stoppe et samarbejde med en frivillig, og at 60 % af de adspurgte museer har takket nej til tilbud fra en frivillig

Figur 10. Kompetenceudvikling og øvrige elementer



Med forbehold for undersøgelsens datagrundlag viser undersøgelsen en tendens til, at de kulturhistoriske museer i højere grad end de øvrige museumstyper har fokus på kompetenceudvikling af både frivillige og personale, der arbejder frivillige. De kulturhistoriske museer søger endvidere mere specifikt efter kompetencer hos frivillige end de øvrige museumstyper.

Undersøgelsen tegner desuden et billede af, at de store museer oftere søger efter specifikke kompetencer hos de frivillige og tilbyder kompetenceudvikling til både frivillige og medarbejdere. Der er anvendt følgende gruppering: lille museum: 0-5 medarbejdere, Mellemstort museum: 6-50 medarbejdere og stort museum: 50+ medarbejdere)

6 Betydningen af det frivillige arbejde

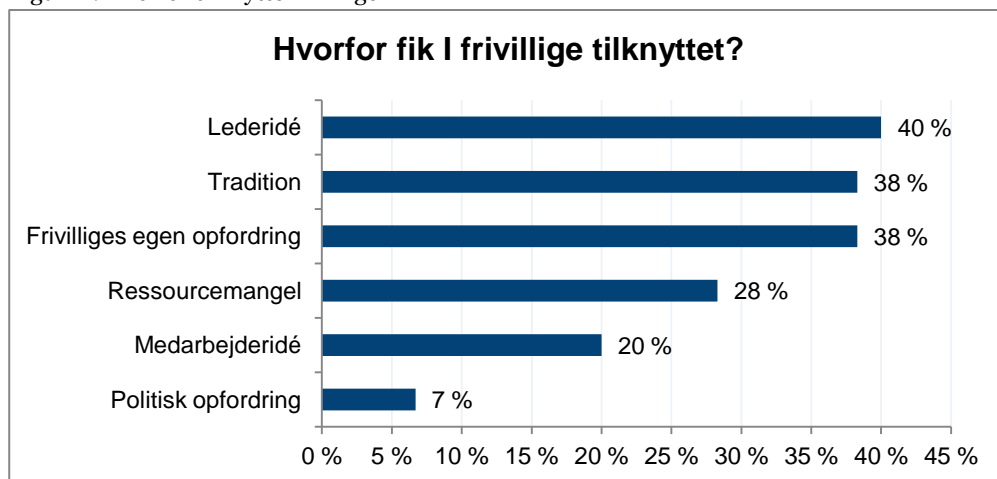
Denne del af undersøgelsen afdækker museets incitament til at tilknytte frivillige. Dernæst belyses museumschefernes vurdering af, hvilke positive og negative forhold, der er ved at involvere frivillige. Endeligt undersøges mulige sammenhænge mellem incitament og positiv/negative forhold.

6.1 Anledning

Som det fremgår af figur 11, er motiveringen til at involvere frivillige ofte foranlediget af en idé hos lederen. 40 % af museerne med frivillige tilknyttet angiver således, at dette har været på ledelsesinitiativ. 38 % angiver, at det er en tradition at have frivillige tilknyttet, mens 38 % også angiver, at beslutningen om at tilknytte frivillige tager afsæt i de frivilliges egen henvendelse.

Knap en tredjedel (28 %) fremhæver ressourcemangel som en begrundelse for at anvende frivillige. 20 % angiver, at beslutningen om at involvere frivillige er sket på foranledning af museets egne medarbejdere. 7 % angiver, at det er sket på baggrund af et politisk initiativ.

Figur 11. Hvorfor tilknytte frivillige



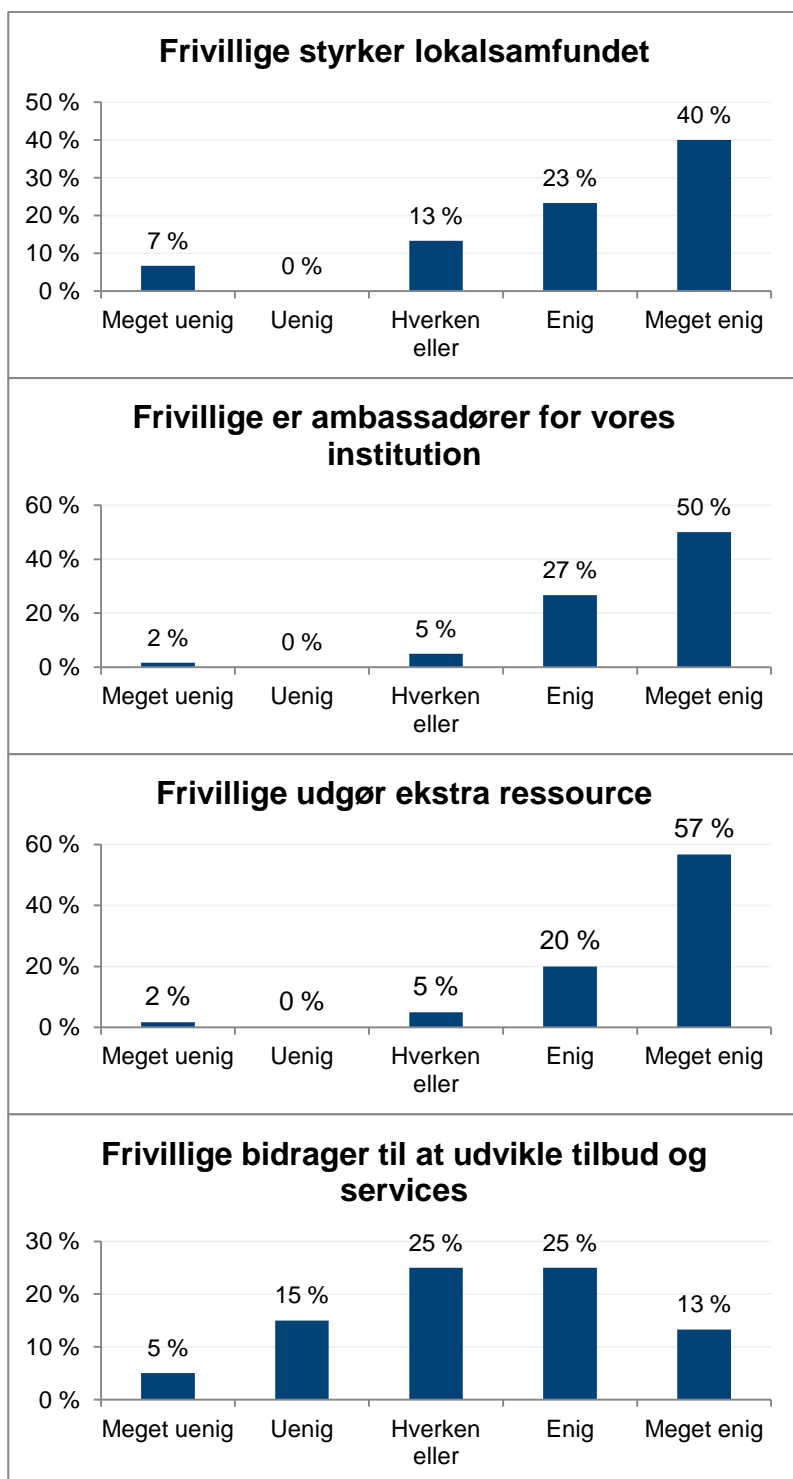
6.2 Hvilken betydning har de frivillige?

I dette afsnit belyses museumschefernes vurdering af betydningen af arbejdet med frivillige. Der er spurgt til både positiv og negative erfaringer samt udbytte.

6.2.1 De frivilliges 'positive værdi'

Som det fremgår af figur 12, er langt de fleste af de adspurgte museer "enige" eller "meget enige" i, at frivillige styrker lokalsamfundet (63 %). 77 % "er enige" i, at de frivillige udgør en ekstra ressource for institutionen, mens 77 % ligeledes opfatter de frivillige som ambassadører.

Figur 12. Frivilliges positive betydning

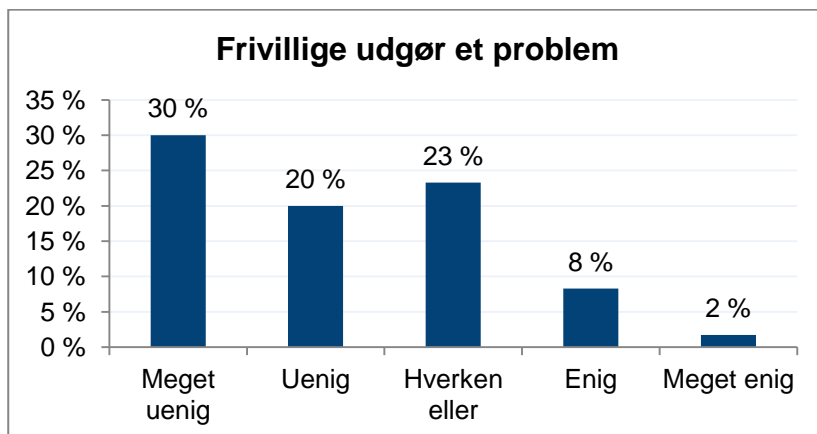


38 % af museerne mener, at de frivillige bidrager til udvikling af nye tilbud og services på institutionen. Resultaterne viser således, at museerne generelt er enige i, at de frivillige bidrager positivt til museerne og lokalsamfundet, men at de er delte i spørgsmålet om, hvorvidt de frivillige ligefrem bidrager til udvikling af museumstilbuddene.

6.3 Frivilliges 'negative betydning'

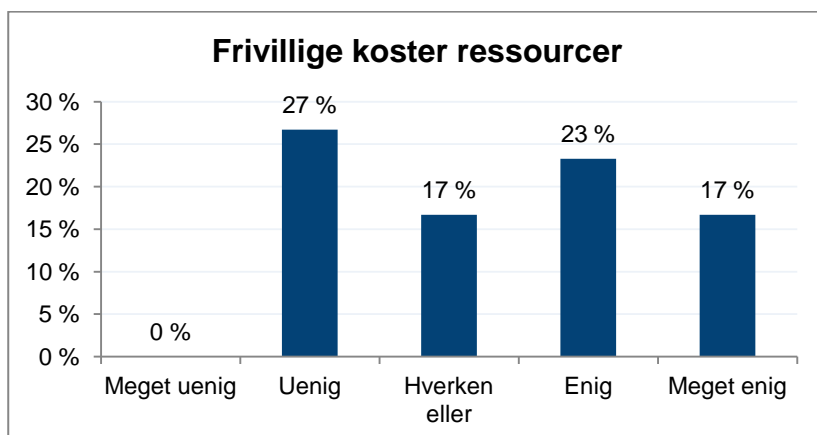
I forhold til de frivilliges "negative betydning", er kun 10 % enige eller meget enige i, at det er problemfyldt at inddrage frivillige.

Figur 13a. Problemer og omkostninger



40 % er enige eller meget enige i, at de frivillige koster tid og ressourcer. Museerne er imidlertid delt i dette spørgsmål, idet 44 % enten er uenige eller angiver "hverken enig" eller "uenig", når de svarer på spørgsmålet om, hvorvidt frivillige koster ressourcer.

Figur 13 b. Problemer og omkostninger



Undersøgelsen viser endvidere, at de museer, der er mest positivt stemte over for de frivillige, har oplevet mindst ydre pres (anledning til at involvere frivillige).

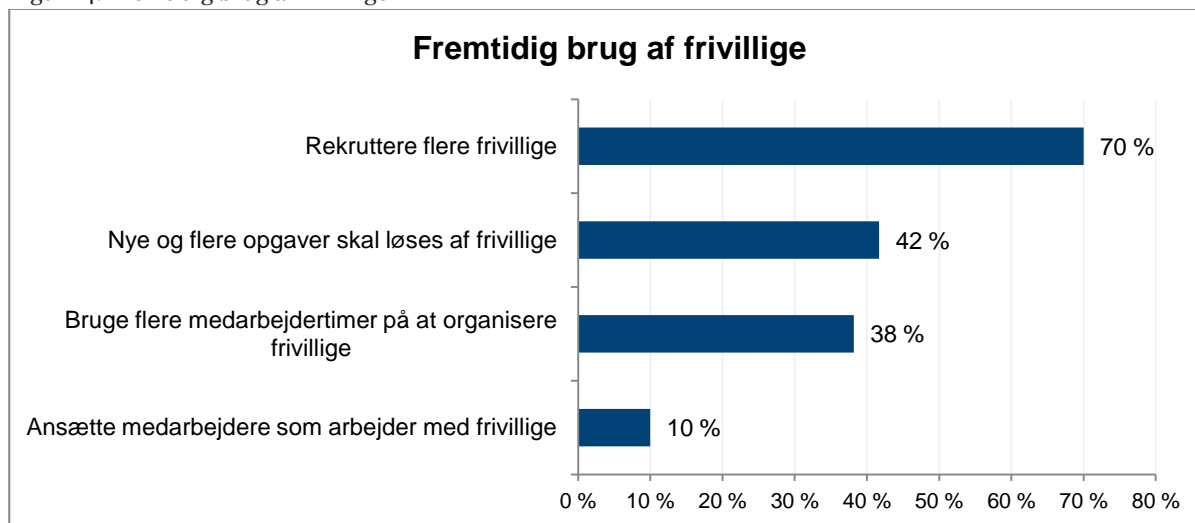
7 Frivillighed i fremtiden

7.1 Forventninger til den fremtidige brug af frivillige

Som det fremgår af figur 14, forventer langt de fleste museer at rekruttere flere frivillige i fremtiden (70 %). Omkring 40 % forventer at nye og flere opgaver skal løses af frivillige (42 %) og at de skal bruge flere medarbejdertimer på at organisere og koordinere de frivilliges arbejde (38 %).

Kun 10 % forventer at ansætte en eller flere medarbejdere, som vil have til opgave at arbejde med de frivillige.

Figur 14. Fremtidig brug af frivillige



Som det fremgår af tabel 4, viser undersøgelsen en generel tendens til, at større museer har højere forventninger til at involvere frivillige i fremtiden. De større museer forventer endvidere både at rekruttere flere frivillige og ansætte flere medarbejdere, der skal arbejde med de frivillige. Ligeledes forventer de større museer at lade de frivillige indgå i nye opgaver og bruge flere medarbejdertimer på at organisere det frivillige arbejde.

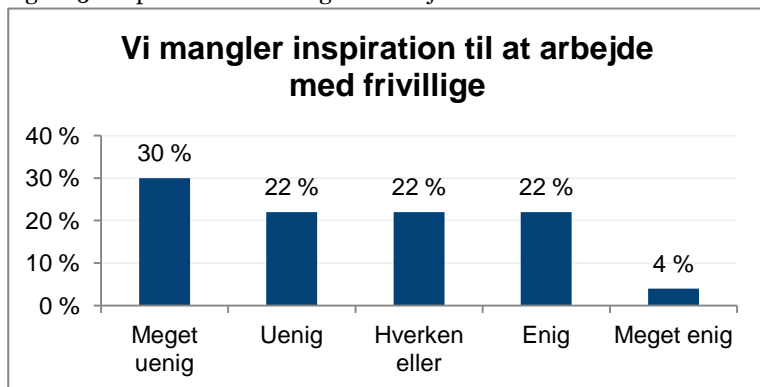
Tabel 4. Fremtidige forventninger i forhold til museumsstørrelse.

	Vil rekruttere flere frivillige	Nye og flere opgaver skal løses af frivillige	Vil bruge flere medarbejdertimer på at organisere frivillige	Vil ansætte nye medarbejdere som arbejder med frivillighed
Lille museum	67 % (6)	33 % (3)	11 % (1)	11 % (1)
Mellemstørrelse museum	68 % (26)	39 % (15)	42 % (16)	8 % (3)
Stort museum	100 % (7)	71 % (5)	43 % (3)	29 % (2)

7.2 Mangler og fremtidige behov i forhold til arbejdet med frivillige

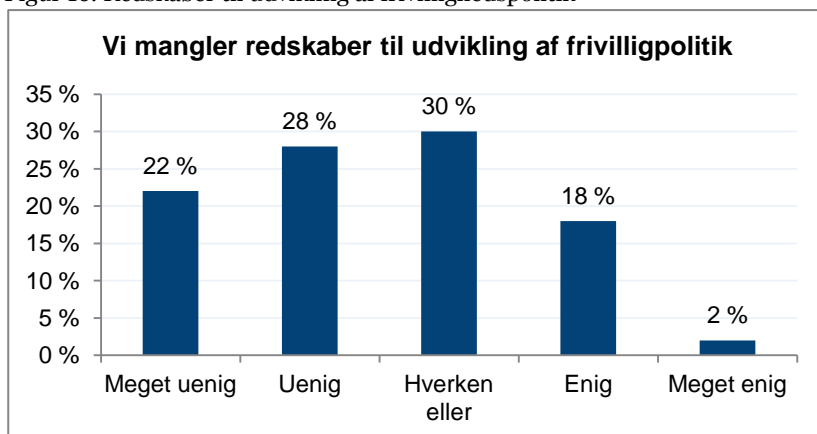
I forhold til fremtidige behov med hensyn til at forbedre arbejdet med de frivillige, er ca. halvdelen af de adspurgte museer uenige eller meget uenige i, at de mangler inspiration til at arbejde med de frivillige (52 %). 26 % er imidlertid enige eller meget enige i, at de mangler inspiration.

Figur 15. Inspirations til frivillighedsarbejdet



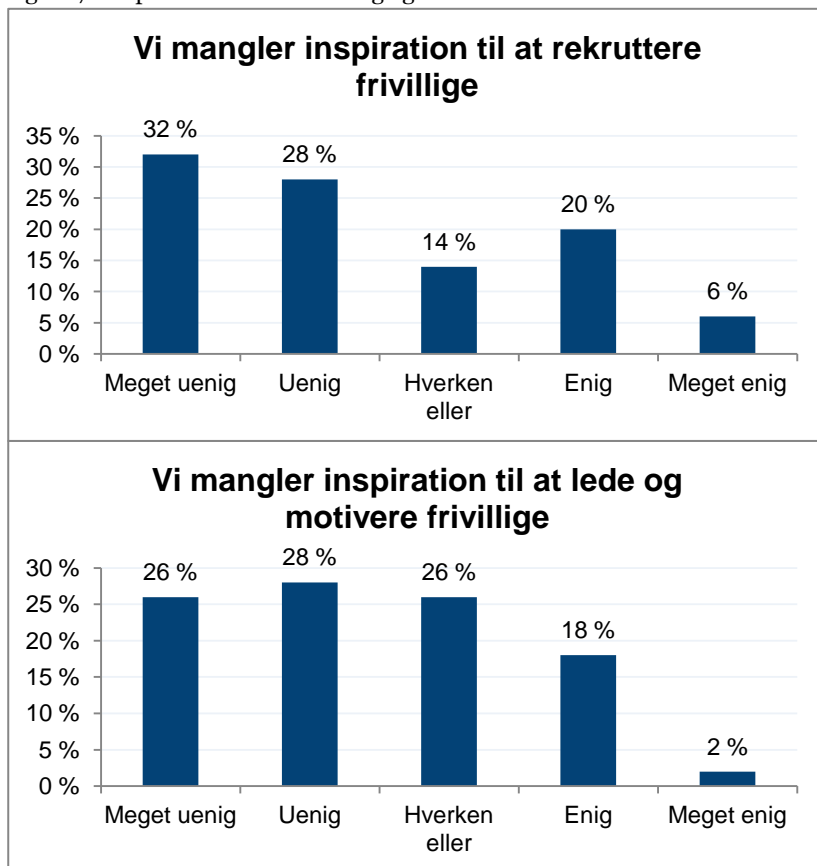
Som det fremgår af figur 16, er størstedelen af museerne uenige eller meget uenige i, at de mangler redskaber til at udvikle frivillighedspolitik (50 %). 20 % er enige eller meget enige, mens hele 30 % hverken er enige eller uenige.

Figur 16. Redskaber til udvikling af frivillighedspolitik



I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt museerne mangler inspiration til at rekruttere de frivillige og til at lede og motivere de frivillige, kommer samme mønster til udtryk. Omkring 50 % er meget uenige eller uenige, mens omkring 20 % erklærer sig enig eller meget enig.

Figur 17. Inspiration til rekruttering og ledelse



Endelig er museerne blevet adspurgt om behovet for mere vidensdeling og netværk. Her er der kun 28 %, der erklærer sig uenige eller meget uenige. 30 % er enige eller helt enig, mens hele 42 % svarer ”hverken eller”.

Figur 18. Videndeling og netværk

