

Museum und Ehrenamt Mitarbeitergewinnung in der Praxis



Berichtsband des OÖ. Museumstags 2005

Verbund OÖ. Museen
Museum und Ehrenamt - Mitarbeitergewinnung in der Praxis
Tagungsband des OÖ. Museumstags 2005 in Freistadt

Leonding, 2006

Herausgeber:

Verbund OÖ. Museen
Redaktion: Mag. Thomas Jerger MAS
Welser Straße 20, 4060 Leonding
Tel.: ++43(0)732/ 682616
info@oemuseumsverbund.at
<http://www.oemuseumsverbund.at>

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Klaus Zapotoczky <i>Zur Gesellschaftsfähigkeit der oberösterreichischen Museen</i>	5
Markus Pöcksteiner <i>Die 10 Regeln erfolgreichen Freiwilligenmanagements</i>	10
Johann Pammer <i>Zukunftsstrategien für das Ehrenamt - Wie motiviere ich ehrenamtliche Mitarbeiter im Museum?</i>	15
Franz Reindl <i>Langzeit-Motivation für freiwillige Mitarbeiter anhand ausgewählter Beispiele (Aiserbühne Schwertberg, Burgruine Windegg)</i>	20
Claudia Cunia <i>Wir und unser Museum – was unterscheidet ehrenamtliche von hauptamtlichen Museumsleitern und Mitarbeitern? - Zusammenfassung des Workshops</i>	28
Autorenverzeichnis	29
Nützliche Internetquellen	30

Einleitung

Museum und Ehrenamt - Mitarbeitergewinnung in der Praxis

Ehrenamtliches Engagement bildet eine wesentliche und unverzichtbare Grundlage unserer Gesellschaft. Volkswirtschaftliche und sozialpolitische Studien belegen, dass sowohl in karitativen, ökologischen, religiösen, sportlichen und kulturellen Lebensbereichen das Ehrenamt auch ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor ist. Heute lassen sich Trends beobachten, dass gerade jüngere Menschen, die sich freiwillig ehrenamtlich engagieren, dies nicht mehr durchwegs aus einer sozialen Grundeinstellung heraus machen, sondern individualistische Anreize stärker im Vordergrund stehen. Die persönliche Entfaltung, Weiterentwicklung und Weiterbildung stellen die zentralen Anreize der Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement dar.

Der Kultur- und Museumsbereich insgesamt nimmt dabei einen besonderen Stellenwert ein, denn auch der überwiegende Teil der Museen wird durch ehrenamtliche Mitarbeiter gestaltet und getragen. Angesichts der Altersstruktur vieler Museumsbetreiber müssen jedoch zukünftig Strategien und Wege gefunden werden, eine nachhaltige ehrenamtliche Betreuung des kulturellen Erbes zu sichern.

Wie können mehr (junge) Menschen für das Ehrenamt im Museumsbereich begeistert werden? Wie kann dieses Engagement aufgewertet werden? Welche Strategien können angewendet werden? Welche Erfahrungen gibt es? Diesen Fragestellungen ging der OÖ. Museumstag 2005 in Freistadt in Vorträgen und Workshops nach.

Die vorliegende Publikation spiegelt die Vorträge und Referate sowie die Workshops des OÖ. Museumstages 2005 wider, der am 5. November 2005 in Freistadt abgehalten wurde.

Allen, die zum Gelingen des OÖ. Museumstages 2005 beigetragen haben, insbesondere dem Land Oberösterreich, der Stadt Freistadt, der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich und dem Mühlviertler Schlossmuseum Freistadt, sei an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön gesagt.



o. Univ. Prof. Dr. Roman Sandgruber
Präsident des OÖ. Museumsverbunds

Zur Gesellschaftsfähigkeit der oberösterreichischen Museen

Klaus Zapotoczky

Vorbemerkung

In allen gesellschaftlichen Bereichen, daher auch im Museumsbereich, gilt der Grundsatz: „*Der Geist ist es, der lebendig macht*“. Zugleich wissen wir aber auch: „*Der Geist weht, wo er will*“.

Im Folgenden wollen wir anhand von sieben Thesen grundlegende Aspekte zum Gesamtthema „Museum und Ehrenamt – Mitarbeitergewinnung in der Praxis“ leisten, wobei der gegenständliche Beitrag eher grundsätzliche Überlegungen zur Veränderung der Gesellschaft und der Museumslandschaft anstellt, während Mag. Pöcksteiner konkrete Fragen der Mitarbeitergewinnung unter dem Thema „Volunteering: Die zehn Regeln erfolgreichen Freiwilligenmanagements“ behandeln wird.

1. Identitätsfindung durch Museen

These 1: „Museen sind in engem Zusammenhang mit der Identitätsfindung der einzelnen Person, der lokalen Gemeinschaft, des gesamten Landes Oberösterreich, des Staates Österreich und der Europäischen Union zu sehen.“

In diesem Zusammenhang stellen sich eine Reihe von Fragen, die auf die Unverwechselbarkeit jedes einzelnen Museums hinzielen und Fragen aufwerfen wie: Wofür stehen wir? Wie sehen wir uns selbst? Wie sehen uns andere? Dies erscheint besonders im Jahr der Identität und für Museen, die häufig als Orte der Identität bezeichnet werden, wichtig. Nachstehende sieben Fragen sollen uns helfen, wofür ein Museum, z.B. unser Museum, steht.

1.1. Wer ist das Museum?

Bei jeder gesellschaftlichen Einrichtung hat sich, zum Teil historisch typisch geprägt, diese Frage gestellt. Manchmal werden mit einem Museum bestimmte Personen, z.B. der jeweilige Gründer oder derjenige, dem das Museum in erster Linie gewidmet ist, oder eine Person, die sich für das Museum in der Vergangenheit oder Gegenwart besonders verdient gemacht hat, in spezifischer Weise mit einem bestimmten Museum identifiziert. Manchmal ist auch der Trägerverein oder die Organisation oder die Gruppe, die hinter dem Museum steht, der Identifikationsgeber für das Museum. Immer aber muss uns bewusst sein, dass jeder, der – in welcher Form auch immer – im Museum mitarbeitet, von den Besuchern oder den Interessenten mit dem betreffenden Museum identifiziert wird. Dies kann viele Mitarbeiter dazu anspornen sich weiterzubilden, manche Teile des Museums, für die er bzw. sie (im folgenden wird der leichteren Lesbarkeit wegen auf die gesonderte Anfüh-

rung der weiblichen Form verzichtet, diese ist aber immer mitgemeint) sich bis jetzt nicht so sehr interessiert hat, genauer kennen zu lernen oder zusätzliche Hintergrundinformationen einzuholen, dass er bestimmte Gegenstände des Museums, z.B. in den richtigen und ihm auch einsichtigen Gesamtzusammenhang stellen kann.

Ganz wesentlich gehören aber zu jedem Museum die Besucher und es ist wichtig, entsprechende Aktionen zu starten, dass sich einzelne Besucher, ganze Besuchergruppen, ein Stadtteil oder eine Stadt, vielleicht sogar eine ganze Region oder das ganze Land mit dem betreffenden Museum identifiziert und dies zum Beispiel dadurch zum Ausdruck bringt, dass von „unserem Museum“ gesprochen wird.

1.2. Was ist das Museum?

Hier ist einerseits die Rechtsform des Museums, die sehr vielfältig sein kann, angesprochen und ist zum anderen der gesamte, eventuell sehr differenzierte, vielleicht aber auch sehr geschlossene inhaltliche Bereich des Museums gemeint. Bei den vielen Museen Oberösterreichs lässt sich feststellen, dass die Vielfalt thematisch, von der Organisation her, von der Art der Aufbereitung und Darstellung, aber auch von den vielen Personen, die für und im Museum tätig sind oder als Besucher kommen, ein bestimmter Stil des Hauses oder der Häuser typisch sein kann. Es ist sehr wichtig, für jede gesellschaftliche Einrichtung, jeden Einzelmenschen und auch für jedes Museum als unverwechselbare Einheit gesehen zu werden, eine Einheit, von der sowohl die Mitarbeiter, wie auch die Besucher wissen, wofür das Museum steht.

1.3. Wo ist das Museum situiert?

Damit ist einerseits gemeint, an welchem Ort und bei manchen Museen auch an welchen Orten das Museum steht und seine Inhalte darstellt. Andererseits ist damit auch die Frage nach dem Platz im Bewusstsein der Bürger gestellt und muss entschieden werden, welche Position ein konkretes Museum in der lokalen Bildungs- und Kulturlandschaft, bzw. im überörtlichen Bildungszusammenhang besitzt. Jedenfalls steht jedes Museum auch in der Sozialstruktur der jeweiligen Gesellschaft, auch wenn heute einseitige Positionen, sowohl der Ausrichtung, wie der inhaltlichen Gestaltung eher die Ausnahme sind und vernetzte Angebote immer mehr präsentiert und genützt werden.

1.4. Welche Hilfsmittel hat das Museum zur Verfügung?

Über die klassischen Informations- und Werbemöglichkeiten hinaus, lassen sich die neuen Medien in hervorragender

Weise für die Information über bestimmte Museen und für Information und Werbemaßnahmen heranziehen und hier ergeben sich interessante Möglichkeiten für begrenzte freiwillige Mitarbeit von vor allem jugendlichen Freiwilligen, die in Form von Projekten am besten organisiert werden, wie Homepageerstellung für bestimmte Themen, Wartung der erstellten Homepage oder eines Teilbereichs über eine bestimmte Periode, Präsentation des gesamten Museums oder einzelner Teile im Internet, Organisation und Bekanntmachung von Sonderveranstaltungen, die mit manchen Museumsabteilungen in Zusammenhang stehen.

1.5. Warum ein Museum?

Wir müssen uns immer wieder bewusst machen, dass wir ohne Museen geschichtslos werden und dass Geschichtslosigkeit auch die Gefahr der „Gesichtslosigkeit“ mit sich bringt. Jacques Le Goff hat gemeint: „Ein geschichtsloses Europa wäre ohne Herkunft und ohne Zukunft.“ (1) Gerade in Zeiten der zunehmenden Vielfalt und der Differenzierungen der Gesellschaften ist zur Identitätsfindung und zur Profilbildung eine große Zahl von Museen, wie sie in Oberösterreich derzeit existieren, ein großer Vorteil.

1.6. Wie sind bisher Museen entstanden?

Auf die Geschichte des eigenen Museums ist nicht nur bei den seit langer Zeit bestehenden Museen zu achten und sind die wichtigsten Meilensteine dieser Geschichte – wie dies in vielen Fällen geschehen ist – festzuhalten, sondern – und dies insbesondere bei den neuen Museumsgründungen – ist auch darauf zu achten, dass von allem Anfang an die Gründungsmotivation, die Anfangs- und Ausgangspläne und Schwierigkeiten festgehalten und dokumentiert werden, damit auch für spätere Generationen die ursprüngliche Absicht und die Profilierung des Museums, aber auch die Träger und Proponenten festgehalten werden.

1.7. Die Museen und ihre zeitlichen Dimensionen

Wir müssen uns zunächst danach fragen „Wann entstehen Museen? Welche Zeitpunkte und Zeitumstände sind für die Entstehung welcher Museen typisch und günstig? Wann geraten Museen in Schwierigkeiten und Krisen und werden eventuell sogar geschlossen? Welchem „Lebensrhythmus“ unterliegen Museen? Wie können „Generationsprobleme bei Mitarbeitern und Besuchern erkannt und gemanagt werden? Lassen sich Periodizitäten von spezifischen Museen unterscheiden? Gibt es Konjunkturen für bestimmte Themen und Fragestellungen und wann ist es günstig welche Gegenstände aus dem Depot zu holen und der Öffentlichkeit zu präsentieren?

Dabei wird auch darauf zu achten sein, welche politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und bildungsmäßigen Interes-

sen mit diesen Museumsgegebenheiten verbunden sind, bzw. sich verbinden lassen und wird auch darauf zu achten sein, was lokal, regional, national und international gefördert und unterstützt werden kann.

2. Zur Legitimität von Museen

These 2: „Museen sind in ihren Gestaltungsmöglichkeiten stark von dem beeinflusst, was in einer Gesellschaft oder Teilgesellschaft jeweils als legitim angesehen wird.“

Der berühmte Soziologe Max Weber hat vier Gründe genannt, kraft derer einer Ordnung legitime Geltung zukommt. (2) Nach Max Weber wird eine Ordnung dann besonders stark von der ganzen Gesellschaft getragen, wenn auf folgenden vier Ebenen die jeweilige Ordnung unterstützt und so legitimiert wird:

- **Legitimation durch Tradition:** Sowohl lokal und regional als auch national und international muss in den unterschiedlichen Bereichen gewusst und gelebt werden, was gesellschaftliche Traditionen sind, und daraus folgt, dass vieljährige Gewohnheiten und Üblichkeiten nicht leichtfertig preisgegeben werden sollen, weil wir uns bewusst sein müssen, dass neue Traditionen für ihre Wirksamkeit Zeit brauchen und alte Traditionen auf die neuen Situationen richtig angewandt, einen großen Wert darstellen.

- **Legitimation durch wertrationalen Glauben:** In jeder Gesellschaft (Teilgesellschaft) gibt es einerseits Werte, die als wichtig, sehr wichtig, vielleicht sogar fraglos gegeben angesehen werden, und andererseits „Unwerte“, die als abzulehnen, gesellschaftsschädigend oder unmenschlich betrachtet werden. Wir müssen bei allen unseren Tätigkeiten auch darauf achten, dass die Wertbasis dieses Tun gesichert und erhalten wird.

- **Legitimation durch emotionalen Glauben:** Wenn wir von einem Menschen begeistert sind, wenn wir jemandem vertrauen, wenn wir jemanden besonders schätzen und achten, dann erscheint uns in der Regel auch das, was dieser Mensch für richtig ansieht, als legitim. Authentizität erhält eine gesellschaftliche Einrichtung oft durch die sie tragende Personen oder durch verschworene Gemeinschaften, die hinter den Anliegen eines Museums oder einer sonstigen gesellschaftlichen Einrichtung stehen. Eine nicht zu unterschätzende Schwierigkeit liegt beim emotionalen Glauben darin, diesen über längere Zeit, d.h. auf Dauer durchzuhalten. Immer wieder sind Motivationsschübe und Motivationserlebnisse nötig.

- **Legitimation durch Satzung:** Dieser Legitimierungs-

grund wurde von Max Weber an letzter Stelle genannt und es ist bezeichnend für unsere heutige Gesellschaft und für ihre Einrichtungen, dass die jeweilige gesetzliche Grundlage, die Verfassungsbestimmung, auf der ein Zusammenhang aufbaut, in den heutigen Gesellschaften oft die einzige Legitimationsgrundlage darstellt. Mit der Ablehnung der Bemühungen um eine europäische Verfassung durch die Franzosen und die Niederländer wurde eine Krise der Legitimation sichtbar, die weit über diese unmittelbaren Abstimmungsergebnisse hinausgeht und das Dilemma aufzeigt, das dann gegeben ist, wenn einer dieser Legitimationsgründe für sich allein steht oder allein gelassen wird und damit eine schwere, manchmal sogar entscheidende Schwächung gegeben ist. So wichtig also Satzungen und Regeln für jede gesellschaftliche Einrichtung sind, es muss immer darauf geachtet werden, dass sie allein in der Regel für eine tragfähige Legitimierung nicht ausreicht.

Entscheidend wird für die Gestaltungsmöglichkeiten unserer Museen das sein, was als Kombination von Tradition, wertrationalem Glauben, emotionalem Glauben und Satzung von den Menschen als richtig, richtungsweisend und daher legitim empfunden wird.

3. Museen brauchen Bürgerbeteiligung und Bürgernähe

These 3: „Museen brauchen für ihre Existenz einerseits die Beteiligung der Bevölkerung, sowohl für die konkrete Gestaltung und Betreuung in Form von (ehrenamtlichen) Mitarbeitern, als auch in Form von Besuchern und andererseits wird diese umfassende Beteiligung aller nur dann möglich sein, wenn das jeweilige Museum den Bürgern nahe ist, die Bürger anspricht.“

In einer Zeit, in der die Aufgabenverteilung zwischen den Sektoren Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft starken Änderungen unterliegt und zugleich die Formen des Engagements sich verändern, kommt der konkreten Gestaltung von Beteiligungsmöglichkeiten als Mitgestalter auf freiwilliger Basis und der Motivation bzw. Begeisterung dafür große Bedeutung zu, ist aber auch darüber nachzudenken, wie Besucherzielgruppen neu zu gestalten sind, was für wen warum interessant ist und zum Besuch eines Museums motiviert bzw. zur Mitgestaltung herausfordert.

Die derzeit schon bestehenden Museumskooperationen zeigen eine starke Anziehungskraft und es ist wichtig, dass die verschiedenen unterschiedlichen Museen Oberösterreichs ihre Rekrutierungsansätze bzw. Rekrutierungserfolge einander mitteilen und auf diese Weise von einander lernen.

Das Museum der Zukunft wird ein Erlebnismuseum sein,

wobei darauf zu achten sein wird, was die unterschiedlichen Menschen in ihren jeweiligen Lebensphasen für erlebenswert und engagementträchtig halten. Gleichzeitig müssen wir uns bewusst sein, dass das, was heute interessant ist, morgen seine Attraktivität schon wieder einbüßen kann. Über längere Zeit überdauern wird das, was den unterschiedlichen Menschen bei ihrer eigenen konkreten Lebensgestaltung Halt und Sicherheit, Information und Motivation vermittelt und hierfür ist die lebendige Geschichte in ihren je unterschiedlichen Museumszeugen eine wunderbare und unvergleichliche Möglichkeit.

Dadurch, dass wir so viele Museen in Oberösterreich haben, ist anzunehmen, dass kein Oberösterreicher rein räumlich gesehen weit zum nächsten Museum hat. Freilich genügt die räumliche Nähe noch nicht und muss auch alles das, wofür ein bestimmtes Museum steht, dem Bürger nahe sein, den Bürger interessieren, den Bürger ansprechen. Eine bloße „ansprechende Gestaltung“, so wie die Präsentatoren sie sehen, muss diese Wirkung noch lange nicht haben und daher ist es wichtig, die Museen auch im (kollektiven) Gedächtnis der Bevölkerung zu halten, bzw. dort lebendig zu machen. Wenn die Ziele eines Museums in der Bevölkerung lebendig sind, dann werden die Menschen einerseits bereiter sein (freiwillig) mitzuarbeiten und auch tendenziell interessierter sein, das Museum immer wieder zu besuchen, bzw. Verwandten und Freunden zu zeigen.

4. Perspektivische Sicht und Zusammenarbeit Aller

These 4: „Jedes Museum lebt einerseits von einer perspektivischen Sicht der Gesellschaft (die darin besteht, in der Gegenwart, auf der Basis des in der Vergangenheit Erworbenen, auf die Zukunft hin das Leben zu gestalten) und benötigt andererseits in der großen Vielfalt der oberösterreichischen Museumslandschaft die kritische und konstruktive Zusammenarbeit aller Kräfte der Gesellschaft. Ausstellungen haben in der Vergangenheit immer wieder nicht nur zu Protesten und Diskussionen beigetragen, sondern sind manches Mal auch zu gesellschaftlichen Skandalen geworden. Heftige Diskussionen zeigen nicht nur, dass es in der Gesellschaft unterschiedliche Auffassungen bezüglich mancher gesellschaftlicher Ereignisse bzw. deren Darstellungen gibt, sondern auch, dass manche Ereignisse und Darstellungsweisen den Menschen wichtig sind und dadurch eine spezifische Wertschätzung zum Ausdruck kommt.“

Je nach den räumlichen Gegebenheiten eines konkreten Museums und seines Umfeldes können Museen zu Orten der Auseinandersetzung, der Begegnung und gelebter Toleranz werden. Gerade in einer pluralistischen, sich immer

mehr differenzierenden Gesellschaft ist es wichtig, trotz vieler unterschiedlicher Zielsetzungen und Wegauffassungen zur gemeinsamen Arbeit aller, zum konstruktiven Aufbau der Zukunft für alle beizutragen.

5. Erzeugung, Verteilung und Konsum von Werten

These 5: „Jedes Museum erzeugt ständig Werte, verteilt diese und sorgt für die Wertaufnahme in mehr oder weniger effizienter Weise.“

Jedes Museum lebt von dem, was bisher hinsichtlich der Schwerpunkte der konkreten Museumsarbeit gesammelt wurde und sich je nach Einfallsreichtum der Verantwortlichen auch entsprechend eindrucksvoll dokumentieren und präsentieren lässt. Das heißt, jedes Museum lebt davon, dass (nach den entsprechenden eigenen oder übergeordneten Richtlinien) gesammelt, vielleicht sogar angekauft wird und zugleich davon, dass die vorhandenen Zeugnisse der Vergangenheit zukunftsrelevant und authentisch präsentiert werden.

In diesem Zusammenhang ergeben sich immer wieder neue Sichtweisen, tun sich neue Kooperationsmöglichkeiten mit anderen, aber auch mit den verschiedensten, bereits affinen oder affin werdenden Gesellschaftsbereichen auf und wir müssen interessiert und aufmerksam die Aktivitäten anderer Bundesländer, aber auch des Auslandes betrachten, um interessante und bewährte Ansätze, die sich anderswo vielleicht schon durchgesetzt haben, eventuell modifiziert in Oberösterreich umzusetzen. Dabei dürfen wir nicht darauf vergessen, worauf Robert und Helen Lynd (3) in ihren Publikationen „Middletown“ und „Middletown in transition“ in eindrucksvoller Weise hingewiesen haben, dass sich auch alltägliche Dinge, wenn dies zum Charakter des jeweiligen Museums passt, bildlich und darstellerisch einfangen lassen, sodass die alltägliche Welt in einer Art Spiegelschau präsent wird. Möglicherweise kann diese umfangreiche Alltagswelt auch ein geeigneter Gesamtrahmen sein, in den dann konkrete Themen entsprechend eingeordnet werden. Jedenfalls ist es wichtig auch angesichts der Vielfalt der oberösterreichischen Museen zu betonen, dass sich die Zunahme an Quantität (durch neue Sammlungen und Erwerbungen) nur dann lohnt, wenn auch eine entsprechend hohe Qualität erreicht wird.

6. Zukunftsvisionen für die oberösterreichischen Museen

These 6: „Jedes Museum braucht die ständige Erneuerung und muss Innovationen fördern. Die oberösterreichischen Museen können sich dabei an den Thesen des Konzepts „Museum 2010“ des oberösterreichischen Museums-

konzepts 2001 orientieren.“

Das oberösterreichische Museumskonzept 2001 geht vom Kernauftrag der Museen aus (4), nämlich

- authentische Vermittlung von Wissensinhalten,
- Informations- und Bildungstätigkeit,
- Identifikation der Besucher mit den dargestellten Themen,
- Vermittlung von Lehrinhalten,
- Sensibilisierung für neue Themen (Stellungen),
- Erhaltung von Objekten/Werken/Regional-Charakter auf wissenschaftlicher Basis.

Jedes Oberösterreichische Museum wird gut daran tun, mit einer gewissen Regelmäßigkeit (alle fünf oder sieben Jahre) zu überprüfen, wie es mit der Erfüllung dieses Kernauftrages im konkreten Museum beschaffen ist, wo allenfalls Schwächen sind und was man in den nächsten fünf (sieben) Jahren entsprechend forcieren möchte. Langfristige Pläne gekoppelt mit aktuellen thematischen Darstellungen in der notwendigen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an aktuelle Ereignisse in der Region und Bezüge zu anderen Kultur- und Bildungsträgern in der Nachbarschaft oder der Region verhelfen dem Museum in wichtiger Weise ins kollektive Gedächtnis der Bevölkerung in der Gemeinde, bzw. der Region eingefügt zu werden. Die Erfüllung des Kernauftrages der Museen wird aber nur dann gelingen, wenn auch die im Museumskonzept genannten modernen Vermittlungswege entschlossen, überzeugend und nachhaltig besprochen werden (5), nämlich:

- Neue Formen der Präsentation.

Es sollte bei jeder Ausstellung sowohl etwas geben, was inhaltlich überrascht, aber auch etwas, was durch die Art der Präsentation überzeugt.

- Emotionalisierung, Involvement der Besucher:

Nur wenn es gelingt den Besucher vom bloßen Betrachter zum Mitakteur der Ausstellung zu machen, ist die Lebendigkeit des Gebotenen und ein schwunghaftes Interesse erreichbar.

- Nutzergruppenadäquate Kommunikations-Kanäle:

Jedes Museum, bzw. jede Sonderausstellung muss sich präzise, inhaltkundig und konkret Gedanken machen, welche Gruppen ins Museum geholt werden können, wie deren inhaltliche und darstellerischen Präferenzen beschaffen sind und auf welchen Kanälen sie erreichbar, bzw. für welche Werbekonstellationen sie empfänglich sind. Darüber hinaus wird es auch notwendig sein, alle gewohnten Informationswege einer Gemeinde für das Museum und die

jeweiligen Ausstellungen zu nutzen und hier vor allem auf bestehende Kommunikationskanäle zurückzugreifen bzw. diese für das Museum zu nützen.

- Seriosität und/oder Erlebnisorientierung?

Besonders in Mitteleuropa wurde Seriosität oft mit Langweiligkeit verwechselt und hatte nicht selten Erlebnis bloß einen Augenblicksanstrich. Zunehmend wird deutlich und im Ausland wird uns das in eindrucksvoller Weise vorgelebt, dass fundierte Darstellungen äußerst interessant und anziehend gestaltet werden können und zugleich durch den Erlebnischarakter von Darbietungen das historische und inhaltliche Interesse der Menschen geweckt bzw. vertieft werden kann.

- Besucherorientierung:

Einerseits ist hier zu überlegen welche neuen Angebote für die Museumsbesucher zu entwickeln sind, die bereits ein konkretes Museum regelmäßig besuchen, auf der anderen Seite kann aber Besucherorientierung auch bedeuten, dass neue Besuchergruppen gewonnen bzw. für Inhalte begeistert werden können, die bisher den Ausstellungen und Präsentationen von Angebotsschwerpunkten widerstanden haben.

- Integrierte Präsentation:

Es hat sich vielfach bewährt, dass sich mehrere Museen zu gemeinsamen Ausstellungen oder in Verknüpfung, etwa unter bestimmten thematischen Aspekten, zu Präsentationengemeinschaften zusammenschließen und ein übergeordnetes Thema aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten, sodass es für die Menschen die einmal an der Gesamthematik Interesse gefunden haben, notwendig erscheint, alle integrierten Museen und deren besondere Darstellungen zu besuchen. Vor allem für spezialisierte kleinere Museen können sich hier besonders interessante Anknüpfungspunkte ergeben und zugleich kann die Gefahr der Ghattobildung wirksam überwunden werden.

- Prinzip der Story-line:

Je nach den Möglichkeiten der konkreten Museen kann man sich vorstellen, dass entweder ein und dasselbe Museum oder mehrere Museen gemeinsam ihre Präsentationen, sozusagen in Fortsetzungsform anbieten und daher immer wieder neue Ansätze zu bereits entwickelten Themenlinien anbieten.

Der Zukunftsaspekt ist bei den oberösterreichischen Museen durch nachstehende 6 Thesen gut abgedeckt, bzw. werden die innovativen Kräfte durch die sechs Thesen des Konzepts „Museum 2010“ betont (6).

Diese Thesen lauten:

1) Next Generation

Hier kommen die unterschiedlichen Formen von Zukunftsorientierung deutlich zum Ausdruck.

2) Museum = Edutainment

Hiermit ist vor allem eine Kombination von Education und Entertainment gemeint, wobei auch noch berücksichtigt werden sollte, dass dies zielgruppengerecht geschieht.

3) Die Organisation der Museen entlang der Dienstleistungs- und Wertschöpfungskette.

Hier bieten sich sehr interessante Kombinationsmöglichkeiten zwischen Wirtschaft, Tourismus und Museen an, aber auch neue Formen der Bildungs- und Kulturarbeit sollte in ihrer Wertschöpfung beachtet werden.

4) Tournee-Produkte der Museen.

Gewisse, eventuell auch austauschbare Ausstellungsmodulare werden sozusagen auf Reise geschickt. Bewährt haben sich auch Informationspakete, die in anderen Museen (die vielleicht von mehr Besuchern frequentiert werden), mit einem deutlichen Hinweis auf das „Heimatmuseum“, Appetit machen, auch das Ursprungsmuseum zu besuchen und sich mit der angesprochenen Thematik vertiefter zu befassen.

5) Kooperation mit Marken-affinen Partnern.

Hier ist es wichtig Partner-Phantasie zu entwickeln und nicht nur bei dem stehen zu bleiben, was sich an Kooperationen bisher schon bewährt hat.

6) Der „Mensch“ als Erfolgskriterium.

Immer mehr wird deutlich, dass jene Museen, denen es gelingt, soziale Interaktionen zu ermöglichen, was durch Museumsevents, Diskussionen und andere Aktivitäten angestrebt wird, deutlich mehr Besucher rekrutieren als andere und auch leichter freiwillige Mitarbeiter finden. Solche freiwilligen Mitarbeiter – vor allem solche, die dafür geeignet erscheinen und Interesse haben – können zu Einzelaktionen (einige Male im Jahr) gewonnen werden und wenn ein Museum viele solche herausfordernde und begeisternde Mitarbeiter hat, dann sind auch steigende Besucherzahlen zu erwarten und wird auch das inhaltliche Interesse geweckt.

7. Oberösterreichische Museen im internationalen Wettbewerb

These 7: „Auch die oberösterreichischen Museen stehen im internationalen Wettbewerb und müssen sowohl die klassischen Aufgaben: sammeln und bewahren; dokumen-

tieren; forschen; ausstellen; als Servicestelle dienen; effizient und verlässlich erfüllen als auch sich der Tatsache bewusst sein, dass eine moderne Gesellschaftsgestaltung und damit auch Museumsgestaltung eine neue Sicht von Geschichte erfordert, in der die europäische Perspektive und eine problemadäquate disziplinenübergreifende Betrachtungsweise unverzichtbar sind.“

Mehrere Verlage aus wichtigen europäischen Ländern, nämlich der C.H. Beck Verlag, München, der Basil Blackwell Verlag, Oxford, der Critica-Verlag, Barcelona, der Laterza-Verlag, Rom-Bari und der Verlag Le Seuil, Paris haben sich zusammengeschlossen und eine Schriftenreihe zum Thema „Europa bauen“ entwickelt, die von Jacques Le Goff herausgegeben wird. (7) In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die gesellschaftlichen Funktionen von Museen, die heute zwischen McDonaldisierung und Besinnung liegen (8) und die versuchen müssen, die Mikroperspektive, die auf das individuelle Handeln „kulturalistisch“ ausgerichtet ist, mit der Makroperspektive, für die die gesellschaftliche Struktur entscheidend ist, die also „strukturalistisch“ gestaltet sein muss, zu verbinden. Als Vermittlung wird eine Mesoperspektive, die den Raum betont, der wieder regional und örtlich oder als topos begriffen werden kann, günstig sein.

Diese Bemühungen, die Museen mit den sich differenzierenden Grundströmungen der Gesellschaft zu verknüpfen, wird vor allem von Autoren wie Anthony Giddens und Manfred Prisching von soziologischer Seite her versucht und es wird dabei auch die dialektische Vermittlungsfunktion der Museen als Produzenten und zugleich Produkte gesellschaftlicher Entwicklung und darüber hinaus Bühne freier expressiver Lebensstile und kultureller Leitfaden für Regeln und Rituale entwickelt, sodass interessante und anregende Auseinandersetzungen und Spannungen, wie sie in unseren modernen Gesellschaften existieren und gemeistert werden müssen, deutlich herausgearbeitet werden.

Jedenfalls müssen wir heute sagen, dass ohne ehrenamtliche Mitarbeit, ohne zivilgesellschaftliches Engagement mit Politik und Wirtschaft allein die Gesellschaft und damit auch die Museen nicht mehr gestaltet werden können und daher auch die Museen nicht mehr überleben und sich entfalten können. Museen brauchen das zivilgesellschaftliche Engagement und daher ist dieses Engagement in seinen sehr verschiedenen Formen nachhaltig zu unterstützen und zu fördern.

Duttweiler hat gesagt: „Der Preis der Freiheit ist die Freiwilligkeit“ und daran anschließend wollen wir fest halten,

dass wir freie Menschen in einem freien Land bleiben und immer wieder werden wollen, und diese Freiheit quer durch alle gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen, durch unser freiwilliges zivilgesellschaftliches Engagement sichern wollen. Das zivilgesellschaftliche Engagement sichert also langfristig die Freiheit jeder Gesellschaft.

Anmerkungen

- (1) Le Goff Jacques: Die Geburt Europas im Mittelalter, Verlag C.H.Beck, 2. Aufl., München 2004, S. 7
- (2) Weber Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie, Verlag J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 5. Aufl., Tübingen 1980, S. 19.
- (3) Lynd Robert und Helen: Middletown, A Study in American Culture, Verlag Harcourt, New York 1929 und Middletown in Translation, A Study in Cultural Conflicts, Verlag Harcourt, New York 1937.
- (4) Land Oberösterreich: Oberösterreichisches Museumskonzept 2001, Linz 2001, S. 27f.
- (5) Land Oberösterreich: O.Ö. Museumskonzept 2001, Linz 2001, S. 28f.
- (6) Land Oberösterreich: O.Ö. Museumskonzept 2001, Linz 2001, S. 29ff.
- (7) Le Goff Jacques (Hrsg.): Europa bauen, Schriftenreihe der Verlage C.H. Beck, Basil Blackwell, Critica, Laterza und Seuil.
- (8) Kirchberg Volker: Gesellschaftliche Funktionen von Museen. Makro-, meso- und mikrosoziologischen Perspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005.

Die 10 Regeln erfolgreichen Freiwilligenmanagements

Markus Pöcksteiner

Wie können Museen heute Freiwillige zur Umsetzung ihrer Ziele gewinnen, welche Methoden sind wirkungsvoll, welche Maßnahmen erforderlich? Eine Einführung in zeitgemäßes Freiwilligen-Management.

1. Vom Ehrenamt zum Freiwilligenmanagement

»Willst Du froh und glücklich leben, laß kein Ehrenamt Dir geben.« So beginnt ein Gedicht von Joachim Ringelnatz, das freiwillige Arbeit ein wenig auf die Schippe nimmt und die regelmäßigen Mühen und Plagen vieler Ehrenamtlicher humorvoll beleuchtet.

Wird es denn wirklich immer schwerer, neue Ehrenamtliche für das Rote Kreuz, den Kirchenchor oder die Museumsarbeit zu bekommen? Lang gediente Vorstände können ein Lied davon singen, wie schwer es heutzutage ist, einen Nachfolger zu finden und mit wie viel Engagement und Selbstverständlichkeit früher zur Sache gegangen wurde. Hat sich das Interesse am Gemeinwohl und freiwilligen Engagement tatsächlich derart gewandelt, haben junge Leute nur mehr Coolness und Clubbings und im Kopf?

Nun, alle relevanten Studien zum Thema Ehrenamtlichkeit belegen, dass die Bereitschaft zum Engagement in keinster Weise nachgelassen, sondern lediglich ihre Formen, Strukturen und Motive verändert hat. Das Ehrenamt erfährt zur Zeit einen grundlegenden Wandel, auf den diejenigen Nonprofit-Organisationen (NPOs), die mir Freiwilligen arbeiten, reagieren müssen.

Tun sie dies nicht, so ziehen sie im bereits entstandenen Markt um Freiwillige den Kürzeren und gefährden à la longue die Umsetzung ihrer Ziele. Die neue, wirkungsvolle Ansprache von Freiwilligen setzt allerdings ein Verständnis der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements voraus.

Traditionales Ehrenamt

Traditionales Ehrenamt zeichnet sich aus durch folgende Punkte:

- Religiös/altruistische Grundhaltung
- Selbstverständliche Pflichterfüllung
- Kontinuierliches Engagement
- Verbandliche Organisation
- Geschlechtsspezifische Verteilung
Männer: leitendes Ehrenamt
Frauen: tätig helfendes Ehrenamt

Maßgeblich ist hier die religiöse bzw. altruistische Grund-

einstellung. Menschen engagieren sich um Gutes zu tun, anderen zu helfen oder aus Überzeugung, etwas Sinnvolles und Wertvolles zu tun. Befragt man sie über die Gründe ihres Engagements, so sind folgende Motive zu hören:

- »anderen Menschen helfen«
- »etwas Nützliches für das Gemeinwohl tun«
- »mehr für den Zusammenhalt der Menschen tun«
- »praktische Nächstenliebe üben«
- »in seiner Freizeit etwas Sinnvolles machen«

Diese Einstellung führt zu selbstverständlicher Pflichterfüllung und kontinuierlichen Engagement. Die Form des Engagements ist häufig Mitgliedschaft auf unbestimmte Zeit. Als beispielhaft können Institutionen wie das Rote Kreuz, die Freiwillige Feuerwehr, Caritas aber auch Kirchenchöre und Gesangsvereine angeführt werden.

Neues Ehrenamt

Neues Ehrenamt zeigt ein gänzlich anderes Bild von Einstellungen zu ehrenamtlicher Tätigkeit:

- Individualisierte Grundhaltung
- Bewusste Entscheidung
- Kurzfristiges Engagement
- Organisation in Netzwerken
- Auflösung geschlechtsspezifischer Verteilung

Die individualisierte Grundhaltung wird häufig als Egoismus missverstanden, da sie auf Selbstbestimmung und Befriedigung persönlicher Bedürfnisse beruht. Allerdings ist eine reflektierte und gelungene Selbstsorge heutzutage nötig, um in einer zunehmend ökonomiebetonten Gesellschaft gut leben zu können. Motive für neues ehrenamtliches Engagement sind:

- »eigene Fähigkeiten einbringen«
- »eigene Bedürfnisse erfüllen«
- »sich selbst aktiv halten«
- »interessante Leute kennen lernen«
- »Spaß haben«

Das neue ehrenamtliche Engagement beruht auf bewusster Entscheidung und ist eher kurz- bis mittelfristig ausgerichtet. Beispielhaft sind hierfür Bürgerbewegungen, Selbsthilfegruppen und generell zeitlich begrenzte Projekte.

Jugendliches Engagement

Jugendliche wollen in ihrer Freizeit etwas anderes machen,

als in der Schule oder im Betrieb verlangt wird. Sie haben generell den Wunsch nach Mitbestimmung und trachten nach Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten einzubringen. Besonders wichtig ist ihnen hierbei, dass ihre Ziele erreichbar sind und sie das Gefühl haben, etwas bewirkt haben. Folgende Bedingungen sind für jugendliches Engagement in Organisationen Voraussetzung:

- **Glaubwürdigkeit**

Zentrale Bedingung für Engagement im Rahmen einer Organisation

- **Sinn**

Das Engagement muss sinnvoll erscheinen – der Erfolg sichtbar sein

- **Sich selbst treu bleiben dürfen**

Jugendliche lehnen institutionelle Aufstiegswege des Hochdienens ab

- **Überschaubarkeit**

Ausmaß und Dauer der Arbeit müssen überschaubar bleiben

- **Verbindung zur eigenen Lebenswelt**

Das Engagement sollte sich mit erlebnisorientierten Freizeitbeschäftigungen verbinden lassen

- **Spaß**

»Ohne Spaß kein Engagement!« Spaß entsteht in der Gruppe mit Gleichgesinnten und -altrigen

Jugendliche sind generell schneller in Gruppen zu gewinnen, da hier durch Kommunikation mit Gleichaltrigen Erfolg und Spaß einfacher entstehen können.

2. Volunteering: Projekte für Freiwillige entwickeln

Zur Abwechslung wieder einmal ein englischer Begriff: *Volunteering* (auch: *Volonteering*)

Vom Lateinischen: *voluntarius* = freiwillig abgeleitet, bezeichnet der Begriff im angelsächsischen Sprachraum eine »freiwillige und unbezahlte Tätigkeit mit institutionellem Bezug.«

Volunteering ist in der Mehrzahl der Fälle nicht an Mitgliedschaft gebunden, sondern über soziale Netzwerke sowie persönliche Identifikation gegeben. Der Trend läuft sowohl in den USA als auch in Europa auf ein kurzfristiges Engagement (short term volunteering) hinaus.

Was bedeutet dies nun für die Zukunft ehrenamtlicher Ar-

beit?

In erster Linie zeigt diese Entwicklung, dass freiwillige Arbeit neu strukturiert werden muss, am besten in Projektform. Projekte haben ein klares Ziel, sind zeitlich begrenzt und werden in einem Projektteam durchgeführt. Dies erfordert ein eigenes Freiwilligen-Management mit entsprechenden Freiwilligen-Koordinatoren. Es muss einerseits den Anforderungen von Projektarbeit Rechnung tragen und andererseits die spezifischen Bedingungen des neuen Ehrenamtes berücksichtigen.

Wie sieht nun ein derartiges Freiwilligen-Management in der Praxis aus?

3. Freiwilligen-Management in der Praxis

Wesentlich für erfolgreiches Freiwilligenmanagement ist – wie überall sonst auch – eine gezielte Vorbereitung der einzelnen Projekte. Leiter eines Volunteering-Projektes ist der Freiwilligen-Koordinator, der, mit einer entsprechenden Ausbildung, das Projekt konzipiert und verantwortlich umsetzt. Große NPOs haben mittlerweile eigene Ausbildungen zum Freiwilligen-Koordinator installiert, kleinere Organisationen schulen ihre freiwilligen Mitarbeiter extern.

Der Einsatz von Freiwilligen-Koordinatoren (Koordinatoren) wird als zentral für den Erfolg von Volunteering-Projekten angesehen.

Bei der Arbeit mit Freiwilligen haben sich im Laufe der letzten Jahre Regeln herausgebildet, die die Chancen auf motivierte und engagierte Freiwillige beträchtlich erhöhen.

Die 10 Regeln eines erfolgreichen Freiwilligenmanagements lauten:

1. Verantwortliche verbindlich einbeziehen
2. Interessante Tätigkeiten schaffen
3. Potentielle Freiwillige aktiv kontaktieren
4. Informative Erstgespräche führen
5. Freiwillige gezielt auswählen
6. Orientierung schaffen und Verbindlichkeiten festlegen
7. Einarbeiten und unterstützend begleiten
8. Freiwillige wieder gehen lassen
9. Freiwillige anerkennen und ehren
10. Das Engagement evaluieren

Im Folgenden werden die 10 Regeln einzeln mit ihren wichtigsten Inhalten dargestellt.

Regel 1: Verantwortliche verbindlich einbeziehen

Das Gelingen eines Volunteering-Projektes hängt ganz wesentlich davon ab, wie die Verantwortlichen – seien sie nun haupt- oder ehrenamtlich tätig – einbezogen sind. Die mangelnde Unterstützung von Freiwilligen durch die Verantwortlichen ist das Hauptproblem wirkungsvoller Projekte. Folgende Themen gehören vor dem Einsatz Freiwilliger in einem Projekt geklärt:

- Ressourcen: zeitlich, finanziell, personell
- Praktische Durchführbarkeit
- Beteiligung von Kollegen innerhalb und außerhalb der Organisation
- Klärung des Verantwortungsbereiches der Freiwilligen
- Abwägen möglicher Konflikte

Zwei Kriterien sind darüber hinaus von grundlegender Bedeutung für jedes Volunteering-Projekt: Die Akzeptanz neuer Freiwilliger und deren Wertschätzung. Es muss anerkannt sein, dass Freiwillige einen wesentlichen, neuen Beitrag zu den Zielen der Organisation leisten können.

Regel 2: Interessante Tätigkeiten schaffen

»Arbeit haben wir genug – kommen Sie erst einmal vorbei, dann sehen wir schon, wofür wir Sie brauchen!« Derartige Aussagen spiegeln vermutlich die alltägliche Situation vieler Vereine und Verbände wider, zur Gewinnung Freiwilliger sind sie allerdings wenig geeignet.

Zu den ersten Schritten eines Volunteering-Projektes gehört die Bedarfserhebung, also die Frage, welche Aufgaben in welcher Zeit mit welchen Kompetenzen anstehen. Bei der Beantwortung dieser Fragen müssen die Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsmerkmale für Freiwillige überdacht, geplant und abgestimmt werden. Dies geschieht am besten anhand eines standardisierten Anforderungs- und Tätigkeitsprofils:

- Klare Zeitanforderungen
- Beschreibung der erforderlichen Kompetenzen
- Bekanntgabe aller verfügbaren Ressourcen
- Definition der gewünschten Arbeitsergebnisse
- Einfache Startmöglichkeiten

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels ehrenamtlicher Arbeit müssen sich freiwillige Tätigkeiten an den Prämissen des Neuen Ehrenamtes orientieren:

- Flexible Zeitstrukturen
- Begrenzte und bewältigbare Aufgaben
- Erfolgserlebnisse in überschaubarer Sicht

- Breite Palette von möglichen Arbeitsfeldern
- Ermöglichung kommunikativer Erfahrungen

Auf die individuellen Fähigkeiten der Freiwilligen einzugehen und darüber hinaus das Ziel der Organisation im Auge zu behalten ist die große Herausforderung für den Koordinator.

Regel 3: Potentielle Freiwillige aktiv kontaktieren

Aktiv Kontakt aufzunehmen – dies ist die wirkungsvollste Methode zur Gewinnung Freiwilliger. Viele NPOs haben wunderbare Möglichkeiten der Mitarbeit geschaffen, trauen sich aber nicht, potentielle Freiwillige anzusprechen. Dabei gibt es eine Fülle von Möglichkeiten:

Werbung:

- Mund-zu-Mund-Werbung
- Lokalzeitungen und -radio
- Plakate und Info-Tische
- Kleine Ausstellungen in Schaufenstern von Läden
- Visitenkarten mit Internet-Adresse

Öffentlichkeitsarbeit:

- Redaktionelle Beiträge über erfolgreiche Projekte
- Personenprofile
- Persönliche Erfahrungsberichte
- Kurzberichte über Engagementfelder
- Annoncen

Sicherlich am wirkungsvollsten ist die begeisterte Darstellung interessanter Tätigkeiten durch Menschen, die selbst mit Freude mitgearbeitet haben. Über persönliche Beziehungen lässt sich am schnellsten Interesse für etwas Neues wecken.

Regel 4: Informative Erstgespräche führen

Erstgespräche dienen dem Ziel, die Neigungen, Interessen und Motive von Freiwilligen zu erfahren, um sie entsprechend ihren Wünschen und Fähigkeiten einsetzen zu können. Sie sollten 15–30 min. dauern und in angenehmer Atmosphäre stattfinden. Die Wünsche der Freiwilligen müssen, wo nur irgend möglich, berücksichtigt und am besten schriftlich notiert werden. Dadurch wächst die Chance auf wiederholtes Engagement und Ausweitung der Gruppe.

Regel 5: Freiwillige gezielt auswählen

Freiwillige arbeiten nur dann weiter, wenn die Tätigkeit Sinn vermittelt und an ihren Ressourcen orientiert ist. Demnach bedeutet eine willkürlich gewählte »Beschäftigung« für den Freiwilligen den Tod jeglichen Engagements. Die erste Frage muss also lauten: »Was wol-

len Sie bei uns machen?» und nicht: »Haben Sie schon einmal Zettel sortiert?«

Für entsprechend vorbereitete Aufgaben Freiwillige gezielt nach deren Fähigkeiten und Neigungen auszuwählen ist die Herausforderung für den Freiwilligen-Koordinator.

Regel 6: Orientierung schaffen und Verbindlichkeiten festlegen

Eine der größten Freiwilligenorganisationen ist United Way in den USA. Die Koordinierungsstelle legt hierbei großen Wert auf die gemeinsame Erarbeitung von Arbeitszielen und listet folgende Schritte auf:

- Einführung in die Einrichtung mittels einer informellen Gruppensitzung mit gegenseitigem Austausch von Erwartungen und Verpflichtungen
- Besichtigung der Einrichtung
- Vorstellung des hauptberuflichen Personals
- Aufzeigen der Arbeitsplätze von Volunteers
- Bereitstellung von schriftlichem Material/ Dokumentation der Einrichtung und des Umfeldes
- Darstellung und Diskussion einzelner Volunteer-Aufgaben und ihre Durchführung
- Festlegung von Lernmöglichkeiten und -notwendigkeiten
- Auswertung der Orientierungsveranstaltung

Sicherlich muss die Orientierung für Freiwillige nicht immer derartig umfangreich sein – die wesentlichen Ziele, Aufgaben, Hintergründe sowie Ansprechpartner sollten aber immer vermittelt werden.

Regel 7: Einarbeiten und unterstützend begleiten

Gute Einarbeitung reduziert Unsicherheit und sichert gute Ergebnisse. Manches lässt sich »on the job« erledigen, anderes besser durch kurze Theorie-Inputs. Auf alle Fälle hilfreich sind überschaubare Aufgaben, die zu schnellen Erfolgserlebnissen führen.

Unterstützende Begleitung, partnerschaftlicher Austausch und Hilfe bei Schwierigkeiten sind nötig, um das Hineinwachsen in eine Tätigkeit zu erleichtern. Möglich ist zudem die professionelle Begleitung durch Supervisoren.

Regel 8: Freiwillige wieder gehen lassen

Neues Ehrenamt heißt auch, die zeitliche Begrenztheit freiwilligen Engagements zu akzeptieren. Die Jugendstudie der Deutschen Shell fragte 1997 auch nach der Motivation für ein ehrenamtliches Engagement. Nach dem Wunsch, dass Engagement Spaß machen sollte stand gleich an zweiter Stelle der Wunsch, »jederzeit wieder aussteigen zu kön-

nen.«

Die »Kündigung« eines Engagements kann durch den Freiwilligen selbst, aber auch durch den Koordinator erfolgen. Klare Übereinkünfte zu Beginn helfen hierbei, sich von Freiwilligen, die nicht den Erwartungen entsprechen, ohne schlechtes Gewissen trennen zu können.

Regel 9: Freiwillige anerkennen und ehren

Freiwillige Arbeit sollte weniger durch einzelne Akte wie öffentliche Feierstunden und Ehrennadeln als vielmehr durch eine entsprechende Anerkennungskultur während der laufenden Arbeit anerkannt werden. Dies beginnt damit, dass Kompetenzen von Freiwilligen ernst genommen und ihre Ideen aufgegriffen werden.

Regel 10: Das Engagement evaluieren

In vielen Konzeptionen neuer ehrenamtlicher Tätigkeit fehlt gerade dieser eminent wichtige Schritt. Er dient nicht nur dazu, die Qualität der geleisteten Arbeit zu erfassen und wo nötig zu verbessern. Vor allem wird freiwilliges Engagement sichtbar gemacht und das Erreichte in den Mittelpunkt gestellt. Dies motiviert auch lang gediente Ehrenamtliche, ihre Arbeit weiter zu leisten.

4. Resümee

Ehrenamtliche Tätigkeit hat in den letzten Jahrzehnten einen grundlegenden Wandel erfahren. Traditionale Motive wie »anderen Menschen helfen«, »etwas Nützliches für das Gemeinwohl tun« oder »in seiner Freizeit etwas Sinnvolles machen« weichen neuen Motiven. Auch Art und Dauer des Engagements haben sich geändert –von Mitgliedschaft auf unbegrenzte Zeit hin zu Projektarbeit, die zeitlich begrenzt ist.

Volunteering ist ein neues Konzept, das dieser Entwicklung Rechnung trägt. Durch den Einsatz von Freiwilligen-Koordinatoren wird die kontinuierliche Arbeit in attraktive Projekte geformt, an denen Freiwillige gerne mitarbeiten. Die 10 Regeln erfolgreichen Freiwilligenmanagements zeigen, worauf es hierbei ankommt und wie mit Freiwilligen wieder neuer Wind in die Museumslandschaft kommt.

Zukunftsstrategien für das Ehrenamt

Wie motiviere ich ehrenamtliche Mitarbeiter im Museum?

Johann Pammer

Gliederung des Workshops

1. Vorstellung des Referenten
2. Erfahrungen des Referenten
3. Was sagt die Wissenschaft
4. Visionen
5. Diskussionen

Ad. 1. Zur Person

Geboren 1950 in Freistadt, verheiratet, fünf Kinder, erlernter Beruf Installateur, Heimatforscher seit 1972, Kulturreferent in Hirschbach von 1987 bis 1999. Mitbegründer des Hirschbacher Bauernmöbelmuseums, Obmannstellvertreter von 1990 bis 1996 und seither Obmann. 7 Jahre Landesobmann des OÖ Volksbildungswerkes und Gründer der Akademie der Volkskultur. Beruflich tätig im OÖ. Landesarchiv als Referent, zuständig für die Betreuung der Heimatforscher und Gemeindearchive.

Museumsobmann des Vereins Freunde der Hirschbacher Bauernmöbel mit 540 Mitgliedern, 13 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und 14 ehrenamtlichen Museumsführern.

Ad. 2. Erfahrungen im Umgang mit Ehrenamtlichen

1. Gebot: Auf Menschen zugehen
2. Gebot: Menschen für Ideen begeistern
3. Gebot: Etwas zur gemeinsamen Sache machen



Die Mitarbeiter ernst nehmen, das heißt **Einbindung in Entscheidungen**

- Information über Neuerungen
- Einbindung bei Problemen
- Teilen der Erfolge z.B. bei Auszeichnungen
- Hervorheben ihrer Leistungen in der Öffentlichkeit und manchmal selber zurücktreten in die zweite Reihe.

Mitarbeiter wollen

- Erfolgserlebnisse
- Anerkennung

- Selbstverwirklichung
- Sich in einer Gemeinschaft wohl fühlen
- Wissenserweiterung
- Zeitvertreib und was Besonderes erleben
- Gefordert aber nicht überfordert werden
- Sich die Dauer und Häufigkeit der Beteiligung selbst einteilen
- Am Erfolg teilhaben (bei uns kommt z. B. ein Teil Eintrittsgelder in die Führungskasse, damit werden Ausflüge und Gemeinschaftsabende finanziert)
- Geld ist auch eine Motivation



Anerkennung

Wertschätzung äußert sich in vielen Facetten. Anerkennung und ein ehrlich gemeintes Dankeschön für die Leistungen ehrenamtlich tätiger Menschen usw. sind ein guter Anfang, selbst diese sind noch keine Selbstverständlichkeit innerhalb von Organisationen und öffentlichen Einrichtungen. Wenn sie nur zur Selbstinszenierung oder reinen „Formsache“ dienen, sind sie sogar peinlich. Das größte Problem dabei ist, dass jede Leistung immer gleich selbstverständlich wird.



Mitarbeiter sollen gewisse Vorrechte haben

- Freie Eintritte für Familie und Verwandte
- Freie Benützung der Räume für Familienfeiern oder bei Geburtstagsfesten in Absprache mit dem Obmann oder Kustoden.
- Ausstellungs- oder Verkaufsmöglichkeiten in den Museumsräumen

Mitarbeiter wollen nicht

- Ausgenützt werden oder sich so fühlen
- Das Gefühl haben, dass ist Zeitverschwendung
- Gehänselt werden

- Zurückgesetzt werden
- Übergangen werden
- Überfordert werden
- Für die Tätigkeit auch noch das eigene Geld verwenden
- Für Fehler getadelt oder haftbar gemacht werden

Neue Mitarbeiter gewinnen

- Positives Image des Vereines oder des Museums schaffen
- Nicht über die Arbeit im Verein schimpfen
- Jugend und Kinder rechtzeitig einbinden
- Menschen persönlich ansprechen
- Offen für verschiedene Ideen sein
- Für neue Ideen begeistern
- Kritiker einspannen

Wo sollte man vorsichtig sein

- Bei einem neuen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin sollte man vor der Aufnahme Rücksprache mit den anderen Vorstandsmitgliedern halten
- Bei Superstars (Deutsch: „Geschäftlhuaber“) sollte man sich Gedanken über die Team -oder Anpassungsfähigkeit machen
- Sind die Vorstellung des oder der Neuen mit den Zielsetzungen vereinbar. (Sollte aber nicht den Ausschluss von innovativen Kräften bedeuten)

Potenzielle Ansprechpartner

- Für diesen Bereich interessierte (Kulturinteressierte)
- Gemeinschaftssuchende (z.B. Zugezogene die Anschluss suchen)
- Verwitwete
- Menschen, denen die Decke auf den Kopf fällt
- Menschen, die eine Bestätigung für ihre Leistungsfähigkeit suchen
- Pensionisten, die wirklich noch Zeit haben und nicht versumpfen wollen
- Personen, die das Ehrenamt für ihre berufliche Qualifikation brauchen

Der neue Weg oder die alte Geschichte

- Gute Leute werden immer wieder und von allen Seiten „eingeladen“, bei Projekten mitzutun

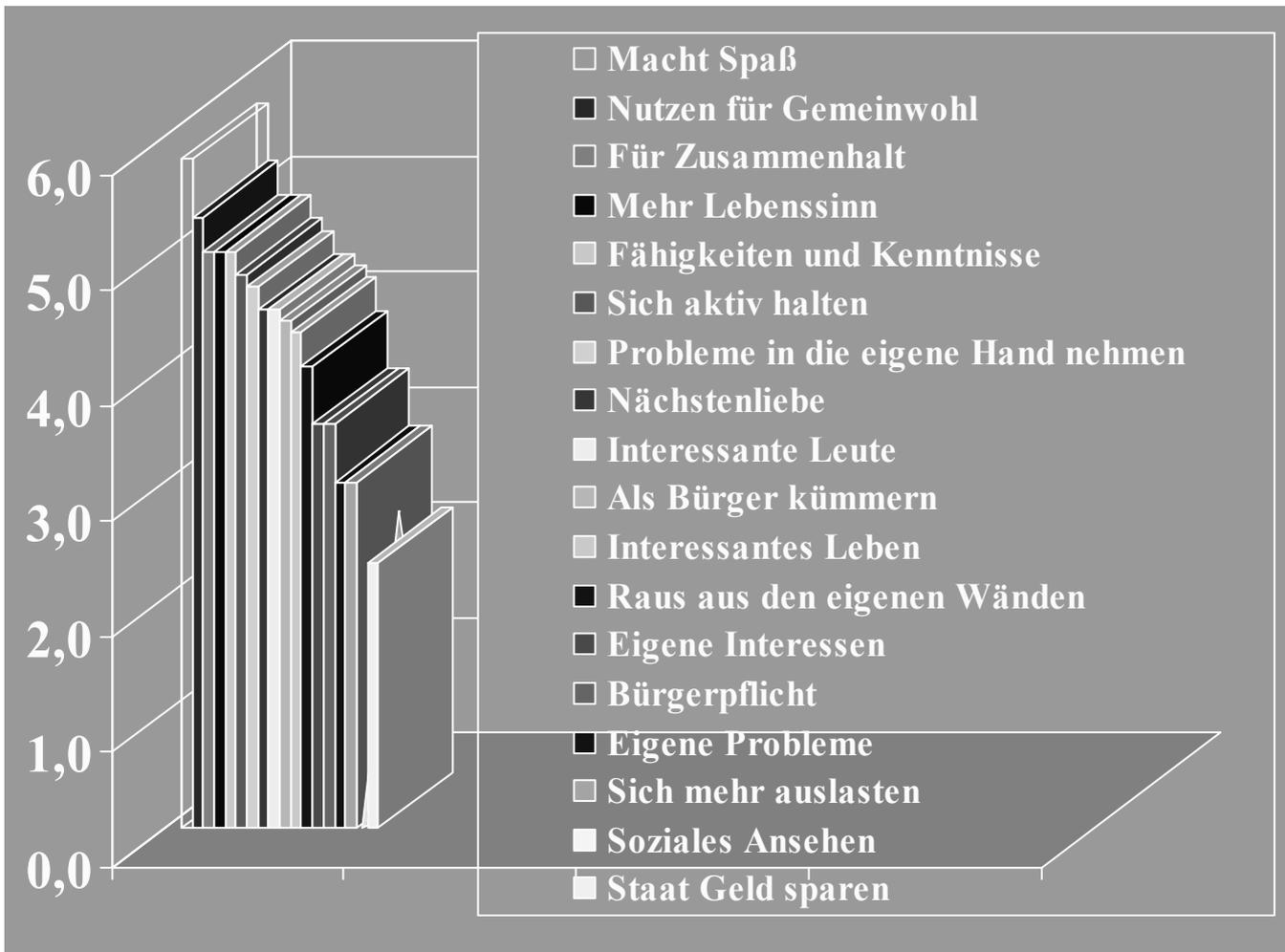
- Der häufigste Grund, warum sich Menschen nicht engagieren? Weil sie nicht gefragt worden sind, und weil sie nichts Passendes finden! Es ist also wichtig, neue, unverbrauchte „sprühende Funken“ zu suchen und nicht einem Mehrfach-Funktionär noch mehr aufzuladen
- Ein häufiger Grund fürs Ausbrennen? Nicht „Nein-Sagen-können“, hohes Pflichtgefühl und eine gewisse Bequemlichkeit des Umfelds „*Er / sie kann's ja doch nicht lassen ...*“
- „Die vielen Neben-Verpflichtungen von außen, die Erwartungen in der Gemeinde, bei Kulturtagen, bei Ortsfesten, bei Aufräumaktionen, bei Tourismusinitiativen ... dabei zu sein, die endlosen Besprechungen, die plötzlich wichtigen Aktivitäten, die oft gar nicht koordiniert sind ... das ist das eigentlich Zermürbende!“
- Eine „Inventur des Geleisteten“ und „Weniger ist mehr“ sind ebenso wirkungsvoll wie ein Besinnen auf die ursprüngliche Motivation, sich für etwas zu engagieren
- Ausgebrannte Menschen sind kaum mehr zu motivieren

Ad 3. Was sagt die Wissenschaft

Motive für ehrenamtliche Tätigkeit (siehe dazu Graphik ...)

Gründe für eine Ablehnung unbezahlter Arbeit

- Wurde nie gefragt
- Kann es mir nicht leisten
- Habe keine Zeit übrig
- Bin krank oder behindert
- Kein spezieller Grund
- Weiß nicht
- Bekomme Arbeitslosenunterstützung oder andere Leerstelle
- Unterstützung/Pensionsregelung
- Habe früher schlechte Erfahrung gemacht
- Glaube nicht daran
- Habe politische ideologische Gründe
- Habe nichts anzubieten



Ehrenamt / Freiwilliges Engagement in Österreich
Bereiche, Beteiligung, organisiert/informell

51,1% der Österreicherinnen sind ehrenamtlich/freiwillig engagiert: 55,5% der Männer, 47,2% der Frauen.

Freiwilligenbereiche Beteiligung	Gesamt	Männer	Frauen
Soziale Dienste	16,8	38,5	61,5
Kultur und Unterhaltung	15	57,8	42,2
Religiöse Dienste	9,6	28	72
Sport	8,3	73,1	26,9
Bildung	6,7	51,6	48,4
Politische Arbeit	5,7	67	33
Umwelt-, Natur- und Tierschutz	5	64,9	35,1
Katastrophenhilfe	4,3	81,7	18,3
Nachbarschaftshilfe	23,5	47,2	52,8

Angaben in %

nach: Christoph Badelt, Eva HollelWeger. Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. Wien 2001.

Ring Österreichischer Bildungswerke
Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement
 gefördert vom Europäischen Sozialfonds (ESF)

„traditionelles“ Ehrenamt versus „neues“ Freiwilliges Engagement / Ehrenamt

**hierarchisch
(Honoratioren)**

**Amt und Ehre
(Opfer, Hingabe)**

**Bereiche und
Funktionen gemäß
trad. Geschlechterrollen**

Einzelkämpfer

Generalisten

langfristige Bindung

**"traditionelle Lagerbindung"
(Parteien, Kirche etc.)**

egalitär, Team

**Selbstverwirklichung
"biografische Passung"**

**Männer und Frauen in
allen Bereichen und
Funktionen**

Gruppe, Team

klares Tätigkeitsprofil

**befristete Bindung,
Projektorientierung**

"individualistisch"

"Hier bin ich Mensch, hier darfst du sein!" - Erfahrungen und Erfüllung in der ehrenamtlichen Arbeit *

"Meine Berufsarbeit ist langweilige Routine, das Ehrenamt ist meine eigentliche Herausforderung." (Verkäufer, 40 Jahre, engagiert in der Kulturarbeit)

"Mein Ehrenamt ist die immer erträumte Berufstätigkeit, jetzt in der Pension verwirkliche ich das -und zwar im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung." (Pensionierter Steuerberater, 63 Jahre, engagiert in den Bereichen Gemeindegeschichte und Museumsaufbau)

"Meine Berufsarbeit ist ein dauernder Kampf mit immer neuen Herausforderungen, die ich durchaus liebe. Mein Ehrenamt ist langsames Wachsen, Gemeinschaft und Geselligkeit. Alles hat da ein humanes Maß." (Projektmanager, 45 Jahre, engagiert bei den Pfadfindern)

Probleme für das Ehrenamt

- In Österreich wird die Arbeit der Ehrenamtlichen vom Staat in den letzten Jahren immer stärker erschwert.
- Das neue Vereinsgesetz kriminalisiert Ehrenamtliche im Bereich der Steuern, Sozialabgaben, Haftpflichten usw.
- Es gibt auch eine Benachteiligung für ehrenamtlich geführte Vereine solange sie nicht fähig sind Projekte zu entwickeln und einzureichen. Für das Festival der Regionen muss ein Antrag z.B. in zwölf-facher Ausfertigung erstellt werden
- Dazu kommt in OÖ. das ungleiche Fördersystem im Vergleich zu den Kulturinitiativen, dass manchmal sehr demotivierend ist und eine Chancenungleichheit schafft.
- Ein Problem ergibt sich auch sehr oft, wenn bezahlte und ehrenamtliche Mitarbeiter zusammenarbeiten.

* Quelle: Wolfgang Kellner. EQUAL Entwicklungspartnerschaft "An der offenen Grenze".

Den Raunzern gehört manchmal auch gesagt: Ehrenamt ist Lebensqualität

- Ehrenamt, Engagement, Freiwilligenarbeit ... viele Begriffe, manchmal unterschiedlich verwendet: ungeheuer vielfältig und ein wesentliches Stück unserer Lebensqualität
- Menschen engagieren sich, weil sie es wollen

Aufruf

Jene, die ehrenamtliches Engagement einfordern und die neue Bürgergesellschaft predigen, sind aufgerufen, dieses Engagement auch zu ermöglichen und zu fördern. Strukturell stecken wir in Österreich dabei in den Kinderschuhen, treten wir seit dem Jahr der Freiwilligkeit 2001 auf der Stelle, von einigen interessanten Aktivitäten in einzelnen Bundesländern abgesehen

Anregung für die Politik

Während andere Länder in der EU ein umfassendes Netz an Servicestellen einrichten, informelle Qualifikationen aus dem Ehrenamt anerkennen und eine allgemeine Unfall- und Haftpflichtversicherung einführen, werden Vereinsverantwortliche hierzulande mit immer neuen steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Fragen konfrontiert

Positives

- Der Bereich Volkskultur und damit das Museumswesen hat Zukunft, wenn es professioneller gemacht wird
- Es gibt immer mehr Menschen die aus der Anonymität flüchten wollen und die daher in Zukunft gute Ansprechpartner sind
- Die Menschen suchen wieder den Zugang zur „Heimat“ und Geborgenheit die sie oft nur in den Vereinen und anderen Organisationen finden
- Es gibt immer mehr Verbände die die Arbeit der Ehrenamtlichen bei ihrer Arbeit unterstützen:
 - Oö. Museumsverbund
 - Verband der Freilichtmuseen
 - Akademie der Volkskultur usw.

Wünsche

- Bessere gesetzliche Unterstützung durch den Staat im Bereich der Steuern und eventuell die Anrechnung von ehrenamtlichen Diensten für Pensionszeiten oder einen Versicherungsschutz

- Eine Gleichstellung der Fördermittel
- Eine Unterstützung bei den Betriebskosten, denn es ist sicher nicht produktiv den Aufbau von Museen zu fördern und dann zuzuschauen wie sie an den Betriebs- oder Werbungskosten scheitern
- Ein Museumsobmann mit finanziellen Sorgen ist sicher nicht sehr motiviert

Es ist alles ganz einfach*

Jede Initiative, jede Gemeinde ist anders. Jene, die einen sorgsam Umgang mit ihren MitarbeiterInnen pflegen, die Aufgaben gut verteilt haben, ein Klima des Vertrauens aufgebaut haben, können „Berge versetzen“. Wichtig ist, Konsequenz und Professionalität in der Begleitung Ehrenamtlicher braucht Zeit, Können und Lernfähigkeit.

* Dr. Hildegund Morgan Thema: Innovation und Information im Ehrenamt (Oberösterreich)

Noch etwas Wichtiges

- Eine neue Kultur des Ehrenamts heißt, mit der wertvollen Ressource „Engagementbereitschaft“ sorgsam umzugehen. Begeisterung, Ideenreichtum und die Überzeugung, etwas Sinnvolles zu tun, sind wichtige Triebfedern. Doch Energie verbraucht sich, wenn das Umfeld zu sumpfig oder die Brocken im Weg zu groß sind
- Ohne „Ehre“ (das heißt „Wertschätzung“) bleibt nur mehr das „Amt“, sprich unbezahlte Arbeit, und das Feuer versiegt

Ad 4. Vision

Es gelingt uns gemeinsam den suchenden Menschen unser Angebot näher zu bringen, dass örtliche Museen,

- Ein Stück Heimat sind
- Gemeinschaft anbieten können
- Erfolgserlebnisse bringen und die Mitarbeit viel Lebensqualität bringt
- Dass man durch das Ehrenamt sehr viel dazu lernen kann, das man im Leben auch sehr gut brauchen kann
- Dass mit der ehrenamtlichen Tätigkeit das Leben ungemein bereichert wird und dass man mit den erworbenen Qualifikationen viel sicherer im Leben steht.
- Sich der Einsatz lohnt

Langzeit-Motivation für freiwillige Mitarbeiter anhand ausgewählter Beispiele (Aiserbühne Schwertberg, Burgruine Windegg)

Franz Reindl

Gliederung des Workshops

1. Aiserbühne Schwertberg (40 Jahre 1965 – 2005)
2. Arbeitskreis Windegg (25 Jahre 1980 – 2005)
3. Agnes von Feldsberg und „Damische Ritter“ (20 Jahre 1985 - 2005)
4. Partnerschaft Schiltberg – Schwertberg (1980 – 2005)
5. Motivation der Mitglieder über Jahrzehnte

Zu 1. 40 Jahre Aiserbühne Schwertberg

Swertberg hat eine sehr alte Theatertradition. Belegte Aufführungen schon Mitte des 19. Jahrhunderts in den Tagebüchern der Gräfin Ludovica Thürheim. Nach dem 1. Weltkrieg bis in die 50iger Jahre wurde von verschiedenen Vereinen zur Kassenaufbesserung Theater gespielt, die dem Geschmack des damaligen Publikums entsprachen.

Durch meine Eltern, die beide begeisterte Laiendarsteller waren, kam ich schon sehr früh mit dem Theater in Berührung, meine erste Rolle spielte ich mit 5 Jahren.

Eine Inszenierung des Freilichtstückes „Der Graf von Falkenstein“ vom Musikverein Schwertberg 1961 brachte uns auf die Idee eine feste Freilichtbühne zu errichten.

Als geeigneten Ort fand ich das Gelände des ehemaligen Aisersteinbruches, der bereits seit 1926 stillgelegt war.

Im Mai 1965 gründete ich den Verein Laienspielgruppe Schwertberg mit 28 Mitgliedern um Theater fürs Theater zu machen, das heißt das Niveau der Stücke zu heben, die Ausstattung zu verbessern, den Gegebenheiten und Anforderungen anzupassen.

Gleichzeitig wollten wir daran gehen, die Planung einer Freilichtbühne auf der Aiser ins Auge zu fassen, die Grundstückssache mit dem Besitzer DI Leopold Helbich klären, einen günstigen Pachtvertrag aushandeln und einen Finanzierungsplan auszuarbeiten.

Das Gerücht, die Gemeinde Schwertberg suche einen Platz für eine Mülldeponie und habe unter anderen auch das Gelände des Aisersteinbruches ins Auge gefasst, zwang uns, die vorangegangenen Beschlüsse fallen zu lassen und unverzüglich zu handeln.

Mein Spielleiter Stv. und ich fuhren zum Besitzer und unterbreiteten ihm unsere Pläne. Er kam uns sofort entgegen und überließ uns das notwendige Gelände von ca. 30.000 m² um 1,- ATS pro Jahr - auf 99 Jahre.

Voll Freude und Begeisterung fuhren wir damals nach

Hause.

Die Gründungsmitglieder hatten bei der Vereinsgründung Geld für die Stempelgebühren, für die ersten Ausgaben gespendet. Von dem Geld waren 250,- ATS übrig geblieben.

Mit diesen 250,- ATS begannen wir etwas überstürzt mit dem Bau der Bühnenanlage.



Hans Sachs Spiele „Der Krämerskorb“ Aiser-Jugend

Als die Bevölkerung

von unserem Vorhaben erfuhr, wurden wir von vielen für nicht ganz richtig im Kopf angesehen, gehänselt und verspottet, in den Gasthäusern ausgelacht, „Hirtenspieler“, Kasperltheater Obmann, waren noch die harmlosesten Namen, die man uns verlieh; da man das Vorhaben für undurchführbar hielt. Genau dieser Spott bewirkte es, dass die junge Truppe zu einer verschworenen Gemeinschaft wurde. Wir setzten in unserer Freizeit Ziegel auf Ziegel und Stein auf Stein und bald war das erste Gebäude, der so genannte „alte Clubraum“ mit Nebenraum fertig und somit ein Unterstand für Werkzeuge und eine Grundlage für Veranstaltungen geschaffen.

Das erste Aiserfest brachte mit 250 Besuchern bereits einen schönen Erfolg und machte uns richtig stolz. Langsam verstummten auch die Lästermäuler.

Von da an ging es stetig bergauf und aus den Spöttern wurden zum Teil Neider und zum Teil wertvolle Mitglieder.

Nach 11jähriger Bauzeit konnten wir 1976 zum 350jährigen Jubiläumsjahr des OÖ. Bauernkrieges mit dem Stück „Stefan Fadinger“ von Grohmann den 1. Teil der Freilichtbühne Aiser eröffnen.

Der Verein war von 28 auf 120 Mitglieder explodiert.

110 Spieler wirkten dabei mit. Pferde, Esel und Schafe waren ebenfalls mit dabei. Die 12 Vorstellungen waren ein voller, toller Erfolg und die 170.000,- ATS Schulden, die sich für die Fertigstellung und Ausstattung angehäuft hatten, waren bald abgezahlt und vergessen.

Seither wird jedes Jahr die Aiserbühne mit zunehmendem Erfolg bespielt.

Die steigenden Besucherzahlen und die damit verbundene Bewirtung, der stetig wachsende Fundus und andere Bedürfnisse zwangen uns an einen weiteren Ausbau der Freilichtbühne Aiser zu denken. Kühlraum und Lagerräume, Gastronomieräume und Jugendräume wurden geplant und in den Jahren 1978-79 zu bauen begonnen.

1982 wurde uns anlässlich des Generationenwechsels in der Familie Helbich nahe gelegt, das von uns beanspruchte Gelände zu kaufen.

Kauf, Finanzierung und Ausbau der Freilichtbühne

Nach langen Verhandlungen wurde eine tragbare Lösung gefunden. Der Verein brachte trotz der weiterlaufenden Bautätigkeit eine Summe von 780.000,- ATS auf. Der Rest von 1.000.000,- ATS wurde durch Subventionen der Landeskulturabteilung, der Landesgemeindeabteilung und der Marktgemeinde Schwertberg aufgebracht.

Das nach Kauf 28.600 m² umfassende Gelände wurde auf die Marktgemeinde Schwertberg überschrieben und dem Verein wurden durch das notariell beglaubigte Nutzungs- und Fruchtgenussrecht die Zukunftsängste genommen.

Die Aiserbühne ist mittlerweile in den 40 Jahren zu einem ansehnlichen Gebäude mit 102 Räumen und Kammern, mit 138 Fenstern angewachsen.

Der neuere Teil ist mit Zentralheizung ausgestattet. Die Abwässer fließen in das öffentliche Kanalnetz. Eine verstärkte Stromzuleitung sichert den notwendigen Strombedarf.

Leider ist mein großer Wunsch – zugleich mit dem 40-jährigen Vereinsjubiläum auch die endgültige Fertigstellung der Bühnengebäude zu feiern, nicht in Erfüllung gegangen, ca. 240 000 Euro fehlen uns noch.

Ein Saal mit ca. 180 Sitzplätzen, 4 Kostümräume, 1 Küche, ein Werkraum für die Jugend; 2 Duschräume für die Spieler und 4 Sanitärräume warten noch auf die Fertigstellung. Aus den schon erwähnten 250,- ATS sind mittlerweile ca. 2.000.000 Euro geworden, die für Bauwerk, Bühnentechnik, Ausstattung und Kostümfundus (4.500 Stücke) verwendet wurden.

Stundenbuch

Auf Anraten meines Vaters, der nach dem 2. Weltkrieg 17 Jahre als Obmann die Geschicke des Musikvereines Schwertberg leitete, und daher schon viel Erfahrung in diesen Dingen hatte, wurde vom 1. Arbeitstag an jede freiwillige Arbeitsleistung der Mitglieder aufgezeichnet, damit nach dem Sprichwort „Aus den Augen, aus dem Sinn“ die Leistungen von nicht mehr aktiven Mitarbeitern nicht vergessen werden.

Der jeweilige Schriftführer Stv. ist zugleich der Stundenbuchführer.

1000er Runde

Bei der Eröffnung der Freilichtbühne 1976 wurde von mir die *Stammtischrunde der 1000er* gegründet.

Jedes der Mitglieder, die zum damaligen Zeitpunkt über 1000 freiwillige Stunden geleistet hatte, erhielt die goldene Ehrennadel mit dazugehöriger Urkunde und einen Stammkrug.

Und ein Punkt wurde in die Statuten aufgenommen, dass jeder, der mehr als 1000 Stunden für den Verein geleistet hat, das „Vetorecht“ erhält, das heißt, er hat auch wenn er nicht mehr aktiv mitarbeiten kann, das Einspruchsrecht über Belange der Freilichtbühne. (Verwendungszweck, Renovierung, Umwidmung und Baulichkeit).

Dieses Vetorecht erstreckt sich nicht auf Stückauswahl und künstlerische Bereiche. Aus den damals 11 Mitgliedern mit 1000 Stunden sind mittlerweile 53 geworden, 9 davon sind mittlerweile leider verstorben, 12 davon haben weit über 5.000 Stunden geleistet.

Insgesamt haben 682 Personen beim Bau mitgearbeitet.

Das Mitglied mit den meisten Stunden hat 38.426 und die wenigsten Stunden eines Mitgliedes sind 6,5 Stunden.

Die Stunden der Spieler für Proben und Aufführungen werden nicht aufgezeichnet.

348.000 freiwillige Arbeitsstunden wurden insgesamt geleistet, ca. 169.000 Stunden davon wurde für Bühnenbau und Theaterinszenierungen verwendet. Der Rest für Bauarbeiten und Einsätze bei Veranstaltungen zur Geldbeschaffung.



Aiserbühne Schwertberg

Jugendarbeit

Um den Nachwuchs für den Verein zu sichern wird großer Wert auf die Jugendarbeit gelegt.

Seit 1968 gibt es eine Jugendgruppe innerhalb des Vereines. (Zur Zeit 52 Personen zwischen 8 und 17 Jahre).

Es gibt zwei Gruppen, die Kleineren zwischen 8 und 12 Jahren und die Größeren zwischen 13 – 17 Jahren.

Um den Spielernachwuchs zu finden wurden von mir 18

Jahre lang VHS Kurse mit dem Titel „Bühnenspiel für Kinder“ abgehalten.

Der Abschluss war immer eine Märchenaufführung mit der wir auf Tournee gingen.

In den 40 Jahren wurden 49 Stücke inszeniert, 26 Märchen gespielt und ca. 65 Bunte Abende und Kabarettprogramme veranstaltet.

Besucher bei den Veranstaltungen der letzten 40 Jahre:

718 Theater- und Märchenabende - 235.412 Besucher

40 Aiserfeste - 164.370 Besucher

Hans Sachs Spiele und Kabarett - ca. 38.000 Besucher

Sonstige Veranstaltungen, Bunte Abende - 6.200 Besucher

Insgesamt also: 443.982 Besucher

Internationale Theatertage

1995, 1997, 1999 2001 wurden Internationale Theatertage auf der Aiser abgehalten.

Als Trophäe wurde von Manfred Grübl eine Bronze Statuette des Minnesängers „Dietmar von Aist“ geschaffen. Teilnehmer waren Gruppen aus der Ukraine, CSR, BRD, und Österreich.

Aus finanziellen Gründen soll bis zur Fertigstellung der Bühne damit ausgesetzt werden.

Die Falstaff Stube

Um eine Treffpunkt für Spieler und Theaterfreunde zu schaffen, wurde 1994 die Falstaff Stube eröffnet.

Diese hat sich mittlerweile zu einem kleinen, aber feinen Lokal mit guter Küche entwickelt.

Der Verein zählt zur Zeit 176 Mitglieder.

Auszeichnungen der Aiserbühne

1971 die Max Mell Medaille für die Inszenierung „Erde“ (Schönherr)

1998 Landeskulturpreis (Regional) für Gesamtleistung

2000 1. Kiwanis Kulturauszeichnung für Gesamtwerk

Partnerschaften und Freunde

Seit 1980 Partnerschaft mit dem Hofberg Freilichttheater Schiltberg in Bayern (mittlerweile auch auf kommunaler Ebene besiegelt, 1987); seit 1992 mit Kulturfabrik Berching im Altmühltal, Oberpfalz (BRD) und seit 1995 mit den Celakovsky-Theater in Strakonice CSR.

Aus- und Weiterbildung

In Seminaren und Kursen werden Sprache und Ausdruck der Spieler geschult und verbessert.

Bisher gespielte Theaterstücke der Aiser Bühne in Schwertberg

Der Glockenguss zu Breslau	1965
Schicksalstage	1966
Gottes Mühlen mahlen langsam	1967
Der Einbruch im Gemeindeamt	1967
Der Zerrissene (Nestroy)	1968
Der Meineidbauer	1969
Einen Jux will er sich machen	1969
Der Dorfteufel	1970
Der Postmeister (Puschkin)	1970
Erde (Schönherr)	1971
Dominik was nun?	1972
Volpone (St. Zweig)	1973
Die 3 Dorfheiligen	1974
Vater gesucht	1975
Stefan Fadinger (Grohmann)	1976
Wilhelm Tell (Schiller)	1977
Erde (Schönherr)	1978
Der zerbrochene Krug (Kleist)	1978
Götz von Berlichingen (Goethe)	1979
Der Widerspenstigen Zähmung (Shakespeare)	1980
Volpone (Zweig)	1982
Der Diener zweier Herren (Goldoni)	1983
Tartuffe (Moliere)	1984
Die Junggesellensteuer	1984
„Der Bauernjedermann (Mondseer Fassung)	1985
Scarpins Streiche (Moliere)	1986
Meier Helmbrecht	1987
Der Zerrissene (Nestroy)	1988
Der eingebilte Kranke (Moliere)	1989
Einen Jux will er sich machen	1990
Der Geizige (Moliere)	1991
Die lustigen Weiber von Windsor (Shakespeare)	1992
Der Bürger als Edelmann (Moliere)	1993
Die hölzerne Jungfrau	1993
Lumpazivagabundus (Nestroy)	1994
Die vermurkste Brautschau	1994
Die drei Eisbären (Vitus)	1995
Der Alpenkönig und der Menschenfeind (F. Raimund)	1995
Der Revisor (Gogol)	1996
Die deutschen Kleinstädter (Kotzebue)	1997
Der ungläubige Thomas (Gustav Horst)	1997
Der Lügner (Goldoni)	1998
Der Brandner Kaspar schaut ins Paradies (Franz v. Kobell)	1999
Der Talisman (Nestroy)	2000
Liebesgeschichten und Heiratssachen (Nestroy)	2001
Mirandolina (Die Wirtin) (Goldoni)	2002
Bruder Martin (Carl Costa)	2003
Das Mädchel aus der Vorstadt (Nestroy)	2004
Jedermann (Hugo v. Hofmannsthal)	2005
Märchenspiele	
Harun al Raschid	1965
Zwerg Nase	1968
Der Zauberlöffel	1969
Die Goldene Gans	1970
Die Axt in der Suppe	1974
Hirtenspiel	1974
Kalif Storch	1974
Dornröschen	1979
Rumpelstilzchen	1980
Der Gnomenprinz	1981
Zwerg Nase	1982
Hans im Glück	1982
Schneewittchen	1983
König Drosselbart	1984
Der gestiefelte Kater	1985
Kalif Storch	1986
Die Goldene Gans	1987
Der Fischer und sein Weib	1988
Die Prinzessin auf der Erbse	1989

Aschenbrödel	1991
Dornröschen	1992
Die Nachtigall	1994
Zwerg Nase	1995
Der Teufel mit den drei Goldenen Haaren	1999
Kunibert der Schlimme	2004
Ali Babas Fest	2005

Hans Sachs Spiele

Der fahrende Schüler im Paradeis
 Der Krämerskorb
 Der Roßdieb zu Fünsing
 Der tote Mann



Aufnahmen von den Inszenierungen der Aiserbühne Schwertberg

Zu 2.: 25 Jahre Arbeitskreis Windegg

Ähnlich wie beim Bau der Freilichtbühne Aiser war es eine schlechte Nachricht, die mich bewog den Verein „Arbeitskreis Windegg“ zu gründen.

Im Frühling 1980 erfuhr ich in der Firma von einem jungen Feuerwehrmann aus Mauthausen, dass er endlich seine Sprengmeisterkurse in der Praxis nutzen könne.

Die alte und sehr desolante romanische Burgruine Windegg sollte in der Karwoche 1980 aus Sicherheitsgründen gesprengt werden.

Die Kostenschätzungen für eine Absicherung waren so hoch, dass das Denkmalamt den Schutz abgezogen hatte.

Es traf mich wie ein Schock, dass es das älteste Baudenkmal und die so genannte Wiege von Schwertberg bald nicht mehr geben sollte.

Noch am selben Tag als ich davon erfuhr, ging ich aufs Gemeindeamt und fragte den damaligen Bürgermeister Achthorner, ob das mit der Sprengung wahr wäre. Er bestätigte dies und sagte, es täte ihm selber leid, aber es gehe nicht anders. Die beiden Häuser unterhalb der Burg würden in den nächsten Tagen evakuiert und ich solle es nicht an die große Glocke hängen, da man Proteste befürchtete.

Ich sagte, dass ich bereits der erste Protestierer sei. Nach längeren Verhandlungen einigten wir uns auf einen Aufschub von 14 Tagen.

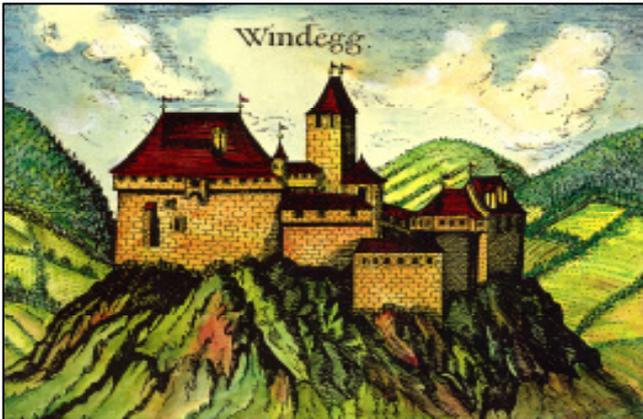
In dieser Zeit wollte ich versuchen, 200 Personen zu mobilisieren, die bereit waren 100,-- ATS Mitgliedsbeitrag pro Jahr zu bezahlen und mindestens 1 Tag pro Jahr bei der Absicherung der Mauerreste mitzuarbeiten. In 6 Jahren sollte die Absicherung abgeschlossen sein.

In diesen 14 Tagen sammelte ich 250 Freiwillige um mich. Die Gemeinde sollte die Parzelle Windegg 1, auf 30 Jahre pachten und der neu zu gründende Verein sollte als so genannter Afterpächter auftreten.

Unverzüglich wurde dieser Verein gegründet und Arbeitskreis Windegg genannt.

Die Errichtung eines Fangzaunes zur Sicherung der 40 m unterhalb der Ruine liegenden Straße wurde als 1. Arbeit in Angriff genommen. Die Mauerreste abgemauert. Der Bergfried eingerüstet und abgesichert. Der Keller im Burghof – der einzige noch vorhandene Raum – wurde ausgeräumt und gesichert.

Die beträchtlichen Kosten brachten wir durch Veranstaltungen wie das Windegger Gartenfest, Lesungen, Adventkränze, Verkauf von Hinterglasbildern, Gedenkmünzen mit den Wappen der Besitzer gesponsert durch die Raiffeisenbank Schwertberg, Stichemappen und den Verkauf von Strick- und Bastelarbeiten auf, welche die Frauen der Mitglieder das ganze Jahr über herstellen.



Burg Windegg nach einem Stich von G.M. Vischer, 1674

Nach sechs Jahren waren wir mit den Absicherungsarbeiten wie vorgesehen fertig.

Da packte uns der Ehrgeiz und wir beschlossen das Werk weiterzuführen.

Mittlerweile sind aus den 250 Mitarbeitern 390 aus 54 verschiedenen Gemeinden geworden.

Unsere Partner der Aiserbühne, aus Schiltberg und Berching in Bayern und Krumau in der CSR, aus Linz und verschiedenen anderen Orten helfen mit, die Burgruine Windegg soweit wiederherzustellen, dass sie wieder in das kulturelle Leben eingegliedert werden kann und für Besucher begehbar ist.

Die Einteilung der Arbeiter in verschiedene Arbeitspartien unter besonders engagierten und motivierten Partieführern erleichtert die Arbeitsplanung und den Baufortschritt.

Ein ehemaliger Baupolier fungiert als Bauführer.



Burgruine Windegg, 1980 vor der Renovierung

Mittlerweile ist eine ganze Menge geschehen.

Der Bergfried wurde aufgemauert und in den dadurch entstandenen Stockwerken wurden Ausstellungsräume geschaffen, mit Bildern und anderen Kunstgegenständen gestaltet, die an Sonn- und Feiertagen von 1. Mai bis 26. Oktober besichtigt werden können.

Die Mauerkronen wurden weiter abgesichert und begründet. Die Mauern neu verfügt. Die Zisterne wurde freigelegt. Die Auffahrt abgesichert und staubfrei gemacht. Ein Flugdach bietet Platz bei Veranstaltungen, wenn schlechtes Wetter ist.

Ein gebraucht gekaufter Baukran erleichtert seit Jahren die schwere Arbeit mit den zentnerschweren Quadern.

Über einen verschütteten Keller in der Vorburg unterhalb der Hauptruine wurde ein Vereinshaus mit Aufenthaltsraum und Küche für die Arbeiter gebaut, der ausgeräumte Keller dient als Werkzeugraum.

Eine WC Anlage wurde neben dem Vereinshaus anlässlich der Landesausstellung 2002 gebaut und subventioniert.

Ein vereinseigener Brunnen wurde im Tal gegraben, er versorgt die ganze Anlage mit vorzüglichem Wasser. Die starken Pumpen die für den großen Höhenunterschied nötig waren, sind von einem Gönner gesponsert.

Ein eigener Stromanschluss wurde uns zur Verfügung gestellt.

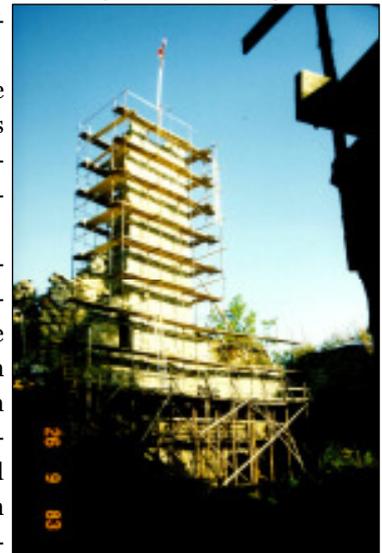
Nach Interventionen seitens des Vereines wurde das unterhalb der Ruine gelegene „Lichtenwagnerhaus“ von der Marktgemeinde Schwertberg angekauft und als Kulturhaus wunderschön ausgebaut. Es steht mittlerweile für Trauungen, Ausstellungen und Feiern zur Verfügung und beherbergt im Dachgeschoß in einem kleinen Burgmuseum, die bei der Renovierung der Ruine zutage gekommenen Funde. Außerdem ist mittlerweile eine Türschlüssersammlung aus vier Jahrhunderten und ein Drechslerei Museum untergebracht.

Die vom Verein herausgegebenen und von Manfred Gröbl geschaffenen Wappengüsse der ehemaligen Besitzer sind bei Sammlern sehr begehrt.

Die zwei bisher erschienenen Bände der Schwertberger Geschichtsblätter warten noch auf eine Fortsetzung.

Der Verein ist stets bemüht, die nötigen Gelder durch Veranstaltungen und verschiedene Aktionen aufzubringen und war sehr erfreut über die Subventionen von ATS 150.000,-- von Seiten des Denkmalamtes.

Die Herausgabe des Mitteilungsblattes „Windegger Geschehen“, welches seit 25 Jahren 1x jährlich erscheint, informiert nicht nur die Mitglieder und Freunde, sondern



..... es war ein enormes Gerüst erforderlich, dank der Unterstützung der Firma Haller Linz, wurde dies ermöglicht.

wird aufgrund seiner Berichte und Artikel über die jüngere und ältere Geschichte der Region auch von Außenstehenden gerne gelesen.

Herr DI Heinz Haller, Inhaber der Firma Haller & Söhne in Linz hat uns schon vor mehr als 2 Jahrzehnten ein sehr umfangreiches Eisengerüst für die Arbeiten geschenkt und ist deshalb bisher das einzige Ehrenmitglied des Vereines.

Zahlreiche Firmen haben immer wieder offene Ohren für unsere Anliegen.

Sowie die Hoch- und Tiefbau Firma Franz Reisinger, von der wir immer wieder bei Bedarf Kompressoren und Bagger zur Verfügung gestellt bekommen.

Die Marktgemeinde Schwertberg unterstützt uns mit Subventionen und Fuhrwerksdiensten und der Bürgermeister und auch der Gemeindefeuerwehr leisten, wenn es ihre begrenzte Freizeit zulässt auch ihre Arbeitstage bei der Renovierung.



Burgruine Windegg mit Galerie im Turm

Die Mitglieder der Aiserbühne und des Arbeitskreises Windegg kommen aus allen gesellschaftlichen Schichten der Region und des Marktes.

Vom Schuldirektor bis zum Lehrling, vom Geschäftsmann bis zum Arbeiter. Vom Pensionisten bis zu den jüngeren Leuten spannt sich der Bogen der Mitarbeiter.

Der Spott über die Windegger „Stoanlklauber“ ist verstummt und hat einer breit gestreuten Anerkennung und Zustimmung Platz gemacht.

Man spendet auch gerne mal was für die Renovierungsaktion und besucht in zunehmenden Maße die Veranstaltungen und Inszenierungen, die der Geldbeschaffung dienen.

Ein Gewölbe oberhalb des Kellers im Burghof wird zurzeit wiederhergestellt und sichert somit den darunter liegenden einzigen Raum, der bei Beginn der Renovierung noch vorhanden war.

Die Burgruine Windegg soll auch weiterhin Ruine bleiben, sie soll jedoch soweit abgesichert und immer wieder instand gehalten werden, dass sie auch spätere Generationen bestaunen und erfreuen kann.

Finanzierung und Arbeitsstunden

Bisher wurden bei der Renovierungsaktion ca. 500.000.-- Euro verbaut.

Die Mitglieder und freiwilligen Helfer leisteten bisher ca. 89.000 freiwillige Arbeitsstunden.

Zu 3. / 4. Faschingsgilde „Damische Ritter“ und Donauschiff „Agnes von Feldsberg“

Anlässlich der 700-Jahr Feier zum Marktrecht von Schwertberg 1987, wurde bereits 1985 mit den Vorbereitungen und Ideen sammeln für ein großes Marktfest zu diesem Anlass begonnen.

Auf Wunsch des Bürgermeisters sollte sich jeder Verein in Schwertberg etwas Besonderes einfallen lassen.

Ich fasste nach langen Überlegungen den Entschluss, aufgrund der historischen Hintergründe der Burgruine Windegg (Schwertberg, Windegg und Tragwein waren ja jahrhundertlang nach einer Schenkung von Grenzgraf Wilhelm an das Stift St. Emmeram als Regensburger Luß unter Regensburger Oberhoheit) ein historisches Donauschiff zu bauen und damit die Marktrechts Urkunde anlässlich der Jubiläumsfeier von Regensburg nach Au/Donau zu überbringen.

Nach langen Verhandlungen mit dem Kulturamt der Stadt Regensburg und dem Deutschen Denkmalamt gelang es die Zustimmung für dieses Vorhaben auf Original Schauplätzen über die Bühne gehen zu lassen, einzuholen.

Nach Genehmigungen seitens der Stadt Regensburg waren weitere Schritte notwendig.

1. Eine Donauplätte musste besorgt und auf historisch umgebaut werden.
2. Ein Fachmann (Kapitän) musste gefunden werden.
3. Ein Rahmenprogramm für den ganzen Ablauf musste erarbeitet werden.
4. Historische Gewänder und Ausrüstungen mussten beschafft werden.
5. Die Stationen der Donaureise mussten festgelegt werden.

Zu Punkt 1 und 2 gelang es durch die Zustimmung von Kapitän Willi Hannl aus Au, bei dieser Sache mitzumachen, gleich 2 Fliegen auf einen Schlag zu erledigen. Nämlich einen Schiffmann mit 35-jähriger Donauerfahrung als Berater und Fachmann zur Seite zu haben. Und zweitens war sein Bekanntenkreis entlang der Donau so groß, dass wir im Nu eine neue 36 to. Steinplätte zur Verfügung gestellt bekamen.

Zu Punkt 3: Für die Inszenierung des Festaktes im Saal des immerwährenden Reichstages musste ein Festspiel geschrieben werden, welches sich auf den Inhalt der Marktrechtsurkunde bezog. Ein Richter aus Schiltberg, Herr Martin Lechner erklärte sich bereit, als Autor dieses Stückes seine dramaturgische Erfahrung zur Verfügung zu stellen und 10 namhafte Mitglieder unseres befreundeten Hofberg-Freilicht Theatervereines erklärten sich bereit, bei diesem Unternehmen mitzuwirken.

Aus Mitgliedern des Arbeitskreises Windegg, der Aiserbühne und Schiffleuten aus Au/Donau wurde ein Männerchor gegründet, alte Lieder wurden in vielen Proben einstudiert, und die Rollen für das Festspiel wurden besetzt.

Zu Punkt 4. Da eine provisorische Kostenschätzung für die ganze Sache sich so um die 300.000,- ATS bewegte, musste auch noch nach einer Finanzierungsgrundlage gesucht werden, denn Aiser und Windegg mussten sich ja schon wegen der Bautätigkeit (Ruine und Freilichtbühne) sehr anstrengen, um die nötigen Gelder aufzubringen.



„Schwanensee“ – Faschingssitzung der „Damischen Ritter“ 1995

Die durchgeführten Faschingssitzungen waren ein voller Erfolg, und übertrafen die Erwartungen. 1986 wurde im Herbst mit dem Bau der „Agnes von Feldsberg“ (benannt nach dem Namen der 1. Ehefrau des Leuthold von Kuenring), begonnen.

Von den „Schiffsleuten“ wurden einige 1000 Stunden geleistet (freiwillig)

Bei einer Fahrt entlang der Donau im Frühling 1986 wurden die Stationen der 6-tägigen Schifffahrt festgelegt. Empfänge mit den jeweiligen Gemeinden organisiert und abgeprochen. Ritterturniere, Schwertkämpfe, Lieder und musikalische Darbietungen inszeniert. Ende August 1987 war es dann endlich soweit, die 6-Tage Fahrt konnte beginnen.

Sie wurde eine wahre Triumphreise.

36 Schiffsleute, 150 Leute aus Schiltberg zum Teil ebenfalls kostümiert, die Liedertafel Schwertberg, der Musikverein Schwertberg und ein Bus Schlachtenbummler aus Schwertberg stürmten Regensburg.

Ein Festgottesdienst in der Stiftskirche St. Emmeram, der Festakt im Reichstagssaal. Ein Ritterturnier auf dem Haidplatz in Regensburg. Die Mitwirkung beim Festzug der „Regensburger Dult“ mit Greifvögeln, Musikverein, Liedertafel, usw. brachte geschätzte 60.000 Besucher auf die Beine.



„Damische Ritter“ mit ihrem Schiff „Agnes von Feldsberg“ vor dem Parlament in Budapest

Die einzige Chance, das nötige Geld aufzutreiben, sah ich in der Gründung einer Faschingsgilde, die mir ohnehin schon längere Zeit am Herzen lag, um die vielen lustigen und ernsten Dinge, die sich in Politik und Gesellschaft im Laufe des Jahres ereigneten, durch den Kakao zu ziehen.

Aus Mitgliedern der beiden schon bestehenden Vereine wurden die „Damischen Ritter“ nominiert. Dadurch war nicht nur das Finanzierungsproblem gelöst, sondern auch die Kostümbeschaffung gesichert.

Närrische Phantasienamen wurden verliehen, zum Beispiel aus Bürgermeister Mag. Kurt Gaßner wurde ein „Kurt von Tintenburg“, aus Prof. Konsulent Leopold Wandl wurde „Leo der Reimer“, aus Prof. MMag. Reiner Maria Strobl wurde ein „Reiner de Bleichanger“ und viele andere mehr.





1987, Festspiel im Reichstagssaal in Regensburg anl. 700 Jahre Markt Schwertberg, „Damische Ritter“ großartig unterstützt von den Hofberg Rittlern Schiltberg, der Liedertafel u. dem Musikverein Schwertberg,....

Fotos: Franz Reindl/ Aiserbühne Schwertberg

Die Empfänge in Pfelling, Windorf, Oberzell, Ottensheim, Linz und Mauthausen übertrafen alle Erwartungen. In Au empfangen die „Agnes“ ca. 1.500 Schaulustige. Das 3-tägige Marktfest in Schwertberg stand ganz im Zeichen der Regensburgfahrt und in der Pfarrkirche Schwertberg wurde die Partnerschaft Schiltberg-Schwertberg auch auf kommunaler Ebene besiegelt. Alles in allem ein toller Erfolg.

Nach drei Monaten sollten wir die „Agnes von Feldsberg“ wieder abtakeln und zurückgeben, uns blutete das Herz. Ich suchte verzweifelt nach einer Lösung, um das uns liebgewordene Wasserfahrzeug behalten zu können. Der Ausweg wurde durch einen verständnisvollen Hofrat gefunden. In stundenlangen Verhandlungen alterte unsere liebe „Agnes“ vom Neuwert zum Schrottwert und um 60.000,- ATS ging das Schiff in unserem Besitz über mit der Auflage, es bei Hochwasser und anderen Katastrophenfällen als Versorgungsbasis zur Verfügung zu stellen.

Und so besteht die Faschingsgilde der „Damischen Ritter“ nach 20 Jahren noch immer und die „Agnes von Feldsberg“ befährt die Donau zwischen Budapest und Bamberg. War dabei bei der Rhein-Main-Donaukanal Eröffnung 1992 und vielen anderen schönen Ereignissen und die Schiffsleute haben in vielen Orten entlang der Donau gute Freunde gefunden.

Zu 5. Motivation der Mitglieder über Jahrzehnte

10 Punkte zur Langzeitmotivierung von freiwilligen Helfern bei Aiser und Windegg

1. Kulturpolitik und keine Parteipolitik (Da es in jedem politischen Lager Idealisten und gute Leute gibt).
2. Die ältere und jüngere Generation in Toleranz und Verständnis zusammen zu führen und miteinander agieren lassen.
3. Versuchen allen Mitgliedern und Helfern eine gesellschaftliche Heimstatt zu geben.
4. Versuchen in unserer schnelllebigen Zeit die Kultur und die Geselligkeit nicht zu kurz kommen zu lassen.
5. Sinnvolle Freizeitbeschäftigung anzubieten.
6. Dinge zu schaffen auf die die Mitglieder und Helfer stolz sein können.
7. Die versteckten Talente und Fähigkeiten zu fördern, welche im Alltag nicht zur Geltung kommen können.
8. Versuchen bei Paaren, beide Partner in den Verein einzubinden.
9. Meinungsverschiedenheiten ausdiskutieren.
10. Selbst mit gutem Beispiel vorangehen.

„Wir und unser Museum – was unterscheidet ehrenamtliche von hauptamtlichen Museumsleitern und Mitarbeitern?“

Zusammenfassung des Workshops

Claudia Cunia

Der große Konzertsaal im Salzhof in Freistadt gab uns die Möglichkeit einen spannenden Versuch zu starten.

Da wir eine bunt gewürfelte Workshopgruppe bildeten - zusammengesetzt aus MuseumsleiterInnen und MitarbeiterInnen - war es sehr verlockend etwas auszuprobieren. Wir stellten uns vor, wir befänden uns in einem imaginären Museum. Mehrere Freiwillige platzierten sich so im Raum, wie sie ihrer Meinung nach ihre Position im jeweiligen Museum sehen, das heißt, wo findet sich dort „IHR“ wohlverdienter Platz.

So durchleuchteten wir gemeinsam, warum und weshalb die Kollegen genau dort Aufstellung genommen haben: z.B. Nahe beim Eingang (diese Mitarbeiterin ist für die Begrüßung der Besucher zuständig) oder genau in der Mitte des Raumes, dieser Kollege hat eine leitende Funktion über und muss alles überblicken können.

Es kommt also auf die Position im Museum an und nicht ob es ein Ehrenamt oder Hauptamt ist.

Wir wollten uns anschließend genauer die Unterschiede und Gleichstellungen ansehen.

Grundlegend kann man von **zwei Begriffen** ausgehen:

IST-Zustand und KANN-Zustand:

Wobei der **IST-Zustand** für beide Gruppierungen unbedingt erforderlich ist. Kompetenz - Wissen - Engagement - Erfahrung uvm.

Beim **KANN-Zustand** treten etwas andere Kriterien auf. Konkurrenzdenken (mit Hauptamtlichen), das Gefühl als Ehrenamtlicher nicht vollwertiger Partner zu sein, zu wenig fachlichen Austausch zu betreiben und die vielleicht nicht genügende Bereitschaft Neues zu lernen.

Wobei es wechselwirksame Ergebnisse ebenso geben kann.

Die eigene Position stärken, vertreten, verteidigen und erklären sind wichtige Grundsteine um ausgeglichen und erfolgreich arbeiten zu können. Egal in welchem Arbeitsverhältnis auch immer.

Natürlich haben hauptamtliche Mitarbeiter soziale Vorteile: regelmäßiger Verdienst, Arbeitszeiten, Versicherung (sollte sich einmal ein Arbeitsunfall ereignen), geklärte Kompetenz, Verantwortlichkeiten, Etablierung in der Öffentlichkeit, verbunden mit oft großer Verantwortung und Rechtfertigung.

Bei den Ehrenamtlichen hat man manchmal das Gefühl, es mit billigen Arbeitskräften zu tun zu haben, die nicht mal eine Unfallversicherung haben, solange sie im Museum arbeiten, oder sie nicht dann zur Verfügung stehen, wenn sie gerade gebraucht werden.

Es ist nur so, niemand kann sich so viel tüchtiges und kompetentes Personal finanziell leisten.

Es wäre darum höchste Zeit klare Definitionen für ehrenamtliche Mitarbeit zu finden, wie vielleicht Verträge auszuarbeiten, Verantwortlichkeit weitergeben und Kompetenzen abzustecken. Flexibilität fordern, dafür aber mehr Rechte für ehrenamtliche Kollegen einräumen, wie zum Beispiel:

Genauere Verteilung der Arbeiten, auch für spezielle Tätigkeiten Honorare bezahlen, Sicherheit am Arbeitsplatz garantieren, Hand in Hand gehen, mit Feingefühl die Talente und Kompetenzen sondieren und dementsprechend einsetzen.

Das alles haben wir bei diesem Workshop herausgefunden, wertvolle Erkenntnisse für eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft gesammelt, denn ohne ehrenamtliche Mitarbeiter oder Museumsbetreiber könnte die österreichische Museumslandschaft nicht in dieser Form existieren und ihre Aufgabe, Wertvolles für zukünftige Generationen zu bewahren, erfüllen.



Workshop mit Claudia Cunia

Foto: OÖ. Museumsverbund

Autorenverzeichnis

Claudia, Cunia, Mag.

Geb. 1947 in Wien, Ausbildung an der Modeschule Hetzendorf mit Schwerpunkt Grafik, Textilentwurf, Druck, Dekoration, Design, Kunstgeschichte bei Prof. Neuwirth, Farbkomposition und künstlerisches Gestalten. Ausbildung zur Werbe- und Marketingassistentin, Kolleg für Innenarchitektur an Angewandten, Wien. In der Vergangenheit tätig als Dekorateurin, Gestalterin, Innenarchitektin, Lichtdesignerin. Freiberuflich tätig als Graphikerin, Designerin und Innenarchitektin. Organisatorin von zahlreichen Kultur- und Kunstveranstaltungen, Beraterin für Kunst- und Kulturfragen. Obfrau des Vereins „abenteuer industrie“ und Gestalterin und Leiterin des Flugmuseums Aviaticum Wiener Neustadt.

Johann Pammer, Konsulent

Geboren 1950 in Freistadt, verheiratet, fünf Kinder, erlernter Beruf Installateur, Heimatforscher seit 1972, Kulturreferent in Hirschbach von 1987 bis 1999. Mitbegründer des Hirschbacher Bauernmöbelmuseums, Obmannstellvertreter von 1990 bis 1996 und seither Obmann. 7 Jahre Landesobmann des OÖ Volksbildungswerkes und Gründer der Akademie der Volkskultur. Mitbegründer des OÖ. Museumsverbundes, usw.

Beruflich tätig im OÖ. Landesarchiv als Referent, zuständig für die Betreuer der Heimatforscher und Gemeindearchive.

Markus Pöcksteiner, Mag.

Geboren 1963, aufgewachsen in Grein an der Donau, Studium der Soziologie an der J. K. Universität Linz. 10 Jahre Leitungsfunktionen in Agenturen für Mitgliederwerbung in der BRD; Kommunikationsberater, Akademischer Berater und Coach, Trainer und Supervisor, Universitätslektor. Geschäftsführender Gesellschafter der Regionalentwicklungsfirma Perspectra GmbH.

Themen: Kommunikation, Organisation, Personalentwicklung.

Specials: Volunteering, Betriebliche Gesundheitsförderung, Alt-Jung-Projekte.

Franz Reindl, Konsulent

Geboren 25. 11. 1939, wohnhaft in 4311 Schwertberg, Hafnerstraße 12; Obmann der Aiser-Bühne, seit 1965 Obmann

des Arbeitskreises Windegg seit 1980, Gründer der Fachsängergilde "Damische Ritter" 1985 und Initiator des Historischen Donauschiffes "Agnes v. Feldsberg" 1986.

Klaus Zapotoczky, Univ. Prof. Dr.

Studium der Rechtswissenschaften und der Sozialwissenschaften an den Universitäten Wien und Leuven; Universitätsassistent der Philosophischen Fakultät der Universität Wien; Habilitation für Soziologie an der Universität Wien; Professor für Soziologie und Leiter der Abteilung für Politik und Entwicklungsforschung an der Johannes-Kepler-Universität Linz seit 1976; Vorsitzender des Kuratoriums der Österreichischen Forschungsstiftung für Entwicklungshilfe in Wien (ÖFSE); seit 1985 Vorsitzender der Wissenschaftskommission beim Bundesministerium für Landesverteidigung seit 1993; gesamtwissenschaftliche Leitung der body & health academy in Haslach.

Herausgeber der Schriftenreihe „Gesundheit-Mensch-Gesellschaft“; Herausgeber der Linzer Schriftenreihe für Entwicklungszusammenarbeit (LISEZ); weiters zahlreiche Publikationen zu den Themen Politische Soziologie, Entwicklungsforschung, Gesundheitspolitik, Arbeitswelt und Sicherheitspolitik.

Nützliche Internetquellen

www.freiwilligenweb.at

Plattform zum Thema Freiwilligenarbeit des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz mit zahlreichen Projekten, Informationen über Freiwilligenbörsen, zahlreichen Kontaktadressen und Veranstaltungen

www.bmi.gv.at

Homepage des Innenministeriums; liefert umfangreiche juristische Informationen rund um die Vereinsgründung und den Vereinsbetrieb.

www.vereinsportal.at

Internetplattform mit zahlreichen Tipps für Vereinsarbeit; von der Gründung eines Vereins bis zu Steuertipps für Vereine; Downloadangebote

www.nonprofit.de

Internetplattform des Fachverlags für Schul- und Sozialmanagement Bonn mit vielen praktischen Tipps, Downloadangeboten, Literaturempfehlungen uvm.

www.aktive-buergerschaft.de

Aktive Bürgerschaft Online ist ein deutsches Informationsportal für Bürgerstiftungen, Corporate Citizenship, Dritte-Sektor-Forschung, Nonprofit Management und Bürgerengagement.

www.ehrenamt.de

Europas größte Linksammlung und Informationsdrehscheibe für Verein und Ehrenamt mit starkem Bezug zu Deutschland

www.ngo.at

Der Verein „The World of NGOs“ hält Information zur Vernetzung am Dritten Sektor in Österreich und Europa bereit. Als Non-Profit-Organisation verfolgt sie den Zweck der Information, Koordination und Förderung von Dienstleistungen für Vereine, Nicht-Regierungs- bzw. Non-Profit-Organisationen sowie Stiftungen.

volunteer.at

volunteer.at ist ein Informationsangebot über freiwillige Dienste für junge Menschen.

www.socialtimes.de

ist eine Internet-Zeitung für bürgerschaftliches Engagement in Deutschland, mit täglichen Berichten zu sozialen, ökologischen, internationalen und kulturellen Themen.

www.h-c.or.at

h.c.*i - Büro für Entwicklungen im Ehrenamt h.c.*i ist für Fragen rund ums Ehrenamt die Anlaufstelle für die Region Steyr-Kirchdorf und spricht ehrenamtlich tätige Menschen in Vereinen und Initiativen an.

Der OÖ. Museumstag 2005 mit freundlicher Unterstützung von

