

Vakblad voor
museummedewerkers in
Vlaanderen en Nederland

museum peil

nummer 33
voorjaar 2010

Musea en vrijwilligers

Vrijwilligers in beweging

Werk voor jong en oud

Wat voor vrijwilliger
bent u?

Vrijwilligers aan het woord

Tips en ervaringen

Opslaan is ook een kunst

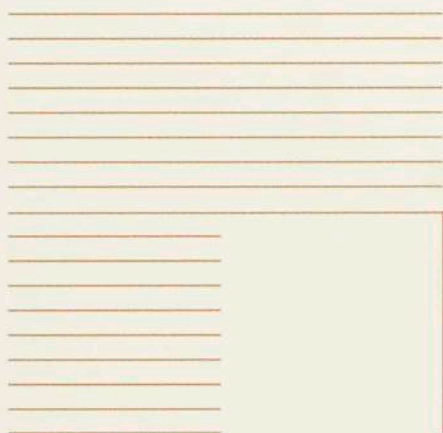



Het belangrijkste criterium bij depotopslag in musea is de zekerheid van een perfect behoud van de unieke collectie. Bovendien dient de collectie altijd bereikbaar te zijn en te blijven.

Veilig en Bereikbaar

Bruynzeel filing and storage heeft een ruime ervaring in het op maat inrichten van museumdepots. Ongeacht welk opslag systeem het beste aansluit bij uw eisen en wensen, met Bruynzeel kiest u altijd voor een belangrijke meerwaarde: kwaliteit. Onze adviseurs helpen u graag de beste oplossing voor uw museum te ontwikkelen.

Laat u inspireren, vraag de nieuwe museum cd-rom aan,
kijk op www.bruynzeel.org of neem contact op met +31 (0)77 306 90 00.



 **bruynzeel** filing and storage

FOCUS ON CUSTOMER SATISFACTION

Voorwoord

Dit nummer gaat over vrijwilligers in musea. En wie zou denken dat we daarmee alleen de aloude, trouwe en al wat op leeftijd zijnde museummedewerker in het zonnetje willen zetten heeft het mis. Er is een heel nieuwe groep van museumvrijwilligers opgestaan, die zorgt dat we ons ingesleten beeld van deze onmisbare mensensoort danig moeten corrigeren. Ook jongeren zijn toegetreden tot de groep: als stagiair, als blikopener, als online-vrijwilliger en als tentoonstellingsmakers. Een van de artikelen in dit nummer getiteld: Twee pittige madammen, spreekt wat dat betreft boekdelen.

We mogen gerust stellen dat deze verjonging plaatsvindt tegen de achtergrond van een betere kijk op vrijwilligerswerk. Door belangrijke studies van instellingen als MOVISIE, FARO en het Sociaal Cultureel Planbureau kunnen musea steeds beter inspelen op de wensen van hen die geïnteresseerd zijn in verantwoordelijk museumwerk.

We schrijven met opzet 'geïnteresseerd', omdat de persoonlijke motieven om voor musea te werken nu ook zichtbaar worden bij hen die een opleiding volgen, die een stage moeten lopen of die in het kader van jeugdwerk musea hip vinden. En dus niet alleen meer bij de 55-plusser – overigens niets mis mee – die graag sociaal actief blijft. Dit nummer biedt vele handvatten om als museum er achter te komen hoe je vrijwilligers kunt aantrekken die zich tot museumwerk aangetrokken voelen: Museumpeil verbindt!

Jan Sparreboom en Leon Smets

Afscheid van Jacobus Trijsburg

In dit themanummer over vrijwilligerswerk ruimt de redactie graag een plekje in voor Jacobus Trijsburg. Jacobus heeft zijn redactiewerkzaamheden neergelegd. Museumconsulent van het eerste uur en – als wij ons niet vergissen – ook redactielid van het eerste uur. Lang vóór de computer had hij er al eentje in zijn hoofd. Van die verzamelbak met informatie heeft hij Museumpeil jarenlang laten profiteren. Door zijn grote netwerk in de Nederlandse museumwereld aan te spreken liet Jacobus dit vakblad en zijn lezers profiteren van vele opiniërende en informerende bijdragen. Maar: toen – en ook nu nog – was het redactiewerk feitelijk vrijwilligerswerk, gedaan in uren die je niet hebt. Uit gedrevenheid, misschien zelfs uit passie komt een tijdschrift tot stand voor de basis van het museumwerk: voor de medewerkers van de dagelijkse praktijk. Jacobus past precies in dit plaatje.

Na een informeel afscheid bij Gelders Erfgoed gaat Jacobus nu verder als Adviseur Bijzondere Opdrachten van de provincie Gelderland, en wij weten: dat is echt een kolfje naar de hand van onze veelzijdige collega. Namens de redactie en namens alle lezers danken wij Jacobus Trijsburg voor zijn waardevolle bijdragen aan Museumpeil en zijn grote inzet bij de totstandkoming van al die afleveringen.

Redactie Museumpeil

Inhoud

- 3 Voorwoord
Afscheid van Jacobus Trijsburg
- 4 Musea kunnen niet zonder
vrijwilligers
Miro Popovic
- 6 Onderzoek:
Een pronkstuk uit de collectie
6 Polderhuis:
professioneel met vrijwilligers
- 7 Senioren: diversiteit en
kwetsbaarheid
- 8 Vrijwilligers in beweging
Gregory Vercauteren
- 10 Een enthousiast vrijwilligers-
echtpaar in Museum
Warsenhoeck, Nieuwegein
Marianne de Rijke
- 11 Tien tips voor het werken met
vrijwilligers
Liesbeth Tonckens
- 12 Veranderen of langzaam doven
Liesbeth Tonckens
- 15 Musea investeren in de
toekomst
Isabel Lowyck en Inge Geysen

- 19 Twee pittige madammen met
passie voor cultuur/erfgoed
Isabel Lowyck en Inge Geysen
- 20 Blikopeners in het Stedelijk
Museum Amsterdam
Mascha Dammers
- 21 Jong talent over de vloer
Aafje Moonen
- 23 Dertig uur in het museum
Elly Pouwels
- 25 Het vrijwilligerskwadrant:
een hulpmiddel om kwaliteiten
van vrijwilligers te
onderscheiden
Girbe Buist
- 28 Vrijwilligers op stoom
Reinier Zondervan
- 29 'Klein dingskes'.
Over de onvervangbare inzet
van de vrijwilliger
Griet Kockelkoren
- 30 Claim een Waardebon!
Elly Pouwels

- 32 Senior Consultants: vrijwilligers
verlenen advies op maat
Raf Schepers
- 34 De VeTo-werking van
SamenAnders vzw
Sylvain Van Labeke
- 36 Rijk aan ervaring!
Jacqueline van Leeuwen
- 38 Vrijwilligerswerk en
verzekeringen
in Nederland
- 39 Zijn je vrijwilligers voldoende
verzekerd?
Daphné Maes
- 40 Europees handboek 'Volunteers
in Museums and Cultural
Heritage'
- 41 Nieuws uit Nederland en
Vlaanderen
- 42 Adressen

Colofon

Museumpeil nummer 33 voorjaar 2010

Museumpeil informeert museummedewerkers in Nederland en Vlaanderen over landelijke en provinciale ontwikkelingen in de museumsector vanuit een praktijkgericht perspectief. Museumpeil is een uitgave van de Stichting Landelijk Contact van Museumconsulenten in samenwerking met de bureaus van de provinciale museumconsulenten en FARO. Vlaams Steunpunt voor Cultureel Erfgoed vzw. Museumpeil verschijnt tweemaal per jaar en wordt gratis verspreid onder de relaties van museumconsulenten en FARO.

Redactie

Anne Milkers
Carmen Henckens
Elly Pouwels
Leon Smets
Jan Sparreboom
Girbe Buist
Josephine Woldring (eindredacteur)

Inhoudelijke redactie

Leon Smets
Jan Sparreboom

Redactieadres

Bureau Landelijk Contact van
Museumconsulenten,
Parade 18, 's-Hertogenbosch
Postbus 1325,
5200 BJ 's-Hertogenbosch
T (+31) 073 615 62 62

Abonnementen

Een jaarabonnement kost € 12,-.

Opgave voor Nederland bij het redactieadres. Voor België bij FARO. Vlaams Steunpunt voor Cultureel Erfgoed vzw. Priemstraat 51, 1000 Brussel. Abonnementen lopen per kalenderjaar en dienen voor het einde van het jaar te worden opgezegd.

Losse nummers

Losse nummers kosten € 7,- (excl. verzendkosten).

Advertenties nr. 33

Reclazorg, Hengelo

Vormgeving en drukwerk

Drukkerij Olijdam, Enschede

Oplage

2600 exemplaren
ISSN 1381-1088

Foto omslag:

Vrijwilliger op de stoomtrein
Goes-Borsele
(foto: Edwin Schipper)

© Museumpeil

's-Hertogenbosch 2010

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de redactie. De redactie aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de schade, van welke aard ook, die het direct of indirect gevolg is van handelingen of beslissingen die gebaseerd zijn op informatie uit dit blad.

Musea kunnen niet zonder vrijwilligers

Miro Popovic
schreef dit artikel
als projectleider
afdeling
Versterking
vrijwillige inzet bij
MOVISIE.
Momenteel is hij
werkzaam bij het
Oranjefonds.

Cultureel erfgoed is in Nederland vaak in handen van vrijwilligers. Wie zijn die museumvrijwilligers? Hoe gaan musea om met hun vrijwilligers? Het onderzoek 'Een pronkstuk uit de collectie' (zie kader) schetst een actueel beeld van vrijwilligerswerk in deze sector.

Voorale kleine musea zijn volledig of grotendeels afhankelijk van de inzet van vrijwillige medewerkers, maar ook bij grote musea met vele betaalde medewerkers zijn vrijwilligers vaak onmisbaar. Ondanks deze afhankelijkheid ligt de focus vanzelfsprekend op de collectie, op exposities en evenementen. Toch is goed vrijwilligersmanagement en – beleid onontbeerlijk om die centrale activiteiten overeind te houden. De betekenis van vrijwilligers voor de museale wereld is enorm. Bij de 205 musea die meededen aan de landelijke enquête in het onderzoek 'Een pronkstuk uit de collectie' zijn in totaal bijna 11.000 vrijwilligers actief. Het gemiddelde aantal vrijwilligers per museum is 53. Bijna een derde van deze organisaties draait volledig op vrijwilligers. Bijna 90 procent van de respondenten in de enquête geeft aan dat vrijwilligers onmisbaar zijn voor het museum.

Niet alleen financiële noodzaak

De voornaamste reden waarom musea met vrijwilligers werken is dat het inzetten van betaalde medewerkers in plaats van vrijwilligers financieel niet haalbaar is. Maar er zijn ook andere belangrijke redenen. Zo is werken met vrijwilligers vaak een traditie; zij waren er vanaf het begin bij betrokken, soms zelf als oprichters. Vrijwilligers zorgen voor een sterke binding van het museum met de omgeving. Daarnaast hebben vrijwilligers kwaliteiten die het museum goed kan gebruiken, zoals grote betrokkenheid, flexibiliteit, specifieke expertise, publieksvriendelijke houding, etc. Enkele musea willen mensen een kans bieden om andere doelen na te streven, bijvoorbeeld in het kader van re-integratie, of om een hobby te kunnen uitoefenen.

Wie zijn museumvrijwilliger?

De meeste vrijwilligers zijn zestig jaar of ouder; sommige musea draaien zelfs bijna volledig op vitale 60-plussers.



Er zijn relatief weinig mensen die hun vrijwillige inzet combineren met een betaalde baan. In sommige gevallen komt de samenstelling van de vrijwilligers qua leeftijd overeen met de samenstelling van bezoekers. Dit werkt bevorderend voor het contact tussen de medewerkers en het publiek. Waar wel jongeren zijn te vinden, ligt dat voor een deel aan het soort werkzaamheden: buitenwerk en techniek. Uit het onderzoek komt het beeld naar voren van de trouwe en tevreden vrijwilliger met een grote persoonlijke betrokkenheid bij het museum.

Over het algemeen ligt de verdeling tussen vrouwen en mannen ongeveer gelijk. Onder de vrijwilligers bevindt zich een groep mensen die over specifieke expertise beschikt of een persoonlijke band heeft met het museum, bijvoorbeeld omdat men een beroep uitoefende dat direct aan de collectie is gerelateerd. Met name bij kleine streekmusea zijn relatief vaak meerdere familieleden actief. Bij sommige van deze organisaties vormen de vrijwilligers met elkaar een vriendenkring en een sociaal netwerk. Vrijwilligers die op leeftijd zijn, letten op elkaar. Op deze manier krijgt het museum een ontmoetingsfunctie en vervult zo een belangrijke rol voor de lokale gemeenschap.

Drijfveren

Plezier (om het leuke werk) blijkt een zeer belangrijke rol te spelen in de motivatie van museumvrijwilligers. Wat dat betreft zijn ze niet anders dan vrijwilligers in andere sectoren. Daarnaast willen veel mensen iets betekenen voor hun museum. Zich inzetten voor het specifieke museum is ook belangrijker dan iets doen voor eigen stad of dorp of voor de maatschappij als geheel. Het laagst scoren de carrièregerichte redenen, wat gezien de hoge leeftijd van de gemiddelde vrijwilliger begrijpelijk is. Ondanks die hoge leeftijd blijken voor veel mensen de leermotieven een belangrijke drijfveer te zijn. Ruim een derde van de respondenten ziet vrijwilligerswerk als een manier om eenzaamheid te voorkomen. Individuele vrijwilligers doen hun werk meestal vanuit een combinatie van motieven. Per museum verschillen de hoofdmotieven. Vaak is dan sprake van een relatief veel voorkomende combinatie. Bijvoorbeeld affiniteit met de kunst in combinatie met het werken in een prettige omgeving. Of het sociale aspect in combinatie met zinvolle tijdsbesteding. Of betrokkenheid bij de lokale gemeenschap in combinatie met het voorkomen van eenzaamheid.

Hoe wordt er gemanaged?

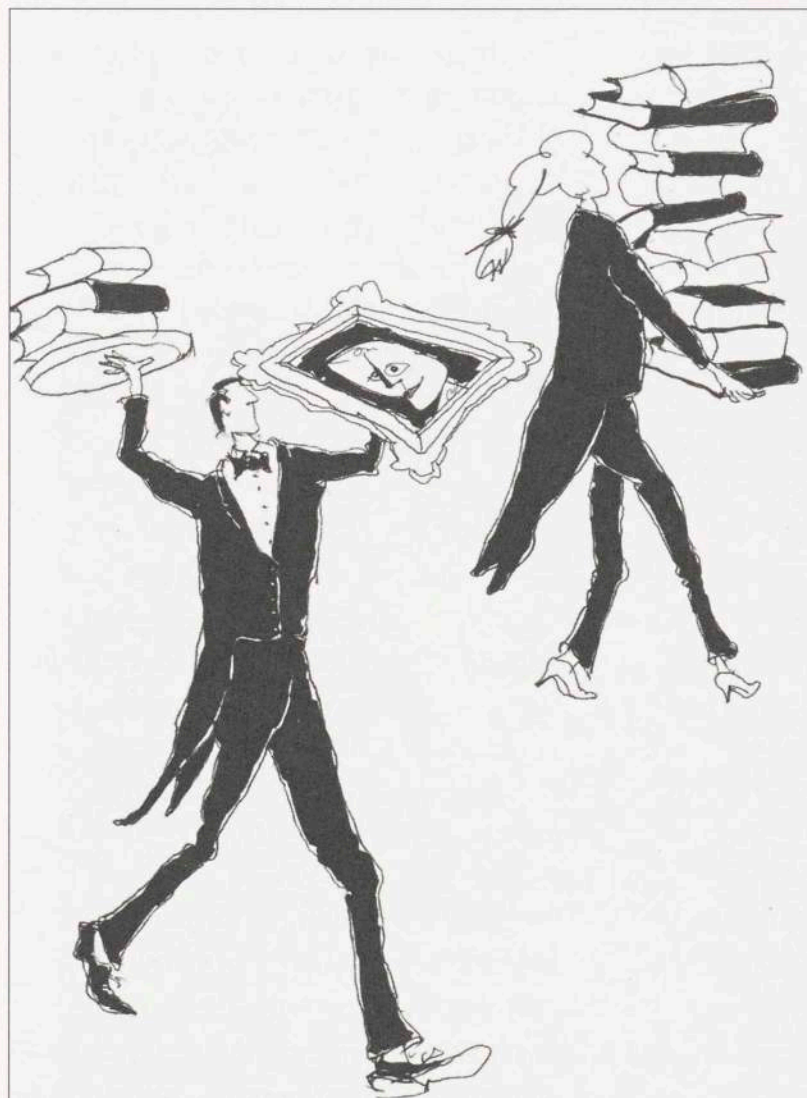
Musea bestaan in verschillende soorten en maten, variërend van het internationaal befaamde instituut met een uitgebreide vaste staf tot een streekmuseum dat volledig op vrijwilligers draait. Deze verschillen in de organisatie weerspiegelen zich in de manier waarop musea omgaan met hun vrijwilligers. Bij grote musea bestaat vaak een hiërarchische verhouding tussen betaalde en vrijwillige medewerkers. Naarmate de musea minder of zelfs geen betaalde krachten hebben, zijn de verhoudingen tussen medewerkers veel minder formeel.

De helft van de musea die meededen aan het onderzoek heeft te weinig vrijwilligers voor alle taken die moeten worden uitgevoerd, maar er is geen sprake van een groot tekort. Een klein aantal musea heeft zelfs meer dan voldoende vrijwillige medewerkers. De hoge leeftijd van een groot deel van de huidige medewerkers baart wel zorgen. De hoge leeftijd brengt nog een ander, lastig managementvraagstuk met zich mee: mentale en fysieke conditie lopen achteruit en dat is voelbaar op de werkvloer. De opgebouwde (emotionele) band maakt het voor bestuurders en coördinatoren extra moeilijk om medewerkers op hun verminderende capaciteiten aan te spreken.

Pioniersfase voorbij

Over het algemeen geven musea veel aandacht aan de vrijwilligers en het vrijwilligersmanagement. Er is veel geregeld, zoals de opvang en het inwerken, de begeleiding en het werkoverleg, personeelsuitjes/feesten, een vast contactpersoon en ook de verzekeringen zijn in orde. Het komt zelden voor dat alle aspecten van het beleid in één document zijn uitgewerkt.

Bij grotere musea met een betaalde staf is het beleid eerder geformaliseerd dan bij kleine musea. Ook maken de grotere instellingen vaker gebruik van een vrijwilligersovereenkomst. De kleine en meer informele organisaties, zoals streekmusea, aarzelen met het inzetten van zulke formele middelen. Dat past volgens hen niet bij het karakter van de organisatie en de gemoedelijke sfeer. Actuele onderwerpen in het omgaan met vrijwilligers in musea zijn vooral gerelateerd aan professionaliteit en continuïteit. Dit is een teken dat veel musea de pioniersfase voorbij zijn en (willen) groeien naar een volwassen vrijwilligersorganisatie die duidelijk aangeeft wat ze te bieden heeft en vanuit welke gedachte ze met vrijwilligers werkt.



INGRESSUS

**vakbekwaam
toegankelijk maken
van uw collectie**

Ontsluiting fysieke collecties, Ontsluiting digitale collecties
Kwaliteitszorg, Ondersteuning, Digitale diensten

www.ingressus.nl

Onderzoek: 'Een pronkstuk uit de collectie'

In 2008-2009 voerde MOVISIE een landelijk onderzoek uit naar vrijwilligerswerk in musea. In het onderzoek 'Een pronkstuk uit de collectie' stond de volgende vraag centraal: hoe geven musea vorm aan vrijwilligersmanagement? Er is onder meer gekeken naar de betekenis van vrijwilligers voor musea en naar de kenmerken en motieven van museum-

vrijwilligers. MOVISIE voerde het onderzoek uit in samenwerking met de Nederlandse Museumvereniging en vijf museumconsulenten, die de projectgroep vormden.

Het onderzoek bestond uit een landelijke enquête (205 respondenten) en een reeks interviews met het management en vrijwilligers van 23 musea. Dit waren musea in verschillende soorten en omvang, variërend van internationaal befaamde musea

tot lokale musea met een beperkte opzet en collectie. Het volledige onderzoeksrapport is te downloaden op www.movisie.nl. De belangrijkste uitkomsten staan ook in de publicatie 'Het museum als vrijwilligersorganisatie. Handleiding en stappenplan voor het maken van vrijwilligersbeleid' die via dezelfde site (gratis) besteld kan worden.

Polderhuis: professioneel met vrijwilligers

Een van de musea uit het onderzoek is het Dijk- en Oorlogsmuseum Polderhuis. Het is gevestigd onderaan een stoere dijk in Westkapelle en neemt de bezoeker mee in de roerige geschiedenis van Walcheren. In november 2009 vierde het museum het eerste lustrum. De herinneringen aan de oprichtingsinspanningen liggen nog vers in het geheugen. 'We wilden een professioneel en onafhankelijk museum creëren dat door het dorp gedragen wordt. We hebben geluk gehad met de juiste mensen die op ons pad kwamen en zonder tegenprestatie hulp konden bieden,' vertelt Ada van Hoof, bestuurslid en één van de oprichters. Vijf jaar na de opening is het Polderhuis het culturele hart van het dorp. Westkappelaren komen vooral bij evenementen of nemen trots de eigen visite mee naar de tentoonstelling. De meeste museumbezoekers zijn echter toeristen. Hun aantal groeit elk jaar: van 12.500 in 2006 tot 19.000 in 2009. Het museum krijgt geen exploitatiesubsidie, maar genereert inkomsten uit kaartverkoop, de winkel en horecafuncties en via innovatieve projecten en sponsoring. 'Wij werken



bedrijfsmatig, weliswaar met hulp van vrijwilligers. Wat wij doen moet kwaliteit uitstralen en kwaliteit kost gewoon geld. Daarom stellen we altijd de vragen: past iets bij de uitstraling van het museum en wat verdienen we hierop? Dit geldt zowel voor de vorm en inhoud van de exposities als voor de keuze van winkel- en horecaproducten.'

De term professioneel is ook van toepassing op het vrijwilligersbeleid. Het Polderhuis is een echte vrijwilligersorganisatie met slechts één betaalde medewerker. Bijna 150 vrijwilligers zijn verdeeld over verschillende werkgroepen, zoals een schoonmaakploeg, vervoer, vertaalwerk, rondleiders, suppoosten, balie-medewerkers en evenementenvrijwilligers. Fundamenten voor een motiverend beleid liggen al vanaf het begin vast en worden in de dagelijkse praktijk aangepast en aangevuld. Eén onderdeel is bijvoorbeeld de taakroulatie. 'Elk jaar kunnen vrijwilligers zich opnieuw uitspreken over hun taken. Wil ik hetzelfde nog een jaar doen, wil ik meer of minder tijd investeren?' vertelt Ada die in haar portefeuille onder andere het personeelsbeleid heeft. 'Mensen nemen

taken op zich die ze leuk vinden of waar ze een uitdaging in zien. Er is ruimte om nieuwe dingen te leren en te groeien in taken die nu nog onbereikbaar lijken. Het vraagt wel veel flexibiliteit van de organisatie, maar dat betaalt zich terug in de hoge motivatie van medewerkers.'

Ook over de waardering is nagedacht. 'De Westkappelaar doet graag vrijwilligerswerk, maar voor een vrijwilligersfeest komt hij niet; dat organiseren we daarom niet meer. Het afgelopen jaar hebben we iets nieuws ingevoerd. Viermaal per jaar komt een vrijwilligersgroep bij het bestuur om te vertellen welk werk zij doen, welke problemen zij ondervinden en wat er allemaal zo leuk aan is. Vervolgens gaat het bestuur aan de slag met de inbreng.'

Hoewel het museum graag meer betaalde medewerkers in dienst wil hebben, is het werken met vrijwilligers een bewuste keuze. 'Het museum is een onderdeel van de samenleving en de vrijwilligers vormen de binding hiermee. We hebben altijd het beleid uit ons hart gemaakt en al pratend met elkaar. Nu ligt dat ook klaar op papier in een vijfjaren-ondernemingsplan.'

Museum
Het Polderhuis in
Westkapelle
(foto's: Collectie
Het Polderhuis)



Senioren: diversiteit en kwetsbaarheid

Ook in de toekomst zullen actieve senioren belangrijk blijven voor musea. Binnen de groep ouderen bestaat veel diversiteit, bijvoorbeeld tussen verschillende generaties of in levensstijl. Inspelen op deze verschillen is belangrijk om senioren als vrijwilliger te kunnen bereiken.

Zo kan een museum zich bijvoorbeeld goed voorbereiden op de komst van babyboomers die de komende jaren de arbeidsmarkt gaan verlaten. Ze vormen een groot reservoir van vitale en goed opgeleide vrijwilligers waarnaar veel organisaties naarstig op zoek zijn. Om deze 'supervrijwilliger' te verleiden moeten ook musea zich verdiepen in de belevingswereld van de babyboomers.

- Babyboomers zullen vaker dan de huidige ouderen online op zoek gaan naar een geschikte vrijwilligersfunctie. Daarom is een overzichtelijke museumsite met actuele informatie voor potentiële vrijwilligers een must. Dat houdt onder andere een overzicht van taken / klussen en een eenvoudige aanmeldingsfunctie in.
- Gezien hun waardepatronen en actieve levensstijl, is de kans ook aanwezig dat jonge senioren zich minder aangetrokken voelen tot het langdurige vrijwilligerswerk. Ook gaan senioren soms lang op vakantie. Dat maakt hen nog geen minder goede vrijwilligers; beperk-

te inzet betekent niet beperkte betrokkenheid. Zorg daarom dat je voldoende tijdelijke klussen hebt voor mensen die zich voor een meer afgebakende periode willen inzetten.

- Probeer ruimte te bieden voor eigen initiatief, want de protestgeneratie staat bekend als eigenzinnig en kritisch.
- Babyboomers willen graag het verschil maken. Het is belangrijk in het promotiemateriaal mogelijkheden te noemen hoe ze door vrijwilligerswerk een zinvolle bijdrage kunnen geven aan specifieke thema's ('dankzij jouw inzet kunnen we een nieuwe expositie maken'). Maak de voordelen duidelijk: wat krijgt men ervoor terug? Een gezellig team? Een interessante klus? Wees in je boodschap niet oppervlakkig, dat past niet bij mensen met veel levenservaring.

Einde vrijwilligerscarrière

Senioren zijn als museumvrijwilligers niet alleen onmisbaar, maar ook kwetsbaar. Op een gegeven moment gaat het lichamelijk en/of mentaal minder goed. Dit kan ertoe leiden dat vrijwilligers minder goed met de bezoekers kunnen omgaan, de werkzaamheden niet naar volle tevredenheid kunnen uitvoeren of niet representatief zijn. De meeste vrijwilligers voelen dit zelf aan en nemen op een gracieuze wijze afscheid. Een klein deel van de oudere vrijwilligers is

hiertoe niet in staat. Ze hebben dat niet in de gaten of willen vereenzaming voorkomen, bijvoorbeeld als de partner al overleden is.

Het ingrijpen in dergelijke situaties is niet altijd even makkelijk. Het werk in het museum heeft een belangrijke plaats in het leven van de vrijwilliger ingenomen. Er is een sterke band ontstaan met andere medewerkers en met de organisatie. Openlijk praten over mogelijkheden en grenzen moet een vaste gewoonte worden. Het behoort tot de bagage van een vrijwilligerscoördinator om het gesprek hierover aan te kunnen gaan.



(foto:
Bart Van der Moeren)

Vrijwilligers in beweging

Over online, virtuele en geleide vrijwilligers...

Gregory
Vercauteren,
stafmedewerker
FARO

'Het vrijwilligerswerk verandert,' zo luidt het in vele kringen. Zowel onderzoekers, steunpunten als de vrijwilligers zelf ervaren dat vrijwillige inzet niet meer hetzelfde is als vroeger.¹ Door processen van individualisering, globalisering en digitalisering lijken verenigingen en organisaties genoodzaakt om hun vrijwilligersbeleid aan te passen. Dit betekent niet dat het vrijwilligerswerk geen toekomst meer heeft. De laatste jaren zijn er zelfs allerlei nieuwe vormen van maatschappelijk engagement ontstaan, die evenwel niet helemaal passen binnen onze klassieke percepties en belevingen van het vrijwilligerswerk.

Voorals in de Angelsaksische wereld en in Nederland, en in minder mate in Vlaanderen, wordt het debat en het onderzoek over vrijwilligers momenteel gedomineerd door allerlei nieuwe termen en concepten: maatschappelijke stages, virtueel vrijwilligerswerk, tijdbanksysteem, werknemersvrijwilligerswerk, opstapvrijwilligers, burgerinitiatieven, het sociaal jaar, geleid en internationaal vrijwilligerswerk, etc.² Al deze nieuwe vormen van vrijwillige inzet hebben met elkaar gemeen dat ze afwijken van het klassieke vrijwilligerswerk als een niet-verplicht en onbetaald engagement in georganiseerd verband.³ Hieronder wil ik enkele nieuwe vormen van vrijwillige inzet onder de aandacht brengen en hun mogelijkheden verkennen voor musea. Uiteraard kunnen (en mogen!) deze nieuwe vormen het 'klassieke vrijwilligerswerk' niet zomaar vervangen. Wel kunnen zij worden ingeschakeld als een verbreding en verrijking van de bestaande vrijwilligerswerking.

Online en virtueel vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk in musea associëren we op dit moment vooral met de talloze erfgoedverenigingen die een eigen museum beheren of met vrijwilligers die zich in een professioneel museum inzetten voor bijvoorbeeld het onthaal of behoud- en beheerstaken. Wat deze vormen van vrijwilligerswerk met elkaar gemeen hebben, is dat zij plaatsvinden in een georganiseerd verband (binnen een vereniging, instelling of organisatie). Juist dit georganiseerde verband krijgt vaak een belangrijk gewicht in het discours over vrijwilligerswerk. Mensen die samenkomen, samen plannen en dingen realiseren ... hierin zou de grote kracht van het vrijwilligerswerk liggen.⁴ Maar tegelijk zijn aan dit georganiseerde verband enkele onmiskenbare nadelen verbonden, die vaak ook opspelen bij de rekrutering van potentiële vrijwilligers. Vooral de agenda's vormen het probleem: als vrijwilliger moet je er zijn wanneer de organisatie je nodig heeft. De opmerkelijke ontwikkeling en verspreiding van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën maken stilaan een ander soort vrijwillige inzet mogelijk, die losgekoppeld is van tijd en plaats: het online vrijwilligerswerk.⁵ Dit type is zeker niet nieuw, maar de laatste tien jaar maakt het een duidelijke groei door en krijgt het almaar meer aandacht, ook in het cultureel-erfgoedwerk. Het

Nationaal Glasmuseum (Leerdam) bijvoorbeeld werkt sinds eind 2009 met een handvol online vrijwilligers. Saskia Waterman, projectmedewerker digitalisering, vertelt: 'Deze vrijwilligers worden vooral ingezet om de metadata rond collectiestukken, vooral de archiefstukken, te verbeteren en in te voeren.' Na een korte introductie kunnen de vrijwilligers meteen aan de slag en werken zij van achter hun computer aan een duidelijk afgebakend deeltje van de collectie. De voordelen van dit online vrijwilligerswerk zijn duidelijk, zo vertelt Saskia: 'Iedereen kan zoveel tijd of werk bijdragen als hij wil, op momenten dat het hem het beste uitkomt. Vooral voor wie ver weg woont of niet makkelijk naar het museum kan komen, is deze vorm van vrijwilligerswerk een uitkomst.' Uiteraard vraagt dit online vrijwilligerswerk niet om minder begeleiding dan het klassieke vrijwilligerswerk. Ook online vrijwilligers hebben nood aan een coördinator en aanspreekpunt, die hen aanstuurt en ondersteunt.

Daarnaast duiken ook meer vrijwilligersinitiatieven op die helemaal niet aan een formele organisatiestructuur zoals een museum zijn verbonden en zelfs volledig virtueel verlopen. Een bekroond voorbeeld uit Vlaanderen is Erfgoed.be. Deze website verzamelt foto's van beschermde monumenten, landschappen en dorpsgezichten op een interactieve kaart van Vlaanderen. Iedereen kan er foto's van historische en waardevolle gebouwen en landschappen op plaatsen, maar ook die van anderen gratis downloaden. Erfgoed.be is met zeer weinig middelen uitgebouwd en draait volledig op de inzet van zes jonge archeologen. De hele werking verloopt virtueel. 'Een formele organisatie hebben we niet,' zo vertelt Tjil Vereenoghe van Erfgoed.be, 'tijdens de vijf jaar dat we bestaan, hebben we misschien maar tweemaal vergaderd; we regelen alles online.' Dit virtueel vrijwilligerswerk is niet alleen handig voor de agenda's. Voor het opzetten van zo'n site is ook bijna niets nodig, geen subsidie van een overheid, geen vergunning en technisch gezien is het ook onmogelijk om het internet te controleren en te beteugelen.⁶ Uiteraard heeft deze vorm van virtueel vrijwilligerswerk ook een keerzijde. Door hun losse en informele organisatiestructuur dreigen virtuele initiatieven snel uit te doven. Om te kunnen blijven standhouden hebben zij een duidelijke trekker nodig, die inhoud aan de

website blijft toevoegen en de losse medewerkers enthousiasmeert.

Geleid werknemersvrijwilligerswerk

Een andere nieuwe vorm van vrijwillige inzet die op dit moment stevig opmars maakt is het geleid vrijwilligerswerk. Hiermee worden alle vormen van maatschappelijke inzet aangeduid die worden geïnitieerd, ingericht of zelfs opgelegd door de overheid of door het bedrijfsleven. Geleid vrijwilligerswerk wijkt dus af van wat wij door- gaans zo kenmerkend en vanzelfsprekend vinden aan vrij- willigerswerk ... het vrijwillige engagement.

Geleid vrijwilligerswerk kan vele vormen aannemen. Over- bekend in Nederland zijn de maatschappelijke stages, waarbij de overheid leerlingen aanzet om als vrijwilliger een stage te lopen in een non-profitorganisatie.⁷ Een andere vorm, die we ook in Vlaanderen terugvinden, is het werknemersvrijwilligerswerk. Hier zijn het bedrijven of overheidsdiensten die hun personeel stimuleren om als vrijwilliger tijd en expertise ter beschikking te stellen aan non-profitorganisaties.⁸ Dit werknemersvrijwilligerswerk kan plaatsvinden binnen of buiten de werkuren, individu- eel of in teamverband. Of het heeft de vorm van een per- soneelsuitstap waarbij dan vrijwillig de handen uit de mouwen worden gestoken.

Het succes van het werknemersvrijwilligerswerk moet worden begrepen in het licht van nieuwe management- opvattingen over duurzaam of maatschappelijk verant- woord ondernemen. Aangejaagd door een kritische en activistische consumentenmassa streven almaar meer bedrijven en diensten ernaar om ook ecologische en soci- ale overwegingen in hun bedrijfsvoering op te nemen. Werknemersvrijwilligerswerk blijkt een krachtig en vaak mediatiek (d.w.z. publiciteits)instrument te zijn om die maatschappelijke betrokkenheid te tonen. De werkne- mersvrijwilligers komen daarom ook meestal terecht in een NGO of een andere instelling met een duidelijk maat- schappelijk profiel.

Experimenten in vrijwilligerswerk

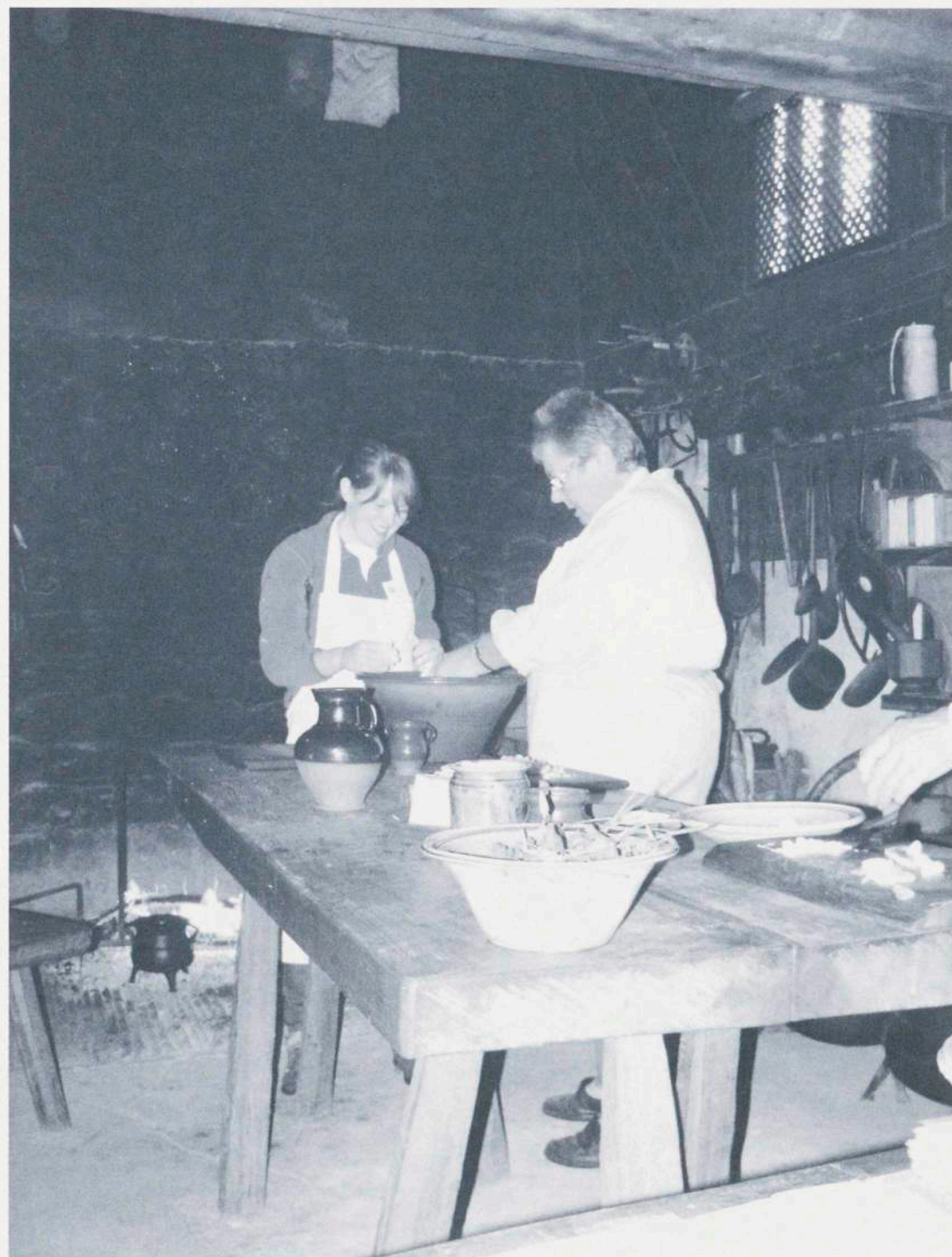
In het Verenigd Koninkrijk zijn er ook bedrijven die hun personeel aan het werk zetten in een museum, zij het dan ook vaak voor een sociaalgericht project. Een mooi voor- beeld hiervan is de samenwerking tussen het openlucht- museum 'Weald and Downland' (Chichester, West Sussex) en Barclays Bank, een van de grootste financiële concerns uit het Verenigd Koninkrijk. Het museum werkt al een tijdje aan een educatief programma voor kinderen met leermoeilijkheden. In het kader van dit project worden geregeld ervaringsgerichte workshops georganiseerd waarin de kinderen leren hoe het dagelijkse leven eruit zag in de middeleeuwen, onder de Tudors of in het Victo- riaanse tijdperk (www.wealddown.co.uk). De Barclays Groep financiert deze workshops en een groepje Barclays- werknemers kan in het kader van een 'employee volun- teering program' een handje toesteken bij de begeleiding van de workshops. Uiteraard krijgen deze werknemers van tevoren een duidelijk briefing en blijft de coördinatie en begeleiding van de workshops in handen van het museum personeel.

Dit voorbeeld illustreert dat ook musea kunnen experi- menteren met werknemersvrijwilligerswerk. Maar tegelijk is duidelijk dat deze vorm van vrijwillige inzet helemaal

anders verloopt dan de klassieke vrijwilligerswerking en dat de werknemersvrijwilligers niet kunnen worden beschouwd als een gewone aanvulling op het reguliere personeelsbestand. Toch kan werknemersvrijwilligerswerk zinvol zijn voor musea, mits het wordt begrepen als een onderdeel van de publiekswerking. Vanuit die invalshoek kan werknemersvrijwilligerswerk fungeren als een effec- tief instrument om nieuwe groepen en bedrijven met het museum te laten kennismaken en hen een blik te gunnen achter de schermen van het erfgoedwerk.

- 1 K. Beullens en B. Storms, Vrijwilligerswerk onder de loep. Een literatuurstudie. Turnhout: Vormingplus Kempen, 2008, p. 11.
- 2 P. Dekker, J. de Hart en L. Faulk, Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2007; P. Dekker en J. de Hart, Vrijwil- ligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2009.
- 3 Cf. in dit verband: G. Vercauteren, 'Voorbij de grenzen van het vrijwilligerswerk', in: *faro | Vlaams tijdschrift over cultureel erfgoed*, 3 (2009), p. 32-35.
- 4 Dekker, de Hart en Faulk, Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015, p. 87; F. Die- rickx, 'Vrijwilligerswerk. Een nieuwe aanpak', in: *faro | Vlaams tijdschrift over cul- tureel erfgoed*, 2 (2009), p. 40.
- 5 J. Cravens, 'Involving international online volunteers', in: *The International Journal of Volunteer Administration*, 24 (2006), 1, p. 15-23; V. Murray & Y. Harrison, *Virtual volunteering*. Toronto, Canadian Centre for Philanthropy, 2002.
- 6 P.K. Hegeman en M. Kuperus, En de mens gaf namen aan ... Samenvatting van een verkenning van het definitievraagstuk rond vrijwillige inzet. Utrecht, Civiq, 2003, p. 18-19.
- 7 Y. van der Ree, 'Maatschappelijke stage biedt cultuursector kansen', in: *Bulletin Cultuur & School*, 58 (2009), p. 13-16.
- 8 Cf. K. De Smet, S. De Backer en M. D'Huart, De werknemer als vrijwilliger. Hoe en waarom?, Brussel, CERA, 2004.

*Het openlucht-
museum 'Weald
and Downland' telt
meer dan 40
historische gebou-
wen en verschillen-
de tuinen uit de
15de eeuw.
Op de foto:
vrijwilligers aan
het werk in een
Tudor-keuken.*



Een enthousiast vrijwilligersechtpaar in Museum Warsenhoeck, Nieuwegein

Museum Warsenhoeck in Nieuwegein is voortgekomen uit de Historische Kring Nieuwegein en werkt met 100% vrijwilligers. Deze vrijwilligers werken in diversen groepen waar iedereen zijn of haar taak heeft, aldus Rina van der Straten. 'Ik ben ongeveer zeven jaar geleden bij het museum gekomen als vrijwilliger in de expositiegroep. Deze groep stond onder leiding van een coördinator en toen die er mee stopte heb ik de coördinatie op mij genomen. Ook begeleid ik de gastvrouwen en -heren en betrek ik ze zoveel mogelijk bij de tentoonstellingen.

Zo'n drie keer per jaar hebben we een nieuwe tentoonstelling met uiteenlopende thema's. Deze thema's worden in de expositiegroep besproken en er wordt een planning gemaakt. De contacten die nodig zijn voor eventuele bruiklenen worden door de coördinator gedaan. Het uitrusten van de oude en het inrichten van de nieuwe expositie wordt samen met de groep gedaan; hierover worden duidelijke afspraken gemaakt met een overzichtelijke planning zodat iedereen weet wat hij moet doen en er geen dubbel werk verricht wordt. Na iedere opening worden de gastvrouwen en -heren opgeroepen om gezamenlijk de expositie 'door te lopen.' Men

krijgt achtergrondinformatie over de expositie en deze wordt doorgesproken. Het doel is dat men goed geïnformeerd informatie over kan brengen aan de bezoeker. Kwamen er in het begin nog maar een paar vrijwilligers naar deze bijeenkomsten, nu komen er elke keer meer, een teken dat men dit prettig vindt en een opsteker voor de coördinator. Eenzelfde werkwijze is ook van toepassing na het volgen van een cursus door de coördinator of een ander lid van de groep. Het gedeelte uit de cursus wat van belang is voor ons museum wordt verder uitgewerkt en besproken. Het enthousiasmeren van de vrijwilligers om zich extra in te zetten is een taak op zich, maar ook hier geldt, dat de aanhouder wint. En dat is precies wat in ons museum gebeurt. Hoe meer informatie men krijgt en zich betrokken voelt, hoe positiever men zich opstelt en bereid is om zich extra in te spannen voor het museum en de bezoeker.'

Rina's echtgenoot Piet: 'Als vrijwilliger in Museum Warsenhoeck heb ik de functie van collectiebeheerder, deze bestaat uit verschillende taken. De belangrijkste taak is het bijhouden van de in- en uitgaande voorwerpen zoals boeken, tekeningen, prenten en foto's en het registreren van alle museale objecten waaronder ook de bruiklenen van de op dat moment lopende expositie. Alles wat binnenkomt of uit het museum gaat wordt genoteerd, de bruiklenen worden gefotografeerd en opgeslagen.

Ook begeleid ik deels de 'maandagmorgen-groep'. Deze groep bestaat uit vrijwilligers die op die ochtend ieder hun taak hebben. Verschillende mensen zoeken foto's uit, anderen doen bronnenonderzoek en een paar mensen onderhouden het museum. De wekelijkse schoonmaakbeurt van de algemene ruimtes vindt plaats en waar nodig wordt er geleverd en gerepareerd.

Dan is er de 'donderdagavond-groep', een paar vrijwilligers met een eigen taak. Die avond wordt er met de computer gewerkt, er worden dia's gescand en verwerkt en teksten gaan de computer in. Ook worden er die avond hand-en-spandiensten verricht. Als extra help ik mee bij het inrichten van een nieuwe expositie als dat nodig is, vooral als er iets verbouwd of gemaakt moet worden, bij het verplaatsen van zware objecten of ophangen daarvan. Tevens ben ik gastheer en de informatie die ik intern krijg over een expositie mag ik graag aan de bezoeker doorvertellen.'

*Marianne de Rijke,
museumconsulent Landschap
Erfgoed Utrecht*

*Het Museum
Warsenhoeck in
Nieuwegein*



Tien tips voor het werken met vrijwilligers

1. Besteed ruim aandacht aan de introductie- en inwerkperiode van nieuwe vrijwilligers. Alle partijen hebben er baat bij als zij zich snel thuis voelen in de organisatie.
2. Laat het werven van nieuwe vrijwilligers niet over aan het toeval. Maak een gericht plan zodat u weet voor welke taken u iemand zoekt en onderzoek via welke kanalen zo iemand waarschijnlijk te vinden is.
3. Maak iemand (vrijwilligerscoördinator) verantwoordelijk voor het waken over de motivatie en betrokkenheid van de vrijwilligersgroep. Wie geen geld ontvangt wil graag 'uitbetaald' worden in aandacht, betrokkenheid en onderlinge saamhorigheid.
4. Voer met enige regelmaat (jaarlijks) een (in-)formeel gesprek met alle vrijwilligers. Wat leeft er, is men nog tevreden, hoe bevalt de taak die men uitvoert, wat kan er anders of beter?
5. Besteed in uw beleidsplan aandacht aan het feit dat u met vrijwilligers werkt. Waarom doet u dat en welke positie nemen zij in binnen de totale organisatie?
6. Veel vrijwilligers hebben behoefte aan enige vorm van erkenning vanuit het bestuur of de directie. Maak dit bespreekbaar binnen het bestuur, wat doet u aan erkenning en beloning en doet u dat op de juiste manier, in de ogen van uw vrijwilligers? Zorg wel voor een juiste balans.
7. Omschrijf de taken van de vrijwilligers duidelijk, zorg dat de betaalde medewerkers zich niet bedreigd voelen door de (groeiende) groep vrijwilligers.
8. Zorg voor taken die bij de mensen passen. Zit niemand zich te vervelen of werkt iemand meer uren dan hij eigenlijk zou willen?
9. Weet u welke competenties u in huis heeft? Wat zijn de (nog) verborgen kwaliteiten van de vrijwilligers?
10. Geef aandacht aan de interne communicatie. Zorg dat iedereen (per e-mail) informatie over de organisatie ontvangt die voor iedereen van belang is. Hang een prikbord met zakelijke mededelingen op in de koffiekamer en ruim een hoekje in voor ansichtkaarten en foto's.

*Liesbeth Tonckens,
consulent publiekstaken en erfgoededucatie
Gelders Erfgoed*

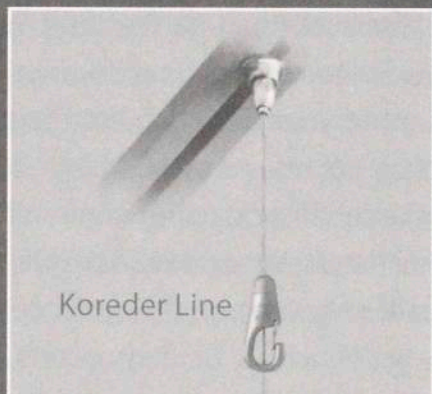
Museum Quality Products

UW COLLECTIE VERDIENT INNOSELL

Leverancier van depotinrichtingen, verpakkingsmateriaal, verpakkingsconcepten en ophangsystemen voor schilderijen.

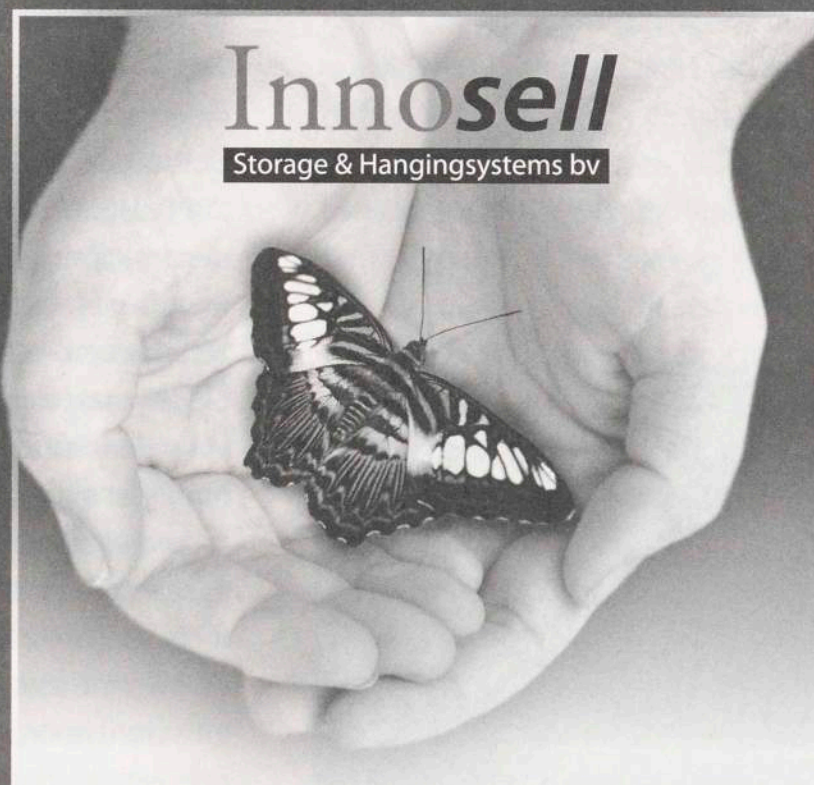


Magista depotinrichtingen

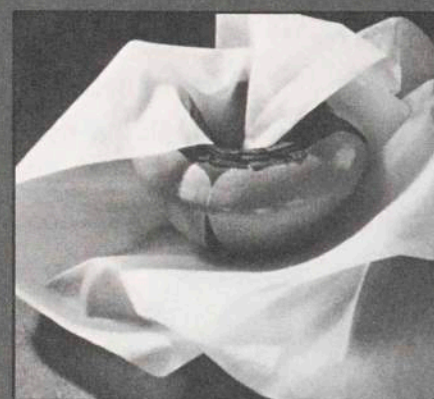


Takiya ophangsystemen voor schilderijen

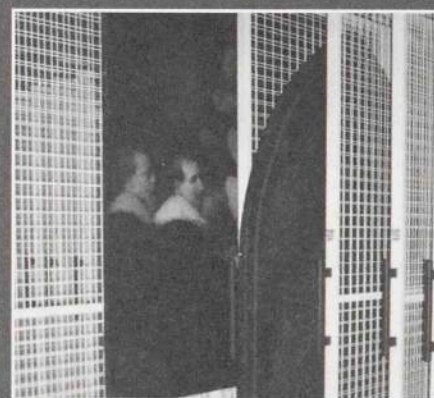
BETROUWBAAR • KWALITEIT • SERVICE



KOREDER LINE • MAF • MAGISTA



MAF verpakkingsmateriaal



Magista depotinrichtingen

Tel +31-(0)74-2664466, fax +31-(0)74-2660273, info@innosell.com, www.innosell.com

Veranderen of langzaam doven

Hebben de kleine vrijwilligersmusea een toekomst?

Liesbeth Tonckens,
consulent
publiekstaken en
erfgoededucatie
Gelders Erfgoed

Vrijwilligersmusea zijn aan het veranderen. In 2000 maakte het Museum Boerderij Hagedoorns Plaatse, gevestigd in een 18e-eeuwse boerderij in het Veluwe Epe, de slag van een slaperig boerderijmuseum naar een goedlopende organisatie met een stijgend bezoekersaantal. Dit artikel geeft een beeld van de factoren die deze omslag tot een succes maakten, maar signaleert ook de bedreigingen, kansen en dilemma's voor de toekomst van kleine vrijwilligersmusea.

Een paar kilometer buiten het Veluwe dorp Epe ligt een boerderij uit 1715. Rond de gebouwen is de goed onderhouden groentetuin te zien, in de wei ernaast grazen de schapen. Het is een mooie ochtend in mei, een schoolklas betreedt lawaaiig het erf. De kinderen worden naar binnen geleid, eten hun lunch en kijken ondertussen naar een film over het boerenleven rond 1920. Straks krijgen zij een rondleiding over het erf en door de boerderij. Misschien gaan ze steltlopen, ouderwets afwassen in een teil of kruipen ze even in de donkere bedstede. De gids, sfeervol gekleed in boerenkiel met een pet op zijn hoofd, is eerst nog met een ander groepje bezoekers in gesprek. In de hal overlegt de conservator met de baliemedewerker over het winkelaanbod en maakt de vrijwilligerscoördinator telefonisch afspraken over het overnemen van taken van iemand die voor langere tijd afwezig is. Het is een gewone ochtend in dit museum, bezoekers en vrijwilligers lopen door elkaar heen, de een is aan het genieten van de bijzondere sfeer van het boeren erf, de ander probeert de organisatie soepel te laten verlopen.

In 2009 trok het museum circa 7000 bezoekers, iets minder dan in 2008, maar in de periode 2000 tot 2006 kwamen er jaarlijks gemiddeld maar 2200 bezoekers. Een

opmerkelijke stijging in de bezoekersaantallen. Wat is hiervan de oorzaak? Achter de rust van dit boeren erf zit een organisatie die zich bewust is van de veranderingen die nodig zijn om een klein museum te laten overleven.

Van boerenschuur tot streekmuseum

Sinds 1964 is de 18e-eeuwse boerderij buiten Epe opengesteld voor bezoekers. De bewoners van het voorhuis verzorgden jarenlang de rondleidingen. Vanaf de opening in de jaren '60 heeft er in dit museum tweemaal een grote verandering plaatsgevonden. In 1988 werd de expositieruimte in de boerderij uitgebreid en de ernaast liggende varkensschuur ging dienst doen als entreegebouw. Op dat moment werden er nieuwe vrijwilligers aangetrokken. Zij gaven niet alleen rondleidingen, maar zorgden ook voor de kassa en het winkeltje. Onder die nieuwe vrijwilligersgroep bevond zich ook de huidige conservator. Zij was een bestuurslid, verdiepte zich inhoudelijk in de collectie en leerde het museumvak in de praktijk. De organisatie was eenvoudig opgezet. Elke dag van de week kwam er een andere, vaste vrijwilligersgroep. Zij zorgden dat het museum open was en daarnaast voerden zij hun vaste taken uit met betrekking tot onderhoud en schoonmaak van de boerderij. De museale taken rustten met name op de schouders van de vrijwillige conservator.

De tweede grote verandering vond plaats rond het jaar 2000. Het bestuur sprak de ambitie uit om een geheel nieuw entree- en expositiegebouw te plaatsen. Deze impuls was nodig om het museum nieuw leven in te blazen. De bezoekersaantallen waren laag en de vrijwilligers bleven steken in een vast patroon. In juni 2007 werd de veranderingsperiode afgesloten met de feestelijke opening van het vernieuwde streekmuseum. Er waren in de tussenliggende jaren grote veranderingen doorgevoerd, zowel op museaal als op organisatorisch vlak. In 2005 werd de museale professionaliseringsslag afgerond met de opname in het Nederlands Museumregister. De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende werkgroepen werden duidelijk gedefinieerd. De dagroosters werden aangepast en de vaste vrijwilligersgroepen uit elkaar gehaald. Niet alle trouwe medewerkers konden dat waarmaken. De nieuwbouw en de veranderingen in het museum hadden ook nieuwe vrijwilligers aangetrokken, zij

Het erf bij het
Museum
Hagedoorns
Plaatse in Epe



accepteerden de strakkere organisatie als vanzelfsprekend. Zonder een krachtig bestuur had het museum na 2000 niet kunnen veranderen. In plaats van een slaperig boerderijmuseum waar de vrijwilligers een spelletje doen om de tijd te doden, is er een organisatie neergezet waar heldere afspraken worden gemaakt en onderling de taken zijn verdeeld. Een zeer belangrijke drijvende kracht van dit museum is de vrijwillige conservator. Zij is jarenlang de enige persoon die kennis heeft van de typisch museale kanten van de organisatie. Waar een grote groep vrijwilligers het vooral leuk vindt om te vertellen over vroeger en koffie wil schenken in een sfeervolle ambiance, is zij de persoon die zich bezighoudt met het behoud en beheer van – en het onderzoek naar de collectie.

Er zijn in Nederland meer kleine musea zonder betaalde medewerkers, die voor een belangrijk deel drijven op de inzet van een zeer kleine groep mensen en een betrokken bestuur. Samen houden zij de organisatie bij elkaar en voorkomen zij dat de enthousiaste vrijwilligers allemaal hun eigen hobby uitoefenen. De aanwezigheid van een aantal initiatiefrijke, proactieve mensen op cruciale taken in het museum (bestuur, conservator) is heel erg belangrijk voor het voortbestaan van de vrijwilligersorganisatie.

De zwakke schakel

Hoe gemotiveerd en betrokken de vrijwilligers ook zijn, onverwachte of langdurige uitval van mensen blijft een zeer zwakke plek in de organisatie. In 2009 nam de conservator in Epe de perscontacten over van een ziek bestuurslid, omdat er even niemand anders beschikbaar was. De lichte daling in het bezoekersaantal voor 2009 is voor een deel te wijten aan het tijdelijk wegvallen van deze ervaren PR-vrouw.

De overheid stimuleert al jaren het onderwijs om het lokale erfgoed op te nemen in zijn lessen. De basisscholen uit de buurt bellen het museum met enige regelmaat. Het liefst biedt het museum iedereen maatwerk en investeert het in educatieve producten die ook in de toekomst nog een keer te gebruiken zijn. De museummedewerkers voelen zelf dat zij tekortschieten richting het onderwijs, ze blijven ad hoc van de ene onderwijsvraag naar de andere rennen.

De rondleiders houden ervan om over het oude boerenleven te vertellen. Zij worden zelf ook een jaartje ouder en putten graag uit eigen herinnering of vertellen de verhalen van hun ouders. Maar zijn zij ook de komende jaren in staat om te voldoen aan de wens van de bezoeker, die een vlot verhaal wil horen dat aansluit bij de actualiteit of die graag op een andere manier het boerenleven wil bekijken? De inzet van multimedia kan dit probleem ondervangen, maar daarmee worden de zeer betrokken gidsen gedeeltelijk buiten spel gezet. De behoeften van de oudere vrijwilligers en van de gezinnen met kinderen beginnen uiteen te lopen. Is het bestuur in staat om zowel de vrijwilligers gemotiveerd te houden als de bezoekers voldoende uitdaging te bieden?

De vrijwillige conservator denkt langzaam aan haar vrijwillige pensioen. Zij heeft zich in de loop van ruim twintig jaar onmisbaar gemaakt. Wie kan haar vervangen? De situatie in andere musea is vergelijkbaar. Als een vrijwilli-



Buiten wordt hier gekookt, met vrijwilligers

ge conservator of een andere drijvende kracht vertrekt, breekt er voor het bestuur een periode van lichte paniek aan. Vaak lukt het toch om tijdig een opvolger te vinden. Al blijft die opvolger vaak niet zo lang zitten en dient het conservatorprobleem zich binnen vier of vijf jaar opnieuw aan. Wie wil zich nog voor een periode van twintig jaar als inhoudelijk deskundige vrijwilliger binden?

Het continuïteitsprobleem en de uit elkaar lopende wensen van vrijwilligers en bezoekers vormen grote bedreigingen in het voortbestaan van deze kleine vrijwilligersmusea. Het zijn tevens de twee grootste uitdagingen voor een modern bestuur van een kleine vrijwilligersorganisatie.

De vrijwilligerscoördinator is een belangrijke persoon als het gaat om het tijdig ondervangen van de dreigende continuïteitsproblemen. De taak van die coördinator is onder andere om te waken over de motivatie van de vrijwilligersgroep. Daarnaast kan hij of zij de aanwezige kwaliteiten bij de vrijwilligers herkennen en omhoog halen. Een museum heeft geen toekomst met een groep vrijwilligers die alleen licht uitvoerende taken wil doen. Het is de kunst om uit de bestaande vrijwilligersgroep mensen te halen die zich willen doorontwikkelen in de meer gespecialiseerde museale taken. Mensen die initiatiefrijk zijn en verantwoordelijkheid durven te dragen. Met behulp van vrijwilligerscontracten en jaarlijkse voortgangsgesprekken worden de competenties zichtbaar gemaakt. In het museum in Epe werden de korte persoonlijke gesprekjes met de vrijwilligerscoördinator, die in 2009 voor de eerste maal werden gevoerd, zeer op prijs gesteld.

Veranderen of...

Of de kleine musea een toekomst hebben, hangt af van twee factoren, het financiële aspect buiten beschouwing gelaten. Zijn er nog voldoende vrijwilligers te werven om de organisatie draaiende te houden en zijn er in de toekomst nog voldoende bezoekers die het museum de moeite waard vinden?

De oplossing voor het probleem zit niet in het aanstellen



En er wordt kool
geschaafd voor de
zuurkool

van twee of drie betaalde medewerkers. Ook een klein museum met een paar vaste formatieplaatsen is afhankelijk van vrijwilligers om de boel echt draaiende te houden. In veel plattelandsmusea vergrijst de vrijwilligersgroep en is er dringend behoefte aan jongere medewerkers. Het verstevigen en uitbreiden van het lokale draagvlak is

Priatnov

consult & training

Voor praktische hulp, advies en training

- Beleidsplannen, collectieplannen
marketingplannen
- Hoe kan mijn museum succesvol zijn
met weinig geld
- Vervanging ad interim
- Coaching
- Kwaliteitszorg
- Personeelbeleid

Met verbeeldingskracht en gedrevenheid

E-mail: basnik@priatnov.nl

Website: www.priatnov.nl

Priatnov is de onderneming van Kees Plaisier

hiervoor een eerste prioriteit, want uit die directe omgeving van het museum komen zowel de nieuwe vrijwilligers als een grote groep (toeristische) bezoekers.

Om lokaal een positieve uitstraling te krijgen is verjonging nodig, meer vaste vrijwilligers uit de leeftijdsgroep 45 tot 65 jaar en meer projecten en activiteiten met jongeren van 14 tot 30 jaar. Niet alleen de leeftijd van de vrijwilligers moet omlaag, ook de uitstraling en thema-keuze van de presentatie van het museum zal beter moeten aansluiten bij actuele thema's en trends. Veel kleine musea zijn zich bewust van deze noodzaak tot veranderen, maar hoe pak je dit aan zonder de huidige vrijwilligers voor het hoofd te stoten? En waar begin je dan, bij die jongere vrijwilligers of bij de vernieuwde thema's en presentaties? De kern van het antwoord ligt bij de veranderingsgezinde, sterke, ambitieuze bestuursleden. Zij kunnen besluiten een andere weg in te slaan, heldere en realistische doelen te formuleren en daarmee het museum betekenis te geven voor de mensen uit de directe omgeving. Het bestuur zet daarmee een vliegwiel in werking, zij kunnen met hun veranderingen weer nieuwe bestuursleden en vrijwilligers aantrekken die vanzelfsprekend de nieuwe werkwijze onderschrijven. Het is geen eenvoudig proces en er zal zeker weerstand zijn van de zittende groep oudere vrijwilligers, maar wachten tot er geen oudere vrijwilligers meer over zijn is geen optie.

Het bestuur van het Veluws streekmuseum in Epe heeft vanaf 2000 laten zien dat het bereid was te veranderen en dat heeft de organisatie een positieve impuls gegeven. Maar ook tien jaar later is het nog steeds te vroeg om achterover te leunen. En dat heeft het huidige bestuur goed in de gaten. Er zijn nieuwe bestuursleden aangetreden en met een paar externe adviseurs wordt binnenkort een 'hei-sessie' georganiseerd om opnieuw na te denken over de toekomst van het museum. De taken van de conservator worden uiteengehaald en ondergebracht bij andere medewerkers, die daarvoor eerst een cursus hebben gevolgd. In Epe blijft de vlam branden.

Musea investeren in de toekomst

Jongeren als vrijwilliger aan de slag in musea

Een nieuwe trend: jongeren doen vrijwilligerswerk in musea. Hierdoor leren ze op een informele manier, verwerven ze competenties en vaardigheden en leren ze het museum en andere vrijwilligers kennen.

Voor musea betekent vrijwilligerswerk een goede investering met rendement voor de jongeren, het publiek van de toekomst. Maar musea zijn niet meteen een *place to be* voor jongeren, zoals blijkt uit vele onderzoeken die aangeven dat jongeren zelden vrijwillig een museum bezoeken. Jongeren hebben een heel drukke agenda en een breed keuzemenu voor vrije tijd. In dit artikel geven we kort enkele geslaagde praktijkvoorbeelden en laten we twee vrouwen met pit aan het woord. Ze begonnen beiden als geëngageerd tiener in een cultuurorganisatie en groeiden uit tot cultuurwerkers met een passie voor andere jongeren. Hoe de fakkel wordt doorgegeven!

In zowel Nederland als Vlaanderen is participatie van jongeren aan cultuur een hot item. In de publicatie 'Mind the Gap!' biedt onderzoekster Olga Van Oost een overzicht van de politiek daarover in de Lage Landen (p. 27-34).¹ Zij concludeert onder meer dat het stimuleren van cultuurparticipatie bij jongeren via formeel leren (onderwijs) niet meteen het beoogde effect sorteert, namelijk het verhogen van jongerenparticipatie aan cultuur. Wel groeit het inzicht dat werken via *peer education* om informele kennisoverdracht plaats te laten vinden, een belangrijke manier van werken is. Naast aandacht voor cultuureducatie op school pleit zij ervoor in musea een inhoudelijk sterk vrijetijdsaanbod voor jongeren uit te bouwen, gedragen door de jongeren zelf. De recente beleidsintenties van de Vlaamse Regering laten zien dat het bevorderen van (culturele) competenties een aandachtspunt is: '(We hebben behoefte) aan vele competenties, niet in het minst 'culturele' competenties, om de actuele en toekomstige uitdagingen aan te kunnen. Investeren in iedere Vlaming, niet uit economische motieven maar omdat het de persoon in kwestie emancipeert en de sociale banden tussen mensen versterkt.'

Nieuwe trend

Ook in het vrijwilligerswerk is er een nieuwe trend zichtbaar. Gregory Vercauteren brengt enkele nieuwe 'soorten' vrijwilligers voor het voetlicht, onder wie de 'opstapvrijwilliger'. (Zie pag. 8 hiervoor). Deze engageert zich vanuit de overweging dat hij/zij via zijn/haar vrijwilligerswerk ervaringen en competenties kan ontwikkelen en mensen kan ontmoeten. De organisatie waar dat plaats vindt, wordt zo een leerplek.² Vaak zijn het jonge mensen die zich engageren in een informele leercontext en hun verworven competenties dienen we te erkennen en te waarderen.

Voor musea lijken hier kansen te liggen. Musea die willen investeren in jongeren kunnen deze jongeren voor hun zaak winnen. Zij bezitten immers collecties die jongeren kunnen intrigeren of aanspreken en tegelijk kunnen ze jongeren de kans geven zich te ontplooien en competen-

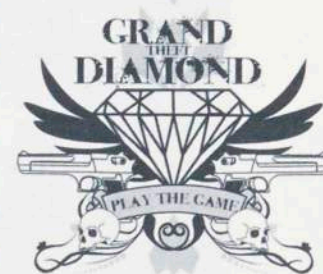
ties te ontwikkelen die ze in hun latere loopbaan kunnen inzetten. Maar dan moeten de voorstellen die de musea aan de jongeren doen, aan een aantal voorwaarden voldoen. De belangrijkste zijn: jongeren serieus te nemen, informeel leren samen met leeftijdgenoten te stimuleren, talent te ontplooien, authenticiteit te beleven en nieuwe ervaringen op te doen. Deze vorm van netwerken stimuleert engagement en sociaal gedrag: ze brengen vrienden en familie mee naar het museum. Netwerken is 'jongeren proved' en stimuleert hun zelfstandigheid en authenticiteit zonder betutteling.

De publicatie 'Mind the Gap!' geeft een aantal praktijkvoorbeelden van musea in binnen- en buitenland die structureel of projectmatig met jongeren werken. Het project van het Diamantmuseum kwam in deze publicatie aan bod en wordt intussen vervolgd. In dit artikel stellen we nog drie bijkomende voorbeelden voor: TRAM 41, Museum Night Fever en Antenne. Daarnaast komen twee getuigenissen van jongeren die van vrijwilliger doorgroeid zijn tot professional: Annelies Tyberghein (AmuseeVous) en Jorijn Neiryck (Tapis Plein).

Jongeren aan het roer - Diamantmuseum Provincie Antwerpen

In 2007 gaf het Diamantmuseum aan een groep jongeren de kans om een eigen thema in een tentoonstelling te gieten en deze van A tot Z uit te werken. Het resultaat, 'Bling Bling. De Kroonjuwelen van de Hip Hop' mocht er meer dan zijn. Het museum, de jongeren en partner Piazza dell'Arte wilden deze gesmaakte samenwerking niet daarbij laten. Sindsdien is de jongerenwerking structureel in de museumwerking ingebed en wordt jaarlijks minstens één project gezamenlijk gerealiseerd. In 2008 was de uitkomst een computerspel, 'Grand Theft Diamond', dat nu deel uitmaakt van de permanente presentatie. In 2009 werkte de groep aan een GPS-spel, 'De Infiltrant', dat in mei 2010 gelanceerd wordt. De jongeren staan ook klaar om via ludieke acties de tentoonstelling 'Voor Eer en Glorie' rond Napoleon Bonaparte (2010), te promoten. Iedereen die wil, mag tot de jongerenwerking toetreden.

Isabel Lowyck,
afdelingshoofd
Publiekswerking
M, Leuven
Inge Geysen,
adjunct-
conservator
Bruggemuseum,
Brugge



Logo van het
Grand Diamond
Theft
(in het Diamant-
museum)

In de kolom rechts:
Jongerengidsen
aan het werk in
TRAM 41

Het museum werkt nu met een groep van circa 15 jongeren tussen 14 en 21 jaar. Met hun diverse sociale achtergrond vormen ze een staalkaart van de buurt van het museum, Antwerpen Noord. Ze worden aangetrokken via direct mailings, via partner Piazza dell'Arte of via vrienden. Motivatie is de enige voorwaarde om toe te treden, creativiteit botvieren is de grote motivator voor de jongeren.

Het museum vertrekt vanuit het standpunt 'alles moet kunnen': er wordt geen thema of richting aangegeven.

Het museum biedt een platform en ondersteuning aan waarmee de jongeren aan de slag kunnen. De begeleiding vertrekt vanuit de publiekswerker (extern aangevuld met Piazza dell'Arte), maar uiteindelijk hebben de jongeren contact met het hele museumteam. Voor het Diamantmuseum is deze structurele jongerenwerking een engagement, een kwestie van dialoog aangaan, vragen en uitdagen. Het resultaat biedt een meerwaarde voor het museum én voor de jongeren. De jongeren komen terecht in een professionele omgeving waar ze een volwaardige partner zijn, de nodige begeleiding krijgen en hun talenten kunnen ontplooiën. Het museum kan een *peer to peer*-aanbod creëren, uitgewerkt door dé ervaringsdeskundigen. Bovendien beantwoordt het museum zo ook aan de opdracht 'ten dienste staan van de gemeenschap'.

Wat onthouden we hieruit?

De jongerenwerking is structureel ingebed, maar bestaat uit een aaneenschakeling van projecten. Ze wordt gedragen door het hele museumteam en de jongeren hebben ook met iedereen contact. Jongeren krijgen verantwoordelijkheid van A tot Z, hun ideeën vormen steeds het vertrekpunt.

Aandachtspunten

Alle personeelsleden aan boord krijgen vergt soms moeite, praktische zaken kunnen een struikelblok vormen. Het zijn tijdsintensieve projecten.

Jongeren als gidsen - TRAM 41

Wat een gesprek tussen moeder en zoon in gang kan zetten! Een leerling vertelde zijn moeder, een lerares kunstgeschiedenis, over een uiterst saai museumbezoek.



Museumadvies *Els Thijssen*

adviseert en ondersteunt musea en overheden

Kwaliteitsmanagement Inspireert

Beleids- en Ondernemingsplannen Analyseert

Projectontwikkeling & Coördinatie Formuleert

Fondsenwerving Onderbouwt

Interim Management Realiseert

Archimedesplantsoen 20 - 1 1098 KC Amsterdam

T 020 - 694 91 74 M 06 - 517 206 21

ethijssen@museumadvies.nl www.museumadvies.nl

Moeder stapt naar TRAM 41 en stelt voor met de jongeren rond tafel te gaan zitten en te horen hoe zij het ideale museumbezoek zien.

Uit dit gebeuren is de groep jongerengidsen van TRAM 41 (Turnhoutse Route Archief en Musea) gegroeid. Gestart in 2005, is de groep uitgegroeid tot een club van zeventien jongeren tussen 13 en 16 jaar uit verschillende onderwijsrichtingen en scholen. Jaarlijks krijgen 'nieuwe' jongeren de kans aan te sluiten. Ze komen naar een aantal bijeenkomsten en beslissen of ze willen meedoen.

De jongeren worden begeleid door de verantwoordelijke publiekswerking van TRAM 41. Uitgangspunt van de jongerenwerking is: wat interesseert hen? De jongeren doen suggesties, de museummedewerkers ook, en samen beslissen ze welk thema ze zullen uitwerken.

De jongeren komen een paar keer per maand samen op woensdagnamiddag. Ze bereiden rondleidingen voor en geven die zelf aan kinderen en senioren, voorlopig vooral gelinkt aan Erfgoeddag. Aansluitend daarbij maakten de jongeren een kleine handleiding over gidsenbeurten voor jongeren door jongeren. Ze voeren promotie (aanwezigheid op bijvoorbeeld de Cultuurmarkt, promofilm maken) en treden op uitnodiging op als gastgids in CC De Warande. TRAM 41 geeft zijn jongerengidsen het statuut van museummedewerker, evenwaardig aan de andere medewerkers. Ze mogen kijken achter de schermen, krijgen uitnodigingen voor officiële museumactiviteiten en worden uitgenodigd op het vrijwilligersfeest. Extra financiële middelen voor de uitbouw van hun werking zijn er echter niet. Bij zowel het museum als de jongeren leeft de droom om een intensievere werking op te zetten. Jongeren worden alvast mondiger en ze waarderen de sociale contacten met andere vrijwilligers en met het museum.³

Wat onthouden wij hieruit?

Jongeren, museummedewerkers en publiek leren continu van elkaar. Die dialoog werkt versterkend. Jongerengidsen zorgen voor een positief imago van het museum. Het museum wordt deel van de stad.

Aandachtspunt

Werken met jongeren is heel intensief. Tijd en personeel dienen hiervoor te worden vrijgemaakt.

Jongeren als programmatoren en promotoren - Brusselse Museumraad / Museum Night Fever

In 2010 organiseert de Brusselse Museumraad (BMR) voor de derde keer de Museum Night Fever (MNF). Het initiatief richt zich duidelijk op jongeren door het specifieke aanbod (activiteiten voor en door jongeren) en de exclusieve locatie (een museum dat 's avonds de deuren opent). De jongeren die het programma mee uitwerken, worden gerekruteerd via mailings naar scholen, academies, jeugthuizen, koepelorganisaties voor jeugdwerk, buurthuizen, enz.

Ook uit een ander BMR-jongerenproject (MuseumTalks) stroomden jongeren door naar de MNF. Zowel musea als jongerenorganisaties kunnen een programmavoorstel indienen. De BMR weerhoudt de goede (kwalitatieve) voorstellen en organiseert een vergadering waar musea, jongeren en (jongeren)organisaties worden samengebracht en 'gematcht'. Gedurende de verdere voorbereiding kunnen de jongeren rekenen op begeleiding van de musea (meestal de educatieve dienst) en coördinatoren van jeugdorganisaties/scholen. Naast inhoudelijke en creatie



(foto: Tapisplein)

ve taken (programma uitwerken) zetten de jongeren zich ook in op praktisch en logistiek werk (flyeren, onthaal, opruimen etc.).⁴

Wat onthouden wij hieruit?

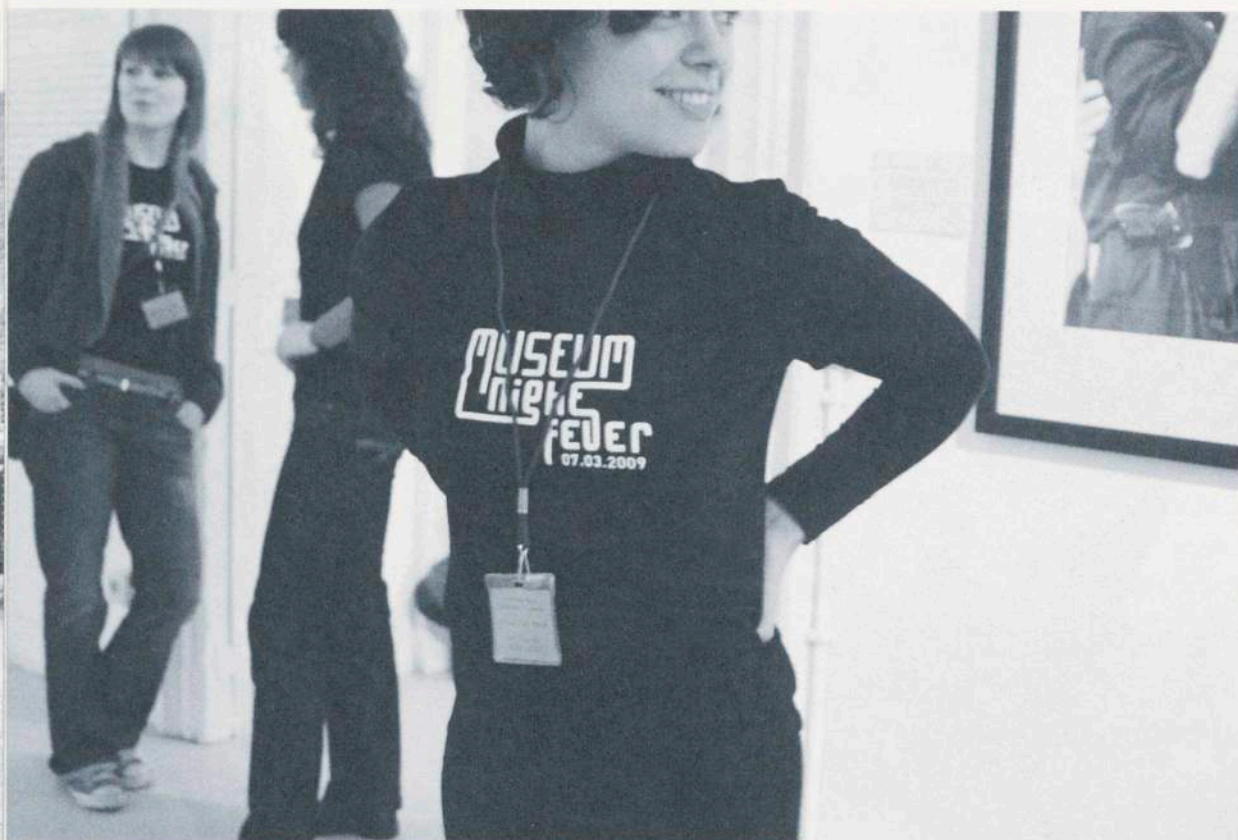
De jongeren worden gemotiveerd door het exclusieve karakter: ze krijgen een podium in een locatie waar ze normaal geen toegang toe hebben en ze ontdekken het museum achter de schermen. In groep creatief kunnen zijn, stimuleert hen eveneens. Voor sommigen is het ook een eerste ervaring in de sector waarin ze hopen werk te vinden.

Aandachtspunten

Hoewel musea zelf beslissen mee te werken en er meestal ook positief tegenover staan, duiken soms problemen op en blijken de twee werelden elkaar niet altijd even goed te vinden. De musea hebben het niet altijd gemakkelijk om zich gastvrij en flexibel op te stellen, de directie geeft niet altijd prioriteit aan het project en voor jongeren is het niet altijd evident regels die in het museum gelden te begrijpen en te aanvaarden.

Culturele ambassadeurs - M, 30CC en Bib Tweebronnen / Antenne

Na de inspirerende 'Mind the Gap'-studiedag, sloegen cultuurcoördinatie Stad Leuven, M, 30CC, Bibliotheek Tweebronnen en Magda (cultuureducatief netwerk in Leuven en Vlaams-Brabant) de handen in elkaar voor een nieuw avontuur, Antenne gedoopt. Antenne bestaat uit 40 jongeren tussen 16 en 20 jaar die cultuurambassadeur zijn in hun stad, Leuven, over alle cultuurhuizen en evenementen heen. Deze jongeren willen antennes/voelsprietten zijn die voor een beter bereik zorgen tussen jongeren en cultuur in Leuven. Hoe? Door vanuit een VIP-positie grondig kennis te maken met alle aspecten van cultuur (organisatie, programmatie, promotie, creatie, etc.) en er hun eerlijke mening over te formuleren. De antennes vulden zelf hun jaarprogramma in, iets wat kan gaan van tappen op een cultuurfeest over debatteren met de schepen van cultuur tot het organiseren van een museumwedstrijd. M, 30CC en Bib Tweebronnen zijn de organiserende cultuurhuizen en begeleiden de groep. De activiteiten van de antennes zijn opgedeeld in drie types: dates, denken en doen. Dates: Samen proeven van het culturele aanbod. Liefst met een extra sausje (bijv. een



Vrijwilligers aan het werk tijdens de Museum Night Fever in het Joods Museum van België
(foto: A. Devroe)

gesprek met de organisator/artiest). Denken: De antennes worden aangesproken als spreekbuis voor jongeren in Leuven. Of er wordt hun gevraagd zelf een activiteit te bedenken die aansluit bij de interesses van jongeren. Doen: De mouwen opstropen en meehelpen met tickets scheuren, artiesten ontvangen, foto's nemen enz. Sommige activiteiten vormen uiteraard een mix, de drie types zijn vaak met elkaar verbonden.⁵

Wat onthouden wij hieruit?

Unieke kans voor jongeren: ze kunnen proeven van verschillende aspecten van de culturele werking en advies geven over beleidsmatige kwesties. Jongeren en cultuurhuizen leren van elkaar. Onderlinge kruisbestuiving tussen de cultuurhuizen.

Aandachtspunten

Het project is met vele jongeren gestart, maar het is moeilijk om de hele groep te blijven motiveren.

Tot slot

Werken met jongeren is een kwestie van geloof, visie én energie. De blik van jongeren op erfgoed en musea kan

veranderen door hen een magische beleving aan te bieden én hen zelf een actieve rol te geven in het museum. Vele jongeren uit bovenstaande voorbeelden hebben hun plek gevonden in een museum en hebben de opgedane know-how zeker gebruikt in hun verdere carrière.

Om jongeren echt warm te maken voor musea, moet je vertrekken vanuit hun leefwereld en hen zich laten inzetten buiten schooltijd. Het dient vooral een vrije keuze te zijn. De school blijft uiteraard een belangrijk kanaal om met jongeren in contact te komen, zie de voorbeelden van TRAM 41 en (deels) MNF. Jongeren vinden het stimulerend dat naar hun mening geluisterd wordt, dat ze verantwoordelijkheid krijgen, maar ook dat ze in een groep kunnen werken en kunnen leren van elkaar. Het werk laten resulteren in een publiek moment of product is de kers op de taart. Bewust of onbewust doen ze competenties op die ze later kunnen inzetten.

Dit alles vraagt om openheid, draagvlak en intensieve begeleiding vanuit het museum.

Hier wringt vaak het schoentje. Diensten Publiekswerking hebben soms te weinig tijd en middelen. Toch zijn de voorbije jaren mooie voorbeelden van geslaagde projecten te vinden, zonder veel middelen maar met effect, zoals in dit artikel naar voren is gekomen. Hopelijk weten bovenstaande en andere voorbeelden u te inspireren.

1 Olga Van Oost, Mind the Gap! Een onderzoek naar het vrijetijdsaanbod voor jongeren in Vlaamse en Nederlandse musea, Leuven, 2009 (publicatie te koop bij AmuseeVous vzw, www.amuseevous.be). Zie ook O. Van Oost, 'Mind The Gap! The Sequel. Het vrijetijdsaanbod voor jongeren in Vlaamse en Nederlandse musea', Museumpeil 31, 2009, p. 39-41.

2 Gregory Vercauteren, Voorbij de grenzen van het vrijwilligerswerk... Over opstapende, virtuele en geleide vrijwilligers, in: Faro. Tijdschrift over cultureel erfgoed, 2 (2009)3, p. 32-39

3 Contactpersoon: Filip Cremers, filip.cremers@turnhout.be, www.tram41.be. B. Bossaerts, En toen was cultuur niet langer vervelend. Zeven ervaringen met kind- en jongerenparticipatie en cultuur. Meise/Brussel: Vlaams Netwerk Kindvriendelijke Steden en Gemeenten i.s.m. Locus, 2010.

4 Contactpersoon: Stéphanie Masuy, stephanie@brusselsmuseums.be; www.brusselsmuseums.be

5 Contactpersoon: Danny Theuwis, danny.theuwis@leuven.be, www.netlog.com/antennes_leuven of www.facebook.com/pages/Antenne/118480122012

De kick-off van Antenne in M
(foto: Antenne)



Twee pittige madammen met passie voor cultuur/erfgoed

Annelies Tyberghein en Jorijn Neyrinck startten beide als enthousiaste vrijwilliger. Jorijn groeide vanuit haar engagement tot coördinator van Tapis Plein vzw. Annelies verdiende haar sporen in kunst- en erfgoedland, binnen en buiten AmuseeVous vzw.

Voor Annelies startte alles met de JongerenMuseumDagen (JMD), een initiatief van de Vlaamse Museumvereniging (VMV). 'Via een advertentie in een tijdschrift leerde ik als zestienjarige in 2001 de JongerenMuseumDagen kennen. Samen met tien jongeren ontdekte ik in Gent de museumwereld en zijn werking. Een belangrijk moment was toen een vriend en ikzelf in 2003 carte blanche kregen om een museumavond voor jongeren te organiseren. Ik vond het een grote uitdaging en een eer om zo jong die verantwoordelijkheid te dragen. Gelukkig konden we rekenen op de steun en ervaring van Het Huis van Alijn. Toen ontdekte ik dat alles mogelijk is, als je er maar in gelooft. Dit was de allereerste Soirée waar we jonge artiesten een forum gaven en hen in dialoog lieten treden met de collectie. Er waren toen 700 bezoekers, het was een magische avond.' Later zou uit de JMD en zijn coördinatie en jongerenkern AmuseeVous vzw ontstaan.

Jorijn Neyrinck legde een vergelijkbaar parcours af. Als veertienjarige maakte zij deel uit van de Brugse erfgoedjongeren, die de jongerenparticipatie aan de Open Monumentendag wilden aanzwengelen. 'We adopteerden de publieke ruimte en leegstaande monumenten in de stad om er innovatieve locatieprojecten op te zetten, waarbij de vastgelegde monumentendagthema's vlotjes gelinkt werden aan een eigenzinnige multidisciplinaire benadering: expo, installatie, video, literatuur, luisterspel, parcoursprojecten, muziek, mode... Zowat elke cultuurvorm passeerde de revue. Maar er was steeds dat ene centrale uitgangspunt: jongeren inspireren door erfgoed en ze er actief mee aan de slag te laten gaan. Via een aantal scharniermomenten - Brugge 2002 Culturele Hoofdstad van Europa, het nieuwe Vlaamse cultuurbeleid rond erfgoed en participatie - groeide wat als vrijwilligerswerk was begonnen uit tot

een (meer dan) voltijdse job, het projecthuis en nu het expertisecentrum Tapis Plein vzw.

Jorijn noemt 'maatschappelijke inzet en idealisme van de ouderwetse soort' de redenen waarom ze als vrijwilliger is ingestapt. 'Want: erfgoed bezorgt de samenleving in al zijn verscheidenheid en betekenissen een belangrijke basis van identificatie, oriëntering en verbondenheid. De belangrijkste drijfveren zijn het engagement en geloof in de dingen die je kunt en wilt realiseren.' Annelies werd onder andere gedreven door het feit dat ze tijdens haar kunstopleiding veel mooi werk zag gecreëerd worden door haar leeftijdsgenoten dat echter alleen maar door juryleden en docenten werd bekeken. 'Ik wou buiten de schoolmuren breken en hun werk ook in een andere context laten zien. Zo leren ze niet enkel door presentatie, maar ook via gesprekken met bezoekers.' Dit alles resulteerde in een Soirée in het MIAT. Bij de organisatie ervan leerde Annelies veel bij over de museumwerking en de organisatie van een evenement. 'Tijdens het proces ontmoette ik veel interessante mensen en inspirerende initiatieven. Met het talent van verschillende mensen kun je unieke evenementen realiseren.'

Op de vraag wat de 'winst' is van haar engagement zegt Annelies: 'De organisatie van verschillende projecten tijdens mijn studies bezorgden me een pak ervaring. Niet enkel in museumwerking maar ook over promotie, communicatie, curatorschap, interessante initiatieven... Het gaf me het nodige zelfvertrouwen om ook naast AmuseeVous evenementen of tentoonstellingen te initiëren. De realisatie was soms een harde noot, maar praktijk is de beste leerschool. Ik ben dus blij dat ik zoveel noten heb kunnen kraken. De vele intensieve projecten van AmuseeVous hebben voor een groot deel mijn leven tot nu toe gevormd en ingericht. De organisatie is zeker bepalend geweest bij mijn huidige jobinteresse en gelukkig ook de jobmogelijkheden.' Jorijn vat het bondig samen met: 'Dit engagement als vrijwilliger is simpelweg mijn hele leven, het overlapt quasi volledig. Het is overigens zowel een verrijking als een verarming van mijn persoonlijke leven. Een verrijking omdat je de dingen doet waarin



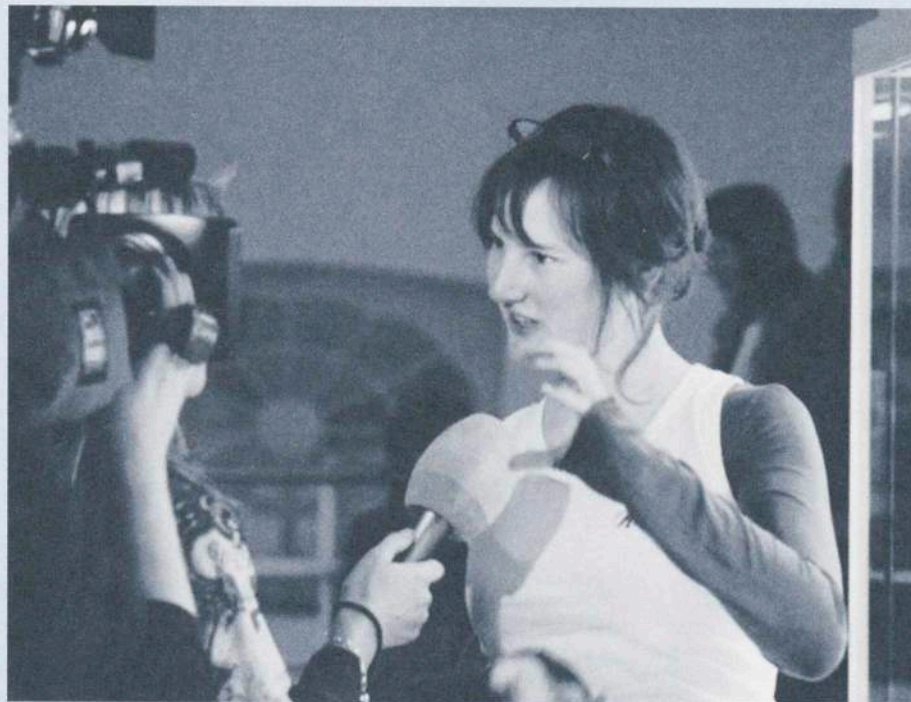
Jorijn Neyrinck
(foto: Tapisplein)

je gelooft, op een manier waar je zelf achter staat. Een intensiteit en diversiteit aan ervaringen die je nergens anders op zo een korte tijd bijeen zou verzamelen. Een verarming omdat je heel wat onbenullige, praktische of zakelijke dingen doet, waarvan je je soms afvraagt wat ze nu eigenlijk nog te maken hebben met de kern van je idealisme. En er blijft soms ook erg weinig tijd over. Dat mag ook eens gezegd. Maar een dankbaar mailtje van een buurtbewoner, een enthousiast krantenartikel of een inspirerend voorstel om samen te werken, kunnen dan plots weer alle zwaarte van je schouders doen vallen.'

Isabel Lowyck,
afdelingshoofd Publiekswerking M, Leuven
Inge Geysen, adjunct-conservator
Bruggemuseum, Brugge

www.Tapisplein.be
www.AmuseeVous.be

Annelies
Tyberghein



Blikopeners in het Stedelijk Museum Amsterdam

In september 2008 is het Stedelijk Museum gestart met een groep van 15 Blikopeners. Blikopeners zijn Amsterdamse jongeren tussen de 15 en 19 jaar, die het museum adviseren en zelf activiteiten en evenementen organiseren. De jongeren zijn afkomstig van verschillende opleidingen en verschillende delen van Amsterdam en hebben diverse achtergronden. Een 'Blikopener' heeft letterlijk een open 'blik' en een open 'mind' voor kunst, vormgeving en het museum. Zij openen 'blikken' van anderen en gebruiken daarvoor hun persoonlijke ervaring en kennis. 'Blikopeners' kunnen ervoor zorgen dat er uitwisseling is tussen jongeren over kunst en vormgeving en dat jongeren meer vertrouwen hebben bij het interpreteren van kunst en vormgeving en het vormen van een mening. Het Stedelijk Museum vindt het belangrijk dat jongeren een stem hebben in het museum. Het museum hoort graag de visie van jongeren op moderne kunst en vormgeving. De jongeren bieden een 'fris' perspectief en openen 'blikken' van museummedewerkers. Het advies van de 'Blikopeners' is gericht op activiteiten, evenementen en rondleidingen. Het Stedelijk Museum wil graag samen met hen nadenken over een vorm van museumbezoek door jongeren in hun vrije tijd; een vorm tussen een bezoek

met school en een individueel bezoek.

'Blikopeners' is gebaseerd op de methodiek van *peer education*. Deze methodiek gaat ervan uit dat de overdracht van kennis, ervaring en het motiveren gebeurt door 'gelijken', namelijk leeftijdgenoten en/of mensen met dezelfde achtergrond als de doelgroep. Hierdoor is het makkelijker interesse te wekken, discussie los te maken en minder tot de verbeelding sprekende onderwerpen bespreekbaar te maken. De *peer educators*, ook wel *peers* genoemd, zijn in dit geval de kennisoverdragers. Zij hoeven geen deskundigen te zijn, wel dienen ze aan een aantal andere randvoorwaarden te voldoen. De *peer educator* is een betrokken en actieve jongere die een voorbeeldfunctie voor zijn of haar leeftijdsgenoten vervult en daarmee een rolmodel kan zijn.

Het Stedelijk Museum gaat een arbeidsrelatie met de Blikopeners aan. De Blikopeners krijgen per gewerkt uur betaald. Het Stedelijk Museum biedt een werkplek om allerlei vaardigheden en ervaringen op te doen. De Blikopeners volgen trainingen op het gebied van samenwerken, presenteren, rondleiden, schrijven, onderzoeken en organiseren.

Het museum biedt jongeren de mogelijkheid om achter de schermen te kijken bij een boeiend instituut en in contact te komen met professionals: hedendaagse kunstenaars,

vormgevers en museummedewerkers. Blikopeners verzorgen rondleidingen en organiseren activiteiten. Naast de meer extern gerichte functie als rondleider en ambassadeur van het museum, krijgen de jongeren intern ook een rol. Zij maken echt deel uit van het museum en denken mee over bijvoorbeeld de communicatie en pr. Maar de mogelijkheid bestaat ook dat een conservator een groepje jongeren vraagt om hun mening te geven over de presentatie van een expositie. Het Stedelijk Museum geeft ze een volwaardige plaats in de organisatie. De eerste lichting Blikopeners werkt nu anderhalf jaar bij het Stedelijk Museum, gemiddeld vijf uur per week.

'Blikopeners' is een bijzonder museumproject dat eerder succesvol was in Londen en New York. Blikopeners haalt veel inspiratie uit Youth Insights van het Whitney Museum in New York: www.youth2youth.org en Raw Canvas van de Tate Modern in Londen <http://www.tate.org.uk/modern/eventseducation/rawcanvas/>.

Meer informatie is te vinden op www.stedelijkdestad.nl/projects/blikopeners, de website waaraan de gegevens uit dit artikel zijn ontleend.

Mascha Dammers,
projectleider Cultureel
Erfgoed Noord-Holland

Jong talent over de vloer

De maatschappelijke stage in vrijwilligersmusea

Misschien heeft u ze al binnen gehad: scholieren die in het kader van hun maatschappelijke stage een aantal dagen of weken als vrijwilliger meedraaien in het museum. Vanaf het schooljaar 2011-2012 wordt het voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs verplicht om tijdens hun schoolloopbaan een maatschappelijke stage te lopen. Binnen de culturele sector lopen de musea als stagebieder voorop.

Het initiatief voor de maatschappelijke stage komt van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). De gedachte hierachter is dat jongeren door de stage kennismaken met vrijwilligerswerk en zo ervaren dat het heel betekenisvol kan zijn om iets voor een ander te doen – voor die ander, maar zeker ook voor jezelf. De maatschappelijke stage is dus niet gericht op beroepsoriëntatie, maar op het creëren van maatschappelijke betrokkenheid. Alleen stageplekken bij een non-profit organisatie of bij een maatschappelijk project van een bedrijf komen daarom in aanmerking. Hoewel de maatschappelijke stage nog niet verplicht is gesteld doen veel scholen nu al mee. De vraag naar stageplekken is dan ook groot. Jaarlijks zal het uiteindelijk om bijna 200.000 leerlingen gaan die een stageplek zoeken. Leerlingen van het Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (VWO) zullen vanaf 2011 gedurende hun schoolloopbaan 72 uur als vrijwilliger aan de slag gaan, leerlingen van Hoger Algemeen Vormend Onderwijs (HAVO) 60 uur en van Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs (VMBO) 48 uur. Een school bepaalt zelf hoe zij wil dat haar leerlingen die uren verdelen: geclusterd in een projectweek bijvoorbeeld, of wekelijks een middag in het weekend.

Cultuur versus welzijn en sport

Tot nu toe worden veel stages gelopen bij welzijnsorganisaties en sportverenigingen. Het trainen van de F'jes, koffieschenken in een verzorgingstehuis, het zijn ook juist dat soort activiteiten die als eerste opkomen als het over de maatschappelijke stage gaat. Vanuit de scholen is er daarnaast wel degelijk belangstelling voor stages in de culturele sector. Het zijn met name de musea die de stage binnen het culturele veld al flink hebben opgepakt. Klein en groot, met veel of weinig vrijwilligers in het team en verspreid over heel Nederland: veel musea grijpen de kansen die de maatschappelijke stage biedt en zetten de deuren open voor de jonge vrijwilligers.

Kinderactiviteiten en opbouwwerkzaamheden

Aanspraak kunnen maken op tijdelijke uitbreiding van het vrijwilligersteam en het aanspreken van een jongere vrijwilligersgroep en een jonger publiek. Dat waren voor de organisatie van het WinterWelVaart festival in Groningen de overwegingen om maatschappelijke stageplekken aan te bieden. In de dagen voor Kerst organiseert het Noorderlijk Scheepvaartmuseum in samenwerking met de stichting Groninger Welvaart en de vereniging Historische Zeilvaart Groningen een jaarlijks terugkerend festival. Het museum is dan gratis toegankelijk en er vinden binnen en

buiten het museum tal van activiteiten plaats. Is het vaste vrijwilligersteam 60-plus en man, het festival trekt daarentegen een jongere en meer diverse groep vrijwilligers aan. Afgelopen editie hielpen voor het eerst dus ook groepjes maatschappelijke stagiairs mee. Iris Nutma, projectleider van het festival, kwam met hen in contact op speciaal georganiseerde stagemarkten. Nutma daarover: 'Ik merkte dat het heel goed werkt als je je als organisatie centraal mag presenteren tijdens zo'n bijeenkomst. Je bereikt zo veel leerlingen tegelijk met je verhaal. Daarnaast hielp het ook dat leerlingen zich direct bij ons konden opgeven.' Iris Nutma over de belangstelling van leerlingen: 'Heel populair waren het begeleiden van kinderactiviteiten en de opbouwwerkzaamheden. Op de eerste klus kwamen vooral meisjes af, op het tweede jongens. Precies zoals je zou verwachten, eigenlijk. Dat vond ik wel grappig om te merken. Over een aantal stagiairs waren we echt heel erg enthousiast. Die zouden we er volgend jaar ook weer graag bij hebben. Gelukkig hebben zij uit zichzelf al aangegeven daar wel zin in te hebben.. Ik verwacht ook echt wel dat dat zal gebeuren. Over het algemeen waren de stages een groot succes.' De stagiairs werkten in groepjes. Dat beviel goed.

Stagemakelaars en coördinatoren

Leerlingen mogen in principe zelf op zoek gaan naar een stageplek. Lukt dat niet, dan is er hulp. Gemeenten hebben geld beschikbaar gesteld gekregen van het ministerie van OCW om een makelaarsfunctie op touw te zetten. De

Aafje Moonen,
medewerker
expertisecentrum
Erfgoed Nederland

Het Nationaal
Smalspoormuseum
in Valkenburg
(Z-H) draait
volledig op zo'n
100 vrijwilligers.
Het museum breidt
de komende jaren
haar terrein uit
met een buiten-
museum.
Een aantal
stagiairs heeft
geholpen dit ter-
rein te beplanten.

(Foto:
Ap Hoogendoorn,
Nationaal
Smalspoormuseum)



stagemakelaar onderhoudt contacten met de scholen, bemiddelt tussen stagezoeker en stagebieder en informeert en ondersteunt de verschillende partijen, bijvoorbeeld door een stagemarkt te organiseren. Vaak heeft de lokale vrijwilligerscentrale die rol toegewezen gekregen. Daarnaast is binnen de school vaak een coördinator aangesteld. Als u als organisatie een stageaanbod heeft, dan kunt u bij beide terecht. Omgekeerd zal het ook voorkomen dat een makelaar of coördinator zich meldt omdat hij op zoek is naar stageplaatsen.

Kosten en baten

De begeleiding van stagiairs en bijvoorbeeld de financiële kant daarvan kan sommige organisaties mogelijk afschrikken. Maar musea die tot nu toe al stageplekken hebben aangeboden geven aan dat er voor hen meer voordelen dan nadelen zijn. De stages bieden namelijk een mooi platform om de maatschappelijke positionering van de musea te versterken en uit te dragen. Iets dat steeds meer van hen gevraagd wordt door stakeholders en de samenleving zelf. Daarnaast ontstaat er door de structurele relatie met scholen in de regio een heel nieuwe pool van potentiële en jonge (oproep)krachten, bijvoorbeeld voor het (tijdelijk) uitbreiden van een vrijwilligersteam voor speciale evenementen, zoals in Groningen. Ook biedt de maatschappelijke stage een interessante insteek om de interesse van een jonger publiek te wekken en te onderzoeken. Een aantal musea zet vanuit die gedachte stagiairs in als jongeren denktank om mee te denken over bijvoorbeeld de presentatie of over aansprekende activiteiten voor kinderen en jongeren. Met name voor die musea die hun beleid graag meer zouden willen afstemmen op een jongere doelgroep kunnen de maatschappelijke stagiairs veel betekenen.

Begeleiding

De begeleiding van maatschappelijke stagiairs ligt bij veel musea bij de (betaalde) educatief medewerkers, maar er zijn ook musea die speciaal voor dit doel een vrijwilliger

als stagecoördinator hebben aangewezen of aangetrokken, opvallend vaak oud-docenten. Affiniteit met jongeren is belangrijk en bekendheid met het onderwijssysteem is bij de begeleiding zeker een pré, maar als die kennis en ervaring niet in huis zijn, biedt de maatschappelijke stage juist een mooie gelegenheid die op te doen. Bij het WinterWelVaart festival werkten de stagiairs grotendeels zelfstandig. Dat kon omdat ze een duidelijke, afgebakende taak gekregen hadden. Daarnaast was er voor hen altijd een volwassene die als aanspreekpunt kon fungeren. Op die manier bleef de begeleiding behapbaar.

Afspraken maken

Het is belangrijk vooraf goede afspraken te maken met de stagiair en met de school. Door een intake-gesprek of sollicitatiegesprek te voeren met kandidaat-stagiairs kun je er als organisatie voor zorgen dat de verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd. Het kan zelfs goed zijn eerst een contractje te ondertekenen met de school en de stagiair, om zo duidelijk te maken dat de stage een serieuze inzet vergt – ook van de begeleider. In principe zijn de jongeren vanuit de school verzekerd.

Doel bereikt

De vrijheid om een maatschappelijke stage vorm te geven is groot. Het is belangrijk voor ogen te houden dat de maatschappelijke stage laagdrempelig mag zijn en zeker niet op schoolwerk hoeft te lijken. De ene stagiair zal daarbij de tanden willen zetten in een vernieuwende pr-campagne, de ander zet liever voor een paar uurtjes de blik op oneindig bij een eenvoudige ompakklus. Wat voor klus ook, als een stagiair aan het eind van de stageperiode het gevoel heeft echt iets te hebben bijgedragen, dan is het doel van de maatschappelijke stage bereikt.

Meer informatie

In september 2010 publiceert Erfgoed Nederland in het kader van het project 'Over de vloer'. Jong talent in het erfgoed een draaiboek voor erfgoedinstellingen die met de maatschappelijke stage aan de slag willen. Het draaiboek zal naast stappenplannen veel tips en ervaringen bevatten van (erfgoed)organisaties die al met de maatschappelijke stage geëxperimenteerd hebben. Het zal vergezeld gaan van een database met voorbeelden van in praktijk gebrachte stageklussen. Beide zullen gepresenteerd worden tijdens een grote overdrachtsconferentie en vrij en digitaal ter beschikking worden gesteld.

Kijk voor meer informatie en voorbeelden van stageklussen op <http://www.erfgoednederland.nl/projecten/maatschappelijke-stages>. Algemene informatie over de maatschappelijke stage is te vinden op www.maatschappelijkestages.nl. Kijk daar onder 'stagebieder' voor praktische informatie.

Maatschappelijke stagiairs kunnen goed worden ingezet bij het begeleiden van kinderactiviteiten, zoals hier in het Molenmuseum in Koog aan de Zaan

(foto: Stichting de Zaanse Molen)



Dertig uur in het museum

Jongeren als stagiair in een museum, bij wijze van een maatschappelijke stage op de middelbare school: het komt steeds meer voor. Een kijkje achter de schermen van het stagebedrijf bij zowel de stagiairs als hun coördinator. Wat komt er allemaal bij zo'n maatschappelijke stage kijken?

Elly Pouwels,
adviseur
conservering,
Erfgoed Brabant

Patti en Maikel (beiden 16) uit 4-HAVO lopen maatschappelijke stage (MaS) in Museum De Acht Zaligheden in Eersel (20.000+ bezoekers per jaar). De leerlingen van het Rythovius College in Eersel zijn er vandaag bezig geweest met het klaarmaken van informatiepakketten voor groepsboekingen van het aanstaande seizoen. Voor beiden is het een eerste kennismaking met vrijwilligerswerk.

Het is hun tweede werkdag(deel). Vorige week hebben ze geassisteerd bij het Jet en Jan-project dat het museum uitvoert voor de onderbouw van de basisscholen: leven in 1910 is daarvan het thema, dus er werden sokken gestopt, zeepsop geklopt en dergelijke. Allemaal zaken waar ook zij nog nooit mee hadden kennism gemaakt. Ze kenden het museum eigenlijk alleen van horen zeggen - ze komen ook allebei zelf niet uit Eersel - en eerlijk gezegd was het niet hun eerste keus: dat was het jongerenwerk, waarbij de opdracht was het organiseren van gezellige thema-avonden voor jongeren. Maar daar waren maar vier stageplaatsen en veel meer gegadigden. Interessant aan de vacatureomschrijving van het museum was vooral het item 'werken met kinderen', dat was Patti's argument om het museum als tweede keus op te geven en wat Maikel betreft: hij voelde 'niets voor werken met ouderen' en dit was 'een van de leukere dingen op de lijst'.

Maar de variatie in het werk in De Acht Zaligheden spreekt hen nu al aan: volgende week gaan ze standplaatsregistratie checken van de objecten in de vaste opstelling van de sigarenmakerij.

Het coördineren van de stages: een kluit

Eén van de twee coördinatoren maatschappelijke stage van het Rythovius College is docent Engels Marlies Westerbeek. Samen met een collega is zij voor de scholieren het eerste aanspreekpunt inzake hun stage, die dertig uur moet omvatten.

Ze bevestigt dat het op de rails zetten van de periode maatschappelijke stage een hele kluit is: het Rythovius 'deed' in de eerste helft van het schooljaar zo'n 100 4-VWO leerlingen op stage en nu dan eenzelfde aantal 4-HAVO-ers. De 120 leerlingen van VMBO-T deden een dag tijdens een stageprojectweek in het najaar. Dat zijn heel veel stage-instellingen waarmee contacten onderhouden moeten worden. Dat varieert van beroepsorganisaties als Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten en diverse welzijnsorganisaties tot vrijwilligersorganisaties als IVN en ook Museum De Acht Zaligheden.

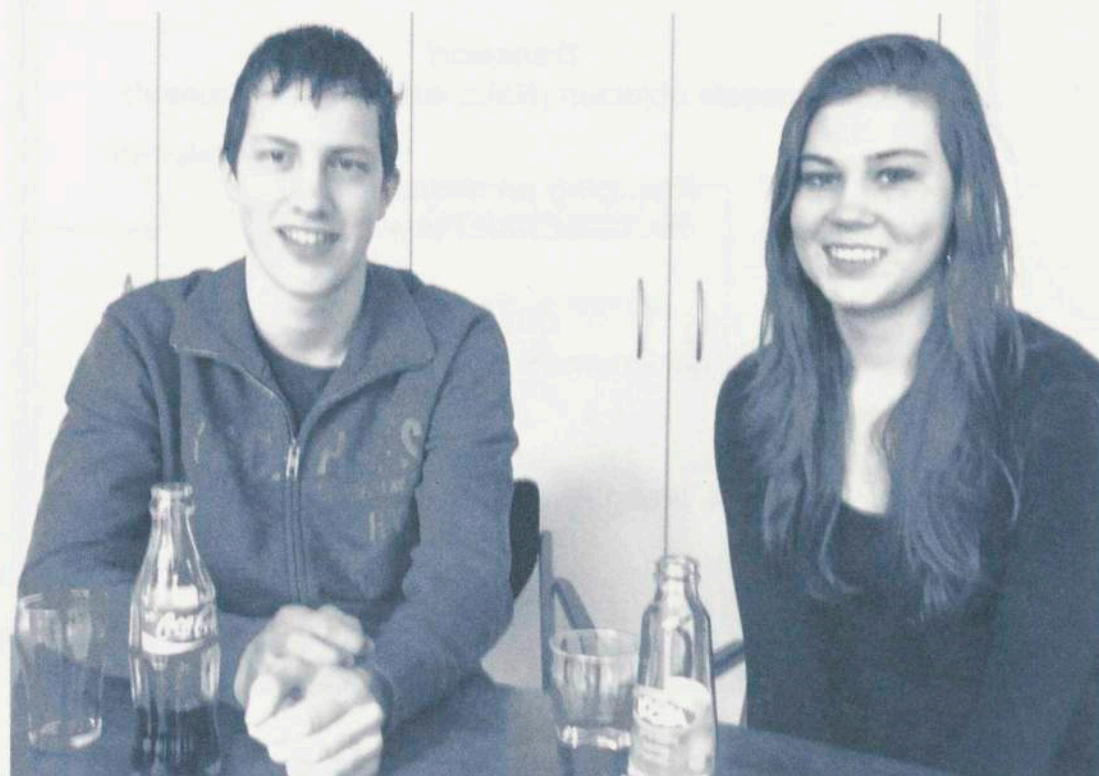
De coördinatoren presenteren de scholieren een lijst met daarop een 25-tal keuzemogelijkheden: instellingen die in één alinea op papier zetten wat het aanbod is en daaruit moet men dan een top drie kiezen.

Na een kennismakingsgesprek wordt er een stagecontract getekend door de leerling, de instelling, de coördinator en vooral ook de ouders. Het stagelopen gebeurt namelijk onder schooltijd, er worden dus lessen gemist en daarvoor is ouderlijke instemming nodig. Er wordt wel voor gezorgd dat de werkdag elke week op een ander dagdeel valt zodat niet steeds dezelfde lessen uitvallen. Daarnaast houden de scholieren een logboek bij van het werk dat ze doen en is er een 'beoordelingsboekje' door de begeleiders vanuit het museum. Dit wordt periodiek bekeken door de coördinator. Als er echt iets niet goed gaat, wordt direct contact gezocht. Het is al eens voorgekomen dat een scholier niet aanwezig was en de coördinator na een telefoontje uitzocht in welk klaslokaal zijn klas zat en daar dan direct de confrontatie aanging: waarom ben je niet op je stageadres? Dit ziet zij als een groot voordeel van het coördinatorschap in eigen hand houden en niet neerleggen bij het plaatselijke Steunpunt Vrijwilligerswerk.

Maar na drie jaar coördinatorschap is wel de conclusie van Westerbeek dat het onderwerp MaS begint neer te dalen in de hoofden van de scholieren. Dat blijkt o.a. uit het feit dat meer en meer de jongeren zelf een stageplaats voorstellen: het trainen van de F-jes in de eigen voetbalclub bijvoorbeeld.

En dat is ook prettig want vanaf het schooljaar 2011-2012 wordt de periode van MaS verdeeld over de hele schoolloopbaan van een kind: voor VMBO-ers wordt dat

Patti en Maikel:
toch tevreden met
een stage in een
museum





Marlies
Westerbeek, de
stagecoördinator

48 uur, voor HAVO- leerlingen 60 uur en voor VWO-ers 72 uur. Dat betekent dat het jaarlijks terugkeert op het curriculum en dus een vaste plek krijgt in het takenpakket. Op die manier moet de vanzelfsprekendheid van het deelnemen aan vrijwilligerswerk bij deze jonge mensen beklijven. Ter bevestiging van deze verankering in het schoolsysteem gaat het Rythovius dit jaar van start met een digitaal administratiesysteem, waarin coördinatoren, leerlingen, stagemakelaar en organisaties deelnemen.

De gemeente Eersel heeft de (overigens niet-geoordeelde) rijksmiddelen gericht ingezet. Een stagemakelaar verzamelt en werft stageadressen, het plaatselijk Steunpunt Vrijwilligerswerk ondersteunt zowel stagemakelaar als coördinatoren en de docent-coördinatoren doen het administratief-organisatorisch gedeelte op school én zijn de vliegende keep in het geheel: contactpersoon voor leerling en stage-instelling, intermediair en mediator waar dat nodig is. De school krijgt hiervoor een vast bedrag per leerling. Het blijkt hier op die manier heel goed te functioneren.

En het museum? Conservator Jolanda van den Borne formuleert het zo: we zeggen van tevoren dat ze gewoon meedraaien in het museumbedrijf en dus alle taken uitvoeren die te pas komen. We zijn geen Erkend Stagebedrijf dus ze moeten het maar nemen zoals het komt. Er zijn wel eens verzoeken van studenten van een beroepsopleiding voor een langdurigere stage op een specifiek onderwerp, maar voor ons is het moeilijk om dat in te vullen, om zo'n stagiair hele dagen bezig te houden. Het is hier grotendeels een vrijwilligersorganisatie met input op diverse terreinen en dus veel dynamiek. De ene dag baliedienst, de andere dag rondleiden, zo gaat dat vaak. Maatschappelijke stagiairs passen beter in dat plaatje dan beroepsstagiairs.

Het spanningsveld tussen beide soorten stagiaires is ook onderwerp van gesprek bij koepels van schoolbesturen in de regio. Want hoewel bij MaS de nadruk ligt op het verrichten van diensten voor vrijwilligersorganisaties, in de praktijk blijkt ook vaak dat beroepsorganisaties (o.a. in de zorg en het onderwijs) een plaatsje vrijmaken voor deze stagiairs. Het mag natuurlijk niet zo zijn dat de MaS ten koste gaat van de beroepsstages van bijvoorbeeld PABO-studenten.

Dit neemt echter niet weg dat het fenomeen maatschappelijke stage zich een plek heeft verworven in het middelbare schoolgebeuren, die toekomstbestendig lijkt te zijn.

Museum Wacht

"Alle specialismen onder één dak"

Restauratie

van alle voorkomende materialen en objecten

Calamiteiten

calamiteitservice en maken van calamiteitenplannen

Transport

van museale objecten (Nationaal en Internationaal)

Reiniging en desinfectie

van collecties of objecten

Opslag

geklimatiseerd en beveiligd

Advies

mbt. brandbeveiliging en veiligheid

www.museumwacht.nl

Het vrijwilligerskwadrant

Een hulpmiddel om kwaliteiten van vrijwilligers te onderscheiden

Iemands persoonlijkheid bepaalt welk type (vrijwilligers)werk het beste bij hem past. Voor een goede uitvoering van diverse taken is het prettig om verschillende typen mensen in het museum te hebben rondlopen. Om beter naar de verschillende typen vrijwilligers in het museum te kunnen kijken heeft MOVISIE, het Nederlands Kenniscentrum voor maatschappelijke ontwikkelingen, het zogenaamde vrijwilligerskwadrant ontwikkeld. Hieronder gaan wij nader in op de vier vrijwilligerstypen van dit model. Ook geven wij een test, waarmee musea kunnen vaststellen tot welk type een vrijwilliger behoort.

Vier typen vrijwilligers

In het vrijwilligerskwadrant kan een onderscheid tussen vier typen vrijwilligers worden gemaakt.

Deze vier typen hebben ieder andere kwaliteiten. De verschillen in kwaliteiten hebben tegelijk een weerslag op de wensen en behoeften ten aanzien van het vrijwilligerswerk in een museum.

In het kwadrant worden deze verschillen aan de hand van twee aspecten helder gemaakt.

Het eerste aspect draait om de vraag hoe de vrijwilliger het werken in een vrijwilligersorganisatie ervaart en benut. Gebruikt de vrijwilliger het vrijwilligerswerk als mogelijkheid om te experimenteren, te ondernemen, uitdagingen aan te gaan en kansen te grijpen? Of zoekt de vrijwilliger juist een plek, die rust, zekerheid en veiligheid biedt?

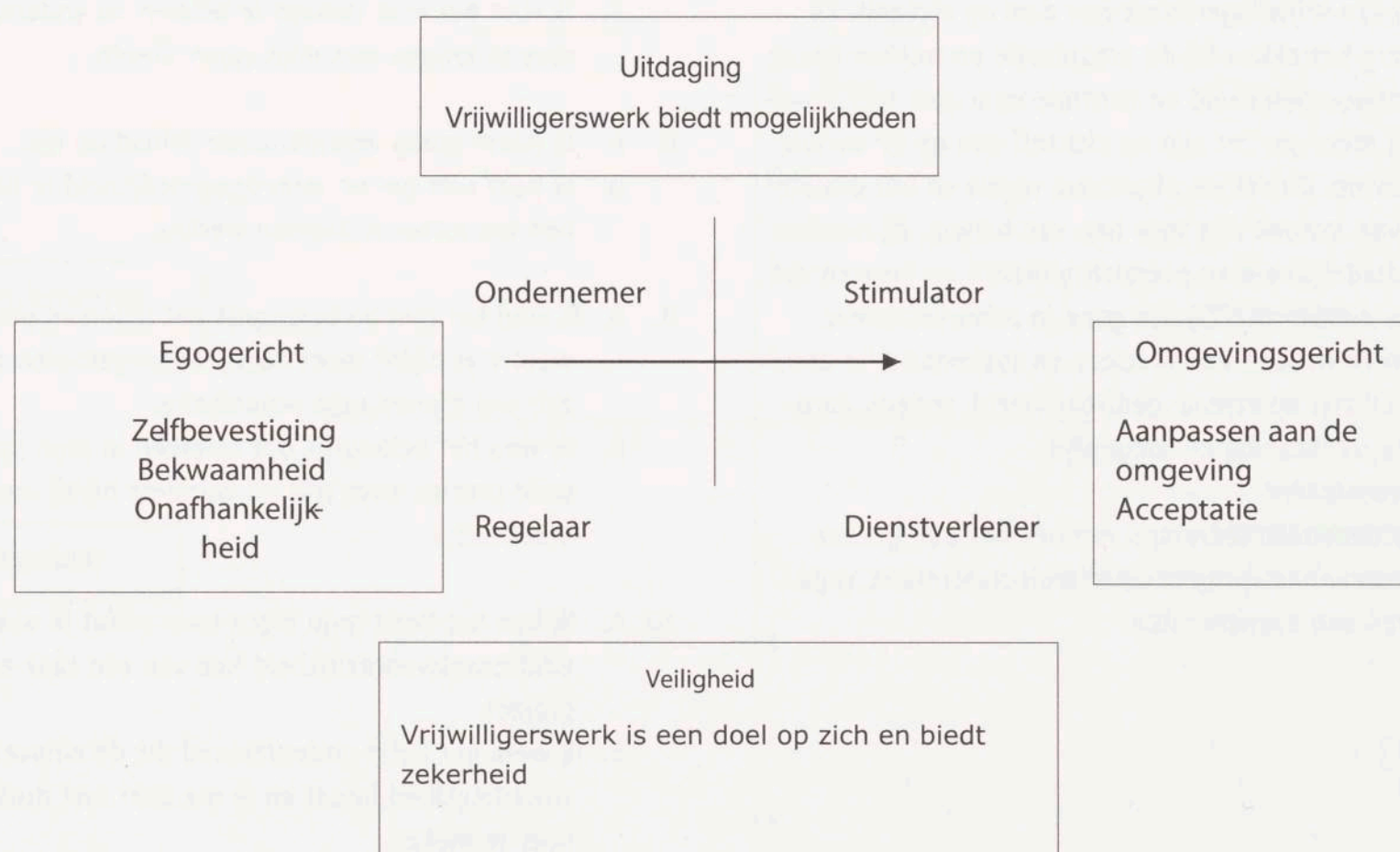
In onderstaand model worden de dimensies en de typen weergegeven.

Het tweede aspect heeft betrekking op het gedrag van de vrijwilliger ten aanzien van de sociale omgeving. Vertoont de vrijwilliger egogericht gedrag, op zoek naar bekwaamheid, onafhankelijkheid en zelfbevestiging? Of vertoont de vrijwilliger juist omgevingsgericht gedrag, op zoek naar acceptatie?

Met behulp van deze twee aspecten kan een onderscheid gemaakt worden tussen vier typen vrijwilligers. Deze vier typen zijn: ondernemers, stimulators, regelaars en dienstverleners.

Een korte beschrijving van de vier verschillende typen vrijwilligers en de bijbehorende museumtaken.

1. **Ondernemers** zien het vrijwilligerswerk als een uitdaging en een manier om zichzelf te ontwikkelen. Zij zijn meer gericht op zelfbevestiging dan op acceptatie door anderen. Zij hebben een actieve en initiatiefrijke houding. Openheid, ruimte om te groeien en om invloed uit te oefenen zijn voor hen van belang. Ze zijn ambitieus, zelfverzekerd, initiatiefrijk, avontuur-



Girbe Buist,
Adviseur Erfgoed
en Musea
Kunst en Cultuur
Overijssel

lijk, inventief en zelfstandig. Het zijn meer doeners dan denkers. Ze houden van leiding geven en organiseren en weten mensen enthousiast te krijgen voor hun plannen. Ze kunnen ambitieus en dominant zijn, maar ook gezellig en optimistisch.

→ *Museumtaken:*

fondsenwerving, besturen, maken van beleidsplan, binnenhalen van groepen in het museum, maken van tentoonstellingen.

2. **Stimulatoren** zien vrijwilligerswerk eveneens als een omgeving vol kansen, maar daarbij hebben zij behoefte aan acceptatie en erkenning van hun omgeving. Het werk dat zij verrichten moet wel resultaten opleveren. Samenwerking, begeleiding en feedback vinden zij belangrijk. Zij werken graag en goed met anderen samen. Zij kunnen hun gedachten en gevoelens goed onder woorden brengen. Meestal zijn ze niet erg technisch, maar wel tactisch, begripvol, zorgzaam en sterk op anderen gericht.

→ *Museumtaken:*

baliewerk, gastvrouw, rondleiden, het begeleiden van educatieve activiteiten, bestuurstaken, vrijwilligerscoördinator.

3. Voor **dienstverleners** is het doen van vrijwilligerswerk een doel op zichzelf dat rust en zekerheid biedt. Evenals stimulatoren zijn ze gericht op sociale acceptatie. Zorg voor anderen en waardering zijn voor hen van belang. Gemakkelijk haalbare doelen, een heldere structuur en een duidelijke taakafbakening bieden hen de zekerheid waaraan zij behoefte hebben. Zij vinden het leuk om met gereedschappen, apparaten, materialen en machines te werken. Deze mensen hebben een goed technisch inzicht, zijn meer doeners dan denkers. Zij werken liever alleen dan met anderen. Vaak zijn het bescheiden, stabiele mensen met een groot uithoudingsvermogen.

→ *Museumtaken:*

technische dienst, beheer klimaatapparatuur, opbouw tentoonstellingen, collectieregistratie, onderzoeksopdrachten.

4. Voor **regelaars** is, net als voor dienstverleners, het doen van vrijwilligerswerk een doel op zichzelf. Zij zijn erg betrokken bij de organisatie en trekken graag verantwoordelijkheid en controle naar zich toe, waarbij zij meer gericht zijn op zichzelf dan op de sociale omgeving. Duidelijke afspraken, regels en het uitoefenen van invloed zijn voor hen van belang. Zij houden van duidelijkheid en overzichtelijkheid en gruwen van chaos en rommel. Zij zijn goed in administratieve zaken en hebben een precieze en systematische aanpak. Zij zijn oplettend, gedisciplineerd, serieus, zorgvuldig, zelfstandig en toegewijd.

→ *Museumtaken:*

collectiebeheer, secretaris van het bestuur, beheer museumwinkel, projectleider/projectsecretaris, organiseren van evenementen.

Vrijwilligerstest

MOVISIE heeft met het vrijwilligerskwadrant ook een test ontwikkeld waarmee musea kunnen vaststellen tot welk type een vrijwilliger behoort.

Wat voor een type vrijwilliger ben ik?

Onderstaand staan steeds twee stellingen. Kies de stelling uit die, in het doen van vrijwilligerswerk, het meest op jou van toepassing is. Omcirkel de letter van deze stelling.

1. A. Ik werk het liefst in een organisatie die strak/formeel georganiseerd is.
B. Ik werk het liefst in een organisatie die niet strak/informeel georganiseerd is.
2. A. Ik vind het belangrijk feedback te krijgen als ik met een klus/taak bezig ben.
B. Ik geef er de voorkeur aan mijn eigen baas te zijn.
3. A. Ik ben altijd op zoek naar verandering en/of verbetering binnen mijn organisatie.
B. Ik ben tevreden met de gang van zaken binnen mijn organisatie en hoef niet per se verandering.
4. A. Ik krijg liever orders dan dat ik ze geef.
B. Ik geef liever orders dan dat ik ze krijg.
5. A. Als ik mij veilig voel binnen de organisatie schept dat ruimte om op een rustige en ontspannen manier mijn werkzaamheden uit te voeren.
B. Als ik mij veilig voel binnen de organisatie geeft dat mij ruimte te experimenteren en dingen/vaardigheden uit te proberen.
6. A. Ik vind het leuk andere mensen te laten leren en te begeleiden in hun leerproces.
B. Ik werk het liefst aan mijn eigen dingen en doe deze zo goed mogelijk.
7. A. Ik vind het leuk samen met anderen tot een gemeenschappelijke oplossing te komen.
B. Ik vind het leuk invloed te hebben en anderen mee te krijgen met mijn eigen ideeën.
8. A. Ik neem graag verantwoordelijkheid op me.
B. Ik hoef niet per se verantwoordelijkheid te hebben om lekker te kunnen werken.
9. A. Ik vind het niet zo belangrijk dat iedereen precies weet wat hij/zij moet doen, dat regelt zich vanzelf wel binnen mijn organisatie.
B. Ik vind het belangrijk dat iedereen in mijn organisatie precies weet wat en wanneer hij/zij iets moet doen.
10. A. Ik ben het liefst mijn eigen baas zodat ik ook de eindverantwoordelijkheid heb van een taak en/of project
B. Ik werk het liefst onder iemand die de eindverantwoordelijkheid houdt en ik me daar niet druk over hoef te maken.

11. A. Vrijwilligerswerk neemt een hele belangrijke plaats in mijn leven in.
B. Vrijwilligerswerk is iets dat ik ernaast doe.
12. A. Ik vind het belangrijk dat anderen zien dat ik een centrale rol vervul in de organisatie.
B. Ik vind het belangrijk dat ik op een prettige manier mijn werkzaamheden kan uitvoeren.
13. A. Ik vind het belangrijk dat anderen me aardig vinden en me accepteren.
B. Ik vind het belangrijk dat mijn ideeën en plannen geaccepteerd worden.
14. A. Ik geef graag uitvoerende taken uit handen.
B. Ik geef liever geen uitvoerende taken uit handen.

15. A. Ik houd het liefst vast aan mijn eigen idee.
B. Ik ben over het algemeen bereid mijn eigen idee op te geven om daarmee tot consensus binnen de groep te komen.
16. A. Ik houd me voornamelijk bezig met de taken waar ik verantwoordelijk voor ben.
B. Ik ben zowel in als naast mijn werkzaamheden steeds op zoek naar nieuwe kansen en mogelijkheden, zowel voor de organisatie als voor mezelf.

Als je alle stellingen die het meest op jou van toepassing zijn hebt omcirkeld, neem je de scores over op het scoreformulier.

Scoreformulier Vrijwilligerskwadrant

Welk type vrijwilliger ben ik?

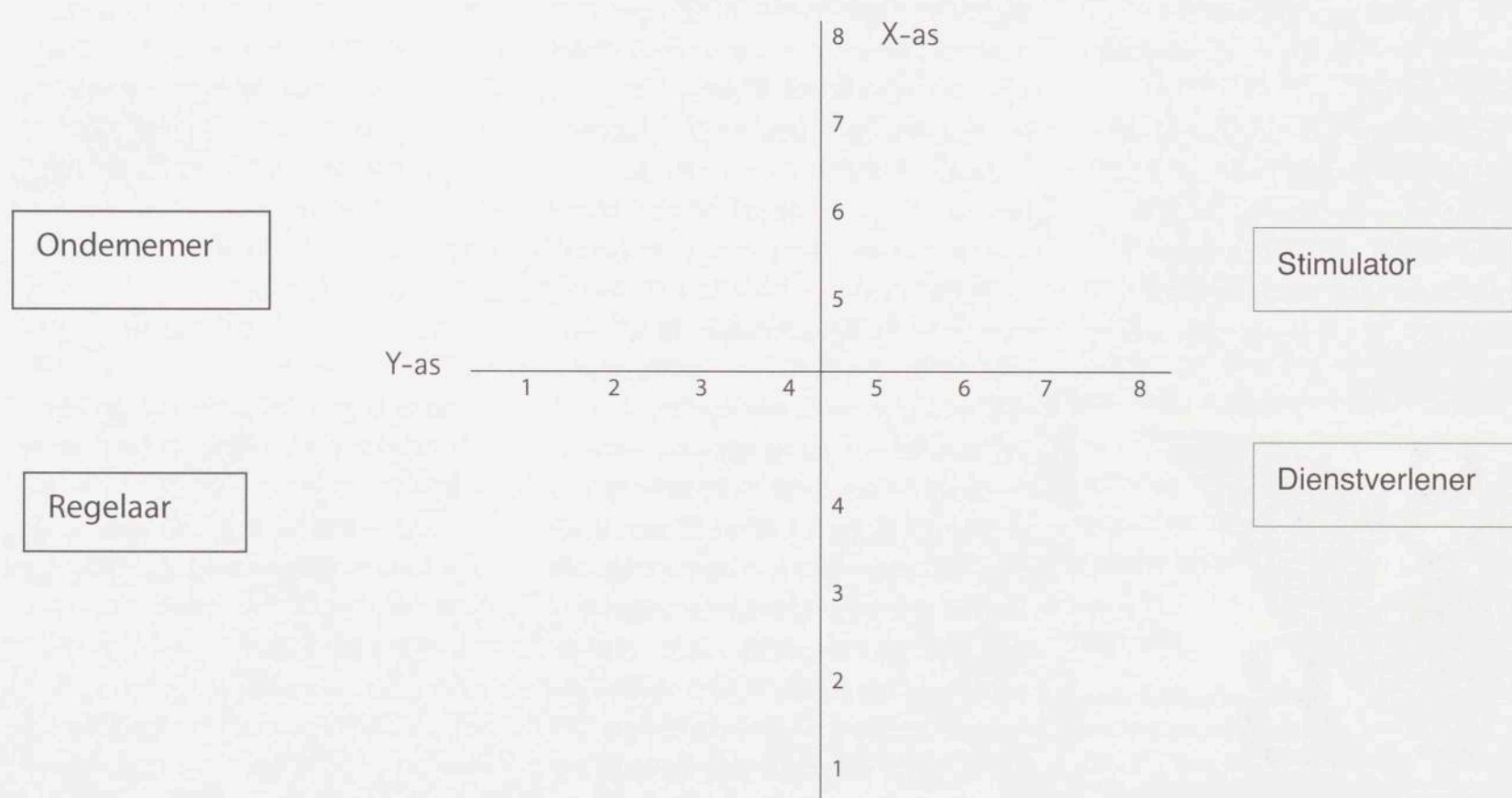
Omcirkel per vraag de letter die je hebt gekozen.

Tel vervolgens de totalen van de kolommen X en Y bij elkaar.

Neem de scores uit kolom X en Y over op de desbetreffende as in onderstaand figuur. Verbindt de twee scores. De plaats in onderstaand model geeft aan welk type vrijwilliger je bent.

(Met dank aan MOVISIE, Kees Plaisier, Liesbeth Tonckens, Eijsen Schaaf en Jurgen Tip.)

Vraag		X		Y
1	A	B		
2			B	A
3	B	A		
4			B	A
5	A	B		
6	B	A		
7			B	A
8			A	B
9	B	A		
10			A	B
11	B	A		
12			A	B
13			B	A
14	B	A		
15			A	B
16	A	B		
Totaal	**		**	



Vrijwilligers op stoom

De Stichting Stoomtrein Goes-Borsele (SGB) exploiteert als hoofdactiviteit een museale stoomtreindienst door Zuid-Beveland. Ook ontwikkelt de SGB activiteiten rondom de treindienst. In Goes gaat het daarbij vooral om de ontwikkeling van een museumterrein, terwijl het in Hoedekenskerke vooral draait om allerlei attracties, zoals bijvoorbeeld een minitrein.

Al sinds de oprichting in 1971 worden alle activiteiten vrijwel volledig uitgevoerd door vrijwilligers. Pas in 2006 kwam voor het eerst sinds lange tijd weer een medewerker in loondienst.

Een rijdende trein is een erg arbeidsintensief soort museum. Alleen voor de gewone treindienst zijn al acht personen nodig. Maar vooral buiten het zicht van het publiek zijn talloze vrijwilligers actief, bijvoorbeeld in de onderhoudswerkplaats, langs het spoor of in de administratie. Het vrijwilligerskorps heeft lange tijd een omvang van circa 40 personen gehad. Vanaf de jaren '90 is de organisatie zichtbaar gegroeid, wat ook noodzakelijk was gezien de toen geformuleerde ambitieuze toekomstvisie van de club. In dezelfde periode werd ook de structuur van de SGB verbeterd. Niet langer stuurde het bestuur rechtstreeks alles aan, maar het werk werd verdeeld over diensthoofden en groepsleiders. In die periode werd ook de basis gelegd voor het huidige medewerkersbeleid. Het vrijwilligersbestand schommelt inmiddels al meerdere jaren tussen de 160 en 170 personen. Deze medewerkers hebben allemaal een actieve functie. Vrijwilligers die niet meer daadwerkelijk actief zijn, verdwijnen uit het bestand.

Ook de SGB kent natuurlijk enig verloop, maar de nieuwe aanwas houdt het totaal al jaren stabiel. De SGB lijkt dus weinig last te hebben van teruglopende belangstelling voor vrijwilligerswerk en heeft zelfs wei-

nig last van de vergrijzing. Natuurlijk drijft ook de SGB voor een flink deel op vutters (geprepensioneerden), maar de stichting mag zich ook verheugen in een grote hoeveelheid jongeren.

De vraag wordt wel gesteld wat nu de 'wonderformule' is waardoor de SGB zoveel mensen langere tijd aan zich weet te binden. Helaas, zo'n formule is er niet. Eens per jaar wordt er een informatiedag gehouden voor nieuwe medewerkers, die meestal zo'n acht tot tien nieuwe mensen oplevert. De rest van de nieuwe aanwas komt grotendeels 'spontaan'. Zo dienden zich eind 2009 ongeveer tien nieuwe vrijwilligers aan, zonder dat daar enige actie voor was gevoerd.

Natuurlijk kan er wel een aantal zaken worden aangewezen die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het vrijwilligerschap. Om te beginnen is het zo dat veel mensen worden aangetrokken door de aard van de werkzaamheden. Spoorwegliefhebbers, techneuten en liefhebbers van buitenwerk kunnen zich helemaal uitleven. Voor hen is het werk bij de SGB voornamelijk een grote hobby, en daar ligt misschien wel een belangrijke sleutel: werk dat je doet omdat je het echt leuk vindt, niet omdat het moet. Wat dat betreft is de ervaring dat mensen die alleen komen omdat ze vinden dat het moet (bijvoorbeeld liefdadigheid, reïntegratietraject) meestal geen blijvers zijn.

Een tweede punt dat de aantrekkelijkheid voor met name jongeren ook vergroot, is de verantwoordelijkheid die men krijgt. Talentvolle jonge mensen krijgen al gauw organisatorische taken, wat ook blijkt uit de leeftijd van de al genoemde groepsleiding, die meestal uit twintigers bestaat. Het aardige is ook dat de oudere medewerkers vaak juist helemaal geen zin meer hebben in organiseren en leidinggeven en liever aan de draaibank staan, of bijvoorbeeld een rijtuiginterieur schilderen. De aanwas van jongeren wordt sinds een aantal jaren ook geholpen door de Minitrein in Hoedekenskerke. Bij deze attractie mogen kinderen vanaf 12 jaar optreden als conducteur en later ook als machinist. Als ze wat ouder zijn mogen ze doorstromen naar de 'grote trein' en op die manier fungeert de minitrein dus als een

kweekvijver voor de rest van de organisatie.

Hoewel er ongetwijfeld nog meer mogelijke pluspunten te bedenken zijn, kunnen de meeste wellicht worden samengevoegd onder het kopje 'clubgevoel': samen een grote klus klaren, samen zorgen dat het materieel weer rijvaardig is voor het nieuwe rijseizoen, af en toe met z'n allen op stap, een spontaan georganiseerde barbecue, etcetera. Samenvattend kan gerust worden gezegd dat de kracht van de SGB schuilt in de gezelligheid, de leuke hobby en de ambitie om samen een grote prestatie neer te zetten.

*Reinier Zondervan,
Diensthoud Medewerkers & Organisatie
Stichting Stoomtrein Goes-Borsele*

Het logo van de
Stoomtrein
Goes-Borsele



**'Klein dingskes'.
Over de onvervang-
bare inzet van de
vrijwilliger**

Maria Sermeus werkt sinds 2003, één dag per week, als enthousiast vrijwilliger in het Provinciaal Modemuseum in Antwerpen (MoMu). Met een achtergrond als binnenhuisarchitect, lerares kunstgeschiedenis, esthetica en tekenen, en later als jurylid voor de middenjury voor deze vakken, wou ze ook na haar professionele carrière een waardevolle bijdrage leveren in de voor haar nog onbekende wereld die zich afspeelt achter de schermen van onze musea. Het was echter eerder een samenloop van omstandigheden die haar naar het Antwerpse Modemuseum bracht.

Met haar pensioen besloot Maria om te verhuizen. Tijdens de opruimactie stootte ze op een jurk vervaardigd uit zwarte kant die haar grootmoeder droeg op het huwelijk van haar moeder in het jaar 1933. Ze besloot het MoMu te contacteren om deze jurk aan te bieden als schenking. De collectiebeheerder van het museum kwam ter plaatse om de kledingstukken nader te bekijken en te onderzoeken. Tot Maria's verbazing werd niet de zwarte jurk opgenomen in de museumcollectie, maar wel vele andere dingen die haar helemaal niet zo interessant leken. Het is door dit contact dat Maria zeven jaar geleden zelf achter de schermen in het MoMu is terechtkomen om mee te helpen bij de zorg voor de kostuumcollectie en de bibliotheekcollectie.

Door naast en met de specialisten ter plaatse te werken, heeft ze in de praktijk heel wat nieuwe dingen geleerd over het bewaren van museale objecten en over de materialen, methoden en/of technieken die hiervoor aangewend worden. Zo bestaat haar takenpakket er uit om inventarisnummers in te naaien in de textiele collectiestukken, accessoires en objecten terug te plaatsen in de reserves (depot) volgens een welbepaald systeem, in het vervaardigen van ondersteuningsvormen op maat voor bijv. hoofddekels en schoenen, het deskundig in zuurvrije dozen opbergen van fragiele kledingstukken. Maar ook: het opzoeken in de reserves en uithalen van objecten die geselecteerd zijn voor bruiklenen, het inpakken van historische boeken

en die voorzien van een inventarisnummer, het werken met de collectiedatabank, het meehelpen tijdens de voorbereiding van tentoonstellingen, tekeningen en foto's voorzien van passe-partouts, en nog heel wat meer... Zelf vindt ze wat ze doet in het museum niet echt spectaculair: 'Het zijn altijd klein dingskes,' zegt ze, maar elk werk heeft een ander nut en het is leuk als ze haar eigen geschrift op veel etiketten in de bibliotheek of op inventarisnummers in de kostuumcollectie kan terugvinden. Soms kan er wel routine sluipen in haar bezigheden, maar van dag tot dag wordt er door de museummedewerkers altijd gezorgd voor voldoende afwisseling en blijft haar werk keer op keer boeiend. Er zijn altijd ontelbaar veel zaken te doen achter de schermen in een museum en uiteraard moet alles gebeuren volgens de strikte regels van de kunst van het bewaren. Deze heeft ze al doende van de mensen in huis leren kennen. Vooraf kon ze zich hier helemaal geen beeld van vormen. Die hoeveelheid aan zorgen voor de collectie en ook de wijze waarop verraste haar vooral in het begin enorm.

Werken met een erfgoedcollectie vereist altijd rust, geduld, voorzichtigheid, structuur, oog voor detail, discipline en precisie en door onder andere de plannen die ze vroeger getekend heeft is het een tweede natuur voor haar om heel precies te werken, wat van onschatbare waarde is bij de uitvoering van haar werkzaamheden in het museum. Ze vindt zelf dat ze heel 'braaf' moet zijn in het museum, maar ze vindt dit ook goed, want zorg voor de collectie is uiteraard een grote verantwoordelijkheid. Na vele museumbezoeken waar niets mocht aangeraakt worden, vindt ze het heel aangenaam om echt fysiek met een collectie in contact te komen.

Door de jaren heen maakte ze nader kennis met de collectie zelf en de individuele objecten. Haar favoriete object uit de kostuumcollectie is ook meteen één van de oudste objecten. Het is een witte muts die binnenshuis gedragen werd en die een bijzondere bolvorm bovenaan heeft verkregen door de vernuftige handwerktechniek die is toegepast. Onder andere voor dit object heeft ze zelf een ondersteuningsvorm op maat gemaakt, dus ze kent het letterlijk



van binnen en van buiten.

De samenwerking is altijd heel aangenaam geweest zowel voor Maria, als voor de mensen uit het MoMu waar ze doorgaans mee werkt.

Gesprekken met de vaste medewerkers en de directie tonen aan hoezeer ze haar waarderen. Dit bleek ook uit het onverwachte cadeau dat ze niet lang geleden kreeg voor haar 70ste verjaardag van de mensen waar ze het meest nauw mee samenwerkt. Dit verklaart wellicht haar antwoord op mijn vraag hoe lang ze nog als vrijwilliger in het MoMu zou willen blijven werken: 'Misschien doe ik er nog wel 10 jaar bij...' Ze voelt zich deel van het museum en ze geniet van de vele mensen die ze ontmoet.

Als kennissen of familie vragen wat ze nu precies doet in het MoMu, snappen ze het niet altijd even goed en kleedt ze het toch meestal maar wat in. Want wie niets afweet van erfgoedzorg kan zich vaak geen goede voorstelling maken van dit alles en kijkt vaak nogal fronsend bij haar werkverslagen. Toch spoort ze hen allen aan om niets zomaar weg te gooien en hebben al vele kennissen via haar interessante objecten (zowel tijdschriften, als kledij en/of accessoires, etc.) geschonken aan het MoMu.

Op het eerste zicht lijken sommige van haar werkzaamheden misschien vaak te bestaan uit kleine en eenvoudige dingen, maar ze zijn op veel gebieden van onschatbaar belang en sporen ervan zullen nog generaties na ons in de collectie terug te vinden zijn.

*Griet Kockelkoren
Stafmedewerker FARO /
Docent Conservatie & Restauratie*

*Maria Sermeus,
aan het werk aan
een kostuum in het
Momu.*

*(foto:
Griet Kockelkoren)*

Claim een Waardebon!

Adviezen voor en door vrijwilligers in Brabantse cultuurinstellingen

Elly Pouwels,
adviseur
conservering
Erfgoed Brabant

De provincie Noord-Brabant lanceerde in 2009 een waardebonnenactie voor promotionele ondersteuning van de vrijwillige inzet in de cultuursector. Via het Prins Bernhard Cultuurfonds Noord-Brabant was de provincie bereid 40 waardebonnen te financieren van vier dagdelen advies op maat, te verzorgen door de SESAM Academie. SESAM staat voor Senioren en Samenleving. SESAM Adviseurs zijn ervaringsdeskundige 55-plus vrijwilligers die een bijdrage willen leveren aan maatschappelijke organisaties.

Voor deze adviezen op maat werd een bedrag beschikbaar gesteld van € 20.000,- op basis van 40 adviezen van vier dagdelen à € 500. Tevens werd afgesproken dat de SESAM Academie selectiecriteria en vervolgacties zou bespreken met de betreffende provinciale steunfunctie-instellingen voor respectievelijk erfgoedbeheerders, amateurkunstorganisaties en professionele kunstinstellingen.¹ Voor de vier dagdelen advies op maat bleven uiteindelijk 34 organisaties over: zes instellingen op het gebied van de professionele kunsten, 21 amateurkunstorganisatie plus een IVN-afdeling en zeven erfgoedinstellingen, waaronder vier musea. Al deze organisaties drijven grotendeels tot uitsluitend op vrijwilligers.

Vanuit deze instellingen werden vragen aan de adviseurs geformuleerd:

- Hoe meer publiciteit te genereren (pr) (12)
- Het helpen opzetten van een nieuw marketing- en beleidsplan (8)
- Hoe nieuwe fondsen te werven (8)
- Hoe het bezoekersaantal te verhogen (7)
- Hoe een bepaald evenement te organiseren (4)
- Hoe de organisatie te professionaliseren (3)
- Hoe nieuwe leden te werven en te houden (2)
- Hoe vrijwilligers te werven of te behouden (2)
- Hoe het voortbestaan van de organisatie te verzekeren (1)

Hoewel de meeste van deze vragen op pr en communicatie waren toegesneden bleek bij nader doorvragen het probleem vaak fundamenteeler te liggen. Men was zich vooral onvoldoende bewust van de missie, het imago en de identiteit van de organisatie. Hier lag voor de adviseurs een uitdaging.

Aanpak SESAM Academie

De adviseurs van de SESAM Academie zijn vrijwilligers die hun professionele loopbaan als leidinggevende hebben beëindigd en die nu hun ervaring beschikbaar willen stellen voor de ondersteuning van vrijwilligersorganisaties. Zij geven advies op het gebied van marketing en strategie, professionalisering van de organisatie, het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid, financiële planning en fundraising, pr en communicatiebeleid en coaching.

In de waardebonnenactie waren dus voor elk van de cultuurinstellingen gratis vier dagdelen advies beschikbaar. In een regiobijeenkomst van de SESAM-adviseurs werden

de opdrachten verdeeld naar voorkeur en expertise van de adviseur en naar inhoud van de vraagstelling.

Daarnaast werd door de SESAM-coördinatoren (Paul Engelkamp en Maarten van Boven) overleg gepleegd met de steuninstellingen over dit project. Zij zijn belangrijk voor de voorlichting en de follow-up van de uitgebrachte adviezen.

De rol van de SESAM-adviseur is die van katalysator. Een belangrijke doelstelling van de SESAM-adviseur is juist om het probleemoplossend vermogen van de vrijwilligers binnen de instelling (in het bijzonder het bestuur) te verhogen.

Vooraf las de SESAM-adviseur zich in met de ontvangen documentatie, het bestuderen van de website, en overige informatie over de instelling op het web (in het bijzonder de digitale krantenarchieven), landelijke rapporten, etc.

Om het probleem van een organisatie niet te isoleren bleken de landelijke rapporten waardevol. Zo werden landelijke trends in de advisering betrokken, zoals:

- teruglopende belangstelling voor het lidmaatschap van verenigingen en voor het volgen van langdurige cursussen;
- terugtrekkende overheid inzake structurele subsidiëring. In plaats daarvan zijn er meer mogelijkheden voor projectsubsidie;
- terughoudendheid van de particuliere fondsen, mede veroorzaakt door waardevermindering van beleggingen;
- fondsen en de overheid zijn geen communicerende vaten meer, maar worden beide minder toeschietelijk;
- geringe aandacht van de media voor lokale culturele activiteiten;
- professionalisering van het vrijwilligersbeleid.

In het eerste gesprek werd kennis gemaakt met de instelling en werd de vraagstelling verdiept. In veel gevallen werd daardoor de vraag aangepast en op basis van een sterkte-zwakke analyse (SWOT) de instelling globaal doorgelicht. In de overige dagdelen werd op basis van gesprekken met bestuursleden en stakeholders gezocht naar oplossingsrichtingen.

Resultaten

In vrijwel alle gevallen bleken de instellingen zich onvoldoende verdiept te hebben in hun missie en in omgevingsfactoren. In de eerste gesprekken werd dan ook het probleem op dat niveau verhoogd. Door een SWOT-analyse werd een spiegel voorgehouden. Dit gaf een aanzet tot

een beleids- en marketingplan. Voor veel instellingen was dat een eye-opener! De SESAM-adviseur heeft voorbeelden aangedragen om zo iets op te zetten en de eerste stappen begeleid in een persoonlijke coaching van het bestuur.

De vragen over pr werden met concrete voorbeelden van andere SESAM-projecten beantwoord (hoe belangstelling te wekken van de pers, opzetten website, een plaats beleggen voor pr in het bestuur etc.). Hiermee werden ook oplossingen aangedragen voor het verhogen van de bezoekersaantallen. Gewezen werd op het goede effect van direct-mailing en nieuwsbrieven. Enkele instellingen grepen een jubileum aan om meer publiciteit te genereren. De SESAM-adviseur gaf daarbij advies en coaching en wist de ambitie naar haalbaarheidsniveau terug te brengen.

De vraag over het werven en houden van leden en vrijwilligers is een algemeen en landelijk probleem bij vrijwilligersorganisaties, waarmee ook de SESAM-adviseurs geconfronteerd worden. De SESAM Academie heeft op dat vlak goede contacten met landelijke organisaties op dit gebied en levert allerlei 'tools' die ook hier gebruikt zijn, onder meer de brochure van Liesbeth Tonckens, 'De vrijwilligersorganisatie' (uitg. Gelders Erfgoed, Zutphen, september 2008). De SESAM-adviseur heeft dit bij de projecten nader toegespitst op de situatie.

Een ander belangrijke 'tool' voor de SESAM-adviseur is benchmarking. De problemen van de instelling staan niet op zichzelf. Gezocht is naar oplossingen die andere instellingen reeds hebben gevonden. De SESAM-adviseur kon hierbij gebruik maken van de ervaringen van collega's en die inbrengen en aanpassen aan de bestaande situatie.

Algemene voorlopige conclusie

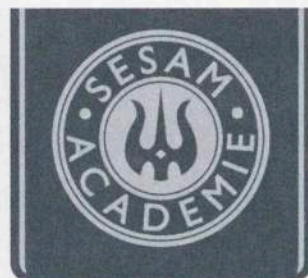
Alle deelnemers aan de waardebonnenactie zijn zeer tevreden over de inbreng van de SESAM-adviseurs. Men heeft op een andere, vaak meer professionele manier naar zijn eigen organisatie kunnen kijken. Managementtools, zoals SWOT-analyse, beleids- en marketingplannen en benchmarking blijken ook voor culturele organisaties bijzonder effectief. Besturen bestaan vaak uit enthousiaste vrijwilligers, maar er mag best kritisch gekeken worden naar een meer zakelijk profiel. In management, pr en netwerk is bij vele instellingen nog veel te verbeteren. De adviezen hebben de instellingen weliswaar een stuk vooruitgeholpen, maar nu is het de kunst om dit vast te houden.

Hoe verder in 2010?

Ook in 2010 is de provincie bereid om samen met het Prins Bernhard Cultuurfonds en de SESAM Academie de advisering op maat te continueren. Voor dit jaar is de betrokkenheid van de steunfunctie-instellingen echter vergroot. Zij informeren hun achterban over de mogelijkheid om mee te doen met de waardebonnenactie, zij zijn betrokken bij de selectie van de organisaties die een waardebon krijgen toegekend en denken mee of er ook andere vormen van advies en/of cursussen nodig zijn om de organisatie te ondersteunen bij hun vragen.

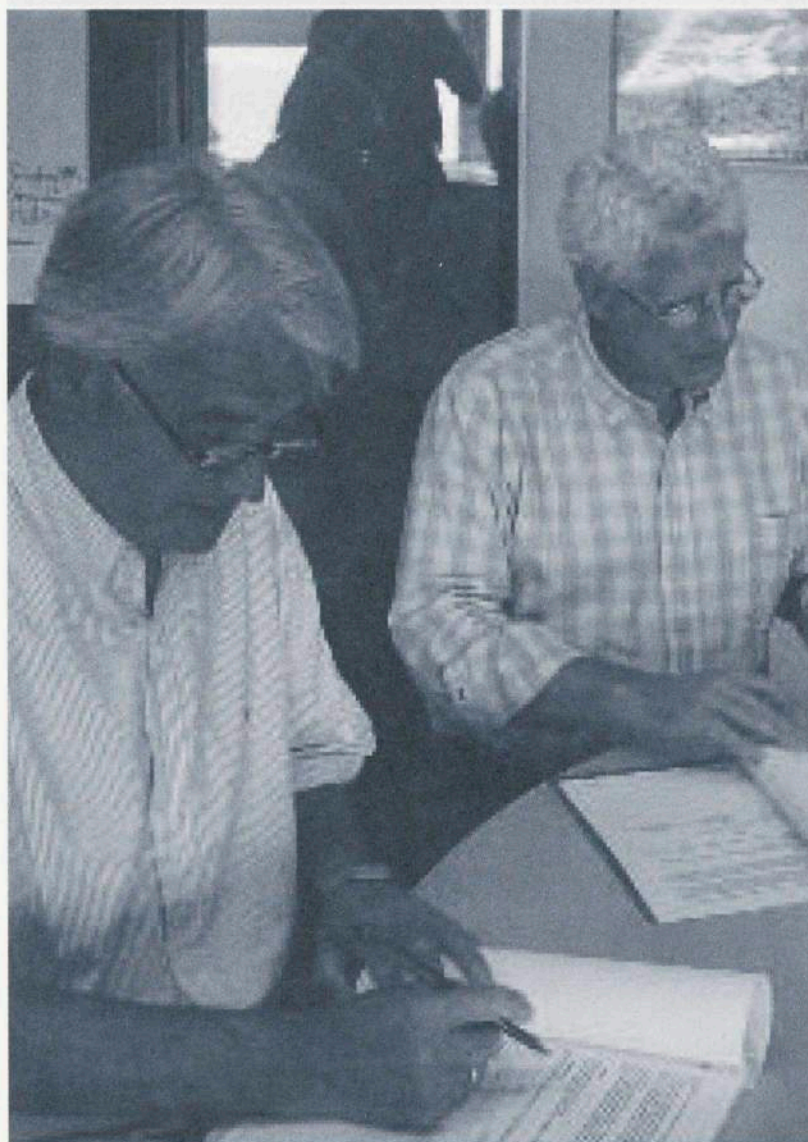
Dit verslag is een verkorte versie van de eindrapportage (concept) door Maarten van Boven en Paul Engelkamp. Bewerking door Elly Pouwels.

¹ Provinciale steunfunctie-instellingen: Kunstbalie (voor amateurkunstorganisaties), bkcc (Brabants Kenniscentrum Kunst en Cultuur, voor professionele kunstinstellingen), Erfgoed Brabant (voor erfgoedbeheerders).



SESAM ACADEMIE

Professioneel advies
door vrijwilligers
voor vrijwilligers
van non-profitorganisaties



Afbeelding deel
van folder SESAM
Academie

Senior Consultants: vrijwilligers verlenen advies op maat

Raf Schepers,
collectiebeheerder
Openluchtmuseum
Bokrijk

Al ruim twaalf jaar kan het Openluchtmuseum Bokrijk voor de collectie-registratie een beroep doen op het deskundige advies en dito ondersteuning van de Senior Consultants Vlaanderen (S.C.V.). Raf Schepers, sinds 21 september 2009 de nieuwe collectiebeheerder in Bokrijk, had een gesprek met Guy Cremers van S.C.V. over de meerwaarde van het werken met vrijwilligers, en over het verleden, het heden en de toekomst van de collectie van Bokrijk.

Wie zijn of wat is Senior Consultants Vlaanderen?

Senior Consultants Vlaanderen (S.V.C.) is begonnen als Belgian Senior Consultants (B.S.C.), een vereniging die in 1985 werd opgericht onder impuls van enkele gepensioneerde bedrijfsleiders, kaderleden, ambtenaren, etc. met de bedoeling hun ervaring over te dragen aan een volgende generatie van ondernemers. De vereniging is geleidelijk gegroeid: oorspronkelijk was het een louter Brusselse aangelegenheid, maar gaandeweg werd dit uitgebreid tot alle provincies, zodat uiteindelijk iedere provincie zijn eigen afdeling heeft. In 2000 besloot een aantal Vlaamse afdelingen om hun eigen weg te gaan, onder de naam Senior Consultants Vlaanderen. De afdeling Limburg was de laatste om deze stap te zetten, in oktober 2000. Op dit moment telt S.C.V. een honderdvijftigtal leden, waarvan eenentwintig effectieve leden in Limburg.

Guy Cremers

(foto:
Openluchtmuseum
Bokrijk)



Onze leden bestaan uit een mix van ex-managers, ex-financiële mensen, relatief weinig informatici, die advies geven en instellingen begeleiden tijdens een bepaald project. De leden sluiten zich als vrijwilliger bij S.C.V. aan, en betalen een jaarlijkse bijdrage aan de vzw. S.C.V. werkt in principe gratis, er wordt enkel een deelname in de administratieve kosten berekend, die terugvloeit naar de vzw, en onze vrijwilligers dienen ook een onkostenvergoeding in bij de instelling waar ze actief zijn. Meer informatie over onze werking kun je terugvinden op www.scvonline.be.

Hoe zijn jullie in het Openluchtmuseum Bokrijk terechtgekomen, en waar stonden jullie aanvankelijk voor?

In 1997 heeft de toenmalige conservator, mevrouw Annick Boesmans, contact opgenomen met de voorzitter van de afdeling Limburg, dhr. Willy Greven, die destijds als gids actief was in Bokrijk. Het nieuwe Museumdecreet was toen pas in voege getreden, en om als museum in aanmerking te komen voor een (landelijke) erkenning, diende de inventaris van de collectie aan bepaalde criteria te voldoen.

We zijn toen met een vijftal mensen gestart met het verder inventariseren van de collecties. Van de oorspronkelijke ploeg zijn ondertussen jammer genoeg al twee collega's overleden. In 1998 zorgde de aanstelling van Robert Nouwen als collectiebeheerder van het openluchtmuseum voor een bijkomende impuls.

Toen we van start gingen, in september 1997, moet ik eerlijk bekennen dat we niet goed wisten waar het naartoe moest met de collectie. We troffen 28.000 papieren fiches aan, waarvan de gegevens al dan niet overeenstemden met de realiteit. Iedereen was doordrongen van het feit dat er dringend een aantal dingen moesten gebeuren, maar hoe? We konden immers nog niet beschikken over een computer, naar schatting 7000 stukken waren ondergebracht in het Openluchtmuseum, de rest bevond zich hoofdzakelijk in het oude depot, waar nog slechts twee mensen goed hun weg in vonden. Onder impuls van de Vlaamse Gemeenschap werden musea in die periode gestimuleerd om voor hun collectie-registratie ADLiB te gebruiken, een computerprogramma dat we momenteel nog altijd in Bokrijk hanteren.

Al tijdens onze eerste opdracht, de inventarisatie van de (150) karren, ondervonden we de complexe problematiek aan den lijve. Zo moesten de 28.000 fiches recto-verso gescand worden. Een tijdelijke medewerker kon nadien de belangrijkste gegevens van die fiches intypen. Naarmate meer gegevens digitaal beschikbaar kwamen, konden we beginnen met het opstellen van Excel-lijsten. Bij de opstart van vele informaticaprojecten is het grootste probleem vaak de initiële gegevensinvoer. Dit vergt de nodige mankracht, die S.C.V. in principe niet aanlevert, en degelijk materiaal, dat vaak niet of onvoldoende voor handen is. Daarnaast moesten de lijsten met voorwerpen die zich in de diverse gebouwen van het Openluchtmuseum bevonden, ter plaatse gecontroleerd worden. Dit gebeurde systematisch in alle huizen, van muur tot muur. Die lijsten zijn slechts momentopnames, en moeten eigenlijk voortdurend geactualiseerd worden.

Hoe is de toestand anno 2010, en welke acties plannen jullie nog voor de toekomst?

Van de oorspronkelijk 28.000 fiches zijn ondertussen al een groot aantal opgekuist en gecontroleerd. Maar de collectie is ondertussen verder aangegroeid: ze telt momenteel ongeveer 36.000 objecten. Het opvolgen van die nieuwe stukken is een permanente opdracht: foto's nemen, inschrijven, beschrijven. Een enorme verbetering is wel het nieuwe depot: dit laat een meer professionele omgang met de collectie toe. Maar we zijn nog steeds bezig met het verhuizen van voorwerpen van het oude naar het nieuwe depot. We hopen de verhuizing dit jaar af te ronden. Het proces daarvan werd trouwens van in het begin begeleid door iemand van S.C.V., die veel ervaring had op het vlak van 'warehousing'. Hij heeft uitgebreid advies gegeven over hoe je dit het beste aanpakt, en hoe je zo'n depot organiseert. Hier hebben we dus onze rol als adviseur ten volle uitgespeeld.

Door de ervaring die we gedurende al die jaren hebben opgebouwd in Bokrijk, weten we ondertussen waar we naartoe werken. Van de voorwerpen in het Openluchtmuseum is de locatie in ruim 60 % van de gevallen gekend, maar één probleem hebben we nog niet opgelost, en dat zal een zware dobber worden, vrees ik: veel voorwerpen hebben namelijk geen nummer meer.

Waar ik absoluut naartoe wil werken, is dat Bokrijk bepaalde taken kan overnemen. En dan heb ik het niet alleen over het werk, maar ook de organisatie, die we in een zodanige vorm moeten trachten te gieten, dat die autonoom kan blijven verder lopen.

Is onze rol als S.C.V. dan uitgespeeld? Nee, er blijven nog uitdagingen genoeg over: er zijn nog 80.000 fotonegatieven en 26.000 diapositieven die gedigitaliseerd zouden moeten worden, en bij iedere foto hoort een fiche met informatie waar en wanneer die foto genomen is. Ook die informatie moet worden ingevoerd, opdat ze digitaal beschikbaar wordt.

Tweede uitdaging: hoe profileren we ons met het museum en de collectie nog beter op het internet? Foto's toevoegen aan Google Earth is één optie (en ook meteen een vorm van publiciteit), maar ook op websites als Erfgoed-plus.be zou Bokrijk beter vertegenwoordigd moeten zijn,

temeer daar zij fungeren als aggregator voor het overkoepelende Europeana-project.

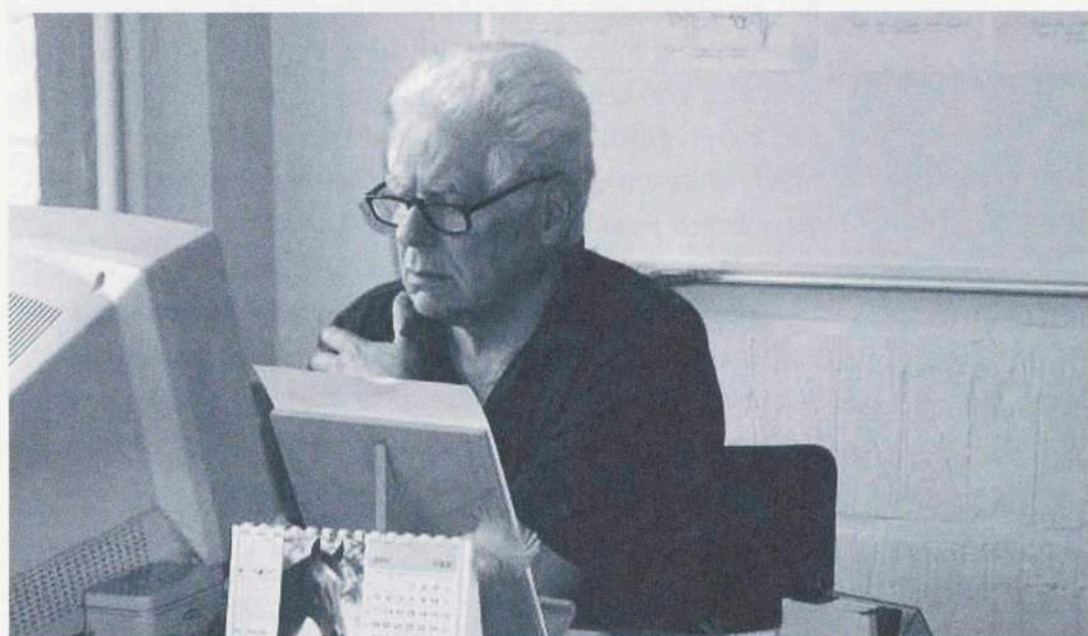
Laatste vraag, Guy: hoe kunnen andere musea of instellingen van jullie diensten gebruik maken?

Voor musea en collectiebeherende instellingen is het cruciaal dat de informatie digitaal beschikbaar is, vooraleer je verdere stappen kunt ondernemen. Het exacte dataformaat speelt hierbij minder een rol, belangrijk is dat de informatie op een magnetische drager beschikbaar is. Pas dan kun je beginnen overzichten te maken, statistieken op te stellen. Voor veel kleinere musea is die mankracht nu net het probleem, aangezien zij maar enkele mensen ter beschikking hebben.

Sommige van onze mensen zijn quasi-permanent ingeschakeld in lopende projecten, anderen zijn soms nog beschikbaar, maar het is afhankelijk van de individuele interesse en know how of men zich in een bepaald project wenst in te schakelen. Wanneer men een beroep op ons wil doen, wendt men zich het beste tot de lokale afdeling. De contactpersonen en de namen van de verschillende voorzitters vind je op onze website, www.scvonline.be.

Registratiewerk
door S.C.V.

(foto:
Openluchtmuseum
Bokrijk)



De VeTo-werking van SamenAnders vzw

Vrijwilligers laten Turkse ouderen kennismaken met het Vlaamse erfgoed

Sylvain Van Labeke
co-voorzitter
SamA vzw

VeTo staat voor Vlaams Erfgoed Turkse Ouderen. Het VeTo-team organiseert uitstappen en museumbezoeken voor Turkse 55-plussers. Het team bestaat uit een achttal Turks-Vlaamse vrijwilligers (m/v), perfect tweetalig en overwegend hoogopgeleid. Hun engagement is geïnspireerd door hun streven naar een samenleving waar mensen van diverse herkomst niet langer naast elkaar, maar mét elkaar (leren) leven. Zij zijn daarmee bruggenbouwers tussen culturen en generaties.

Gastarbeiders uit de jaren zestig en zeventig zijn deels vervreemd van het land van herkomst en deels vreemdeling gebleven in het land van aankomst. In die jaren was er immers nog geen sprake van inburgering. Het volstond dat zij afdaalden in de steenkoolmijnen en aan de machines stonden in de textiel fabrieken. Verder lag er niemand echt van wakker dat zij onze taal niet leerden en dat ons sociaal en cultureel erfgoed voor hen een blinde vlek bleef. Waarom ook? Na verloop van tijd zouden zij toch terugkeren naar hun land van herkomst.

Het verhaal is evenwel anders gelopen. De gastarbeiders van toen hebben hun families laten overkomen en die hebben zich hier permanent gevestigd. Zij hebben in de loop der jaren een aparte leefwereld gecreëerd in hun straten en wijken. Vlaanderen is daarbij een vreemd en

onbekend land gebleven. Spijtig genoeg gaat dat ook in vele gevallen nog op voor de tweede generatie. Voor de nieuwkomers hangt de kennismaking met het Vlaamse erfgoed af van de interesse en goodwill van leerkrachten. Anderzijds blijft de Turkse cultuur, in haar rijke diversiteit, een grote onbekende voor nog veel meer Vlamingen, jong en oud. Vooroordelen en clichés vertroebelen nogal eens de relaties tussen mensen met diverse culturele roots in het algemeen en met Vlaamse en Turkse roots in het bijzonder. Sinds 11 september 2001 komt daarbovenop het verwrongen beeld van de Islam dat bij tal van Vlamingen heeft wortelgeschoten en het wederzijdse wantrouwen als het ware heeft geïnstitutionaliseerd. De tegenstellingen worden op de spits gedreven en het streven naar gemeenschappelijkheid en wederkerigheid is er voor de naïeve geesten.

Met Turkse oudere
vrijwilligers op
bezoek in het
MIAT



Dat alles legt een zware hypotheek op het harmonieuze samenleven in onze multiculturele samenleving. Het leren kennen van elkanders tradities en overtuigingen, gebruiken en gewoontes, is essentieel voor interculturele dialoog en ontmoeting, voor wederzijds begrip en waardering. De missie van onze vereniging 'SamenAnders'¹ is dan ook 'Het bevorderen van de toenadering tussen mensen van respectievelijk Vlaamse en Turkse herkomst via het leren kennen, begrijpen en duiden van elkanders culturen'. Onze werking bestaat met andere woorden uit een dubbele beweging, waarvan de VeTo-werking de ene is. In het kader van dit kort artikel kan ik niet ingaan op de andere beweging.

De VeTo-werking

In de inleiding situeerden we kort de rol en de inspiratie van de Turks-Vlaamse vrijwilligers: Turkse 55-plussers door uitstapjes en museumbezoeken dicht bij de cultuur van hun gastland te brengen en aldus het samenleven tussen mensen van diverse herkomst te bevorderen, bruggen te bouwen tussen culturen en generaties. Daarnaast is er ook de zorg voor hun (groot)ouders in het doorbreken van het sociaal isolement met een aanbod van ontmoeting en culturele vrijetijdsbesteding. Terloops, met onze werking bereiken wij nogal wat weduwen.

In het voorbije jaar werden verschillende musea in Gent en Oost-Vlaanderen bezocht met groepen uit Gent en Zele. Bij deze bezoeken lag de nadruk op de herkenbaarheid met als toppers de bezoeken aan het MIAT² (hun arbeidsverleden) en het landbouwmuseum in Stekene (hun landarbeidersherkomst). Ook het bezoek aan de tentoonstelling Emile Claus in het Museum voor Schone Kunsten met werken over het landleven rond de eeuwwisseling van de 19de en 20ste eeuw werd zeer gesmaakt.

Van de vrijwillige begeleiders (m/v) vergt dit alles een uitermate arbeidsintensieve inzet. Het volstaat immers niet om de groepen bij wijze van spreken aan de poorten van het museum af te zetten. Elk bezoek moet samen met de museummedewerker intensief voorbereid worden. Bovendien moet er bij elk bezoek getolkt worden. Naast het bezoek aan zich is er het aspect van het scheppen van sfeer. Voor de ouderen is het ook een 'stapje-in-de-wereld', dat de sleur van de dag doorbreekt. Het zal dus gezellig zijn of niet zijn. Van de begeleiders wordt dan ook enig 'entertainmenttalent' verwacht.

Perspectieven

1. De ouderen hebben de smaak te pakken. Zij komen zelf al met voorstellen voor de dag, onder meer met uitstappen naar de Leeuw van Waterloo en de loopgraven van de Eerste Wereldoorlog in de Westhoek. Maar er is ook al belangstelling geuit voor onze middeleeuwse, religieuze schilderkunst.
2. Het VeTo-team is recentelijk gestart met een programma voor 40-plussers. Ook mensen uit die leeftijdsgroep geraakten geïnteresseerd, nadat zij kennis hadden gekregen van de VeTo-werking. Gelukkig dat hier het tolkenaspect minder belangrijk wordt en meteen het werk van de begeleiders enigszins wordt ontlast.
3. Hoe dan ook moeten nog een aantal knelpunten aangepakt worden om de werking op langere termijn te garanderen. Eén van de knelpunten is de vorming van

tweetalige 'hulpguiden'. De interculturalisering van musea volstaat immers niet met anderstalige folders en meertalige onderschriften en wegwijzers.

Omkadering

Zonder de spontane en enthousiaste medewerking van musea en erfgoedcellen, was de VeTo-werking nooit van de grond gekomen. De morele en financiële ondersteuning van de provincie Oost-Vlaanderen en de stad Gent is onmisbaar voor het voortbestaan van SamA vzw. De vele positieve reacties van individuen en culturele organisaties zijn een hart onder de riem voor onze vrijwilligers. Vrijwilligerswerk is en blijft evenwel kwetsbaar. Vrijwillig engagement kan slechts op langere termijn worden volgehouden als het goed omkaderd en ondersteund wordt. Dit is dan ook een belangrijk strategisch doel van SamA vzw.

'Small is beautiful' was een slogan in '68 en de kosmopolitische jaren erna. VeTo wettigt de hoop dat veel kleinschalig en divers vrijwilligerswerk een inspirerende kracht kan zijn in een veelzijdige toenadering tussen mensen van diverse herkomst.

sylvain.vanlabeke@samavzw.be

www.samavzw.be

- 1 SamenAnders vzw, afgekort SamA, is een Vlaams-Turkse vereniging, waarvan het bestuur paritair is samengesteld en met een Vlaamse en Turkse co-voorzitter.
- 2 Museum voor Industriële Archeologie en Textiel te Gent

Rijk aan ervaring!

Vlaamse kwalificatiestructuur maakt de inzet van vrijwilligers zichtbaar

Jacqueline van Leeuwen,
stafmedewerker
FARO,
Vlaams Steunpunt
voor Cultureel
Erfgoed

Jarenlang zette Hugo zich vrijwillig in voor het lokale museum. Hij leidde mensen rond, zat aan de balie en verving de suppoosten. Hierbij deed hij een schat aan ervaring op. Toen hij echter een nieuwe job zocht, kon hij deze ervaringen niet hard maken. Bij gebrek aan een diploma ontglipte een prachtige functie hem. Al zijn inzet leek verloren moeite... Dit verhaal is in de verleden tijd geschreven, en dat is bewust zo gedaan. Het nieuwe decreet op de Vlaamse kwalificatiestructuur (d.d. 30 april 2009) maakt voorgoed een einde aan een dergelijke verspilling van talent en wil de rijke ervaring van vrijwilligers meer dan ooit valoriseren. In deze bijdrage leggen we uit hoe het één en ander in zijn werk gaat.

De Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) is een raamwerk dat competenties op een éénduidige manier wil ordenen. De basisgedachte daarbij is dat competenties op verschillende manieren kunnen worden verworven: via een opleiding, door werkervaring en dus ookvia vrijwilligerswerk. De VKS beschrijft alle kennis, vaardigheden en attitudes nodig voor een beroep, een maatschappelijke rol of een opleiding op eenzelfde manier. Zo spreken onderwijs, werkveld en vrijwilligersorganisaties in Vlaanderen allemaal dezelfde taal. Een betere afstemming en meer kansen voor iedereen moeten daarvan het gevolg zijn. Niets dan voordelen dus. Maar er is meer. De Vlaamse regering trekt namelijk duidelijk de internationale kaart. De Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) is immers gebaseerd op het European Qualification Framework (EQF) dat tot doel heeft de internationale mobiliteit te vergroten. Als verschillende landen hetzelfde verstaan onder, bijvoorbeeld, het niveau van een museumgids, is het makkelijker om eens in het buitenland aan de slag te gaan. Kortom, de VKS wil mensen meer kansen geven, zowel in Vlaanderen als internationaal.

Kwalificaties als bouwsteen

Maar hoe gaat dit allemaal concreet in zijn werk? Het raamwerk van de VKS is opgebouwd uit kwalificaties. Kwalificaties zijn afgeronde en ingeschaalde gehelen van competenties (= kennis, vaardigheden en attitudes). Met afgerond bedoelt men: relevant voor het uitoefenen van een beroep, een maatschappelijke rol, om een opleiding aan te vatten of voor maatschappelijke participatie. De bouwstenen van de VKS zijn dus geen 'losse' competenties (bijv. organisatorische vaardigheden) maar eerder clusters competenties die samen een duidelijk afgerond geheel of profiel vormen (bijv. dat van een archiefmedewerker).

Er bestaan twee soorten kwalificaties: onderwijskwalificaties en beroepskwalificaties. De onderwijskwalificaties zou je kunnen omschrijven als de leeruitkomsten van een opleiding. Deze kwalificaties zijn gebaseerd op een opleidingsprofiel. Zij omschrijven wat iemand met een diploma

van die betreffende vorming allemaal kent en wat die persoon allemaal kan. Daarnaast bestaan er ook beroepskwalificaties. Deze bestaan uit (beroeps)competentieprofielen en geven aan welke competenties er nodig zijn om een beroep uit te oefenen. Ze omschrijven wat iemand die een bepaald beroep (of een bepaalde vrijwilligerstaak) succesvol op zich neemt allemaal kent en kan.

ONDERWIJS onderwijskwalificaties	WERKVELD beroepskwalificaties
Gebaseerd op opleidingsprofielen	Gebaseerd op (beroeps) competentieprofielen
Ingedeeld volgens dezelfde acht niveaus	

De onderwijs- en de beroepskwalificaties worden ingedeeld volgens dezelfde acht niveaus. Deze niveaus zijn bovendien internationaal afgesproken binnen het European Qualification Framework. Elk niveau vraagt meer kennis, vaardigheden, autonomie en verantwoordelijkheid. Als we dat even heel kort door de bocht op een rijtje zetten, gaat het om de volgende niveaus:

1	Lager onderwijs
2	Secundair onderwijs
3	
4	
5	Hoger beroepsonderwijs (VL)
6	Bachelor
7	Master
8	Doctoraat

(Beroeps)competentieprofielen

Zoals gezegd, bestaan beroepskwalificaties uit een ingeschaald (beroeps)competentieprofiel. Het decreet maakt een onderscheid tussen twee types beroepscompetentieprofielen, namelijk de profielen die duidelijk gekoppeld zijn aan een beroep (bijv. archiefmedewerker, museumconservator) en profielen die eerder verwijzen naar vrijwilligerswerk. Die laatste profielen noemt men dan competentieprofielen tout court, dus zonder 'beroeps'- ervoor. De werkwijze is verder wel dezelfde. In beide gevallen geeft het (beroeps)competentieprofiel een overzicht van het gedrag dat een succesvolle beoefenaar kenmerkt, van de onderliggende kennis, attitudes en sleutelvaardigheden en van de keuzes en dilemma's die een rol spelen. Een overzicht van wat een beginner allemaal moet kennen en kunnen sluit het profiel af.

Een dergelijk (beroeps)competentieprofiel is altijd generiek en wordt opgesteld door vertegenwoordigers van de betrokken sector (vaak beroepsverenigingen en vakbondsafgevaardigden); het proces wordt begeleid door de SERV (Sociaal Economische Raad Vlaanderen). Het (beroeps)competentieprofiel wordt daarna ingeschaald door een commissie binnen het Agentschap kwaliteitszorg onderwijs en vorming en bekrachtigd door de Vlaamse regering. De profielen komen daarna in een databank terecht waar ieder die dat wenst de competenties kan gaan bekijken.

Bruggen slaan tussen onderwijs en werkveld

Omdat onderwijs en werkveld de competenties op een zelfde manier gaan beschrijven, is een betere afstemming mogelijk. Zo kan het werkveld door het opstellen van (beroeps)competentieprofielen duidelijk maken welk niveau van medewerkers men verwacht, het onderwijs geeft met een opleidingsprofiel aan naar welk niveau zij studenten opleiden. Door beiden aan elkaar te koppelen raken onderwijs en werkveld beter op elkaar ingespeeld. En dit maakt het voor velen gemakkelijker. Sollicitatiecommissies krijgen bijvoorbeeld een beter zicht op de inhoud van diploma's, werknemers met veel ervaring kunnen in een opleiding vrijstellingen verkrijgen voor de competenties die ze al hebben, en de studenten die volledig nieuw starten krijgen de garantie dat hun opleiding biedt wat het werkveld vraagt.

Voor alle duidelijkheid: het is niet de bedoeling om alles in een formeel opleidingstraject te stoppen. Niet elk (beroeps)competentieprofiel moet vertaald worden in een opleidingsprofiel. Het mooie van de VKS is namelijk dat dit systeem informele leerwegen waardeert en valoriseert. Zo leiden er meerdere wegen naar een job, niet alleen de snelweg van het diploma!

Kansen voor vrijwilligerswerk

Maar, hoor ik u denken, waar zit nu juist de meerwaarde voor vrijwilligerswerk? Het ingewikkelde jargon van beroepskwalificaties en opleidingsprofielen lijkt immers ver af te staan van de wereld van onze Hugo uit de inleiding. Wel, niets is minder waar! De VKS wil namelijk vrijwillige inzet ten volle valoriseren en ervoor zorgen dat de rijke ervaring van een vrijwilliger als Hugo niet verloren gaat. De vrijwillige inzet telt immers meer dan ooit mee! Bij een sollicitatie bijvoorbeeld, of om in een formele opleiding vrijstellingen te kunnen behalen. Eerder verworven competenties (EVC) krijgen hiermee met andere woorden een stevige impuls!

Ervaringsbewijzen en portfolio's maken vrijwillige inzet zichtbaar

Diploma's zijn belangrijk, maar niet langer de enige weg om een job te vinden. Het ervaringsbewijs heeft immers evenveel waarde. Zo'n ervaringsbewijs maakt de competenties die mensen in de praktijk via hun job, vrijwilligerswerk of andere soorten ervaringen verworven hebben zichtbaar. Dit gebeurt door het competentieprofiel te vertalen naar standaarden die getoetst kunnen worden. Iemand als Hugo kan dan in een dergelijke testsituatie aantonen dat hij bepaalde competenties wel degelijk in de praktijk heeft verworven. Als hij slaagt in de test – en daar gaan we natuurlijk van uit – ontvangt hij een formeel bewijs van vakbekwaamheid. Dit ervaringsbewijs kan hij voorleggen aan toekomstige werkgevers. Om vrijstellingen in een opleiding te verwerven, kan de vrijwilliger bij een opleidingsinstelling een EVC-procedure opstarten. Een portfolio brengt dan de reeds verworven competenties in kaart, vaak nog aangevuld met een gesprek en/of praktische proef. Op basis van deze elementen kan een onderwijsinstelling een bewijs van bekwaamheid verstrekken en op basis hiervan vrijstellingen verlenen. Kortom: de VKS waardeert het vrijwilligerswerk als een leerproces, als een manier om in de praktijk competenties te verwerven die voor een job of opleiding van nut kunnen zijn.

Meerwaarde voor musea

Erfgoedorganisaties in het algemeen en musea in het bijzonder krijgen met de VKS een grote troef in handen. Het vrijwilligerswerk is meer dan een vrijetijdsbesteding, namelijk een gewaardeerde manier om competenties te verwerven en te versterken. In die zin valt te verwachten dat vrijwilligers hun inzet meer instrumenteel gaan benaderen, als een middel om competenties te verwerven. Het vrijwillig engagement wordt zo een volwaardige stap in een (her)oriënteringsproces naar werk of opleiding. Het is niet zomaar verloren moeite, maar een doelgerichte investering in de toekomst. In die zin stimuleert de VKS het vrijwillig engagement en dit zou wel eens een grotere toevloed aan vrijwilligers tot gevolg kunnen hebben. Musea en andere erfgoedorganisaties zouden deze troef ten volle moeten uitspelen en meer mensen kansen moeten geven nieuwe ervaringen op te doen. Hiervoor moeten zij, meer dan vroeger, in competenties gaan denken en vrijwilligers begeleiden om tijdens hun werkzaamheden te groeien en bij te leren. Musea worden geen opleidingsinstellingen, maar een degelijk (ondersteunings-, weravings-, evaluatie-)beleid wordt wel van hen verwacht. De competenties samenvatten in een competentieprofiel is daarbij méér dan een handig instrument. Er is dus nog veel werk aan de winkel!

Meer lezen?

www.ecvwaanderen.be/evc_beleid/kwalificatiestructuur

Vrijwilligers in het Nationaal Scouts-museum in Leuven

(foto: Philippe Devroe)



Vrijwilligerswerk en verzekeringen

Ongeveer een kwart van de Nederlandse bevolking is actief als vrijwilliger. Gemeenten zijn volgens de Wet Maatschappelijke Ondersteuning verantwoordelijk voor de ondersteuning van de vrijwilligers. Elk jaar stort het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) vier miljoen euro in het Gemeentefonds om het de Nederlandse gemeenten mogelijk te maken vrijwilligers collectief te verzekeren tegen aansprakelijkheid en ongevallen.

Mocht u hiervan nog niet op de hoogte zijn, dan is het raadzaam bij uw gemeente na te gaan of deze ook dergelijke collectieve verzekeringen heeft afgesloten, en of uw vrijwilligers daar ook ondergebracht kunnen worden.

De meest voorkomende dekkingen

betreffen aansprakelijkheid voor particulieren (AVP), aansprakelijkheid voor bedrijven (AVB) en ongevallen. Andere relevante verzekeringen zijn die voor bestuurdersaansprakelijkheid, rechtsbijstand en de evenementenverzekering. Voor een volledig overzicht is er een handige factsheet op de site www.vrijwilligerswerk.nl (onder dossiers) te downloaden. Er wordt aangeraden steeds na te gaan welke risico's de vrijwilligers en uw organisatie lopen, en welke daarvan u wilt dekken.

Ook wordt geadviseerd in de polis goed na te gaan of de aansprakelijkheid ook gedekt is bij schade die ontstaan is bij het vrijwillig 'uitoefenen van beroep of bedrijf', bijvoorbeeld bij timmerwerk door een bevriende aannemer of bij vrienden-diensten. In alle gevallen blijft gelden dat verzekering tegen welke schade dan ook u en uw organisatie

niet ontslaat van de plicht om zelf verstandige, preventieve maatregelen te nemen.

Meer informatie op:

www.minvws.nl/dossiers/vrijwilligers/vraag-en-antwoord, www.vrijwilligerswerk.nl, www.nov.nl en www.movisie.nl

Onkosten- en reiskostenvergoeding voor vrijwilligers in Nederland

Volgens de Nederlandse belastingdienst is een vrijwilliger een persoon die niet beroepshalve en op vrijwillige basis werkzaamheden verricht voor een organisatie of instelling die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of voor een sportorganisatie, zonder dat hij daarvoor een reële arbeidsbeloning ontvangt. Dat wil niet zeggen dat er geen beloning mag worden uitgekeerd aan vrijwilligers.

In het Handboek Loonheffing heeft de belastingdienst vastgelegd welke onkosten- en/of reiskostenvergoeding vrijwilligers belastingvrij mogen ontvangen. Als de maximale normbedragen worden overschreden en als

niet kan worden aangetoond dat de vrijwilliger dit bedrag voor het vrijwilligerswerk heeft uitgegeven, is men over het gehele bedrag belasting verschuldigd.

Vergoedingen

Vrijwilligersorganisaties mogen zelf beslissen of zij een onkosten- en/ of een reiskostenvergoeding geven. Veel organisaties huldigen het principe dat vrijwilligers hun werk moeten kunnen doen zonder dat zij er zelf kosten aan hoeven te maken.

Vrijwilligersorganisaties kunnen de door vrijwilligers gemaakte kosten op twee manieren vergoeden, namelijk op basis van:

1. declaratie van werkelijk gemaakte en aangetoonde kosten, of
2. een vast bedrag voor kosten die

niet aangetoond hoeven te worden, de zogenaamde forfaitaire vergoeding.

Zie voor alle details betreffende deze vergoedingen www.vrijwilligersplein.nl

Zijn je vrijwilligers voldoende verzekerd?

Al eens stilgestaan bij wat er gebeurt als een vrijwilliger struikelt in het depot van je museum en zijn arm breekt? Dat je als organisatie in orde bent met de wettelijk verplichte verzekering voor vrijwilligers kan een vals gevoel van veiligheid creëren. Via de verplichte polis burgerrechtelijke aansprakelijkheid kan de schade van een ongeval immers niet vergoed worden als er hierbij geen derden in het spel zijn die verantwoordelijk zijn. Wie betaalt dan de dokterskosten boven de terugbetaling van het ziekenfonds? En wat als de vrijwilliger hierdoor voor een periode niet in staat is om te werken? Wie vangt dan het inkomensverlies op? Goed dus om eens na te denken over welke verzekeringen je 't best kan nemen voor je vrijwilligers!

Daphné Maes,
consulent
Heemkunde
Vlaanderen vzw

Als gevolg op de wet betreffende de rechten van de vrijwilligers zijn organisaties sinds januari 2007 verplicht om een verzekering buitencontractuele burgerrechtelijke aansprakelijkheid te nemen voor de organisatie.¹ Het best neem je echter tegelijkertijd ook, liefst in dezelfde polis, een verzekering buitencontractuele burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor de vrijwilligers. De wet stelt dat de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de organisatie ten opzichte van haar vrijwilligers geldt bij het verrichten van vrijwilligerswerk. Dat houdt in dat de organisatie burgerlijk aansprakelijk gesteld kan worden voor de fouten van de vrijwilligers waaruit schade ontstaat t.a.v. derden, zowel tijdens de activiteit als op weg van en naar de activiteit.

De wet regelt het zo dat de organisatie niet zelf een verzekering voor motorrijtuigen van vrijwilligers moet afsluiten. Door de wet wordt immers de verzekering burgerrechtelijke aansprakelijkheid motorrijtuigen uitgebreid. Als een vrijwilliger dus tijdens de activiteiten of op weg van en naar de activiteiten van de organisatie met zijn eigen wagen rijdt en dat er door zijn fout schade aan derden veroorzaakt werd, kan de vrijwilliger een tussenkomst vragen van de (eigen) verzekeraar BA-motorrijtuigen. De vrijwilligers zelf zijn vanaf nu enkel nog persoonlijk aansprakelijk voor de door hen veroorzaakte schade in geval van bewezen bedrog, zware fout of bij herhaalde lichte fout. Voor alle andere schade die vrijwilligers aan derden veroorzaken kunnen ze niet persoonlijk burgerrechtelijk aansprakelijk gesteld worden.

Burgerrechtelijke aansprakelijkheid

Een verzekering burgerrechtelijke aansprakelijkheid (BA) is niet hetzelfde als bestuurdersaansprakelijkheid. Een polis BA bestuurdersaansprakelijkheid is erop gericht de bestuurders als 'leiders' of 'vertegenwoordigers van de organisatie te beschermen'. Een bestuurslid van een vzw draagt immers een bestuurdersaansprakelijkheid: hij/zij heeft een taak tegenover de organisatie (o.a. goed bestuur) en tegenover de buitenwereld (o.a. vertegenwoordiging van de organisatie). Het is ook aan te raden uw bestuur hiervoor te verzekeren, ook al is deze niet

verplicht. De gevolgen (ook al komen ze niet zo vaak voor) kunnen immers zeer zwaar zijn voor bestuurders.

Lichamelijke ongevallen

Wil je de problemen uit de inleiding vermijden, dan is het zeker aan te raden een verzekering lichamelijke ongevallen af te sluiten. Als we spreken over een ongeval, bedoelen we een 'plotse gebeurtenis die een persoon treft of overkomt', en waardoor hij/zij lichamelijke letsels oploopt. Als er hierbij geen derden in het spel en verantwoordelijk zijn, kan de schade niet vergoed worden via een polis burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Een ongeval is echter vlug gebeurd! Een vrijwilliger kan zich bijvoorbeeld ernstig kwetsen tijdens een demonstratie van oude machines. Als je geen verzekering lichamelijke ongevallen hebt, moet de vrijwilligers zelf opdraaien voor de niet-terugbetaalde medische kosten en eventueel inkomensverlies. De nadelen van deze iets duurdere verzekering wegen niet op tegen de voordelen!

Rechtsbijstand

Ook rechtsbijstand is een aan te raden verzekering. Rechtsbijstand gaat over de ondersteuning van de vrijwilliger als hij/zij betrokken raakt in een rechtszaak, om experts te kunnen aanduiden, een advocaat te betalen, kortom ervoor te zorgen dat de rechten van de persoon in kwestie zo goed mogelijk en onafhankelijk verdedigd worden. Dergelijke verzekering is zeker niet duur en altijd aangeraden om mee te nemen. Tot slot moet elke organisatie nagaan wat voor soort risicoactiviteiten ze uitvoert. Je kan je immers voor heel wat zaken een verzekering nemen: vb. een verzekering om zich in te dekken tegen schade aan goederen en/of materialen die men gebruikt, tegen bepaalde contractuele aansprakelijkheidsgevallen, etc..

Collectieve verzekering

Goed om te weten is dat je via de provinciale steunpunten vrijwilligerswerk kan inschrijven op een gratis collectieve verzekering. Concreet bieden de Vlaamse provincies elke organisatie per jaar een contingent van 100 verze-

kerde vrijwilligersdagen. Je erfgoedorganisatie of museum kan met dit contingent bijvoorbeeld vier activiteiten met 25 vrijwilligers of 10 activiteiten met 10 vrijwilligers gratis verzekeren. Deze verzekering is ideaal voor occasionele initiatieven waarbij je museum extra vrijwilligers inschakelt. Deze verzekering vervangt dus de jaarverzekering van de vaste vrijwilligers niet. Voordeel is wel dat het niet enkel om de verplichte BA gaat, maar direct ook een verzekering lichamelijke ongevallen en rechtsbijstand omvat. Je kan bovendien een tweede of derde pakket van 100 dagen aankopen aan 28 euro per 100 dagen. Via de website van je provincie kan je meer informatie vinden over deze gratis vrijwilligersverzekering. Sommige lokale besturen bieden ook een verzekering aan voor het lokale verenigingsleven. Ga eens na of je daar ook geen gebruik van kunt maken.

Heb je alle voorgaande verzekeringen afgesloten? Laat dit dan ook weten aan alle vrijwilligers die bij je museum ingeschakeld worden! Door de wet betreffende de rechten van de vrijwilligers worden organisaties immers ook verplicht om de vrijwilligers op de hoogte te brengen van de aangevane verzekeringen. Je moet ook kunnen bewijzen dat je dit deed. Je kan dit o.a. doen d.m.v. een organisatienota of huishoudelijk reglement dat je aan de vrijwilligers geeft en voor ontvangst laat aftekenen.

Meer informatie:

Via de webpagina www.vrijwilligersweb.be/projecten.htm kan men de brochure Vrijwilligerswerk. De Wet. Praktische vragen en antwoorden downloaden. In een apart

hoofdstuk legt men er bijvoorbeeld heel laagdrempelig burgerrechtelijke aansprakelijkheid uit alsook alle verplichtingen die de wet inhoudt.

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw ontwikkelde een modelpolis voor de verplichte verzekering. Het loont zeker de moeite om de eigen polis eens te vergelijken met deze modelpolis. Je kan die modelpolis downloaden via de website www.vrijwilligersweb.be/verzekering.htm.

Een voorbeeld van een organisatienota kan je vinden op de downloadpagina van het Vlaams Studie- en Documentatiecentrum voor VZW's (VSDC): www.vsdv.be.

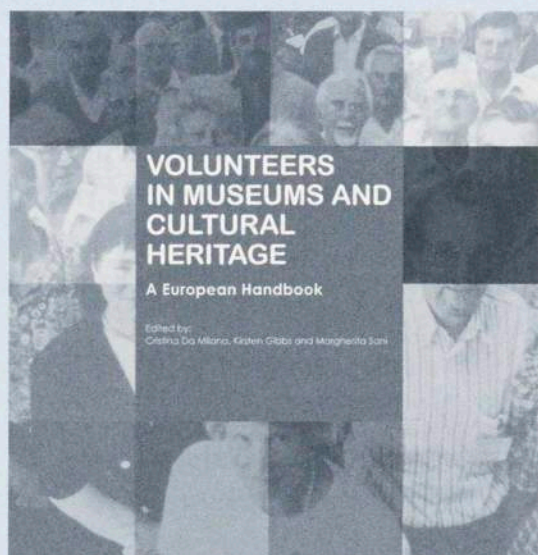
In elke provincie is er een steunpunt dat organisaties met vrijwilligers kan ondersteunen: hun adressen vind je op www.vrijwilligersweb.be/steunpunten.htm. Op die websites van de provinciale steunpunten vrijwilligerswerk vind je ook de informatie over de gratis collectieve verzekering.

Een uitgebreid losbladig handboek i.v.m. de wetgeving en vrijwilligerswerk is E. Hambach. (red.), *Handboek werken met vrijwilligers. Wetgeving en praktijk, Politeia/Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk*.

1 Enkel de feitelijke verenigingen die niet verbonden zijn aan een vereniging met personeelsleden (dit kan een organisatie met rechtspersoonlijkheid zijn of een andere feitelijke vereniging) en ook zelf geen personeelsleden tewerk stellen, moeten zich niet verplicht verzekeren. Deze feitelijke verenigingen moeten de vrijwilligers dan wel informeren dat ze geen verzekering burgerrechtelijke aansprakelijkheid hebben en dat de vrijwilligers dus persoonlijk aansprakelijk kunnen gesteld worden. Het is evenwel aan te raden dat elke organisatie met vrijwilligers over deze verzekering zou beschikken.

Europees handboek 'Volunteers in Museums and Cultural Heritage'

Het vrijwilligerswerk verandert. Dit is niet alleen zo in Nederland en Vlaanderen. In tal van Europese landen stellen (erfgoed)organisaties zich de vraag hoe ze zich aantrekkelijk(er) kunnen maken voor vrijwilligers.



Over deze problematiek verscheen eind vorig jaar een nieuwe handleiding: 'Volunteers in Museums and Cultural Heritage'. Het boek bevat, naast een schets van de belangrijkste trends in Europa, allerlei aanbevelingen om vrijwilligers te rekruteren, te trainen, te begeleiden en te motiveren.

Er werd al veel gepubliceerd over vrijwilligerswerk, maar dit handboek onderscheidt zich van de andere omdat het specifiek is geschreven voor erfgoedwerkers. Het bevat tal van tips en uitgewerkte cases van musea, bibliotheken en andere erfgoedorganisaties met een dynamische vrijwilligerswerking. De lezer krijgt zo een rijkgeschakeerd beeld van wat vrijwilligerswerk vandaag kan betekenen in de erfgoedsector. Organisaties kunnen het inzetten als een instrument om kwetsbare groepen te bereiken en te betrekken, om zichzelf sterker te positioneren in

hun wijk of om gewoon expertise binnen te halen. Voor de vrijwilliger kan vrijwilligerswerk een aangename vrijetijdsbesteding zijn, die tegelijk heel wat leereffecten oplevert. Of hoe vrijwilligerswerk ook kan fungeren als een krachtige en dynamische leeromgeving. 'Volunteers in Museums and Cultural Heritage' zit boordevol informatie en inspiratie. Een absolute aanrader voor musea, archiefinstellingen of erfgoedcellen die hun vrijwilligerswerking willen verbreden of verdiepen.

De handleiding is gratis te downloaden via www.amitie.it/voch/index4.htm

Nieuws uit Nederland

STEK

Op 14 april jl. werden de statuten gepasseerd van de nieuw opgerichte stichting STEK: Stichting Erfgoed Kennis. De stichting is een initiatief van Helicon, het LCM, het Nationaal Archief e.a. en heeft tot doel het bevorderen van de kennisoverdracht op het gebied van preventieve conservering. De stichting wil werken aan het tot bloei komen van het vak preventieve conservering en zoekt een breed draagvlak. Daarbij wordt ook gedacht aan het in kaart brengen van de kennis, op welke niveaus binnen organisaties die kennis voorhanden is, het onderzoeken van de kennisbehoefte op het gebied van preventieve conservering en het volgen van de ontwikkeling van kennis op dit gebied bij opleidingen. De Stichting wil ook zelf kennisoverdracht initiëren en bewaken om vastgestelde gaten op te vullen.

De stichting richt zich op beheerders, eigenaars dan wel verzorgers van cultureel erfgoed zoals archieven, roerend en onroerend erfgoed, industrieel erfgoed, musea, bedrijfscollecties, religieus erfgoed, erfgoed bibliotheken, monumenten etcetera.

Helicon heeft op de themamiddag ter ere van haar 10-jarig Jubileum op 25 maart jl. voor de start van de Stichting € 2500,- geschonken.

Als domeinnaam is www.StichtingErfgoedKennis.eu geregistreerd.

Voor nadere informatie:

Agnes Vugts, avugts@hklimburg.nl

Nieuws uit Vlaanderen

OngeZIEne rijkdom: blinde en slechtziende bezoekers openen de blik op kunst en erfgoed

Onze samenleving gaat vooral op een visuele manier om met kunst en erfgoed. Al te vaak wordt er voorbijgegaan aan de multisensoriële beleving ervan, en aan de multisensoriële mogelijkheden die in ieder van ons schuilen om van kunst en erfgoed te genieten. Op dat vlak kan men flink wat leren van mensen met visuele beperkingen. Zicht op Cultuur, de sociaal-culturele beweging van Blindenzorg Licht en Liefde, streeft naar inclusie op het terrein van kunst- en erfgoedbeleving. Samen met diverse musea stelt deze organisatie zich in deze brochure de vraag hoe de ervaringswereld van mensen met visuele beperkingen kan worden geïntegreerd in de dagelijkse werking van een erfgoedinstelling. Deze brochure wil bovendien een hefboom zijn: wie zich openstelt voor de ervaringswereld van mensen met visuele beperkingen, merkt snel dat dit kan leiden tot een algemene versterking van de publiekswerking en -bemiddeling in de organisatie.

De brochure is een uitgave van Zicht op Cultuur. Ze kwam tot stand in nauwe samenwerking met FARO en dankzij de steun en medewerking van de provincies, de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de stuurgroep van het project Art in the Dark. De brochure is digitaal te downloaden via de website van FARO: www.faronet.be/toegankelijkheid-voor-blinden-en-slechtzienden.

Nieuwe museumconsulent provincie Antwerpen

Frank Herman is sinds 15 februari 2010 aangetreden als museumconsulent van de provincie Antwerpen. Hij volgt Inge Geysen op, die haar actieterrein naar het wondermooie Brugge verlegd heeft en er sinds begin dit jaar aan de slag is als adjunct-conservator van het Bruggemuseum. Frank is van opleiding archeoloog-antropoloog en was een twintigtal jaren actief in archeologisch onderzoek. Gedurende zeven jaar was hij de coördinator van de

stedelijke erfgoedcel Antwerpen en vervolgens voor de stad Mechelen betrokken bij de uitwerking van het cultureel akkoord met de stad Mons (2015 Culturele hoofdstad van Europa). We wensen beide collega's veel voldoening in hun nieuwe job.

Prisma: veld- en toekomstanalyse cultureel erfgoed

FARO, Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed, realiseert in samenwerking met het cultureel-erfgoedveld en met de steun van de Vlaamse overheid in de periode juni 2009 - juni 2011 een uitgebreide veld- en toekomstanalyse van het cultureel-erfgoedveld in Vlaanderen. Dit onderzoekstraject draagt de naam 'Prisma'. De centrale vraagstelling is: waar willen we staan met het cultureel-erfgoedveld in 2020?

Achterliggende gedachte is het Vlaams Cultureel-erfgoeddecreet van mei 2008 uit te voeren. Met dit decreet als vertrekbasis wil men middels dit onderzoek de structuur, de omvang en vooral het potentieel van het cultureel-erfgoedveld in beeld te brengen en in een beleidsrelevant toekomstperspectief plaatsen.

Prisma is een 'open' onderzoeksplan: het roept op tot nieuwe voorstellen, partnerschappen en samenwerking, tot feedback en informatie.

Meer hierover: <http://www.faronet.be/overprisma>

Opleiding behoudsmedewerker erfgoed

In september 2010 start een opleiding behoudsmedewerker erfgoed. De opleiding wordt ingericht door de Bibliotheekschool Gent op vraag van en in overleg met de cultureel erfgoedsector, en is gestructureerd in zes modules. Het volledige pakket omvat 240 lestijden, gespreid over twee semesters. Deelnemers die alle eenheden met goed resultaat hebt gevolgd, krijgen het Certificaat behoudsmedewerker erfgoed.

Meer informatie m.b.t. toelatingsvoorwaarden, kostprijs, informatiedagen en de exacte startdata vind je op de website van www.bibliotheekschool.be.

Museumconsulenten in Vlaanderen

OOST-VLAANDEREN

Anneke Lippens
T (+32) 09 267 72 52
E anneke.lippens@oost-vlaanderen.be
Mieke Van Doorselaer
T (+32) 09 267 72 85
E mieke.van.doorselaer@oost-vlaanderen.be

WEST-VLAANDEREN

Carmen Henckens
T (+32) 050 40 34 44
E carmen.henckens@west-vlaanderen.be

ANTWERPEN

Frank Herman
T (+32) 03 240 64 29
E frank.herman@admin.provant.be

LIMBURG

Anne Milkers
T (+32) 011 23 75 80
E amilkers@limburg.be

VLAAMS-BRABANT

Rebecca Schoeters
T (+32) 016 26 76 19
E rebecca.schoeters@vlaamsbrabant.be

VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

Peggy Voesterzoons
T (+32) 02 208 02 94
E peggy.voesterzoons@vgc.be

FARO, VLAAMS STEUNPUNT VOOR CULTUREEL ERFGOED

Leon Smets, consulent behoud en beheer
E leon.smets@faronet.be
T (+32) 02 213 10 70
Hildegard Van Genechten,
consulent publiekswerking
E hildegard.vangenechten@faronet.be
T (+32) 02 213 10 71

Museumconsulenten in Nederland

GRONINGEN

Roeli Broekhuis
Museumhuis Groningen
T (+31) 050 313 00 52
E r.broekhuis@museumhuisgroningen.nl

FRIESLAND

Mirjam Pragt
Museumfederatie Fryslân
T (+31) 058 213 91 85
E mpragt@museumfederatiefryslan.nl

DRENTHE

Pim Witteveen
Drents Plateau
T (+31) 0592 30 59 34
E p.witteveen@drentsplateau.nl

OVERIJSEL

Girbe Buist
Stichting Kunst & Cultuur Overijssel
T (+31) 038 422 50 30
E g.buist@kco.nl

GELDERLAND

Functie nog open
E info@gelderserfgoed.nl

FLEVOLAND

André Geurts
Nieuw Land Erfgoed Centrum
T (+31) 0320 260 799
E a.geurts@nieuwlanderfgoed.nl

UTRECHT

Marianne de Rijke
Landschap Erfgoed Utrecht
T (+31) 030 220 55 34
E m.derijke@landschaperfgoedutrecht.nl

NOORD-HOLLAND

Stichting Cultureel Erfgoed
Noord-Holland
T (+31) 023 553 14 98
E info@cultureelerfgoednh.nl

ZUID-HOLLAND

Judith Tegelaers
Stichting Erfgoedhuis Zuid-Holland
T (+31) 015 215 43 50
E tegelaers@erfgoedhuis-zh.nl

ZEELAND

Leo Adriaanse
Stichting Cultureel Erfgoed Zeeland
T (+31) 0118 67 08 70
E lcm.adriaanse@scez.nl

NOORD-BRABANT

Annette Gaalman
Erfgoed Brabant
T (+31) 073 615 62 62
E annettegaalman@erfgoedbrabant.nl

LIMBURG

Agnes Vugts
Huis voor de Kunsten Limburg
T (+31) 0475 39 92 74
E avugts@hklimburg.nl

Landelijk Contact van Museumconsulenten (LCM)
Secretariaat: Judith Tegelaers
p/a. Erfgoedhuis Zuid-Holland
Oude Delft 116
Postbus 3092, 2601 DB Delft
T (+31) 015 215 43 50
I www.museumconsulenten.nl





"Onze collectieregistratie is goed op orde dankzij Adlib Museum. Daardoor kunnen de andere afdelingen in ons museum de informatie in Adlib ook gebruiken. Presentatie en educatie, conservering en restauratie hebben allemaal toegang tot dezelfde gegevens. Wel zo efficiënt".



adlib

Adlib Information Systems
Postbus 1436, 3600 BK Maarssen
Tel: (+31) (0)346 - 58 68 00
E-mail: sales@adlibsoft.com
Internet: www.adlibsoft.com

Adlib software is al decennia toonaangevend in informatie-, collectie-, kennismanagement en archiefbeheer. Adlib applicaties staan bekend om hun gebruiksgemak, overzichtelijkheid en flexibiliteit. Bel of e-mail voor meer informatie of voor een geheel vrijblijvende demonstratie.

Software voor musea, bibliotheken en archieven.