

Kultursektorns förutsättningar och behov av att leda och rekrytera frivilliga – en förstudie

Volontärbyrån
Juni 2010

/Volontärbyrån/

Volontärbyrån gör det enkelt för volontärer och ideella organisationer i Sverige att hitta varandra. Vi förmedlar kontakt mellan volontärer som vill engagera sig ideellt och organisationer som behöver volontärer till sin verksamhet på webbplatsen www.volontarbyran.org. Förmedlingstjänsten gör det enkelt att söka, bevaka och registrera ideella uppdrag.

Utöver volontärförmedling arbetar Volontärbyrån med stöd och utbildning till ideella organisationer inom området volontärsamordning, det vill säga hur organisationer rekryterar, samordnar och leder frivilliga. Vi erbjuder daglig rådgivning, grundutbildningar och fortbildningar samt handböcker i området. Dessutom hjälper Volontärbyrån företag att skapa volontärprogram för anställda.

Volontärbyrån drivs av tron på engagemangets positiva kraft och att människor mår bra av att engagera sig för saker de tror på. Volontärbyrån är en ideell verksamhet och en del av Forum för Frivilligt Socialt Arbete. Volontäruppdrag och mer information finns på www.volontarbyran.org

Innehåll

1	Sammanfattning och behovsanalys	4
2	Inledning	8
2.1	Bakgrund	8
2.2	Volontärbyrån	8
2.3	Definitioner.....	8
2.4	Ideella sektorn	9
2.5	Kultursektorn.....	10
3	Syfte.....	12
4	Metod.....	13
5	Resultat.....	15
5.1	(Del I och II) Frivilligheten inom kultursektorns ideella föreningar samt behov av att rekrytera och leda frivilliga.....	15
5.1.1	Organisationen.....	15
5.1.2	Rekrytera, leda och organisera volontärer	21
5.2	(Del III) Kulturintresserade personers syn på ideella kulturuppdrag inom andra ideella organisationer.....	31
5.3	(Del IV) Erfarenheter från Europa	37
6	Ordlista	41

1 Sammanfattning och behovsanalys

Volontärbyrån genomförde under våren 2010 en förstudie kring hur det ideella engagemanget ser ut inom kultursektorn i syfte att skaffa oss kunskap för att kunna anpassa vår verksamhet ytterligare för kultursektorns förutsättningar och behov.

Del I och II Frivilligheten inom kultursektorns ideella organisationer

Vi har tittat på hur den ideella verksamheten i ideella kulturorganisationer ser ut. Vi ser att det ideella engagemanget är stort bland kulturorganisationerna och i flera organisationer har det visat sig vara den ideella styrelsen som är kärnan, organisationen går runt på styrelsen engagemang och de pengar som kommer in går till verksamheten. Majoriten (61 %) av organisationerna i den här förstudien hade inga anställda i sin organisation. Av de som replikerade på webbenkäten var endast 25.9 % anställda i organisationen. Organisationerna fick uppskatta (för de som inte visste säkert) hur många timmar av frivilligt (oavlönat) arbete som läggs på verksamheten under ett år, och det visade sig att 41.8% av organisationerna lade ner mer än 500 timmar per år på frivilligt arbete.

Åldersfördelningen visade sig vara ojämn i många organisationer, många upplever att majoriteten (50.9%) är äldre. Organisationerna vill nå ut till bredare åldersgrupper och få med unga i verksamheten. En del unga uppfattas som ombytbara och individualistiska och därför en svår grupp att locka till medlemskap på årsbasis. Istället upplevs det som att de unga vill kunna hoppa in då och då för att göra volontära uppdrag på arrangemang som passar. Förutom uttalade svårigheter med att locka nya unga till verksamheten, brottas organisationer med "medlemsproblematiken" där man å ena sidan vill få in så många nya medlemmar i organisationen som möjligt, både för att kunna visa upp antal medlemsantal i bidragsansökningar men också för att få in pengar till organisationen, å ena sidan värdesätter man också de insatser som nya volontärer gör (som inte vill bli medlemmar i en organisation utan istället komma in och göra punktinsatser när de själva tycker det är roligt). För många är det en svår övervägning om man ska ha kvar medlemskriterier för volontärer, men att riskera förlora medlemmar/volontärer på det sättet eller att låta volontärer komma och gå som de vill i föreningen utan medlemskap – men riskera att mista en kontinuiteten i organisationen.

Både när det gäller att få in nya medlemmar i organisationen och en yngre generation verkar det handla om svårigheten att få grupperna att vilja engagera sig under längre tid eller på kontinuerlig basis.

Flertalet organisationer registrerar inte antalet timmar av frivilligt (oavlönat) arbete och antalet volontärer i verksamheten. Hela 72.4 % svarade att de varken registrerade volontärer eller antalet timmar. Registrering upplevs av många som en ny uppgift, något man inte behövt eller haft tid med att göra tidigare, medan det nu uppfattas som ett krav för att få vissa bidrag. Förstudien visat att det saknas erfarenhet i hur och varför, antal timmar och volontärer kan registreras.

Behovsanalys

Förstudien visar att det kulturorganisationerna kan behöva stöd i är att:

Attrahera nya medlemmar

Engagera medlemmarna

Attrahera unga till verksamheten

Hur man kan mäta timmar och volontärer i sin verksamhet

t rekrytera, leda och organisera

Vi har tittat på vilka behov av hjälp organisationerna har då det gäller att leda frivilliga inom kultursektorns och det har visat sig att majoriteten av organisationerna (57.1%) uppger att de skulle behöva bli bättre på att rekrytera, leda och organisera sina volontärer.

Förstudien visar att majoriteten (75.2 %) av organisationerna vill ha ett större antal volontärer i sin verksamhet än de har i dagsläget. Volontärerna upplevs som en homogen grupp, men man vet inte hur man får tag på nya volontärer. Flera upplever att det är svårt att locka till sig nya genom det befintliga nätverket, att samma grupp attraheras av uppdragsbeskrivningarna. Flertalet (45.2 %) vill ha in fler av övriga volontärer i sin verksamhet.

Huvudparten av organisationerna delgav att de områden de har främst behov av hjälp med är: att göra det lättare att komma i kontakt med personer som vill engagera sig, hjälp att få in volontärer från andra målgrupper som de annars har haft svårt att nå samt hjälp att kunna fokusera mer på att driva verksamheten och lägga mindre kraft på att leta efter de som kan ställa upp. Sedan, menar organisationerna, ska man inte bara hitta volontärer utan man ska också hitta rätt folk till rätt plats. Det verkar många uppleva som en stor utmaning.

Förutom att rekrytera nya volontärer vill man också engagera de medlemmar som finns i verksamheten. Det upplevs som svårt att få respons från medlemmarna och att få dem att ta del i aktiviteter. Man vill också behålla samma volontärer under en längre tid vilket anses svårt då volontärerna många gånger gör en engångsinsats eller kommer då och då. Organisationerna uttrycker att de behöver information i hur man ska stötta de befintliga volontärerna och hur man kan utveckla personer till att ta ansvar och leda verksamhet.

När man inkluderar nya volontärer i verksamheten upplevs en svårighet att veta hur mycket tid som ska läggas på dem och hur mycket man kan begära tillbaka. Förstudien visar att när det gäller att introducera kulturvolontärer i verksamheten får 27.2 % ingen utbildning utan de får börja direkt och när det gäller övriga volontärer får 29 % får ingen utbildning utan de får börja direkt. Många organisationer brottas med vad man kan erbjuda volontärerna och om utbildning ska vara en förmån eller en självklarhet.

Flertalet organisationer har svårt att hitta en bra struktur med volontärer och anställda. Det erfars knepigt att handskas med volontärer då de inte klassificeras som anställda och att flertalet känner inte till vilka regler som gäller vid volontärarbete.

Samarbeten i olika former – med andra organisationer eller med det offentliga – upplevs de flesta gånger givande och utvecklande. Svårigheterna tycks ligga i hur man möter det offentliga på lika villkor. Vissa ideella kulturorganisationer delger att samarbeten med det offentliga har varit varierande och komplicerat medan det offentliga menar att ett problem kan vara en tröghet i samarbetet

Förstudien visar också att kulturorganisationerna i mycket liten utsträckning kände till Volontärbyrån sedan tidigare. 85.9 % kände inte till Volontärbyrån.

Behovsanalys

Förstudien visar att det finns ett behov bland organisationerna att få hjälp med att:

Rekrytera fler volontärer.

Rekrytera ny målgrupp, komma i kontakt med övriga volontärer, att nå utanför den homogena gruppen

Hitta rätt person till rätt plats

Introducera, inkludera och välkomna nya volontärer i verksamheten

Uppmuntra och motivera volontärer

Utveckla volontärverksamheten så att volontärer tar mer ansvar och organisera hur mycket tid och resurser man kan lägga ner på volontärverksamheten och vad man kan begära tillbaka
Hitta balans mellan anställda & volontärer, att veta vilka villkor och regler som gäller för volontärer.
Möta det offentliga på lika villkor.

Del III De kulturintresserade volontärerna

Vi har undersökt hur kulturintresserade personer ställer sig till volontära uppdrag i ideella organisationer genom att titta på både hur övriga volontärer och kulturvolontärer förhåller sig till olika organisationer och uppdrag.

Förstudien visar att övriga volontärer tittar mer på innehållet i uppdraget än föreningens värdering/ideologi. Hela 66.7% av de övriga volontärerna svarar att uppdragets innehåll var orsaken till att de tog uppdraget. Vilket styrker organisationernas argument att det är svårt att fånga upp medlemmar. Å andra sidan är majoriteten (72.2%) fortfarande aktiva i en organisation de varit volontärer i. Och ungefär hälften (47.2%) av de övriga volontärerna var medlemmar i den organisation de gjorde sitt senaste volontäruppdrag.

Kulturvolontärerna tittar mycket på sammanhanget där det volontära uppdraget utförs. Hur syns jag, med vilka syns jag med, med vilka personer jobbar jag med i uppdraget och vem har arrangerat uppdraget.

Det kan vara en orsak till att vissa inte alltid vill ta ett uppdrag i en social organisation, som t ex en spelning på ett äldreboende – för då är det ingen som ser en. Det är sammanhanget och människorna runt omkring som många gånger avgör om uppdraget är attraktivt eller inte.

Vidare upplever många att det är lätt det är bli rangordnad efter vilka uppdrag man tar, många uppfattar att kultur för äldre eller för barn är mindre "fint" och rangordnas därför lågt. Den kulturella statusen påverkar vilka jobb man vill ta.

För många känns den arbetsmarknadspolitiska frågan påtaglig då många upplever att utomstående tycker att man ska utöva sin yrkesverksamhet gratis och att det varit en kamp att få en resonabel lön till kulturverksamma.

Arbetsituationen kan påverka synen på de volontära uppdragen för kulturvolontärerna. Och då inte på grund av eventuell tidsbrist utan snarare handlar det om identitet. Många uttrycker att det är lättare att ta det volontära uppdraget när man redan har ett fast jobb, då det är upplevs lättare att vara generös när man har sitt på det torra.

Eftersom reguljära arbetstillfällen inom kultursektorn upplevs som svårtillgängliga undrade vi om volontärerna upplevt att deras insatser har ersatt anställd personal vid sitt senaste volontäruppdrag. Majoriteten (75 %) av övriga volontärer har inte upplevt att de ersatt anställd personal. Även om en del känner att inte projeketen skulle bli gjorda eller finnas utan den volontära insatsen.

Behovsanalys

Förstudien visar att det kan finnas behov av hjälp med att:

Hitta rätt uppdrag för volontärerna

Stötta organisationerna att skapa attraktiva uppdrag

Del IV Erfarenheter från Europa

Vi har tittat på hur systerorganisationer jobbar mot kulturella organisationer i Europa, och ingen av organisationerna har något specifikt tillvägagångssätt för att förmedla uppdrag till kulturella organisationer. De behandlar alla organisationer oavsett aktivitet eller verksamhet på samma sätt och samtliga utgår ifrån generella mallar.

I Ungern återfanns den största andelen i procent av verksamheten som utgörs av kulturella uppdrag (eller möjliga uppdrag) - 15 av 65 uppdrag, dvs 23%, är av kulturell art.

I Italien har man tagit upp frågan om volontärarbete inom kulturella organisationer, på konferenser och i debatter, och om behovet av specifika volontärer inom följande tre områden: artisteri, arkeologi och arkitektur. Detta eftersom man tycker att dessa tre områden är de viktigaste i förhållande till offentliga institutioner och volontärutbildning.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Volontärbyråns framtidsvision är ett Sverige där alla som vill bli volontärer hittar uppdrag som engagerar dem och som motsvarar deras önskemål och kompetens. Vi vill vara med och skapa ett bättre samhälle och tror på engagemangets positiva kraft och att det ska komma så många som möjligt tillgodo, både volontärer, frivilligorganisationer, brukare, anställda, och samhället i stort.

Vi har sedan starten 2002 fått stor erfarenhet kring hur frivilligorganisationer bäst attrahera, rekryterar, motiverar och behåller volontärer i sin verksamhet. Vi förmedlar uppdrag mellan ideella organisationer och volontärer och ordnar utbildning i volontärsamordning. Vi förmedlar uppdrag inom alla sektorer men med en klar övervikt mot organisationer inom det sociala området, det område som vi dessutom känner till bäst.

Vi tror dock att det finns ett stort intresse från organisationer och volontärer inom kultursektorn och vill skaffa oss mer kunskap för att kunna anpassa vår verksamhet ytterligare för kultursektorns förutsättningar och behov. Det ville vi studera närmare i denna förstudie kring hur det ideella engagemanget ser ut inom kultursektorn.

Volontärbyrån har ansökt om ett bidrag som regeringen har beviljat. I enlighet med regeringens beslut ska en delredovisning lämnas in den 15 maj 2010 och slutredovisningen den 31 mars 2011 till Kulturdepartementet på Regeringskansliet.

På uppdrag av Volontärbyrån genomförde Helena Johnzon under två och en halv månad förstudien under perioden mars-maj 2010.

2.2 Volontärbyrån

Volontärbyrån är en ideell verksamhet som förmedlar kontakt mellan volontärer som vill engagera sig ideellt och organisationer som behöver volontärer till sin verksamhet på webbplatsen www.volontarbyran.org. Sedan starten 2002 har över 21 000 volontärkontakter förmedlats till drygt 1 000 ideella organisationer över hela Sverige, däribland Röda korset, Hammarby IF och Cirkus Cirkör. Volontäruppdragen varierar mycket och några exempel är läsläsning, flyktingguide och evenemangshjälp.

Utöver volontärförmedling erbjuder vi stöd och utbildning till ideella organisationer inom området volontärsamordning, det vill säga hur man rekryterar, samordnar och leder frivilliga. Dessutom hjälper Volontärbyrån företag att skapa volontärprogram för anställda. Volontärbyrån är en del av Forum för Frivilligt Socialt Arbete.

2.3 Definitioner

Volontär

Ordet volontär har olika innebörder för olika personer. Volontärbyråns definition av volontär är att vara frivilligt engagerad i en ideell verksamhet utan att få betalt. I begreppet volontär inkluderar Volontärbyrån - och såväl denna förstudie - andra vanliga definitioner som till exempel ideell, frivilligarbetare, aktiv medlem och förtroendevald. Så när vi pratar om volontär kan det likväl vara en aktiv medlem i ett teaterförbund som en förtroendevald i en styrelse.

Kulturvolontär och Övrig volontär

I förstudien använder vi begreppen kulturvolontär och övrig volontär. Med kulturvolontär menar vi aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför någon kulturform som dans, musik, teater, artisteri samt andra kulturformer.

Med övriga volontärer menar vi aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför exempelvis informationsuppdrag, caféhjälp, biljettrivning, kassa, uppdatera hemsida, bullbak, affischering samt övriga sysslor.

Ideell förening/organisation

I den här förstudien tittar vi bl a på ideella föreningar/organisationer som driver kulturell verksamhet. Vi skiljer inte på begreppen förening och organisation.

Enligt skatteverket¹ kännetecknas en ideell förening av att ändamålet är ideellt och/eller att dess verksamhet är ideell. När föreningen främjar sina medlemmars ekonomiska intressen anses den inte ha ett ideellt ändamål. Efter ansökan hos Skatteverket kan en ideell förening få ett organisationsnummer.

Kultur

Även begreppet kultur har olika innebörder för olika personer i olika sammanhang, och det finns otaliga kulturdefinitioner. Vi har sonderat definitioner genom att diskutera begreppet och titta på andras beskrivningar i bland annat kulturnätverk, forskningsrapporter, kommuner och kulturdepartementet. Här har vi hittat förklaringar som att "allt är kultur" till att "definitionen kommer alltid vara den egna uppfattning om vad kultur är när man frågar medborgarna".

I Huddinges "Kulturpolitiska program för 2008–2020"² berör man många gemensamma nämnare då man beskriver kultur som en nyckel till identitet, samexistens, demokrati och utveckling och en viktig del i samhällsbyggandet. I definitionen av kultur ingår de konstnärliga uttrycksätten, kulturarvet och samtiden. Kultur handlar om upplevelser, kommunikation, möten och gestaltning i ständig förändring.

I den här rapporten har vi valt att begränsa oss till följande områden: Dans, teater, musik (kör), konst, film, cirkus varieté/performance, hembygd/kulturarv, vänföreningar till offentlig kulturverksamhet/ekonomiska föreningar och litteratur.

2.4 Ideella sektorn

Volontäruppdrag viktigt för alla

I Sverige finns en stark tradition av frivilligt arbete – vi är i absolut världsklass när det gäller att engagera oss. Enligt den respekterade internationella John Hopkins-studien så är det ideella arbetet i Sverige mycket omfattande jämfört med andra länder, både sett till hur stor andel av befolkningen som genomför ideella insatser, och hur stor andel av BNP det ideella arbetet motsvarar. Nära hälften av den vuxna befolkningen arbetar frivilligt och i genomsnitt lägger vi ned 16 timmar per månad på detta, eller 3–4 timmar per vecka enligt 2009 års befolkningsstudie.

De som arbetar ideellt gör ofta insatser i mer än en organisation. Det sammantagna antalet organisationer, där insatserna görs är också anmärkningsvärt stabilt. Varje aktiv person gör i genomsnitt insatser i 1,8

¹<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forforeningarstiftelser/ideellaforeningar.4.6a6688231259309ff1f800028215.html>

² http://www.huddinge.se/upload/Kultur&Fritid/Dokument/Kultur/kulturpolitiskt_program_webb.pdf

organisationer. I undersökning säger sig 88 procent av dem som gjort en insats i en organisation också vara medlemmar. Vi vet att det frivilliga arbetet är omistligt för det svenska samhället och motsvarar 400 000 års heltider³.

Det ideella engagemanget är inte bara viktigt för volontärerna och de som tar emot deras engagemang utan också för samhället i stort. Det är en viktig demokratiskola där medborgarna kan göra sin röst hörd, som ett aktivt civilsamhälle och skapar delaktighet i samhället i stort. Det är ekonomiskt viktigt då det minskar känslan av utanförskap både för den som engagerar sig och den som tar emot hjälp, det ger meriter till arbetslösa, förbättrar folkhälsan och inte minst bidrar med tjänster i närhet till välfärdens kärnområden som ger omsorg människor emellan och som kommer att bli än viktigare i framtiden. Det ideella engagemanget är också viktigt för samhället i stort då det bygger tillit mellan människor, ökar tryggheten i lokalsamhället och bygger upp det så viktiga sociala kapitalet. Därför är det viktigt att ge så många som möjligt chansen att hitta passande volontäruppdrag.

Formerna för det ideella engagemanget förändras och ställer nya krav på organisationerna. Från den senaste Befolkningsstudien 2009 samt Volontärbyråns årliga kartläggning "Volontärbarometern" vet vi att det ideella engagemanget är stort i Sverige, men att formerna för engagemanget utvecklas. Det traditionella föreningsengagemanget, knutet till medlemskapet, är under kraftig förändring och innebär en stor utmaning för de ideella organisationerna. Denna förändring drivs också på av samhällets ökade behov av ideellt arbete. Det innebär att många ideella organisationer behöver hjälp att hitta nya sätt att både rekrytera, leda och motivera volontärer och rollen som volontärsamordnare kommer att få en allt större betydelse.

I Överenskommelsen⁴ mellan regeringen, de ideella organisationerna och Sveriges Kommuner och Landsting har regeringen åtagit sig att verka för att människor ska ha bästa möjliga förutsättningar att delta i organisationer samt utföra frivilligt arbete.

2.5 Kultursektorn

Enligt rapporten "*Infrastruktur för framgångsrik amatörkultur*" av Bo Nordström 2008⁵ har kulturen och kulturella aktiviteter under den senaste trettioårsperioden fått en allt större betydelse i våra liv. Gamla mönster håller dessutom på att brytas och de tidigare skillnaderna i kulturvanor, betingade av sociala klasskillnader, skillnader mellan könen och mellan gamla och unga, jämnas successivt ut. Den svenska befolkningens intresse för kultur och kulturutövande är i särklass och motsvaras bara av förhållandena i våra nordiska grannländer visar en internationell jämförelse. En nyligen gjord undersökning av EU kommissionen visar att 76 procent av svenskarna anser att kultur är viktigt eller mycket viktigt. Svensken är en storkonsument av kultur - i synnerhet gäller detta det egna, aktiva kulturutövandet, där svensken har en unik topposition med 93 procent i egna kulturskapande aktiviteter som hemslöjd/konsthandverk, fotografering, dans, musicerande, körsång mm. Jämfört med EU-genomsnittet är svenskens aktivitetsnivå i samtliga aktivitetsgrupper den dubbla eller mer.

Rapporten "Svenskarnas engagemang är större än någonsin" visar bland annat inom vilka olika organisationstyper befolkningen i åldern 16–74 år utfört frivilliga insatser 1992, 1998, 2005 och 2009.

³ Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet. Lars Svedberg, Johan von Essen och Magnus Jegermalm. Ersta Sköndal högskola. Stockholm, mars 2010

⁴ www.overenskommelsen.se

⁵ *Infrastruktur för framgångsrik amatörkultur*, Bo Nordström på uppdrag av Amatörkulturens samrådsgrupp, ax, 2008

Statistiken visar att frivilliga insatser i organisationstypen kultur var 7 procent år 1992 och 1998 men minskat till 5 procent år 2005 och 2009. Ändock är det omkring 300 000 personer som gör en obetald ideell insats i en kulturförening. År 2009 är statistiken uppdelat på kön och man kan se att det är lika stor andel kvinnor som män verksamma i organisationstypen kultur.

3 Syfte

Förstudiens syfte är att ge ett underlag till hur Volontärbyrån kan utveckla sitt stöd i att leda och rekrytera frivilliga till organisationer inom kultursektorn. Och på så sätt öppna dörrar för fler volontärer att verka inom sektorn.

Underlaget skapas genom att kartlägga fyra olika frågeställningar.

1. Kartläggning av hur frivilligheten ser ut inom kultursektorns ideella organisationer
2. Kartläggning av behovet att rekrytera och leda frivilliga inom kultursektorns ideella organisationer
3. Kartläggning av vilken syn kulturarbetare har på ideella uppdrag inom andra organisationer
4. Undersökning hur kulturföreningar arbetar med frivilliga i andra länder inom EU

4 Metod

För att kunna kartlägga behoven, som vi beskrev i förstudiens syfte, var första steget att definiera vilka typer av kulturföreningar vi inkluderar i studien och inom vilket geografiskt område vi syftar att titta på. Här har vi valt att studera föreningar inom dans, teater, musik (kör), konst, film, cirkus varieté/performance, hembygd/kulturarv, vänföreningar till offentlig verksamhet/ekonomiska föreningar och litteratur - över hela Sverige.

Steg två var att kartlägga var i Sverige dessa kulturföreningar finns och hur vi skulle komma i kontakt med dem. Eftersom Volontärbyrån arbetar med registrerade föreningar valde vi att titta på de föreningar som registrerat sig genom SCB. I SCB:s företagsregister plockade vi ut ideella föreningar genom den angivna juridiska formen.

Utifrån SNI:s femsiffriga koder⁶ valde vi ut de områden som tangerar vad vi definierat som kultur:

90010 (Artistisk verksamhet)

900020 (Stödtjänster till artistisk verksamhet)

900030 (Litterärt & konstnärligt skapande)

900040 (Drift av teatrar, konserthus o.dyl.)

91020 (Museiverksamhet)

91030 (Vård av historiska minnesmärken, byggnader & liknande sevärdigheter)

9140 (Drift av botaniska trädgårdar, djurparker & naturreservat)

Vi valde att ha med kod 9140 då vissa hembygd-föreningar ligger under den kategorin, men vi har sedan sorterat bort organisationer inriktade på miljö, natur- och djurvård. Efter sortering av organisationerna återstod 1 918 kulturorganisationer utspridda över Sverige. I SCB:s register finns varken webbadresser eller e-postadresser, därför har vi via internet sökt upp samtliga 1 918 organisationer. Dessvärre saknar många organisationer hemsida och/eller e-postadress. Efter sökning fick vi fram e-postadresser till drygt 1 000 organisationer.

Vi kompletterade registret från SCB med ett 40-tal ideella filmorganisationer (genom kontakt med SFI och genom sökverktyg på internet) samt ett 15-tal ideella etniska minoritetsföreningar/kulturarv (genom SIOS).

För att ta kartlägga hur 1) frivilligheten ser ut inom ideella kulturorganisationer samt 2) vilka rekryteringsbehov organisationerna har, så konstruerade vi en enkät via internet. Webbenkäten har skickats ut till de drygt 1 000 kulturorganisationerna i Sverige från ovannämnda register. För att komplettera webbenkäten har vi även gjort kvalitativa undersökningar med olika organisationer i Sverige. I Göteborg, Karlstad, Stockholm och Umeå har vi utfört djupintervjuer med 11 ideella kulturorganisationer inom områden som cirkus/varieté/performance, musik, teater, litteratur, film och konst samt intervju med kulturnätverk och 2 offentliga kulturverksamheter.

För att kartlägga hur 3) kulturintresserade personer uppfattar ideella kulturuppdrag inom olika organisationer så använde vi återigen enkät via internet. Vi har sökt i Volontärbyråns egna volontärregister och sorterat ut ca 600 personer som har a) anmält sig till ett kreativt uppdrag, b) anmält sig till ett uppdrag med kultur som målgrupp och c) bevakar uppdrag som definieras som kreativ verksamhet.

Vi har skickat ut webbenkäten till dessa 600 personer. Enkäten har även skickats ut till volontärer som är aktiva i kulturorganisationer genom Tempo dokumentärfilmsfestivalers nätverk och med Manegens nätverk.

⁶ <http://www.sni2007.scb.se/>

För att komplettera webbenkäten har även djupintervjuer gjorts med kulturintresserade personer, t ex musiker, cirkusartister, skådespelare och styrelsemedlemmar. Intervjuerna har både gjorts via personliga samtal, telefonintervjuer och mailbaserade intervjuer.

För att kartlägga hur 4) våra kulturföreningar jobbar i Europa har vi bl.a. inlett ett samarbete med den ideella föreningen Röda Sten i Göteborg⁷. Eftersom Röda Sten i sin förstudie om volontärer, engagemang och kulturorganisationer också valt att titta på kulturföreningar i Europa har vi valt att låta varandra ta del av svaren. Röda Sten förväntas vara klar med förstudien hösten 2010.

Röda Sten ställer frågorna direkt till kulturorganisationer medan vi ställer frågorna till systemorganisationerna inom Europa. Vi får ta del av de svar Röda Sten får in som vi sedan själva tolkar och använder i vårt resultat. Till systemorganisationerna har vi bearbetat ett frågeformulär som vi skickat ut via mail till Ungern, Frankrike, Danmark, Irland, England, Italien, Skottland och Turkiet. Svaren vi fick in var på engelska, dessa har vi översatt och tolkat för att sammanfatta i resultatet.

⁷ www.rodasten.com

5 Resultat

5.1 (Del I och II) Frivilligheten inom kultursektorns ideella föreningar samt behov av att rekrytera och leda frivilliga.

5.1.1 Organisationen

För att få en bild av hur kulturorganisationerna är formade och vilka förutsättningar de jobbar utifrån, har vi ställt frågor angående organisationens ekonomi, säte, nätverk och verksamhet.

Struktur

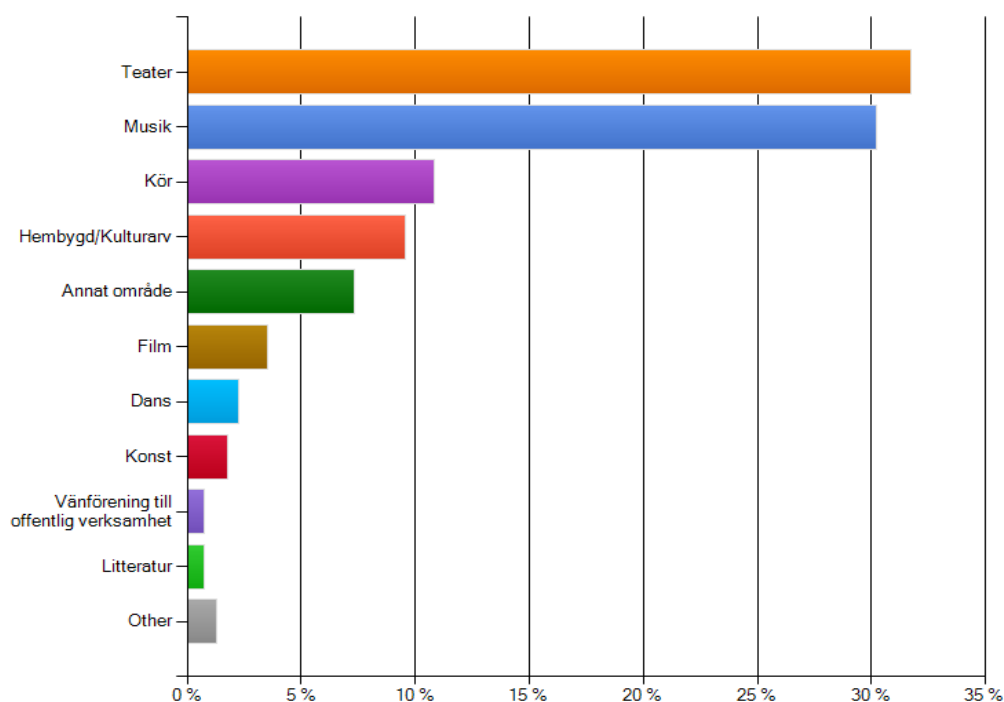
Av de 400 kulturorganisationer som svarat på webbenkäten är 73.6 % en lokal organisation, 14.9% är regionala och 11.6% är en riksorganisation.

Organisationerna som svarat har en bra geografisk spridning. 12.6% har sin verksamhet i Stockholm, 6.8% i Göteborg, 4.5% i Malmö och resten är utspridda i landet. Organisationer på riks- eller regionalnivå fick svara utifrån vilken kommun de utgick ifrån just nu med sin verksamhet.

Majoritet av organisationerna är verksamma inom teater (31.7%) följt av musik (30.2%) och kör (10.8%). Se diagram 1.1. Om organisationerna var verksamma inom flera områden fick de här välja det området de kände att de var främst verksamma inom.

7.3% angav att de är verksamma inom andra område än de föreslagna kategorierna. Här ser man att det handlar om den egna definitionen i slutändan, då övriga verksamheter skulle kunna falla in under givna kategorier som t e x invandrarförening under kulturarv, bygdeförening under hembygd, foto under konst, jazz och blues under musik. Andra verksamheter under "övriga verksamheter" är mer svårplacerade som bildkonstperformance, muntligt berättande och fest/klubb.

Diagram 1.1 visar organisationernas främsta verksamhet.



Nätverk

Bland organisationerna anger majoriteten (74.1%) att de tillhör ett nätverk, en branschorganisation eller en paraplyverksamhet. 24.2 % svarar nej och 1.8 % vet inte om de tillhör något nätverk eller ej.

261 organisationer har uppgivit vilka nätverk de tillhör, bland andra återges Sveriges Körförbund, Teatercentrum, Riksteatern, Centrum för Nutida Musik i Stockholmsregionen, Kulturdirekt, Scenpass, Kalmar läns Hembygdsförbund, MOKS, Trans Europe Halles, Stockholms Hembygdsförbund, Arbetlivsmuseer, SJR (Svenska Jazz Riksförbundet), Svenska Rounddance Förbundet och RANK. Vissa nämner ett, andra nämner att de tillhör flertalet nätverk.

Av de tillfrågade organisationerna i webbenkäten kände 85.9 % inte till Volontärbyrån sedan tidigare. Av de 14.1 % som kände till VB sedan innan hade de flesta hört talas om VB genom utskick via mail/post (70.9 %) och genom tips från vän/kollega (10.3 %).

Ekonomi

I webbenkäten var frågan om organisationens ekonomi frivillig, och organisationerna kunde alltså välja om de ville fylla i tabellen om sina egna inkomstkällor. 331 organisationer valde att svara på frågan.

Organisationerna fick ange inkomsten i % relaterat till den totala finansieringsgraden. De angivna svarsalternativen var Offentliga medel (stat, kommun, landsting), Betalda uppdrag (avser upphandlade eller avtal tjänst, verksamhet, samarbete), Stift/Fonder, Sponsring, Medlemsintäkter, Försäljning/Deltagaravgifter samt Annat. Se tabell 1.1

Tabell 1.1

<i>Vilka är organisationens inkomstkällor? (ange i % relaterat till totalfinansieringsgraden).</i>						
	80-100 %	50-80 %	30-50 %	0-30 %	Inte alls	Vet ej
Offentliga medel (stat, kommun, landsting)	17,5 % (52)	22,6 % (67)	14,4 % (42)	29,0% (86)	15,2 % (45)	1,7% (5)
Betalda uppdrag (avser upphandlade eller avtal tjänst, verksamhet, samarbete)	9,4 % (20)	7,5 % (16)	14,2% (30)	32,5 % (69)	32,5 % (69)	3,8% (8)
Stift/Fonder	0,0% (0)	1,1% (2)	4,3 % (8)	37,3% (69)	53,5% (99)	3,8% (7)
Sponsring	1,5 % (3)	1,5 % (3)	4,4% (9)	57,4 % (117)	32,4% (66)	2,9% (6)
Medlemsintäkter	8,4 % (23)	6,2 % (17)	9,1% (25)	61,7% (169)	13,5 % (37)	1,1% (3)
Försäljning/Deltagaravgifter	8,1 % (21)	10,4 % (27)	17,8% (46)	47,1 % (122)	13,9% (36)	2,7% (7)
Annat	2,0 % (3)	4,7% (7)	4,0% (6)	30,7 % (46)	42,0% (63)	16,7% (25)

Svaren anger dock inte om organisationen är totalt väl finansierade - har en finansiering i balans - eller rent av är underfinansierade. Utan ger endast en generell bild av balansen mellan inkomstkällorna.

När det gäller organisationernas inkomstkällor kan man se (tabell 1.1) att medlemsavgifter utgör endast en mycket liten del av finansieringen, vilket i det perspektivet innebär att medlemmarna har litet inflytande/påverkan inom finansiering. Nästan 30% av de tillfrågade svarar att de upp till 30% är projektfinansierade. Den offentlig finansiering utgörs av 40-50 % av totalfinansieringen. Den egna interna finansieringen – om man lägger ihop sponsring, försäljning och uppdrag - hamnar organisationerna på omkring 40 % av totalfinansieringen.

Flertalet av organisationerna (58,6 %) uppfattar inte det som att den offentliga sektorn styr verksamheten. 18.4 % svarar att de har de inte tänkt på det och 23 % upplever att den offentliga sektorn styr

organisationens verksamhet. Bland de som svarat att det inte styr finns kommentarer som "den styr inte men det är klart att det finns närvarande eftersom vi till största delen lever på bidrag från kommunen", "I och med att de offentliga medlen är kopplade till uppdraget så styrs organisationen delvis av offentliga sektorn men inte på ett begränsande vis"

Och bland de, som svarat att den offentliga sektorn styr, finns kommentarer som "Kulturpolitiken är avgörande för vår verksamhet", "Vår verksamhet är bidragsberoende, därför styrs den till viss del av offentlig sektor", "I övergripande mål – JA", "Ja den styr oss, men den hjälper också", "Vi skapade organisationen just för att den offentliga sektorn verkade vilja att det var en ideell förening som var huvudman/bidragssökande för det första projektet som föreningen genomförde".

En del organisationer känner att den ekonomiska frågan tar upp för mycket tid, speciellt när man till största delen arbetar volontärt. Ekonomin är en utmaning som upplevs vara en svår fråga och svårt att veta hur man ska tackla den. Vissa uttrycker att "Det är som att driva ett företag inom en sektor som inte är vinstdrivande, plus att man ska jobba med det konstnärliga samtidigt" eller "Verksamheten är ekonomisk oproportionerlig. Göteborg stad tjänar mycket på att det finns kulturföreningar, ändå får vi inga anslag. Fastän vi erbjuder ett ovärderligt kapital av kulturell och intellektuell stimulans"

En del brottas med frågan, om det är värt att dela upp verksamheten i två nya verksamheter indelat efter ålder, för på så sätt kunna söka pengar men samtidigt förlora generationsöverskridandet i organisationen.

"Den offentliga sektorn styr verksamheten pga. ekonomin. För att söka pengar till ungdomsprojekt måste man vara minst hälften ungdomar i föreningen"

Volontärer och medlemmar

För att få en bild av hur frivilligheten ser ut inom kulturorganisationerna har vi genom webbenkät och djupintervjuer ställt frågor om hur deras organisation är uppbyggd gällande volontärer och anställda. Har organisationen rutiner kring att registrera volontärer och frivilligt arbete och hur jobbar man med volontärer och medlemmar i sin organisation.

Registrering

På frågan om organisationerna registrerar antalet timmar av frivilligt (oavlönat) arbete och antalet volontärer i verksamheten svarar 12.8 % Ja, både och, 10.9 % svarar att de enbart registrerar antal volontärer, 3.8 % svarar att de enbart registrerar antal timmar medans flertalet 72.4 % svarar Nej, de registrerar ingendera.

I både webbenkäten och djupintervjuerna kan man se att många organisationer uppfattar det som en ny uppgift, att det var något man inte behövt göra tidigare. Vissa organisationer har svarat "Var skulle vi registrera det?"

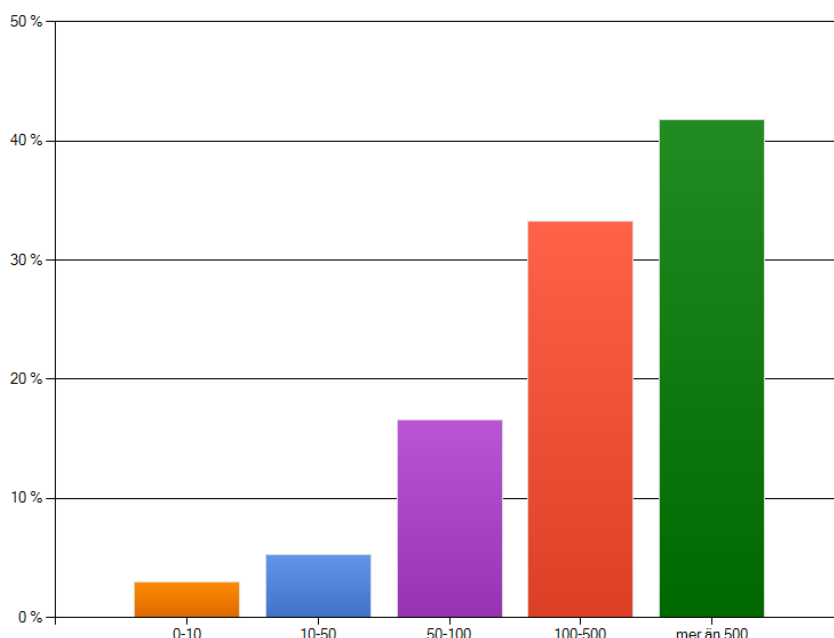
Andra registrerar vissa timmar men inte alla. "Vi registrerar våra timmar i en studiecirkel", "Vi sjunger och kallar det inte arbete, vi registrerar inga timmar", "Det är olika. Vissa projekt registreras". Styrelsearbetet verkar vara något som flera organisationer inte registrerar "Om det menas arbetet som görs utanför sången, t.ex. styrelsearbetet så registreras det inte alls", "Enbart repetitionstimmar (till studieförbundet), ej styrelsens ideella arbete", "Vi registrerar medlemmars närvaro på repetitioner och körledare arbetstimmar, därutöver sker en massa oregistrerat arbete där inga timmar noteras t ex styrelsearbete, programråd etc."

En del organisationer och nätverk tar upp att man inte haft behov tidigare att registrera timmar eller arbete och saknar rutin på det, medan det nu är ett krav för att få vissa bidrag ”vi registrerar för bidrag från studieförbundet”, ”Kulturföreningar har tidigare inte registrerat antal timmar. Men nu behöver man nämna antal timmar i ansökan om pengar” eller ”Innan har man inte behövt bokföra timmar, men nu helt plötsligt behöver man det för att kunna söka stöd, och eftersom man inte har någon gammal statistik på det hela blir det svårt att få projektstöd ibland”

Frivilligt arbete

Organisationerna fick uppskatta (för de som inte visste säkert) hur många timmar av frivilligt (oavlönat) arbete som läggs på verksamheten under ett år (Se diagram 1.2). Organisationerna definierade själva vad som ansågs vara frivilligt arbete i sin organisation. 41.8 % svarade att de lade ner mer än 500 timmar, 33.2 % svarade att de lade ner mellan 100-500 timmar på verksamheten, 16.6% svarade 50-100 timmar och resterande 8.3% lade ner mindre än 50 timmar på sin verksamhet under ett år.

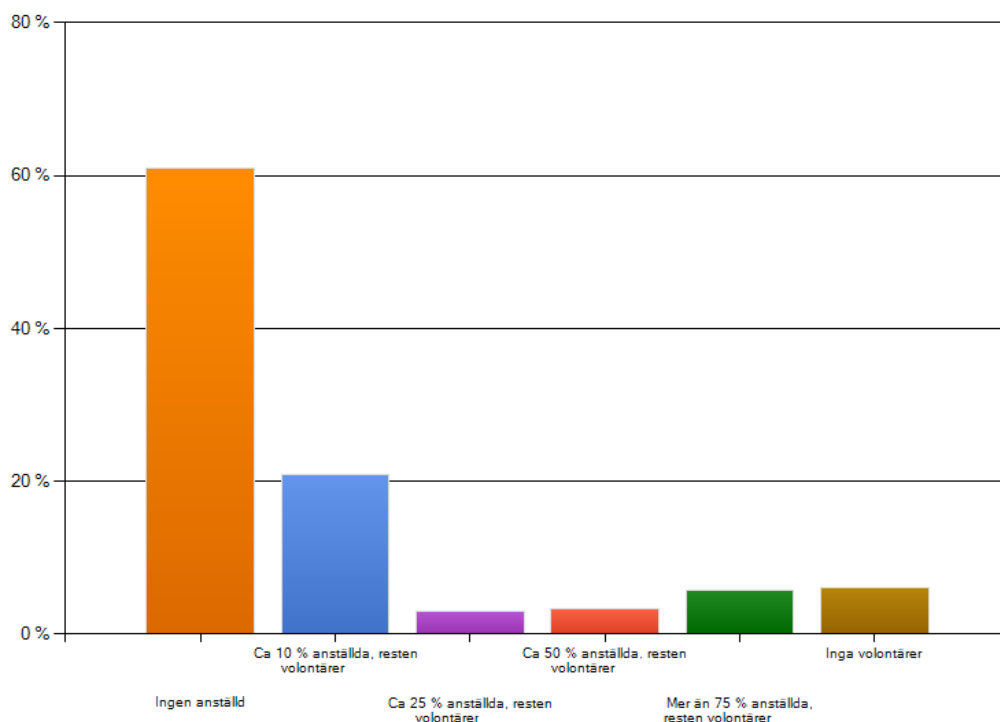
Diagram 1.2 visar hur många timmar organisationerna uppskattar att de lagt ner på frivilligt (oavlönat) arbete per år.



Anställda och volontärer

När de som svarade på webbenkäten själva fick svara på om de var anställda eller volontärer i organisationen svarade 40.8 % att de är förtroendevalda, 33.2 % att de är volontärer och 25.9 % att de är anställda. Vilket ger en majoritet på att 74 % av de responderande är volontära (då vi räknar förtroendeval som volontär). När vi tittade på hela organisationen och hur den är fördelad mellan antalet anställda och volontärer visade sig att 61 % av organisationerna inte hade någon anställd, 20.9% har cirka 10 % anställda - resten volontärer och enbart 5.8 % har 75 % anställda - resten volontärer. Se diagram 1.3 på nästa sida.

Diagram 1.3 visar fördelningen mellan anställda och volontärer i organisationen.



I flera organisationer har det visat sig vara den ideella styrelsen som är kärnan, organisationen går runt på styrelsen engagemang och de pengar som kommer in, går till verksamheten, ”Vi i styrelsen jobbar gratis. Pengarna går till musikerna. Arrangemanget runt gör vi ideellt”, ”I styrelsen diskuterar vi om vi ska söka pengar för lön men då tycker jag föreningen förlorar sin kraft. Jag tycker vi ska jobba ideellt. Det är min passion”

Många upplever att organisationerna enbart går runt genom det ideella engagemanget, vare sig det är från förtroendevalda eller andra volontärer, ”när vår drivkraft tar slut så dör föreningen”

34.1 % av organisationerna har 11-25 volontärer som gör en insats för organisationen under ett år (engångsinsats såväl som kontinuerliga insatser). 21.5 % har 6-10 volontärer, 17.2 % har fler än 50 volontärer, 15.8 % har 26-50 volontärer och 11.3 % har 0-5 volontärer som gör en insats för organisationen under ett år.

Medlem som volontärkriterier?

Ungefär hälften (43.8 %) av organisationerna menar att måste vara medlem i organisationen för att vara volontär medan andra hälften (50.1 %) inte har kriteriet att man måste vara medlem för att utföra volontära uppdrag i organisationen. 6 % anger att de inte alls är någon medlemsorganisation.

Under djupintervjuerna har flertalet organisationer tagit upp vad de upplever som ”medlemsproblematiken”. Å ena sidan känns det viktigt att få in så många medlemmar i föreningen som möjligt, både för att kunna visa upp antal medlemsantal i bidragsansökningar men också för att få in pengar till organisationen.

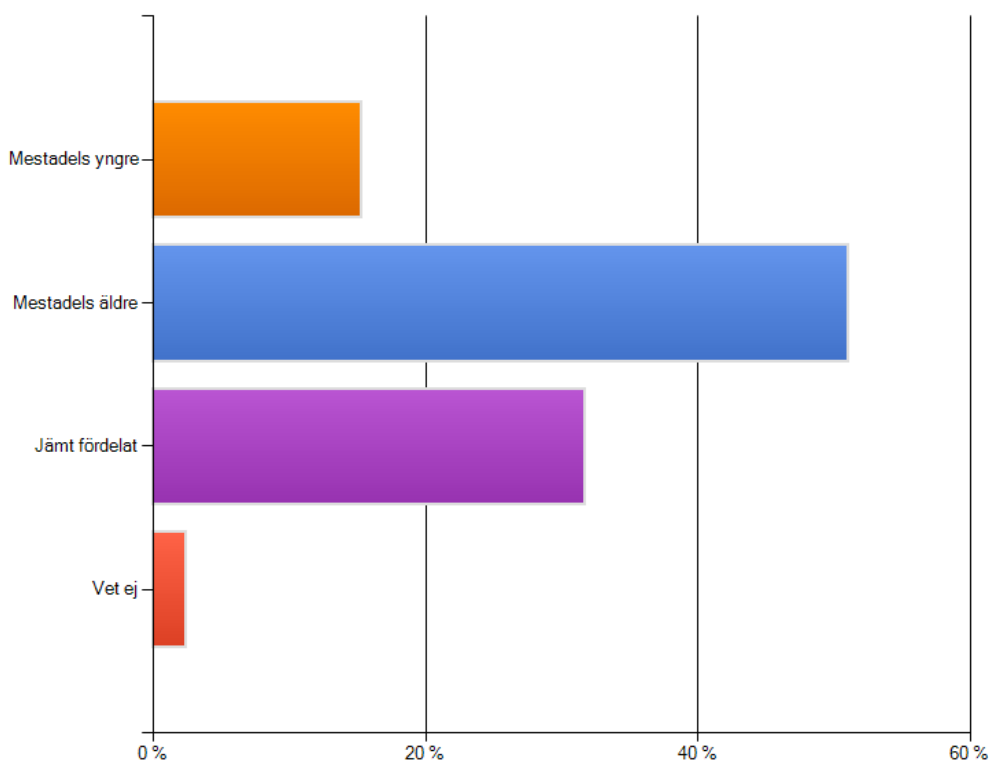
Samtidigt som många volontärer tendera att inte vilja bli medlemmar i en organisation utan istället komma in och göra punktsatser när de själva tycker det är roligt – på sina egna villkor. Många tenderar att ha flera organisationer man hjälper vid behov, och man har kanske då inte har samma behov att engagera sig djupare eller betala medlemsavgift för var och en av dessa organisationer. Många organisationer pratar om man vill ha kvar medlemskriteriet för volontärer men är rädda att förlora medlemmar/volontärer på det sättet.

Andra brottas med att låta volontärer komma och gå som de vill i föreningen utan medlemskap – men är då rädda för att mista en kontinuitet i organisationen, att det blir svårare att hålla regelbundet kontakt då medlemslistor saknas och att det inte finns någon som vill göra de fortlöpande sysslorna. "Vi låter folk vara volontärer utan att vara medlemmar, för det är mer värt att folk engagerar sig, men ändå vill vi nå ut till en bredare målgrupp och få in medlemmar som vill betala medlemskap och som vill göra "tråkiga uppgifter" som styrelse arbete mm"

Åldersfördelning

På frågan hur de tillfrågade organisationerna upplever åldersfördelningen i sin organisation svarar majoriteten (50.9 %) att de upplever att de flesta i organisationen är äldre. 15.2 % svara att de flesta är yngre och 31.6 % tycker att det är jämt fördelat. Se diagram 1.4, organisationerna har själva definierat vad som anses som yngre och äldre i sin organisation.

Diagram 1.4 visar hur organisationerna uppfattar åldersfördelningen i sin organisation.



Flera organisationer upplever att deras volontärer består av en homogen grupp, och i de flesta fall så uttrycker de att gruppen mestadels består av äldre. "Vi vill ha in fler yngre i vår förening. De flesta är runt pensionsåldern", "Vi skulle gärna vilja nå fler yngre till ett kulturellt engagemang" och "Vill ha fler yngre och fler män – blandat".

Många gånger upplever man att de yngre är mer individualistiska än de äldre, att de inte vill tillhöra bara en organisation utan istället ta det uppdraget som verkar mest kul/intressant för stunden. Men svårigheten att få in fler yngre i organisationen kan också bero på att fler unga flyttar ifrån mindre orter till storstäder och är mer rörliga överlag än äldre.

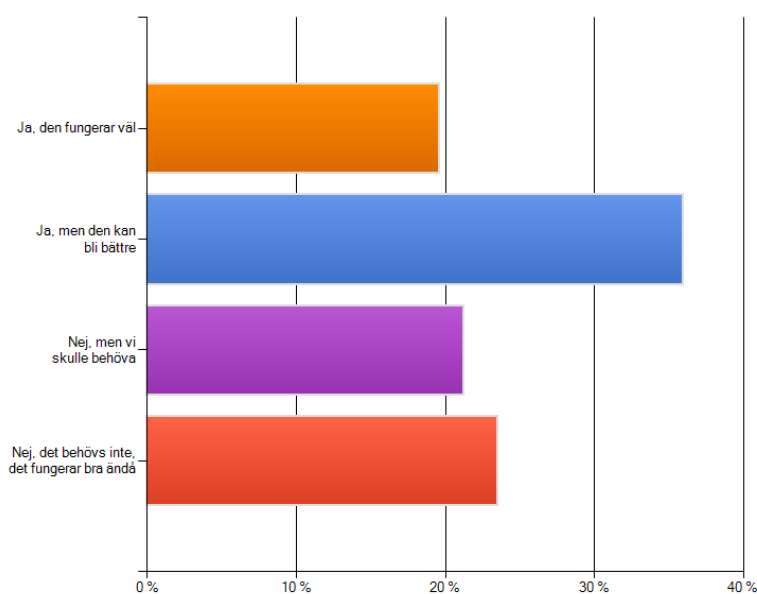
De grupper som anser att de har fler yngre driver ofta någon slags festival i sin organisation, som filmfestivaler eller musikfestivaler. "Vi skulle gärna vilja ha fler åldrar. Även äldre" (uttryckt av festivalarrangör) eller "Vi har många unga/studenter för de har dålig ekonomi och vill se gratis film" Här har vi tyvärr stött på att flera organisationer som haft svårigheter att veta hur de ska jobba med de yngre volontärerna. En del har uttryckt att de tycker att många unga har svårt att ta ansvar och är inte självgående. I vissa fall har de också själva känt att de haft för lite tid att ge bra information och stöd till de yngre volontärerna.

5.1.2 Rekrytera, leda och organisera volontärer

För att fånga kulturorganisationernas behov av stöd i sin verksamhet, har vi tittat på hur organisationen rekryterar nya volontärer, leder och organiserar volontärer. Vilka behov har organisationen, vill man ha fler volontärer till sin verksamhet, vet man hur man når ut till nya grupper.

Majoriteten av organisationerna (57.1%) uppger att de skulle behöva bli bättre på att rekrytera, leda och organisera sina volontärer - oavsett om det redan finns en etablerad process i organisationen eller inte. 19.5 % uppger att de har en etablerad process som fungerar väl och 23.4 % uppger att de inte har någon etablerad process men det fungerar bra ändå. Se diagram 1.5

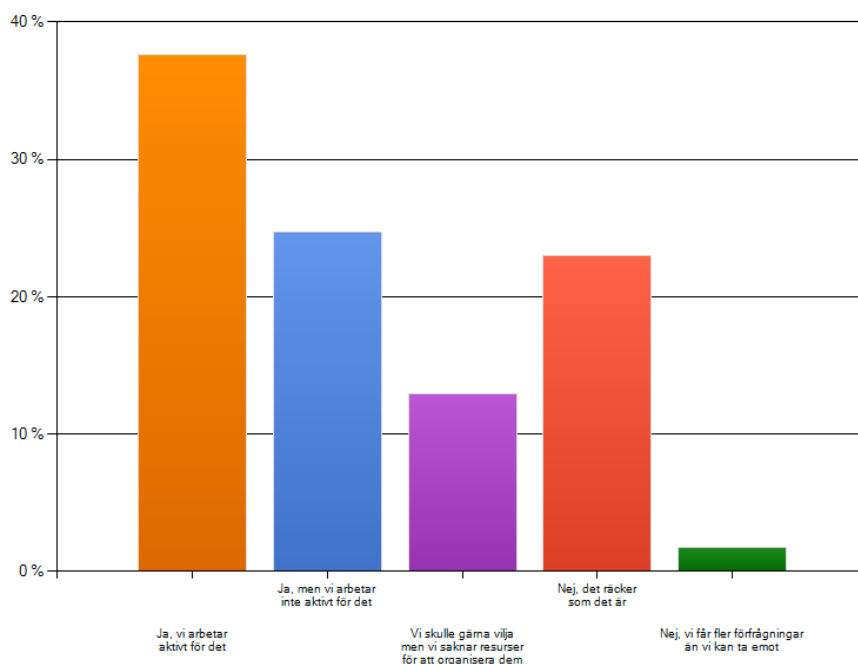
Diagram 1.5 visar om organisationerna tycker att de skulle behöva bli bättre på att rekrytera, leda och organisera sina volontärer.



Volontärbehov

75.2 % av organisationerna vill ha ett större antal volontärer i organisationen än vad de har i nuläget. Se diagram 1.6. Vissa arbetar aktivt för det, andra inte medan vissa känner att de saknar resurser för att organisera volontärerna. 23 % känner att det räcker med de volontärer som finns i organisationen. 1.7 % får fler förfrågningar än vad de kan ta emot.

Diagram 1.6 visar om organisationerna vill ha ett större antal volontärer i sin verksamhet.



Volontärbehov och volontärintresse

60.3 % av organisationerna upplever det inte som att behovet av volontärer varken ökat eller minskat de senaste 2 åren. 35.1 % upplever dock att det ökat medan endast 4.6 % upplever att behovet av volontärer minskat. De som ej anser att behovet varken ökat eller minskat anger att verksamheten sett ut ungefär densamma under de senaste 2 åren, med marginella ändringar. Organisationerna som uppfattar att behovet ökat berättar att det bl. a beror på att "Vi har större och bredare verksamhet", "Samarbetet med andra föreningar i länet har ökat", "Utökat publikantal", "Vi jobbar med en folkmusikfestival som expanderar" samt "Efterfrågan efter vårt arrangemang i kommunen växer"

Organisationer som uppfattar att behovet minskat ger förklaringar som "Vi går mer och mer emot att ge avlönade uppdrag istället, när ekonomin tillåter", "Alla blev med barn så verksamheten har gått på lågvarv", "Vi vill försöka översätta detta till avlönat arbete" samt "Aktar oss för alltför många ideella krafter" Majoriteten (55.7 %) av organisationerna uppfattar att det inte skett någon förändring från volontärernas sida att engagera sig i organisationen. 24.1 % uppfattar dock att volontärernas intresse att engagera sig ökat medan 20.1 % att det minskat.

De som inte uppfattar någon förändring har exempelvis angivit "stabil läge i gruppen". Bland organisationerna som uppfattat ett ökat intresse från volontärernas sida har förklarat det som "Medlemsantalet växer. Nya medlemmar är engagerade och vill hjälpa oss", "Arbetslösheten inom teaterområdet har ökat och alla tillfällen till att medverka i produktioner blir mer eftertraktade", "alla vill bidra med något" samt "för att man vill att teatern skall leva vidare"

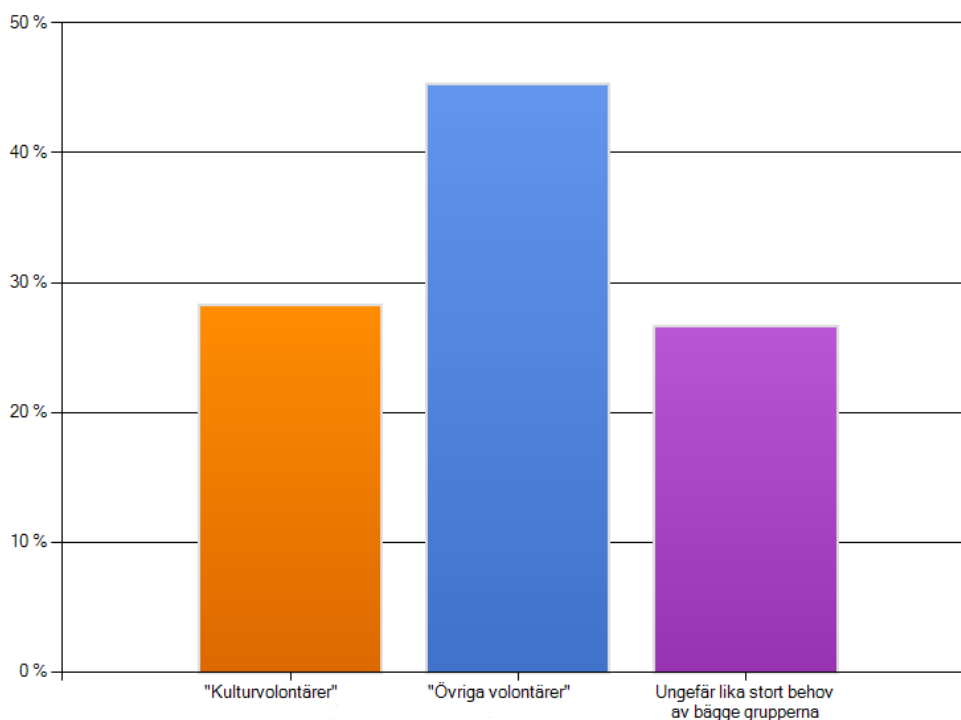
Organisationer som uppfattat att volontärernas intresse minskat har gett kommentarer som "Svårare att få folket ur TV-soffan", "Vi tror att det beror på att de har varit aktiva länge och orkar inte lika mycket och/eller börjat tröttna", "Flyttar från stan", "Intresset för vår verksamhet bland yngre är kanske på nedgång på grund av utarmning av kommunala musikskolorna jämfört med för 15-30 år sedan och ökad konkurrens från andra fritidsverksamheter och datorer", "Alla medlemmar är väldigt upptagna med sina ordinarie yrken och familjer".

Kulturvolontärer eller övriga volontärer

När vi tittar på vilka typer av volontärer som organisationerna är intresserade av har vi pratat om kulturvolontärer och övriga volontärer. Med kulturvolontär menar vi aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför någon kulturform som dans, musik, teater, artisteri eller andra kulturformer. Med övriga volontärer menar vi aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför exempelvis information, caféhjälp, biljettrivning, ekonomi, hemsida, bullbak, affischering samt övriga sysslor.

Flertalet (45.2 %) har störst behov av övriga volontärer i sin verksamhet. Se diagram 1.6. 28.2 % har svarat att de har störst behov av kulturvolontärer och 26.6 % har ungefär lika stort behov av bägge grupperna.

Diagram 1.6 visar vilken typ av volontärer (kulturvolontärer eller övriga volontärer) organisationerna känner att de har störst behov av.



Både i enkäten och bland djupintervjuerna kan man se ett stort behov av att nå övriga volontärer då många gånger kulturvolontärer redan ingår i verksamheten. Många organisationer berättar att det ofta är kulturvolontärerna själva som utgör själva föreningen, och så finns det ett behov av övrig hjälp utöver det. "Medlemmar sjunger men det behövs folk som organiserar verksamheten både praktisk och konstnärligt" "Alla medlemmar i vår organisation tillhör kategorin kulturvolontärer. Utan dem har vi ingen verksamhet.

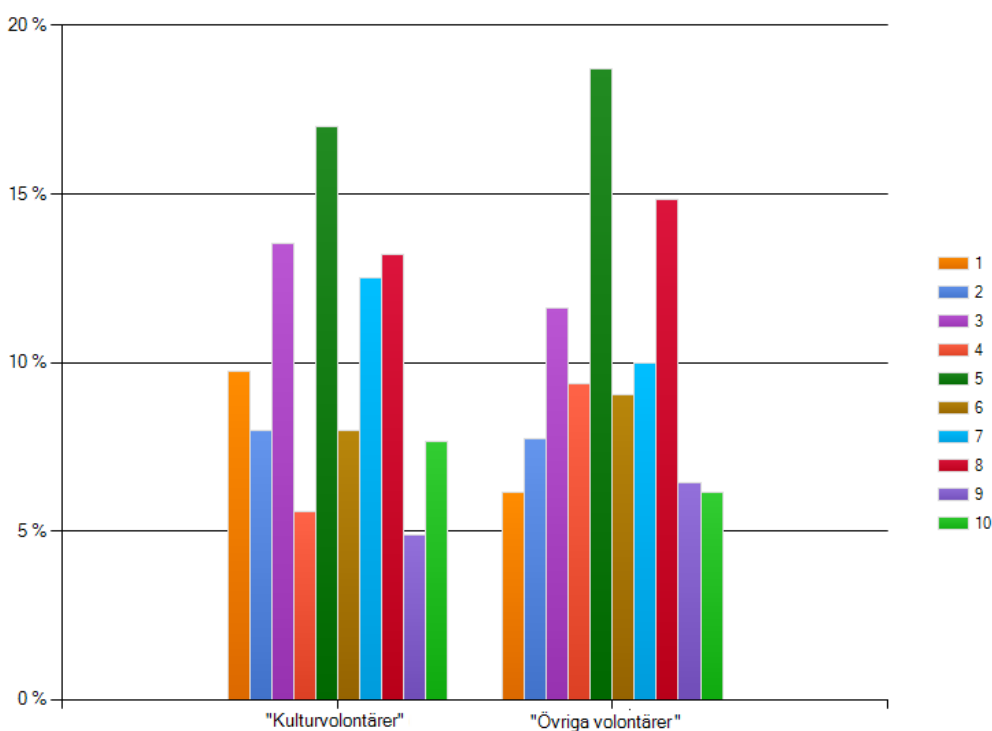
Det är dock ett behov av "övriga volontärer" för marknadsföring, ekonomi, hemsida m.m. Dessa sysslor delegerar vi bland oss efter bästa förmåga, samt köper in externa tjänster där vi har svårt att täcka behovet själva (bokföring, hemsida m.m.), "Olika vid olika tillfällen. Under året behövs producent och ekonom, under produktion kulturarbetare (volontärer)", "Vi har mest Kulturvolontärer men behöver "övriga volontärer" som ni kallar det" "Ständig brist på "övriga volontärer". Vi har testat olika lösningar här i form av ansvarsfördelningar, köpa in tjänster m.m. Glappet mellan ambitioner och resurser har alltid varit en utmaning för oss."

Rekrytera

Organisationerna verkar uppfatta det som svårt att hitta volontärer, speciellt i kategorin övriga volontärer " Finns det alltså volontärer som vill hjälpa till med "övriga sysslor", det visste inte jag. Hur får man tag på dem?" (utrop från kulturutövare)

Diagram 1.7 visar i vilken grad organisationerna uppfattar hur lätt/svårt det är att hitta nya volontärer till organisationen, 1 = lätt 10 = svårt. De flesta tycker det är "5 gradigt" svårt eller mer, 63.2 % värderar svårighetsgraden mellan 5-10 att få tag på övriga volontärer och 65.1 % värderar svårighetsgraden mellan 5-10 att få tag på kulturvolontärer.

Diagram 1.7 visar i vilken grad organisationerna uppfattar hur lätt/svårt det är att hitta nya volontärer till organisationen, 1 = lätt 10 = svårt



Många organisationer delger att de inte vet hur de ska få tag på nya volontärer. Om man upplever att man har en homogen grupp kan det vara svårt att locka till sig nya genom det befintliga nätverket, eller som någon uttryckte det "om vi annonserar, så attraherar det bara samma grupp som alltid kommer".

Många organisationer känner dock att de har svårt att få tag på folk som vill göra volontära uppdrag över huvudtaget. Man kanske försöker engagera de befintliga medlemmarna.

"Vi har jättesvårt att engagera våra medlemmar. Vi har försökt att få dem att vara med på våra arrangemang och vara aktiva, men vi får ingen respons", "Det känns som medlemmarna är rädda att engagera sig. Man kanske tror att det kommer att krävas mycket tid & energi om man blir aktiv medlem och därför kanske man tackar nej. Folk bombarderas väl av liknande erbjudande via Facebook & annat", "Svårt att hitta nya medlemmar till föreningen. Man skulle behöva gå runt på stan med flyers, men det har ingen i styrelsen tid med att göra", "Svårt att hitta professionella kulturutövare som inte vill ha betalt..."

Sedan, menar organisationerna, ska man inte bara hitta volontärer utan man ska också hitta rätt folk till rätt plats. Det verkar många uppleva som en stor utmaning. Många organisationer menar också att det är svårt att behålla samma volontärer under en längre tid "Folk kommer bara när det är roligt"

De flesta organisationer rekryterar nya volontärer genom att fråga de redan aktiva (65 %), via utskick till medlemmar (44.4 %) och via den egna hemsidan (42.4%). Se tabell 1.2

Tabell 1.2

Hur rekryteras volontärer? (Observera att organisationerna kunde fylla i flera alternativ)	
Frågar de redan aktiva	65,00%
Utskick till medlemmarna	44,40%
Via vår egen hemsida	42,40%
Frågar familj & vänner	38,70%
Via Facebook, Twitter, Myspace eller liknande	20,10%
Annat sätt än ovanstående, nämligen:	15,80%
Vi arbetar inte aktivt för att söka fler volontärer	14,10%
Via ett branschnätverk	9,60 %
Annons i tidningen	9,00 %
Lapp på fönstret	4,20 %
Via Volontärbyrån	0,80 %

Under andra sätt att rekrytera nya volontärer har organisationerna bl. a svarat: vid studentträffar, i samband med de föreställningar vi gör rekryteras våra medlemmar, intresselapp att fylla i som lämnas ut vid våra föreställningar, samarbete med andra organisationer och lokal kulturskola samt folk ansöker efter att ha hört talas om oss

Organisationerna uppfattar att de största orsakerna att volontärer vill bidra till verksamheten är: för att det verkar roligt (64.4%), att få göra en insats inom ett specifikt område (55.9%) och för att få nya vänner med samma intressen (35 %). Se tabell 1.3

Tabell 1.3

Vad uppfattar du vara den största orsaken att volontärer vill bidra till er verksamhet?	
För att det verkar roligt	64,40%
Få göra en insats inom ett specifikt område	55,90%
För att få nya vänner med samma intressen	35,00%
Vill utvecklas som person	30,50%
Vill skapa mening i livet	23,70%
Inspirerad av vänner och familj	22,60%
Få förmåner som organisationen erbjuder	20,60%
Vill känna sig behövd/nyttig	18,90%
Vill dela med sig av sin yrkesmässiga kompetens	16,70%
Vidga sitt nätverk	15,30%
Synas/att bli sedd	14,70%
Vill skaffa sig meriter till sitt CV/yrkesmässig erfarenhet	11,30%
Vill vara stöd för andra	8,50 %
Anser att samhället inte fungerar utan att var och en tar personligt ansvar	7,60 %
Vill göra något konkret istället för att skänka pengar	5,90 %
Är arbetslös och vill sysselsätta sig medan han/hon söker jobb	5,40 %
Har själv fått hjälp tidigare och vill nu ge tillbaka	5,10 %
Vet inte	4,50 %
Vill prova att engagera sig efter att ha varit sjukskriven	1,70 %
För att döva samvetet	1,40 %
Vill träna svenska	1,40 %
Genom arbetsgivares företagsvolontärprogram	0,60 %

Under övriga orsaker till varför man volontärarbetar har organisationerna bl. a svarat: Vill medverka till att ett kulturarv, blivit fångad och berörd av vår teaterform och vill vara med i den upplevelsen, det absolut viktigaste är att man vill stötta sina barn i deras fritidsintresse, är pensionär med ledig tid, är man medlem i en förening är det väl klart att man vill hjälpa till, få egna kulturupplevelser, påverka sin kommuns kulturliv samt tycker det är roligt att arbeta med arrangemang.

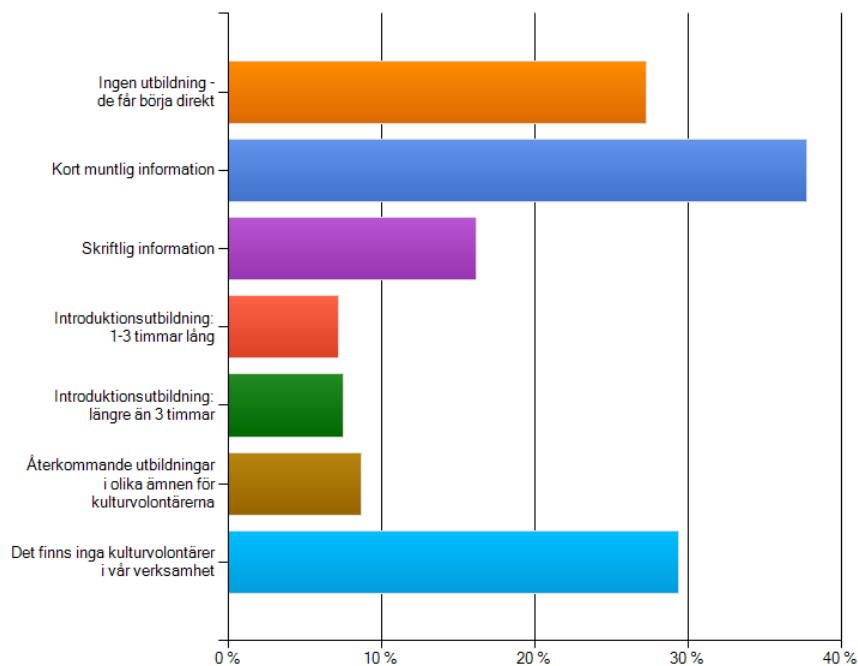
Vid intervjuer delgav många organisationer att många, speciellt de som själva är kulturutövare eller de som pluggar någon kulturform ofta vill vara med som en merit eller för att det är vid de här tillfällen (en produktion, en festival) som man kan träffa "rätt folk" för framtida jobb. "Folk är villiga att jobba ideellt för att få in en fot i teatern", "Många volontärer vill ha med sitt bidrag på sitt CV".

Men också handlar det många gånger om att få vara delaktig i något större, vara med i ett sammanhang. "Du är inte bara volontär utan en del i ett viktigt arrangemang, en i gemenskapen"

Introduktion och utbildning

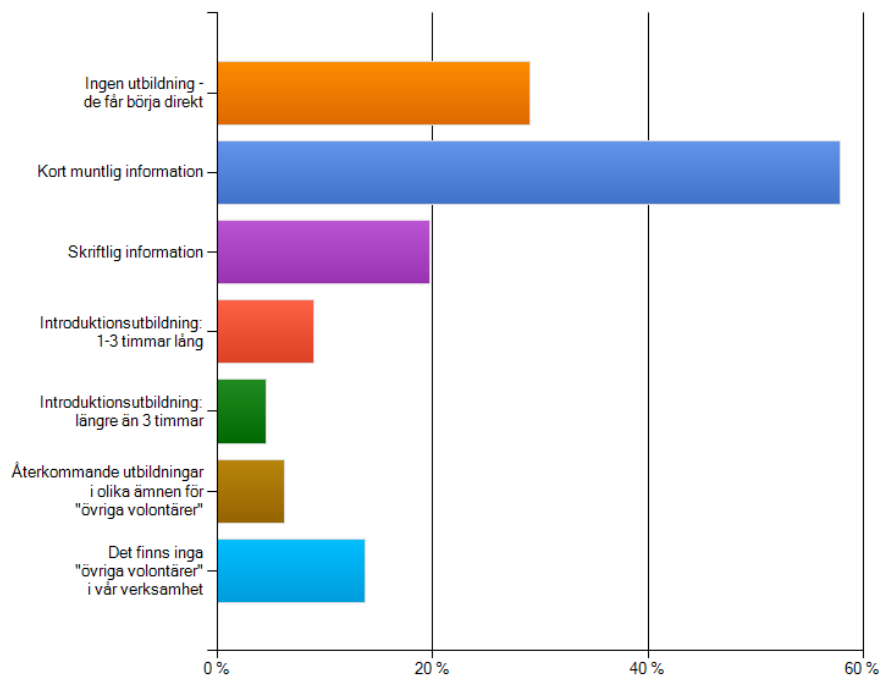
När det gäller att introducera kulturvolontärer i verksamheten anger 37.7 % att kulturvolontärerna får en kort muntlig information. 27.2 % får ingen utbildning – de får börja direkt och 16.2 % av kulturvolontärerna får skriftlig information. Se närmare i diagram 1.8.

Diagram 1.8 visar vad för introduktion kulturvolontärer får i verksamheten.



När det gäller att introducera övriga volontärer i verksamheten anger 57.8 % att övriga volontärer får en kort muntlig information. 29 % får ingen utbildning – de får börja direkt och 19.8 % av övriga volontärer får skriftlig information. Se närmare i diagram 1.9.

Diagram 1.9 visar vad för introduktion övriga volontärer får i verksamheten.



Många organisationer brottas med vad man erbjuda volontärerna och om utbildning ska vara en förmån eller en självklarhet. "Enligt vår interna undersökning var volontärer nöjda med uppskattning & förmåner, men när vi kom till frågan om de vill ha mer utbildning så ville majoriteten det. Frågan är om de själva inte tänker på att de skulle kunna få utbildningar som förmåner?"

Andra menar att det är svårt att ta in volontärerna i verksamheten när man inte har någon faktiskt uppgift att introducera och speciellt om man inte har en rutin för att ta emot volontärer.

"Det är svårt att engagera volontärer när vi inte haft ngt superkonkret att erbjuda dem", "Svårt att fånga upp en hel grupp med olika intressen", " Hur man ska göra som volontärmottagare, hur ska man göra att de känner att detta är en merit"

Leda och organisera

61.4 % känner inte att de behöver få utbildning i att bli bättre på att leda och organisera volontärer i verksamheten medans 38.6 % vill ha hjälp att bli bättre.

Det som majoriteten av organisationerna anger att de främst har behov av hjälp med är att göra det lättare att komma i kontakt med personer som vill engagera sig (38.9 %), hjälp att få in volontärer från andra målgrupper som de annars har haft svårt att nå (24.6%) samt hjälp att kunna fokusera mer på att driva verksamheten och lägga mindre kraft på att leta efter de som kan ställa upp (19.8%). Se tabell 1.4

Tabell 1.4

Känner ni att ni är i behov av hjälp/stöttning inom områden nedan? Kryssa för de alternativ som passar er!	
Vi behöver ingen hjälp att rekrytera eller förbättra vår samordning	43,40%
Göra det lättare att komma i kontakt med personer som vill engagera sig	38,90%
Hjälpa att få in volontärer från andra målgrupper som vi annars har haft svårt att nå	24,60%
Hjälpa att kunna fokusera mer på att driva verksamheten och lägga mindre kraft på att leta efter de som kan ställa upp	19,80%
Hjälpa att hitta volontärer med en bättre anpassad kompetens än tidigare	17,10%
Hjälpa att hitta volontärer som stannar längre	15,90%
Hjälpa att få uppdragen bättre genomförda	11,10%
Hjälpa att ta emot fler volontärer (aktiva/frivilliga/ideella) än innan	10,80%
Hjälpa att göra introduktion av nya volontärer lättare	7,80 %

Under djupintervjuerna tar även organisationerna upp att de har behov av information om hur volontärsamordning kan fungera, hur man kan utveckla personer till att ta ansvar och leda verksamhet, hur man välkomnar nya medlemmar, hur man ska jobba med yngre volontärer och hur man hittar rätt person till rätt plats.

En utmaning, för många organisationer, är att veta hur man ska inkludera nya volontärer i verksamheten, hur mycket tid som ska läggas på dem och hur mycket man kan begära tillbaka. "Svårt att hitta tid att introducera volontärerna" eller "Hur ska man veta om det är värt tiden man lägger ner – man har ej tid att ha ineffektiva volontärer"

T ex berättar vice ordförande Stina Dahlström, i ett möte med Stockholms riksteater, om att föreningen under 2009 startat upp en volontärverksamhet. I dagsläget har Stockholms riksteater ett 40-tal volontärer. Första uppdraget för volontärerna var när Södra Teatern firade 150-års jubileum i november-09. En person från styrelsen har ansvar och samordnar volontärerna.

Tidigare har styrelsen själva engagerat alla medlemskvällar, nu är tanken att volontärerna ska vara med och ansvara för arrangemangen. En utmaning, beskriver Stina, är att hitta en balans i arbetsuppgifter för volontärerna – att inte ge för mycket eller för lite.

Och att få dem att känna sig viktiga och behövda, utan att utnyttja dem. Det är inte meningen att de ska ersätta ordinarie arbetskraft utan finnas som en extra resurs, men gärna med egna ansvarsområden. Föreningen kommer också att "låna ut" sina volontärer till teatrarna som är medlemmar i föreningen, när dessa har större arrangemang som festivaler eller jubileum.

Kommunikation

Många organisationer tar upp att det kan vara knepigt att handskas med volontärer då de inte klassificeras som anställda och att flertalet inte känner till vilka regler som gäller vid volontärbete, " Klurigt att man inte kan välja "arbetsgruppen", "Svårt att sparka en volontär eller inte förlänga kontraktet om man är missnöjd med volontär insatsen"

I vissa fall blir även relationen mellan personal och volontärer komplicerad. Finns inga klara uppdragsbeskrivningar uppstår ofta missförstånd. Vem ska göra vad? Vad har volontärerna för mandat? Åtskilliga uttrycker att det skulle behöva tydligt preciserade rättigheter och skyldigheter framför allt för volontärerna. Men i synnerhet hävdas att det behövs en tydlig kommunikation mellan volontärer och personal, " Det skulle kunna fungera bättre mellan anställd personal & volontärer", "Man känner inte volontärerna, de är så många" (uttryckt av personal)

Samarbete offentliga & ideella

Många kulturorganisationer verkar tycka att samarbeten i olika former – med andra organisationer eller med det offentliga – de flesta gånger givande och utvecklande. Och att det är bra att skapa nya arenor med ny publik. Dock kan samarbeten många gånger också vara mer komplext. Vissa kulturorganisationer har uttryckt att samarbeten med det offentliga varit varierande och komplicerat.

I mötet med en ideell kulturorganisation berättar de om ett samarbete med en offentlig institution där det har varit svårt från början. Där organisationen upplever att den offentliga institutionen inte tar en på allvar och att man blir klappad på huvudet för man upplevs som duktig. Organisationen beskriver att man idag, med mer erfarenhet, hade avbrutit samarbetet istället för att uthärda igenom projektet. Att det är svårt som ny att veta när man kan säga ifrån, men att man lär sig efter hand vad man kan acceptera och inte.

Organisationen har märkt att många gånger vill en offentlig institution samarbeta för att nå ut till en annan målgrupp. Detta har känts godtagbart men problemet har varit att organisationen upplevt att de fått sköta allt jobb med publikkontakten och inte fått något tillbaka från det offentliga. Man upplever också att man inte har fått vara delaktig i hela processen, utan bara kommit in som en publikdragare.

I samtal med det offentliga upplevs också samarbeten, i de flesta fall, som positiva. Speciellt med att kunna bredda med nya kulturformer och nå ny publik. Problemen det offentliga stöter på kan vara att det upplever en tröghet i samarbetet. Eftersom flera ideella föreningar inte sitter på dagtid kan de vara svåra att få tag på och att det kan ta lång tid innan man får svar på samtal eller mail. De menar också att det kan vara svårt att jobba med ovana arrangörer som inte vad det innebär med större arrangemang. Samt att de erfärit att vissa organisationer är ovana med arbetsgivarlagar och att de därför har svårt att följa dessa.

5.2 (Del III) Kulturintresserade personers syn på ideella kulturuppdrag inom andra ideella organisationer

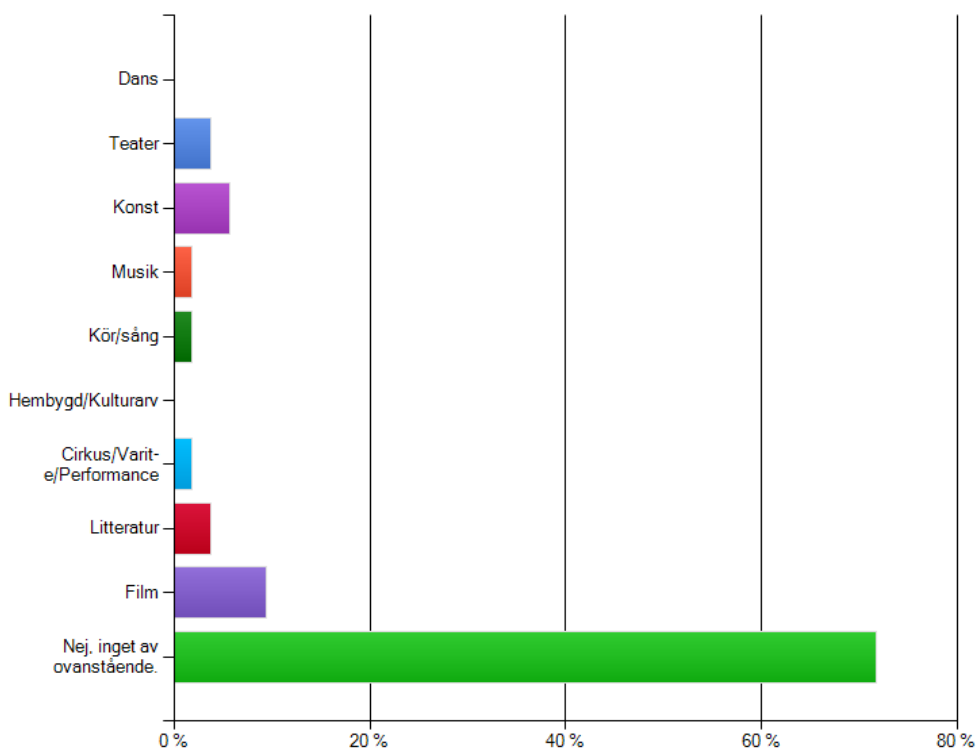
Eftersom kulturintresserade personer både kan vara professionella kulturutövare såväl som personer som är intresserade/tycker det är kul att göra ett kreativt uppdrag, som ett hobbyutövande, har vi tagit med båda dessa grupper för att titta närmare på hur deras syn på ideella kulturuppdrag inom andra organisationer ser ut.

De kulturintresserade volontärerna

Endast 56 personer svarade på webbenkäten som gick ut till kulturintresserade personer. Av dessa var den övervägande delen i åldrarna 22 - 25 år (14.3%) och 46 – 50 år (14.3%). Av de responderade i webbenkäten var majoriteten (71.7%) inte utbildade eller yrkesverksamma inom någon av de kulturförmer vi tittat på, se diagram 2.1.

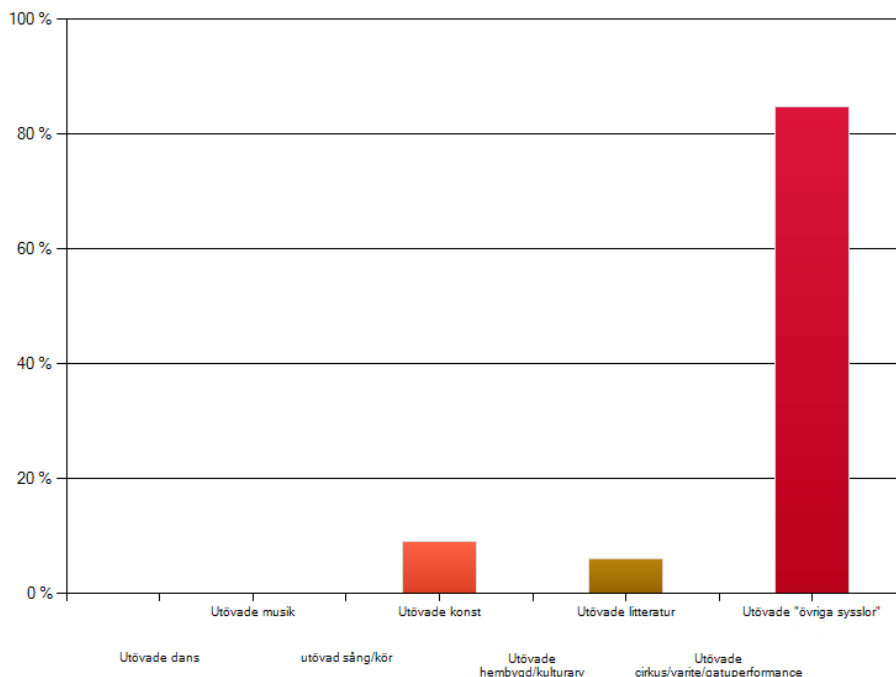
69.6% av dessa har tagit volontäruppdrag under de senaste två åren, 16.1% har tagit volontäruppdrag tidigare (för mer än två år sedan) och 14.3% har aldrig tagit ett volontäruppdrag. Bland de som aldrig har tagit ett volontäruppdrag menar merparten att det beror på att de inte hittat ett uppdrag de tycker passar.

Diagram 2.1 visar vilka kulturområden de kulturintresserade volontärerna är yrkesverksamma eller utbildade inom.



Eftersom majoriteten (84.8%) av de som utfört volontäruppdrag under de senaste två åren utförde "övriga sysslor" som biljettrivning, kaffekokning, information och dylikt kallar vi denna grupp övriga volontärer. Se diagram 2.2.

Diagram 2.2. Visar vilken typ av sysslor de kulturintresserade volontärerna gjorde på sin senaste volontär uppdrag.



Dessa svar, från övriga volontärer, har kompletterats med intervjuer med personer som är yrkesverksamma inom kultur. Vi kallar dessa kulturvolontärer, detta på grund av att de är kulturutövare som utfört volontäruppdrag (observera att vår definition av kulturvolontärer är en volontär som utövar en kulturform, vilket kan vara både på professionell nivå som på hobbynivå).

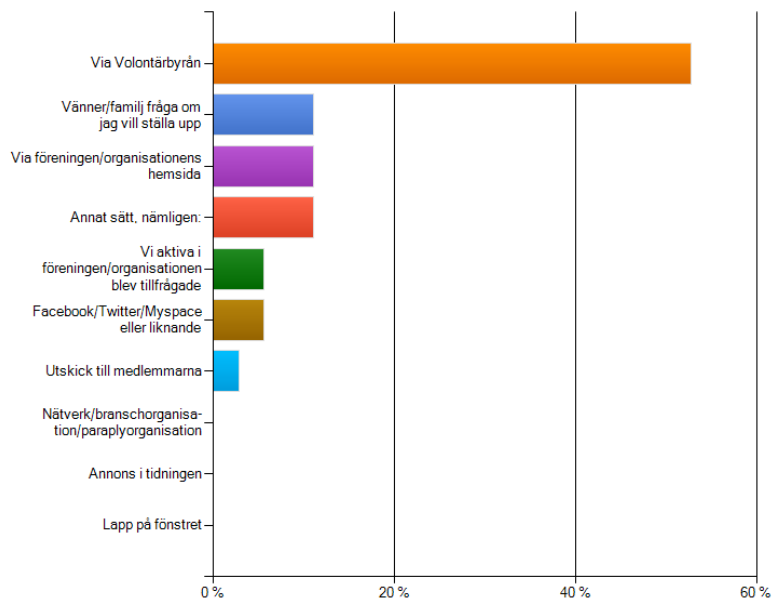
På frågan hur man ser på sitt volontäruppdrag - om man använder sig av sin yrkeskompetens, medmänsklighet eller sitt intresse/hobby i sitt uppdrag - svarade de flesta bland övriga volontärer att de använder sin medmänsklighet (41.7%) följt av sin hobby (36.1%), medan många bland kulturvolontärerna menar att de använder en blandning av medmänsklighet och sin yrkeskompetens.

"Yrkeskompetens tillsammans med medmänsklighet. Man kommer långt med medmänsklighet men i detta fall måste man kunna spela och agera också" (musiker).

Att hitta uppdrag

På frågan om vart volontärerna har hittat sina volontäruppdrag svarar majoriteten av de övriga volontärer att de hittat uppdragen via Volontärbyrån (52.8%), se diagram 2.3 Kulturvolontärerna berättar att de ofta hittar sitt uppdrag genom privata nätverk, hemsidor, eget skapande och att de ofta blir tillfrågade av vänner och arbetskamrater.

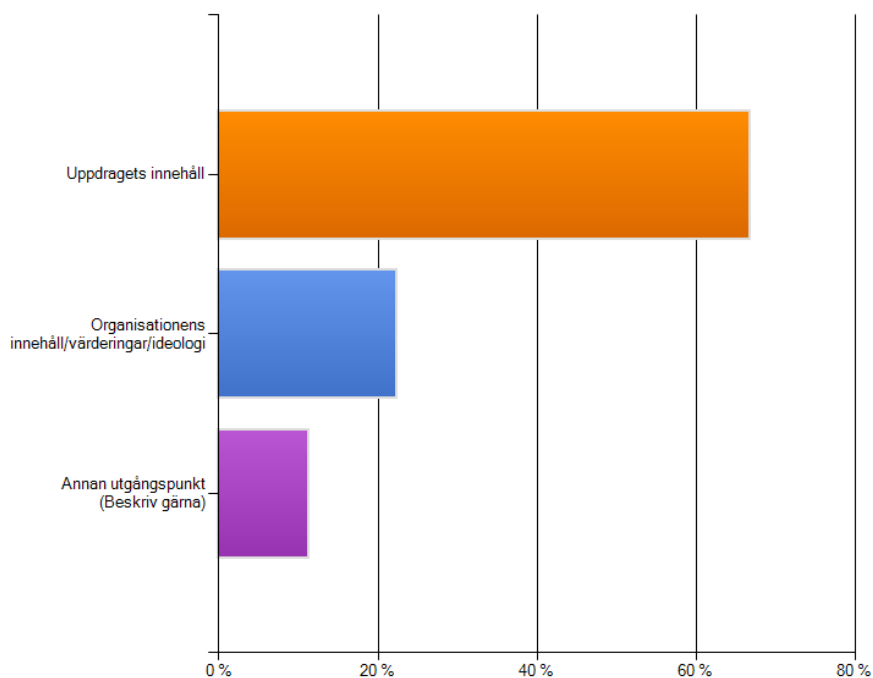
Diagram 2.3 visar vart de övriga volontärerna hittat sina volontäruppdrag.



Organisation kontra uppdrag

Vi var nyfikna på vad som intresserar volontärerna att ta sitt uppdrag, om det är organisationens värderingar och ideologi som lockar eller om det är det specifika uppdragets innehåll som är orsaken till att man utför ett volontäruppdrag. Se diagram 2.4 Huvudparten (66.7%) av de övriga volontärerna svarar att uppdragets innehåll var orsaken till att de tog uppdraget, enbart 22.2% tog uppdraget för organisationens värderingar och ideologi. Samtidigt är majoriteten (72.2%) fortfarande aktiva i en organisation de varit volontärer för.

Diagram 2.4 visar vad som lockade de övriga volontärerna att ta sitt senaste uppdrag.



Ungefär hälften (47.2%) av de övriga volontärerna var medlemmar i den organisation de gjorde sitt senaste volontära uppdrag, 38.9% var inte medlemmar, 11.1% svarade att det inte var möjligt – uppdraget utfördes i en icke medlemsorganisation och 2.8% svarade att de inte var medlemmar men planerade att bli.

I diskussionen om föreningen kontra uppdraget med kulturvolontärerna dyker ofta den sociala aspekten upp. Vilka personer som man jobbar med i uppdraget och vem som har arrangerat uppdraget. "Jag gör sånt som jag tror kan vara utvecklande. Den sociala biten, dvs. vilka andra personer som är inblandade är också avgörande" (skådespelare/regissör).

"Ibland är det också för att jag tycker att det är ett bra ställe eller underbara människor att jobba med - exempelvis Arvikafestivalen" (kulturadministratör), "I mitt senaste uppdrag verkade både föreningen och uppdragets innehåll intressant, plus att det var tillsammans med vänner" (musiker)

Även för de som utför kontinuerliga uppdrag nämns den sociala biten, en kulturvolontär som utför ett regelbundet volontäruppdrag uttrycker "Bra grupp att jobba med. Hade den inte varit bra, hade jag nog inte varit kvar. Nu känns det som att gå och träffa kompisar. Vi bollar idéer. Det är en kreativ grupp"

Organisation kontra organisation

På frågan vilka områden/grupper/frågor som volontärerna var mest intresserad av att engagera sig för svarade 45.5% av de övriga volontärerna att de helst vill engagera sig i kultur. 39.4% svarade socialt arbete och 39.4% svarade barn och ungdomar. Samtidigt så var det hos en övrig organisation (t ex sociala organisationer, biståndsorganisationer, idrott & liknande) och inte en kulturorganisation majoriteten (66.7%) av de övriga volontärerna tog sitt senaste volontäruppdrag.

På frågan om vilken typ av organisation som kulturvolontärerna helst tar ett uppdrag i så var kulturorganisationer ett naturligt val för många. "Jag skulle hellre jobba ideellt för en kulturförening som bedriver verksamhet som ligger nära min yrkesmässiga identitet än en social organisation." (skådespelare/regissör), "Kulturföreningar ligger ju mig varmt om hjärtat. Där jobbar jag gärna ideellt om rätt projekt infinner sig" (musiker).

Även om kulturorganisationen i sig är ett naturligt val för många så är det sammanhanget som verkar avgöra om man vill ta ett volontärt uppdrag eller inte. Vid diskussionen om att ta ett volontärt kulturuppdrag i ett socialt sammanhang, t ex som musiker på ett äldreboende kom kommentarer som "men där är det ju ingen som ser en".

Återigen är det sammanhanget och människorna runt omkring som verkar avgöra om man uppdraget är attraktivt eller inte. "Man vill synas, få recensioner, vara i ett bra kulturellt sammanhang" (skådespelare) "Drivkrafter är det sociala sammanhanget, som skapar positiv identitet och lärdomar och känsla av sammanhang" (skådespelare/regissör).

Vidare pratar vissa om den kulturella statusen och hur lätt det är bli rangordnad efter vilka uppdrag man tar, många uppfattar att kultur för äldre eller för barn är mindre "fint" och rangordnas därför lågt.

"Har man uppträtt på barnkalas vill man troligtvis inte ens ta med det på sitt CV" (clown)

"Om man underhåller på äldreboende tror andra att man inte kan få något annat jobb" (skådespelare)

"Sammanhanget är mycket viktig. Vilka ser en? Med vilka uppträder man?" (magiker).

Förutom att det inbördes tyder på att många uppfattar kultursektorn som hierarkisk, verkar många också kämpa med att allmänheten inte ska ta kultur för givet. Den arbetsmarknadspolitiska frågan känns påtaglig då många upplever det som att man ska utöva sin yrkesverksamhet gratis och att det varit en kamp att få en resonabel lön till kulturverksamma.

"Jag hade förstås helst sett att kulturen får samma status som vilket annat jobb som helst i samhället. Det är sjukt egentligen att det förväntas att kultur ska driva sig själv" (dekoratör/scenograf), "Vi får kämpa mycket med att kultur ska kosta över huvudet" (skådespelare), "Arbete i Sverige ska vara avlönat, annars sätts hela det rättighetssystem som t.ex. arbetarrörelsen kämpat för i hundra år ur spel! Jag kan utföra volontära insatser som internationellt utvecklingssamarbete och ibland vid fundraising som möjliggör sådant arbete, men jag kan inte göra arbete i Sverige som konkurrerar ut eller onödiggör avlönat arbete." (skådespelare/regissör).

Många gånger ser det ut som kulturutövarens rådande arbetssituation också påverkar om denne ska ta ett volontärtuppdrag eller inte. Och då inte på grund av eventuell tidsbrist utan snarare handlar det om identitet.

En del upplever att frilansandet kan vara skapa ett identitetsproblem "har jag kommit dit att jag gör allt gratis" eller "har jag blivit en sån som frågar om jag får sjunga gratis"

Att frilansa kan under vissa perioder betyda arbetslöshet, och flera kulturutövare (som många andra) uttrycker att de känner sig misslyckade vid arbetslöshet. Att under dessa perioder kan ett volontäruppdrag kännas som att det ersätter en möjlighet att få betalt för samma uppdrag (t ex en spelning). Men å andra sidan menar många att det under perioder av arbetslöshet känns bättre, meritmässigt, att ta ett volontäruppdrag än ett dåligt betalt arbete. Detta på grund av att man inte vill sänka värdet på sin profession. Det kan lätt kännas konfliktladdat då man samtidigt måste kunna betala sina räkningar. Många uttrycker att det är lättare att ta det volontära uppdraget när man redan har ett fast jobb, "det är lättare att vara generös när man har sitt på det torra".

Eftersom reguljära arbetstillfällen inom kultursektorn upplevs som svårtillgängliga undrade vi om volontärerna upplevt att deras insatser har ersatt anställd personal vid sitt senaste volontäruppdrag. Majoriteten (75 %) av övriga volontärer har inte upplevt att de ersatt anställd personal. 13.9% har upplevt att de ersatt en anställd under sitt senaste volontäruppdrag och 11.1% har svårt att avgöra om det är så eller inte.

Några berättar "Jag har kanske inte upplevt det själv på de uppdragen jag åtagit mig, men har sett flera uppdrag där de önskar för mycket av en volontär som t ex framtagande av hela webbsidor och liknande. Det känns lite som att man "inte vill betala", " Vi gör så otroligt mycket jobb och lägger ner så otroligt mycket på det, med våra hjärtan och själar, för att vi vill! Men utan oss skulle inte projektet finnas känns det som ibland, så det känns lite som att vi inte är värda att bli betalda. Även fast det inte är därför vi gör det."

Bland kulturvolontärerna fanns kommentarer som "Nej, jag upplever det inte som att jag ersätter anställd personal. En anställd finns till förfogande fler timmar i veckan troligtvis under en längre tid. Det är också lättare att nå en anställd än en volontär då personen ifråga oftast har en jobbfon och är väl insatt" (kulturadministratör), "Jag upplever inte alls att mina insatser ersätter någon som skulle kunna få ett jobb annars". Jag vet att de projekt jag är med i inte hade skapats om inte vi hade genomfört dem" (dekoratör/scenograf)

Vid frågan om när det inte känns okej att jobba ideellt svarade kulturvolontärerna "Om man märker att folk drivs av pengalust eller när människor som driver kommersiella verksamheter tycker man ska gå in och jobba utan ersättning eller svart för att man är en sån glad kulturarbetare." (kulturadministratör/scenograf)
"Om politikerna tycker att vissa funktioner i samhället fungerar fint med all volontärhjälp, så det inte satsas pengar och kompetens på detta" (musiker)

De övriga volontärerna svarade "om organisationen är vinstdrivande & har ekonomin för att anställa folk" samt "När man utnyttjas för arbetsuppgifter som det egentligen skulle betalas lön för"

5.3 (Del IV) Erfarenheter från Europa

Systerorganisationer

Jobbar våra systerorganisationer i Europa annorlunda gentemot kulturorganisationer än andra organisationer?

Fyra stycken systerorganisationer av sju tillfrågade svarade på frågor (via mail) om deras förhållningssätt och syn på förmedling av volontärarbete mot kulturorganisationer: Volunteer Centre Milton Keynes, England, France Bénévolat, Frankrike, Associazione Promozione e Solidarietà (SPES), Italien, och Önkéntes Központ Alapítvány, Ungern.

Förmedling

I England förmedlar man volontärer men har inget speciellt tillvägagångssätt för att förmedla till kulturella organisationer specifikt. De behandlar alla organisationer oavsett aktivitet eller verksamhet på samma sätt. Detsamma gäller också för både Frankrike, Italien och Ungern som inte heller tittar på vilka skillnader i verksamheten som deras organisationer har.

Den största andelen i procent av verksamheten som utgörs av kulturella uppdrag (eller möjliga uppdrag) återfinns i Ungern där 15 av 65 uppdrag, dvs 23%, är av kulturell typ. I Frankrike är siffran något lägre med 15%. Av 1637 registrerade volontärorganisationer 2009 hade den italienska systerorganisation SPES 205 stycken skrivna under kategorin "kultur". Detta är 12.5%. En femtedel av dessa organisationer stod även med under andra kategorier som till exempel hälsa eller miljö. Och i England uppskattar dom procentsatsen till 3%.

Tillvägagångssätt

Eftersom systerorganisationerna inte i någon av länderna har något speciellt tillvägagångssätt som gäller enbart för kulturella organisationer utgår dom ifrån generella mallar. I England har dom en allmän mall som heter "Best practice guide" som innefattar alla möjliga volontärområden. På samma sätt är det i Frankrike där man inte har några speciella policys för kulturella organisationer. I Ungern finns det egentligen inte heller några speciella manualer eller mallar för kulturella organisationer bortsett ifrån två stycken aktiva organisationer inom museivärlden som bidrar med speciellt riktad information och "know how" inom museiområdet.

I Italien har man uppmärksammat att det är lite speciellt med volontärarbete inom kulturella organisationer men har inget speciellt material eller mallar som gäller för dessa. Istället har man tagit upp frågan, på konferenser och i debatter, om behovet av specifika volontärer inom följande tre områden: artistisk, arkeologi och arkitektur. Detta eftersom man tycker att dessa tre områden är de viktigaste i förhållande till offentliga institutioner och volontärutbildning.

Kulturintresserade volontärer

Andelen volontärer som är intresserade av att arbeta med kulturella organisationer uppskattas i Frankrike till 1%. I England är det något mer med 2% och i Ungern och Italien kan de inte svara på frågan.

Vanligaste behoven och problemen

I England tycker man att det vanligaste behovet och problemställningen inom de kulturella organisationerna är avsaknandet av resurser för att effektivt hantera volontärer. I Frankrike tycker man att ett problem kan vara det specifika kunnande och den artistiska kompetensen som krävs av volontärer inom det kulturella området. Ungern tycker sig inte kunna uppskatta några skillnader mellan kulturella organisationer och andra organisationer. Precis som i alla andra organisationer tycker Ungern att det största behovet är att lära sig arbeta bra med volontärer. Italien har inte svarat på denna fråga.

Attityd

När det gäller den generella attityden mot volontärer inom kultursektorn i England är den mestadels positiv. Speciellt om volontärerna jobbar inom/med utbildning på något sätt. I Ungern har det historiskt sett alltid funnits gott om volontärer inom kulturella organisationer. Från en utredning ifrån 2005 kan man se att 11.3% av alla volontärer arbetar inom kultur. I Italien tycker man att den samhälleliga synen på volontärer fortfarande är tätt sammankopplad med bilden av en socialarbetare. Man ser inte lika tydligt bilden av fördelar som det kan finnas för volontärer som t ex sociala relationer och livserfarenheter.

Tips och råd

Från Frankrikes håll kommer inga speciella tips. De menar att de flesta volontärer letar sig direkt till organisationerna på grund av att dom är intresserade av väldigt specifika arbetsuppgifter. När dessa organisationer behöver hjälp är det oftast av volontärer med mycket unika spetskompetenser som är svåra att hitta. Ju mer speciella behov en organisation har och krav på speciell kompetens, desto svårare att matcha volontärer. England tipsar om att använda sig av det befintliga nätverket för att komma in på de arenor där dessa organisationer arbetar. Italiens tips är att först tydligt definiera vilka aktiviteter och områden som man pratar om när man säger ordet "kultur" och "kulturvolontärer". De tycker också att det finns ett visst intresse av ett utbyte där man delar erfarenheter gällande till exempel arv och lokala traditioner med ett generationsöverskridande tillvägagångssätt och läskunnighetsfrågor. Ungern har inga direkta tips.

Tre Europeiska kulturorganisationer som använder sig av volontärer

Hur jobbar kulturföreningar själva med volontärer i andra länder inom EU? Röda Sten ställde frågor till ett antal kulturorganisationer i sin förstudie om volontärer, engagemang och kulturorganisationer. Vi har skriftligt tagit del av Röda Stens intervjuer för att sedan själva tolka och sammanställa svaren här nedan.

Organisationerna

OZU är en projektbaserad förening ifrån Italien. Föreningen består av medlemmar varav ungefär hälften är volontärer i åldrarna 20-60 år. OZU:s verksamhet baseras helt på volontärinsatser och organisationen har sin bakgrund i privata initiativ. Med andra ord, om det inte fanns volontärer skulle det inte heller finnas något OZU.

Pekarna ligger i Maribor, Slovenien, och är ett kulturellt ungdomscenter. En del av organisationen består av ett ungdomscenter, "Infopeka". Volontärerna som arbetar där går för det mesta sista året på gymnasiet och är mellan 17-18 år, vanligtvis stannar de i organisationen i ungefär 1-2 år.

Ateneu popular nou barris är ett kulturcenter som ligger i Barcelona, Spanien. Kulturcentret inhyser cirka 10 stycken föreningar som arrangerar olika slags kulturevent och festivaler. Specialområdet för kulturcentret är cirkus men det övergripande målet är att göra konst och kultur på ett lokalt plan. För att lyckas med detta har man mycket kontakt och samarbeten med andra festivaler, kulturella organisationer och föreningar i staden.

Struktur

Enligt Katarina på OZU stödjer inte den italienska staten det fria kulturlivet vilket medfört en vedertagen praktik med folk som arbetar ideellt med kultur vid sidan av sitt ordinarie arbete. OZU bygger på de medverkande volontärernas engagemang och arbete. Det finns inga strukturer eller formella regler. Enligt egen beskrivning anses föreningen som "organisk". Även om många av volontärerna är medlemmar i föreningen är detta inte något krav. Medlemmarna har inte heller några speciella förmåner.

Polonca som arbetar på Pekarna är koordinator för EVS (European Voluntary Service) och EVS-volontärerna har sin egen blogg på Pekarnas webbsida. Mestadels arbetar dom i huset och inte så mycket utåt på grund av språkliga problem. Organisationen bakom Pekarna är privat och är oberoende. Den bygger på civila initiativ. Målen och visionerna sätts av organisationens cirka 15 anställda.

En av visionerna för Ateneu popular nou barris är att deras verksamhet ska kunna kopplas till en så kallad "participatory plan". Deras målsättning är att inkludera publiken men utan att för den delen förlora deras engagemang. Volontärskap ingår i Ateneu popular nou barris koncept och ett mål är att främja arbetsmarknaden med volontärer som fått stöd och erfarenhet från professionella på kulturcentret och som därefter kan ge sig ut på arbetsmarknaden. Centrets projekt och administrativa del drivs till 50% av volontärerna själva och 50% av personal.

Arbetsuppgift och ekonomi

Eftersom OZU är projektbaserat ansöker man om medel för varje projekt. Aktiviteterna kan till exempel vara olivplockning, workshop i kreativt tänkande och yogakurser osv. Ibland får workshopledarna ett arvode medan de övriga involverade arbetar ideellt. Inga kontrakt skrivs med volontärerna eftersom verksamheten bygger på att de inblandade känner ansvar och identifierar sig med organisationen och dess verksamhet.

Pekarna är finansierat genom anslag ifrån Kulturdepartementet och kommunen. Det finns också ett samarbete med regeringen som gör så att arbetslösa kan hjälpa till på Pekarna. Det finns tre program som löper kontinuerligt: "Maribajk", cyklar med affischtavlor på där volontärerna kan skriva eller på andra sätt få fram vilka budskap dem vill till samhället. De två andra programmen går ut på att hjälpa skolbarn med hemläxor och umgås med föräldralösa barn. Förutom dessa ständigt pågående projekt kan även volontärerna skapa egna kulturella projekt som till exempel föreställningar eller hjälpa till som tekniker.

De artister, musiker och konstnärer som kommer till Ateneu popular nou barris för att öva sig inom sin konstform blir ekonomiskt subventionerade och får betala en mindre summa pengar i utbyte mot att de själva gör en arbetsinsats. Dessa kulturutövare bildar en arbetsgrupp som också består av någon ur personalen som har en mer koordinerande arbetsuppgift. Gruppen träffas en gång i veckan för att planera verksamheten under två timmar. Det finns inget krav på att volontärerna måste vara medlemmar och det finns även många volontärer som bara är i centret och jobbar med ett enda projekt. Men eftersom dessa volontärer jobbat med projekt som de själva varit mycket intresserade har det inte funnits några lojalitetsproblem enligt Xavier Perez (tidigare chef på centret.) Till exempel nämner Perez att det finns delföreningar som är väldigt specifikt inriktade på olika saker som till exempel ungdomarnas fyrverkeriförening.

Utbildning och fortbildning

Katarina på OZU tycker det är grundläggande och av största vikt att ge volontärerna relevanta erfarenheter och skapa identitet. Om dom ska informera om resor är det bra om man tar med dom på en resa, ta emot dom på ett välkomnande sätt om de ska arbeta med vänskap osv.

Minst en gång per år är det utbildning och introduktion för volontärer på Pekarna. Volontärerna har också tillgång till en psykolog som kommer in då och då. Varje onsdag är det möten med volontärernas mentor/koordinator.

Var femte år utvärderas Ateneu popular nou och deras verksamhet av ett externt privat företag.

Tips och råd

Xavier Perez tycker att det är viktigt att man som kulturorganisation försöker koppla sin verksamhet till saker som efterfrågas. Till exempel om det finns en invandrarförening som vill ha en kulturfestival så ska man låta dem producera en sådan festival. Det handlar helt enkelt om att möta efterfrågan. Han tycker också att det är viktigt att kulturorganisationerna lägger sig på ett idémässigt plan som passar målgruppen. Enligt Perez är det viktigt att tilltala målgruppen på deras sätt.

Övriga erfarenheter

Katarina, OZU, har varit med i andra kulturprojekt tidigare där man arbetat med volontärer. För ett projekt i södra Italien bjöd man in internationella konstnärer för att göra konst i en park. Detta för att öka turismen och därigenom stimulera den lokala ekonomin. Eftersom målet bland annat var att locka turister kunde man sprida goodwill bland lokalbefolkningen för projektet. Och för att verkligen göra lokalbefolkningen aktiv inom projektet startade man kulturaktiviteter för involvera dem som till exempel: Workshops i skolor och teaterprojekt för vuxengrupper.

6 Ordlista

Förening/Organisation I den här förstudien definieras organisation och förening likvärdigt, dvs vi skiljer inte på organisation och förening.

Ideell förening Enligt skatteverket⁸ kännetecknas en ideell förening av att ändamålet är ideellt och/eller att dess verksamhet är ideell. När föreningen främjar sina medlemmars ekonomiska intressen anses den inte ha ett ideellt ändamål. Efter ansökan hos Skatteverket kan en ideell förening få ett organisationsnummer.

Kultur I den här förstudien har vi inkluderat följande områden som kultur: dans, teater, musik (kör), konst, film, cirkus varieté/performance, hembygd/kulturarv, vänföreningar till offentlig kulturverksamhet/ekonomiska föreningar och litteratur.

Kulturvolontär aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför någon kulturform som dans, musik, teater, artisteri samt andra kulturformer.

Organisation/Förening I den här förstudien definieras organisation och förening likvärdigt, dvs vi skiljer inte på organisation och förening

Volontär Volontärbyråns definition av volontär är att vara frivilligt engagerad i en ideell verksamhet utan att få betalt. I begreppet volontär inkluderar Volontärbyrån - och såväl denna förstudie - andra vanliga definitioner som till exempel ideell, frivilligarbetare, aktiv medlem och förtroendevald. Så när vi pratar om volontär kan det likväl vara en aktiv medlem i ett teaterförbund som en förtroendevald i en styrelse.

Volontärsamordnare Volontärsamordnare innefattar vad som ibland kallas frivilligledare eller kontaktperson. I begreppet inkluderar vi både anställda och oavlönade volontärsamordnare som i vår mening har samma ansvar och kan innehas av en eller flera personer.

En volontärsamordnarens ansvar är att planera, leda och administrera volontärverksamhet. Uppgifterna kan t ex vara att:

Formulera volontäruppdrag

Rekrytera volontärer

Intervjua och göra urval av volontärer

Göra överenskommelser med volontärerna

Ansvara för introduktion och handledning

Uppmuntra och förvalta engagemanget

Synliggöra volontärernas betydelse i verksamheten

Utvärdera och följa upp

Avveckla och avsluta uppdrag

Sammanställa och rapportera volontärinsatserna till styrelsen

Volontärsamordning Den ideella sektorn är en viktig del i demokratiskolan där många bl a är aktiva i styrelser. Ett stort utbud av kurser för förtroendemannaposter finns. Men den ideella sektorn förändras och nya grupper av volontärer/medlemmar har nya önskemål och krav. Det ställer organisationerna inför nya utmaningar och krav på att utveckla formerna att organisera frivilliga. Sektorn har dessutom jämfört med andra länder en mycket stor andel frivilliga i förhållande till andelen anställda och det ställer krav på att samordna volontärerna. En mycket viktig men eftersatt uppgift i frivilligorganisationerna är volontärsamordning och en ny roll har identifierats - Volontärsamordnaren.

Övrig volontär aktiva medlemmar/volontärer/ideella/frivilliga som utför exempelvis information, caféhjälp, biljettrivning, ekonomi, hemsida, bullbak, affischering samt övriga sysslor.

⁸<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forforeningarstiftelser/ideellaforeningar.4.6a6688231259309ff1f800028215.html>

