

Verbandstagung Museumsverband des Landes Brandenburg e. V. Nachwuchsgewinnung im Museum, 19. und 20 April 2026

Ergebnisse der Arbeitsgruppen

AG 1 - Studierende der Fachhochschule Potsdam - Nachwuchs für Brandenburgs Museumslandschaft!?

Referentin: Prof. Dr. Julia Glesner, FH Potsdam, Studiengang Kulturarbeit

Die Fachhochschule Potsdam als Kooperationspartner

Im Mittelpunkt der Arbeitsgruppe stand die Frage, wie Museen Zugänge zu Studierenden der Fachhochschule Potsdam finden und welche Anknüpfungspunkte sich für Kooperationen, Projekte, Praktika und spätere berufliche Perspektiven ergeben. Ein zentraler Hinweis war, die Logiken und Zeitrhythmen der Fachhochschule zu verstehen und gezielt die Ebene der Studiengänge anzusprechen.

Die Fachhochschule Potsdam ist in fünf Fachbereiche gegliedert. Für Museen können insbesondere der Fachbereich Stadt | Bau | Kultur mit den Studiengängen Kulturarbeit sowie Konservierung und Restaurierung, der Fachbereich Design sowie der Fachbereich Informationswissenschaften relevant sein. Hier bestehen mehrere Schnittstellen zu musealer Arbeit, etwa in Vermittlung, Gestaltung, Sammlung, Restaurierung, Daten- und Informationsmanagement sowie in Fragen gesellschaftlicher Teilhabe.

Es wurde darauf hingewiesen, dass sich die fachbereichsbezogene Zuordnungen in den kommenden rund eineinhalb Jahren verändern und die Kulturarbeit dem Bereich Design zugeordnet wird.

Der Studiengang Kulturarbeit

Der Studiengang Kulturarbeit wurde als naheliegender erster Anknüpfungspunkt für Museen vorgestellt. Er umfasst die Lehrgebiete Medienkulturarbeit, kultureller und gesellschaftlicher Wandel, Kultur und Management sowie Kultur und Vermittlung. Hinzu kommen fächerübergreifende Lehrgebiete wie Ästhetik in Theorie und Praxis, Internationales und Projektarbeit.

Zu den im Kontext der Arbeitsgruppe genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern gehören:

- Prof. Dr. Ulrich Richtmeyer für Medienkulturarbeit
- Prof. Dr. Julia Glesner für Kultur und Management
- Prof. Nicola Lepp für Kultur und Vermittlung
- für Praktika und Internationales ist Dr. Kerstin Niemann als wissenschaftliche Mitarbeiterin zuständig.

Ansatzpunkte für Kooperationen mit Museen

Projektarbeit

Eine Projektarbeit ist ein studienbegleitendes Lehrformat, in dem Studierende innerhalb eines Seminars oder Pflichtmoduls ein konkretes kulturelles Projekt konzipieren und praktisch umsetzen.

Möchte ein Museum Studierende einladen, die Studienarbeit mit oder im Museum durchzuführen, sollte frühzeitig eine kurze, gut verständliche Projektskizze eingereicht werden. Sinnvoll ist ein etwa einseitiges PDF, das Thema, Ziel, mögliche Aufgaben für Studierende, Zeitraum, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie die Rahmenbedingungen im Museum beschreibt.

Für Projekte im Pflichtmodul (in den ersten beiden Studienjahren, 2.-4. Fachsemester) ist ein besonders früher Vorlauf wichtig: Die eigentliche Projektumsetzung findet meist zwischen Februar und spätestens April statt. Projektvorschläge sollten daher bereits im Herbst des Vorjahres an den Studiengang herangetragen werden, da die konzeptionelle Vorbereitung schon deutlich früher beginnt.

Für vertiefende Projektseminare im dritten und vierten Studienjahr läuft die Abstimmung über die jeweiligen Professorinnen und Professoren der Lehrgebiete. Auch hier muss das Museum mit einem Vorlauf von etwa einem halben Jahr planen: Themen für das Wintersemester sollten spätestens im Juni eingebracht werden, Themen für das Sommersemester spätestens im Dezember oder Januar. Die Seminare selbst folgen dem Semesterablauf – im Sommersemester von April bis Juli, im Wintersemester von Oktober bis Januar.

Der zentrale Schritt besteht also darin, rechtzeitig die passende Ansprechperson im Studiengang zu identifizieren, eine knappe Projektskizze zu übermitteln und den Vorschlag so früh einzubringen, dass er noch in die Semester- bzw. Modulplanung aufgenommen werden kann.

Praktikumssemester

Praktikumssemester bezeichnet eine längere Praxisphase im fünften Fachsemester, in der Studierende in Vollzeit in einer Einrichtung mitarbeiten und berufliche Erfahrungen sammeln.

Auch um sich als Ort für ein Praktikumsemester in Stellung zu bringen, sollte ein Museum zunächst ebenfalls ein kurzes, etwa einseitiges PDF vorbereiten (Inhalte siehe oben). In der Arbeitsgruppe wurde für Pflichtpraktika eine Größenordnung von etwa 300 Euro monatlich als Vergütung bzw. Aufwandsentschädigung angesprochen.

Das Praktikumsemester findet im fünften Fachsemester statt (Wintersemester). Ein Beginn ist in der Regel ab September möglich. Vorgesehen sind meist sechs Monate in Vollzeit, seltener zwei Abschnitte von jeweils drei Monaten. Museen sollten ihre Praktikumsangebote daher spätestens zu Beginn des Sommersemesters, also ab April, einreichen, weil sich Studierende ab diesem

Zeitpunkt mit Bewerbungen und Planungen beschäftigen.

Stellenausschreibungen für Studierende und Absolventen

Stellenausschreibungen können über interne Verteiler des Studiengangs sowie über den Alumni-Verteiler weitergegeben werden. Für Museen bietet dies die Möglichkeit, Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen gezielt auf berufliche Einstiegsmöglichkeiten aufmerksam zu machen.

Praktische Hinweise für Zugang zur Fachhochschule

- Museen sollten nicht allgemein „die Hochschule“ ansprechen, sondern möglichst gezielt Studiengänge, Studiengangsleitungen, Professorinnen und Professoren oder zuständige Mitarbeitende kontaktieren.
- Bei anderen Fachbereichen ähneln sich Logik und Rhythmus, die internen Abläufe können jedoch variieren. Daher sollten die jeweiligen Ansprechpersonen im Dekanat oder in der Studiengangsleitung identifiziert werden.
- Für Kooperationsanfragen ist ein kurzes, gut strukturiertes PDF sinnvoll. Darin sollten Museum, Ort, Thema, Ziel, Zeitraum, mögliche Aufgaben, Rahmenbedingungen, Ansprechperson und ggf. Vergütung bzw. Aufwandsentschädigung genannt werden.
- Allgemeinere, gut anschlussfähige Themenrahmen eignen sich häufig besser als sehr eng gefasste Einzelfragen. Sie lassen mehr Raum für studentische Interessen, Projektlogiken und die Entwicklung eigenständiger Fragestellungen.
- Vor einer Anfrage sollte geklärt werden, welche Interessen Studierende haben könnten und welche Form des Zugangs für beide Seiten sinnvoll ist: Projektarbeit, Praktikum, Abschlussarbeit, Seminar oder spätere Stellenausschreibung.
- Museen müssen die Zeitlogik der Hochschule frühzeitig berücksichtigen. Viele Entscheidungen über Seminare und Projekte fallen deutlich vor Beginn des jeweiligen Semesters.
- Bachelorarbeiten und weitere studentische Projekte können ebenfalls in Museen entstehen, benötigen aber eine passende Fragestellung und eine klare Betreuungsperspektive.
- Für Museen geht es nicht nur um kurzfristige Unterstützung, sondern auch darum, den Arbeitsplatz Museum sichtbar zu machen und mögliche berufliche Wege in Brandenburgs Museumslandschaft aufzuzeigen.

Link

- www.fh-potsdam.de

AG 2 - Engagierte fürs Ehrenamt gewinnen

Referentin: Steffi Wiesner, Freiwilligenkoordination Potsdam-Mittelmark

Ehrenamtliches Engagement heute

Steffi Wiesner führte zunächst in die veränderten Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements ein. Ehrenamtliche bringen heute häufig stärker individualisierte Ansprüche mit: Sie möchten genauer entscheiden, welche Aufgaben sie übernehmen, welche Tätigkeiten sie ausschließen und wie viel Zeit sie investieren können. Damit verbunden ist eine stärkere Flexibilisierung des Engagements, häufig wird keine langfristige Bindung mehr gewünscht.

Zudem hat sich die Motivlage verändert. Während früher stärker altruistische Motive im Vordergrund standen, sind heute Interessen, persönliche Entwicklung und Selbstverwirklichung wichtige Beweggründe. Gleichzeitig hat sich die Zahl möglicher Einsatzstellen deutlich vergrößert. Museen stehen damit in größerer Konkurrenz zu vielen anderen Engagementmöglichkeiten und müssen ihre Angebote entsprechend klar, attraktiv und verlässlich gestalten.

Wie können Museen eine engagementfreundliche Organisationsstruktur schaffen?

dazu gehören

- feste Ansprechpersonen
- überschaubare Einsatzstellenprofile und eine frühzeitige Klärung verwaltungstechnischer Fragen, etwa zum Versicherungsschutz
- kleine, klar abgegrenzte Aufgaben für den Einstieg, um Überforderung zu vermeiden
- eine Stärkung der Akzeptanz für Ehrenamtliche im gesamten Team vorab.

Am Anfang sollte eine Bedarfsanalyse stehen: Museen sollten klären, welche Aufgaben tatsächlich sinnvoll durch Ehrenamtliche übernommen werden können und welche Zielgruppen angesprochen werden sollen. Für die Ansprache und Gewinnung können Freiwilligenagenturen hilfreich sein, etwa durch Einsatzstellendatenbanken oder Unterstützung bei der Formulierung von Tätigkeitsprofilen.

Wie gelingt Orientierung, Einarbeitung und Qualifizierung?

Für den Einstieg wurde empfohlen, langsam zu beginnen, Gespräche zu führen und Ehrenamtliche nicht zu überfordern. Eine Schnupperphase kann hilfreich sein und durchaus länger dauern, da gegenseitiges Vertrauen und die persönliche Passung zwischen den Beteiligten

eine wichtige Rolle spielen. Entscheidend ist, dass die Zusammenarbeit auf Augenhöhe beginnt und sich beide Seiten orientieren können.

Aus-, Weiter- und Fortbildungen sollten angeboten werden, wenn ein konkreter Bedarf besteht. Dabei ist darauf zu achten, Ehrenamtliche nicht durch zu hohe Anforderungen oder zu viele verpflichtende Qualifizierungen abzuschrecken.

Welche Anreize und Perspektiven können Museen für engagierte Menschen bieten?

Ein wichtiger Bestandteil des Bindungsmanagements ist Anerkennung. Diese muss nicht in erster Linie finanziell sein. Gerade im ländlichen Raum kann jedoch eine Fahrtkostenerstattung ein entscheidender praktischer Faktor sein. Darüber hinaus sollten Ehrenamtliche das Gefühl erhalten, Teil des Teams zu sein, etwa durch Einbindung in Informations- und Kommunikationsstrukturen, persönliche Wertschätzung, Geburtstagsgrüße oder Einladungen zu Veranstaltungen.

Museen sollten zudem Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen, Entwicklungsgespräche führen und Veränderungen im persönlichen Leben der Ehrenamtlichen wahrnehmen. Dazu gehört auch, regelmäßig nachzufragen, ob Aufgaben überfordern oder ob mehr Auslastung gewünscht ist. Verantwortung abzugeben kann ein wichtiger Anreiz sein und Engagement stärken, sofern Aufgaben und Erwartungen klar abgestimmt sind.

Wie kann es gelingen, Engagement langfristig zu binden?

Langfristige Bindung entsteht durch verlässliche Strukturen, gute Kommunikation und Selbstreflexion der Organisation. Museen sollten ihre eigene Kommunikation überprüfen, Perspektivwechsel einnehmen und vermeiden, Ehrenamtlichen lediglich Anweisungen zu geben. Stattdessen braucht es eine wertschätzende Zusammenarbeit mit klaren Zuständigkeiten und transparenten Absprachen.

Auch der Abschied gehört zum „Lebenszyklus“ eines Engagements. Trennungen sollten freundlich gestaltet werden, da Kontakte erhalten bleiben können und man sich häufig erneut begegnet. Ein respektvoller Abschluss trägt dazu bei, dass Ehrenamtliche dem Museum auch nach dem Ende ihres Engagements verbunden bleiben.

Herausforderungen

- Der Umgang mit Ehrenamtlichen kostet Zeit und bindet Arbeitszeit der Festangestellten.
- Der Träger muss insbesondere bei verwaltungstechnischen und versicherungsbezogenen Fragen eingebunden werden.
- Neue Menschen bringen Veränderungen in bestehende Abläufe und Teams. Dies muss von den „Alteingesessenen“ akzeptiert und mitgetragen werden.

- Weniger attraktive Aufgaben, etwa ein langweiliger Kassendienst, sollten so gestaltet werden, dass Ehrenamtliche damit nicht allein gelassen werden. Gegebenenfalls können spontan alternative Aufgaben angeboten werden.
- Kompetenzen bei Ehrenamtlichen sind unterschiedlich verteilt. Die Museumsleitung sollte deshalb gutes Basisinformationsmaterial bereitstellen.
- Das vorhandene Wissen der Ehrenamtlichen sollte gelegentlich durch Nachfragen oder Austausch überprüft und aufgefrischt werden.
- Ehrenamtliche können für Besucherinnen und Besucher erkennbar gemacht werden, zum Beispiel durch eigene Namensschilder.

Links

www.lagfa-brandenburg.de

<https://www.mitjemacht-brandenburg.de/mitjemacht/> (Einsatzstellendatenbanken)

<https://www.stiftung-pro-alter.de/> (Die Stiftung vergibt „Engagementpreise“ – ein gutes Mittel, um einzelnen Ehrenamtlichen Anerkennung zukommen zu lassen.)

AG 3 – Die Kloster AG. Kinder fürs Museum begeistern.

Referentin: Franziska Siedler, Kloster Chorin

Die Kloster AG

Die Kloster AG ist eine außerschulische Arbeitsgemeinschaft in Chorin. Ziel ist es, Kinder im Grundschulalter (4. bis 6. Klasse) für das Kloster zu begeistern und ihnen spielerisch das Lernen zu ermöglichen. Dabei werden sie von ehrenamtlichen Mitarbeitern angeleitet. Die AG findet wöchentlich und jeweils mit anderem inhaltlichem Schwerpunkt statt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bräuche und Lebensweise der Mönche. Das Programm folgt jedoch keinem strengen Plan und richtet sich deswegen auch nach den Interessen oder der Ausbildung der Ehrenamtlichen. Die Teilnahme ist kostenlos und es gilt eine Obergrenze von 12 bis 15 Kindern.

Nachwuchspotenzial und Bindung

Das Nachwuchspotenzial und die langfristige Bindung der Kinder der Kloster AG an die Institution ist ein wichtiger Pfeiler der Museumsarbeit im Kloster Chorin. Da viele Abläufe im Kloster mit der Hilfe von Ehrenamtlichen gewährleistet werden und die Gewinnung von Ehrenamtlichen in einer Gemeinde mit ca. 2.200 Einwohnern kein Selbstläufer ist, muss man sich aktiv um sie bemühen.

Die Kloster AG hat sich dabei als ein nachhaltiges Mittel bewährt, denn es hat sich gezeigt, dass viele Kinder im höheren Alter zurückkehren und die Arbeit des Klosters unterstützen.

Über die Ostertage des vergangenen Jahres besuchten ca. 6.600 Gäste das Kloster. Organisiert wurde das von 16 Mitarbeitern – 8 Hauptamtlichen und 8 Ehrenamtlichen. Bei den Ehrenamtlichen handelte es sich um ehemalige Kloster AG Kinder im Alter von 15 – 20 Jahren. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen verrichteten im Ausgleich für eine Ehrenamtsvergütung in Höhe von 12 Euro pro Stunde verschiedenste Aufgaben von Einparkanleiter über Müllhilfe, bis zu Betreuung eines Kreativstandes, oder das Leiten von Führungen. Aber auch im normalen Museumsbetrieb übernehmen die ehemaligen Kloster AG Kinder ehrenamtliche Aufgaben.

Zusammenfassend hat es sich als erfolgreich erwiesen Kinder früh für das Kloster zu begeistern. Um eine langfristige Bindung der Kinder an das Kloster zu erreichen, müssen Kinder mit besonderem Interesse weiter gefördert werden, damit sie später eingebunden werden können. Dazu gehört vor allem auch, zu den Kindern, nachdem sie nach der 6. Klasse bei der Kloster AG aufgehört haben, weiter Kontakt zu halten und immer wieder auf sie zuzugehen. Wenn das funktioniert, kann man damit einen bedeutenden und langfristigen Beitrag für die Gemeinde- und Museumsarbeit leisten.

Link

<https://www.kloster-chorin.org/kloster-ag/>

AG 4: Unterstützung gebraucht. Bundesfreiwillige in den Städtischen Sammlungen Cottbus/ Chósebus

Referent/in: Robert Büschel (Städtische Sammlungen Cottbus, leitet die Städtischen Sammlungen Cottbus und ist damit gesamtverantwortlich für Stadtarchiv, Stadtmuseum und Wendisches Museum Cottbus)

Annika Lüders (aktuell als Bundesfreiwillige im Stadtmuseum Cottbus)

Einblicke in den Bundesfreiwilligendienst

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) ist ein Pendant zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), stellt allerdings nicht nur eine Orientierung für junge Menschen dar, sondern kann ab 16 Jahren bis ins hohe Alter absolviert werden. Auch kann der BFD alle 5 Jahre wiederholt werden. Der Einsatz wird über die Trägerstruktur finanziert und die Museen sind dann Einsatzstellen. Der Vertrag zum BFD wird mit der Landesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung Brandenburg e.V. (LKJ) geschlossen, es benötigt daher keine (neue) Personalstelle. Es ist jedoch ein Budget von 6000 Euro seitens der Institution notwendig, was sich in ein Taschengeld an die/ den Freiwilligen

übersetzt. Sie können in allen Sparten des Hauses eingesetzt werden und werden so, wie auch das Beispiel in Cottbus zeigt, Teil des Teams.

Annika Lüders, die aktuell ihren BFD im Stadtmuseum Cottbus ausübt, hatte das Museum bereits durch ein Schülerinnen-Praktikum kennengelernt. Sie hat ihren Dienst von 6 auf 12 Monate verlängert. In ihren 30 Wochenstunden arbeitet sie in verschiedenen Bereichen des Museums, wie der Museumspädagogik, PR und Social Media und ist auch mit der Inventarisierung von Objekten befasst. Sie betonte, dass es ihr möglich war, auch kleine eigene Projekte zu realisieren, wie Aktionen zu Weihnachten und Ostern. Sie plant im Anschluss an den BFD ein Studium im Bereich Kunstgeschichte in Cottbus.

Robert Büschel betont hier, dass es in den Einsatzmöglichkeiten und den Ergebnissen der Zusammenarbeit Unterschiede je nach Freiwilligem/ Freiwilliger geben kann. Annika Lüders ist ein Beispiel für eine sehr produktive Zusammenarbeit. Ein Umzug für ein BFD hält er aufgrund des geringen Taschengeldes für nicht umsetzbar, es sind also eher Personen aus dem lokalen Umfeld.

Potenziale für Nachwuchsgewinnung und Bindung

- Der BFD kann bei jüngeren Peergroups den Arbeitsplatz Museum sichtbarer machen.
- Die Zusammenarbeit kann eine längerfristige Bindung an das Museum schaffen, etwa durch anschließende Werkverträge.
- Der BFD kann als Investment in die Museumslandschaft verstanden werden, weil das Arbeitsumfeld Museum praktisch erfahrbar wird.
- Das offene Alter des BFD ermöglicht auch neue Formen der Zusammenarbeit, etwa mit fachlich interessierten Rentnerinnen und Rentnern.

Mehrwert für die Museumsarbeit

- Freiwillige bringen neue Perspektiven ein und können im Idealfall eigene Projekte entwickeln.
- Gerade in kleinen Teams kann der Stundenumfang der Freiwilligen ein großer Zugewinn sein.
- Bundesfreiwillige können in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden und dadurch vielfältige Einblicke erhalten.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

- Innerhalb der Institution braucht es Offenheit gegenüber der Lebenswelt und den Perspektiven der Freiwilligen.
- Die Ergebnisse der Zusammenarbeit hängen von den jeweiligen Personen, Interessen und Kompetenzen ab.

- Institutionen können neben dem geringen Taschengeld gegebenenfalls anderweitig unterstützen, etwa bei der Wohnungssuche.
- Es kann sich lohnen, unterschiedliche Träger anzufragen oder auch den Träger zu wechseln, beispielsweise zwischen BFD und FSJ – je nach Art der Institution oder Bewerberinnen- und Bewerberlage.

Links

<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/>

<https://www.lkj-brandenburg.de/>

<https://freiwilligendienste-kultur-bildung.de/>

AG 5 - Ehrenamt inklusiv. Geht gemeinsam richtig gut

Referentin: Wika Schöne, SEKIZ e. V.

Der SEKIZ e.V.

SEKIZ e.V. unterstützt Menschen dabei, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und sich aktiv einzubringen. Im Mittelpunkt steht insbesondere die Vermittlung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und anderen Unterstützungsbedarfen in passende ehrenamtliche Tätigkeiten. Dafür werden gemeinsam individuelle Interessen, Fähigkeiten und mögliche Einsatzbereiche besprochen sowie geeignete Einsatzstellen gesucht.

Mit der „Agentur für Ehrenamt“ und dem Projekt „Ehrenamt inklusiv“ setzt sich SEKIZ dafür ein, dass freiwilliges Engagement für alle Menschen zugänglich wird. Organisationen und Initiativen werden dabei unterstützt, inklusive Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche zu schaffen. Gleichzeitig erhalten Interessierte Beratung und Begleitung auf dem Weg in ein passendes Engagement.

Darüber hinaus versteht sich SEKIZ e.V. als Beratungs- und Vernetzungsstelle für selbstbestimmtes Leben. Menschen erhalten Informationen, Unterstützung und Zugang zu Selbsthilfe-, Begegnungs- und Beratungsangeboten. Ein wichtiger Bestandteil ist außerdem die Engagementplattform bzw. Ehrenamtsplattform, auf der Einrichtungen und Initiativen ihre Angebote einstellen können. So werden engagierte Menschen und passende Einsatzmöglichkeiten unkompliziert zusammengebracht.

In welchen Bereichen der Museumsarbeit wird vor allem Nachwuchs benötigt und wer kommt hierfür in Frage?

Zu den möglichen inklusiven Einsatzbereichen gehören Tätigkeiten im Besucherempfang und in der Begrüßung von Gästen ebenso wie Aufgaben in Verwaltung und Organisation. Auch Führungen in Einfacher Sprache bieten die Möglichkeit, kulturelle Angebote für mehr Menschen zugänglich zu machen und gleichzeitig inklusive Teilhabe zu stärken.

Darüber hinaus können praktische Tätigkeiten wie Hausmeisteraufgaben übernommen werden. Im Bereich der Museumspädagogik – beispielsweise im Museum Jüterbog – bestehen Einsatzmöglichkeiten, wie z.B. im Rahmen von Heimarbeit. Dazu zählen etwa das Ausschneiden von Bastelbögen oder kleinere Näharbeiten zur Vorbereitung museumspädagogischer Angebote. Ebenso können Arbeitsaufträge aus der Museumsarbeit an Werkstätten vergeben werden, um inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Ein weiterer wichtiger Ansatz ist die Zusammenarbeit mit Flüchtlingsorganisationen, um migrantische Arbeit stärker als Teil inklusiver Arbeit einzubringen. Menschen mit Migrationsgeschichte könnten bspw. Führungen in Museen begleiten oder eigene Perspektiven und Erfahrungen einbringen. Dadurch kann zugleich eine stärkere Bindung an das Museum und die Stadt/Region entstehen. Eine Herausforderung bleibt dabei häufig die Sprachbarriere. Denkbar wäre deshalb die Bildung von Sprachtandems vor Ort, um gegenseitiges Lernen, Austausch und Teilhabe zu fördern.

Welche Anreize und Perspektiven können Museen für engagierte Menschen bieten?

1. Museen sollten die ehrenamtlichen Tätigkeiten klar beschreiben, niedrigschwellig und inklusiv gestalten.
2. Transparente Angebote erleichtern den Einstieg und schaffen Orientierung darüber, welche Aufgaben übernommen werden können und welche Unterstützung es gibt. Wichtig ist dabei, unterschiedliche Fähigkeiten und Bedürfnisse zu berücksichtigen und Zugänge zur Teilhabe am Arbeitsplatz zu schaffen.
3. Vielfältige Einsatzbereiche – von organisatorischen bis zu kreativen oder praktischen Aufgaben – ermöglichen es vielen Menschen, sich entsprechend ihrer Interessen einzubringen.
4. Auch kleine oder zeitlich begrenzte Tätigkeiten können wertvolle Möglichkeiten zur Beteiligung sein, denn Ehrenamt sollte Spaß machen und positive Erfahrungen ermöglichen.
5. Natürlich sind Wertschätzung und Sichtbarmachung des Engagements wichtige Motivationsfaktoren. Feste Kontaktpersonen können Ehrenamtliche begleiten und unterstützen.
6. Ergänzend können finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen wie Ehrenamts- oder Fahrtkostenpauschalen sowie eine Haftpflichtversicherung über den Verein, das

Museum oder die Kommune dazu beitragen, das Engagement attraktiver und verlässlicher zu gestalten.

Wie kann es gelingen, Engagement langfristig in der Museumslandschaft zu binden und wie kann der Museumsverband dabei unterstützen?

1. Verlässliche Strukturen, gute Begleitung und starke Netzwerke sind entscheidend
2. Eine wichtige Grundlage bildet die Zusammenarbeit mit Werkstätten, Behindertenverbänden, Ehrenamtsagenturen und Organisationen wie SEKIZ e.V., um Kontakte herzustellen und inklusive Engagementmöglichkeiten aufzubauen. Als Beispiel wurde die Zusammenarbeit der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg mit den Oberlin-Werkstätten genannt.
3. Es braucht klare organisatorische Abläufe und Ansprechpersonen. Hilfreich wären beispielsweise Checklisten oder auch Weiterbildungen – etwa in Form von Online-Angeboten. → Dabei geht es u.a. um Fragen wie: Wer übernimmt die Anmeldung? Wer begleitet Ehrenamtliche vor Ort oder organisiert den Hin- und Rückweg?
4. Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen in Museen im Umgang und in der Zusammenarbeit mit behinderten Menschen: Gemeinsame Erfahrungen können helfen, Berührungspunkte abzubauen und inklusive Arbeitsstrukturen zu stärken.
5. Unterstützung durch Patensysteme: SEKIZ e.V., Hochschulen oder Universitäten. Pat*innen könnten ehrenamtliche Mitarbeitende begleiten und bei Fragen unterstützen. Der Museumsverband kann hierbei eine wichtige Rolle übernehmen, indem er Netzwerke initiiert, Kooperationen vermittelt, Erfahrungen bündelt und den fachlichen Austausch zwischen Museen und Partnerorganisationen fördert.
6. Langfristig können daraus auch Perspektiven für eine Übernahme in den ersten Arbeitsmarkt entstehen.

Links

<https://www.sekiz.de/>

<https://oberlin-werkstaetten.de/>

Netzwerkagenturen:

<https://bagfa.de/> Bagfa – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagentur

<https://www.einzelfallhilfe-manufaktur.de/> Einzelfallhilfe Manufaktur

Beratungsnetzwerk für selbstbestimmtes Leben