SPAR Project

Kompetencerapport

Kulturfrivillighed
i tyndt befolkede områder

Erasmus+

Kompetence rapport – Kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder

Redaktør: Bente von Schindel. Medredaktører: Laraine Winning, Dr. János Szigeti Toth, Katalin Varga, Agnieszka Dadak, Dr. Artur Pinto og Hans Jørgen Vodsgaard.

© 2017: Kulturelle Samråd i Danmark, Interfolk, Voluntary Arts network, Hungarian Folk High School Society, Foundation of Alternative Educational Initiatives and Municipality of Lousada, Division of Communication, heritage, culture, education and sport.

Alle rettigheder er reserveret forfatterne. Rapporten må citeres med angivelse af kilde.

Forlag: Kulturelle Samråd i Danmarks Forlag
Layout: Interfolks Forlag
Første udgave, juni 2017
ISBN: 978-87-990815-9-3

Denne undersøgelse er udarbejdet i forbindelse med det 2-årige Erasmus+ projekt, 2016 – 2018, med titlen: "SPAR – Curricula for Culture Volunteers and Managers in Sparsely Populated Areas".

Se mere på projektportalen: https://www.sparproject.eu/

Projektet er støttet af Ecorys UK, det britiske nationale kontor for den Europæiske Unions Erasmus+ program.

Denne publikation reflekterer forfatternes synspunkter, og hverken Ecorys UK eller EU-Kommissionen kan holdes ansvarlige for den eventuelle brug af de givne informationer.

Indhold

Forord **5**

Anvendt metode **6**
1. Respondentgrupperne **6**
2. Spørgeskemaet **7**
3. Interviews **7**
4. Rapporterne **7**
5. Anbefalinger til brug af spørgeskemaerne **8**

I. Danmark **9**
1. Anvendt metode **9**
Modtagere 9
Spørgeskemaet 9
Interviewene 9
2. De lærende **10**
De lærendes status i spørgeskemaet 10
1. Nøglekompetencer for allerede succesfulde kulturfrivillige 11
2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige 12
3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige 13
4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige 14
3. Læringsudbydere **15**
Læringsudbydernes status i spørgeskemaet 15
1. Nøglekompetencer ifølge læringsudbydere 16
2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige 17
3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige 18
4. Nødvendig støtte for de frivillige fra kerneinteressenter 19
4. Interessenter **20**
Interessenternes status i spørgeskemaet 20
1. Nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige 21
2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige på 22
3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige 23
4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter til de frivillige 24
Kommentarer til spørgeskemaet. 25
5. Interviews **26**
Respondenterne 26
Syn og Perspektiver 26

II. England **28**
1. Anvendte metoder **28**
Spørgeskemaets mål 28
Undersøgelsens respondenter 29
2. Resultater af undersøgelsen **30**
1. Nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige 31
2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige 33
3. Bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige. 35
4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige 36
Kommentarer til spørgeskemaet 37
3. Interviews – sammenlignende undersøgelse **39**
Interview med frivillige 39
Interview med professionelle 39
4. Resultater og almene resultater **39**

III. Ungarn **40**
1. Anvendt metode **40**
Mål for spørgeskemaerne 40
Undersøgelsens respondentgrupper 41
2. Resultater af undersøgelsen **41**
Nøglekompetencer for succesrige kulturfrivillige 43
Rekruttering af frivillige 46
Træningsprogram 48
4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige 50
3. Interviews **51**
Generelle bemærkninger: 51
Nøglekompetencer for kulturfrivillige 51
Rekruttering af frivillige 51
Træning 52
Hvilken støtte behøver de frivillige 52
4. Sammendrag og anbefalinger **53**
Respondenter: 53
Essentielle budskaber 53

IV. Polen **54**
1. Introduktion til anvendt metode **54**
2. Spørgeskemaets resultater **55**
2.1 Læringsudbydere 55
2.2 De Lærende 57
2.3 Andre Interessenter 58
3. Resultater af interviewene **59**
3.1 Læringsudbydere 59
3.2 De lærende 61
3.3 Andre Interessenter 62
4. De fælles nøgleresultater og anbefalinger **65**

V. Portugal **66**
1. Anvendt metode **66**
Respondentgrupperne 66
Metode 67
2. Spørgeskemaernes resultater **67**
Gruppe A – Læringsudbydere 67
Gruppe B – De Lærende 68
Gruppe C – Andre interessenter 70
Sammenligning af resultater mellem grupper 70
4. Interviewresultater **72**
Nøglekompetencer for en succesfuld kulturfrivillig 72
Hvordan man engagerer frivillige 72
Træning af frivillige 73
Støtte fra frivillige kulturforeninger 73
Støtte fra andre interessenter 73
Anbefalinger 74

Forord

Af Bente von Schindel, sekretariatsleder, Kulturelle Samråd i Danmark.

I EU har der i de sidste årtier været en tendens til, at folk er flygtet fra landområderne til de større byer. Dette har resulteret i, at mange landsbyer og tyndt befolkede områder er blevet drænet for beboere, hvilket har medvirket til, at områderne ikke ses som attraktive områder for beboere, erhvervsliv eller turister.

Mange mennesker – politikere, administratorer, forskere etc. – har forsøgt at finde frem til, hvad der kan gøre områderne mere attraktive. NGO'er - særligt indenfor kunst- og kulturområdet - har også været involveret i udviklingen af idéer, og har set, at der er muligheder for at kunne få indflydelse på denne indsats. For ved at involvere sig i kunst og kultur styrkes folks medborgerlige deltagelse, deres sammenhold og lokalidentitet. Og i de landsbyer og områder, hvor sådanne kulturaktiviteter finder sted, skabes der nye udviklingsmuligheder.

Aktiviteterne kan være at bygge et kulturhus, som danner ramme for mange former for kulturelle aktiviteter, og derved skaber fællesskab og en grobund for flere aktiviteter. Det kan også være at engagere enkelte medborgere fra lokalområdet som kulturguider, for at inspirere flere til at tage del i de forskellige kulturelle aktiviteter som teaterforeninger, musikforeninger, amatørkor, amatørorkestre m.v.. Det kan også være en årligt tilbagevendende begivenhed eller en festival, hvor de lokale aktører tager del i forberedelserne. For at dette kan lade sig gøre, er vi nødt til at styrke "borger hjælper borger" tilgangen, hvor foreninger fra den tværkulturelle sektor inden for frivillighed, kultur og kulturarv er involveret.

Dette projekts overordnede mål er derfor at fremme de frivillige foreningers og de frivilliges kompetencer til at iværksætte og varetage kunst- og kulturtilbud i de tyndt befolkede områder - tilbud, der samtidig kan fremme borgernes demokratiske deltagelse og styrke de lokale fællesskaber og lokalsamfundets identitet.

For at opnå dette mål har vi foretaget lokale spørgeskemaundersøgelser af de nuværende kompetenceprofiler inden for kulturel frivillighed med henblik på at afklare udgangspunktet og finde gode eksempler for det efterfølgende udviklingsarbejde. Derfra kan vi udvikle rammer og metoder for kulturfrivillige og kulturmedarbejdere, der kan fremme deres arbejde med at tilbyde tværkulturelle aktiviteter til gavn for det lokale fællesskab.

I denne rapport præsenteres resultaterne af den række af spørgeskemaundersøgelser, som projektets partnerkreds har gennemført.

Anvendt metode

Projektets overordnede mål er at forbedre de frivillige organisationers og de frivilliges kompetencer i forhold til at skabe kunst- og kulturtilbud i de tyndt befolkede områder, så de lokale fællesskaber, den demokratiske deltagelse og den lokale identitet styrkes.

For at opnå dette mål er der udarbejdet et engelsk spørgeskema og metodiske retningslinjer af Interfolk og Kulturelle Samråd i Danmark, hvorefter det blev uddelt til de 5 deltagende samarbejdslande.

Spørgeskemaerne blev oversat til de fem landes pågældende sprog, før de blev delt ud til spørgeskemadeltagerne. Hver partner kontaktede derpå de tre grupper af respondenter: læringsudbydere, lærende samt andre interessenter. Spørgeskemaet blev designet som et online redskab (Google form), som kunne findes via et link sendt pr. mail, men i forbindelse med, at det nogle steder skabte problemer, blev også spørgeskemaer i en Word udgave distribueret via mail.

De forskellige responsmuligheder varierede fra land til land. Den mest anvendte metode var at returnere spørgeskemaerne pr. mail. I et land var det dog muligt at svare digitalt, og i to lande blev nogle af spørgsmålene besvaret med svar fra tidligere spørgeskemaundersøgelser.

Undersøgelserne bestod både af spørgeskemaernes kvantitative data og kvalitative data fra en serie af interviews.

1. Respondentgrupperne

De fem spørgeskemaundersøgelser var målrettet følgende grupper:

Læringsudbydere (f.eks. managere og leder af kultur- og kulturarvsforeninger i samarbejdspartnerens egne organisationer og i beslægtede netværk). I hvert land drejede dette sig om:

- Spørgeskemaer: 25-30 respondenter
- Kvalitative Interviews: 3-5 respondenter

Lærende (f.eks. aktive medlemmer, som til en hvis grad allerede er eller kan være engageret som frivillige i tværkulturelle aktiviteter). I hvert land drejede dette sig om:

- Spørgeskemaer: 25-30 respondenter
- Kvalitative Interviews: 3-5 respondenter

Andre interessenter (f.eks. lokale NGO'er fra andre sektorer end kultur, kulturafdelingen i den lokale kommune, lokale kulturinstitutioner, lokale virksomheder, turistbureauer, lokale medier etc.). I hvert land drejede dette sig om:

- Spørgeskemaer: 25-30 respondenter
- Kvalitative Interviews: 3-5 respondenter

Det samlede antal respondenter i hvert land var cirka 140-175. Det samlede antal respondenter udgjorde omtrent 500..

2. Spørgeskemaet

Spørgeskemaet bestod af 6 dele:

1. Baggrundsinformation (køn, alder, uddannelse, erhverv o.l.)
2. Undersøgelse af nøglekompetencer for succesfulde kulturfrivillige
3. Undersøgelse af de bedste metoder i at nå og engagere nye kulturfrivillige
4. Undersøgelse af de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige
5. Undersøgelse af nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige
6. Kommentarer til spørgeskemaet

Spørgeskemaet var ens for alle parter, men hver samarbejdspartner havde frihed til at føje spørgsmål til specifikke ting i det pågældende land. Kun Polen havde to ekstra spørgsmål under del 3 "Redegørelse for de bedste metoder til at nå og engagere nye kulturfrivillige". Spørgsmålene var:

- 2.11 Kulturorganisationerne skal tilbyde en skriftlig samtykke for sikre de frivilliges og organisationens rettigheder?
- 2.12 Kulturorganisationer skal give de frivillige skriftlige anbefalinger/certifikater, efter de har færdiggjort deres aktiviteter til gavn for organisationen?

Der blev anvendt en fempunkts Likert skala i spørgeskemaet, når det gjaldt emner om holdninger og værdier. Skalaen havde følgende muligheder for vurdering:

I meget lav grad
I lav grad
I nogen grad
I høj grad
I meget høj grad
Ved ikke

Spørgeskemaets resultater eller sammenskrivning deraf kan ses i de deltagende projektpartneres nationale rapporter.

3. Interviews

Spørgeskemaerne blev fulgt op af interviews med lærende, læringsudbydere og interessenter. Resultaterne fra interviewene kan også ses i de individuelle partneres rapporter.

4. Rapporterne

Hver partner har lavet en opsummering af de kvalitative såvel som de kvantitative resultater med 4-6 sider, der opsummer spørgeskemaerne og 4-6 sider, der opsummerer interviewene. I alt 8-12 sider for et fuldt lokalt spørgeskema.

Tilbagemeldingerne er præsenteret i eget sprog af hver organisation til egen brug og oversat til engelsk til almen brug.

5. Anbefalinger til brug af spørgeskemaerne

Hovedanbefalingerne fra spørgeskemaerne var:

- Pilotarbejde og kurser skal imødekomme de specifikke situationer og behov for de involverede lokalsamfund
- Projektledere og trænere bør kende til de lokale situationer og behov
- De frivillige bør være kendte og anerkendte i lokalsamfundene
- Nye initiativer bør bruge personlig kontakt og netværk i de lokale samfund.

I. Danmark

- Kortlægning af essentielle kompetencer for de frivillige og ledere i de kulturelle foreninger i tyndt befolkede områder af Danmark.

Udarbejdet af:

Bente von Schindel, sekretariatsleder, Kulturelle Samråd i Danmark
Hans Jørgen Vodsgaard, Institutleder, Interfolk – Institut for Civilsamfund

København, 20. marts 2017

1. Anvendt metode

Efter at have modtaget det engelske spørgeskema blev det oversat til dansk og uddelt. Spørgeskemaet var designet som et online redskab (ved brug af Google Form) som kunne nås gennem et link sendt via mail. Det skabte dog problemer for flere at udfylde, så spørgeskemaet blev i en Word udgave også sendt via mail.

Modtagere

Spørgeskemaet blev sendt til alle 43 kulturelle samråd i Danmark. De sendte disse videre til deres medlemsorganisationer (der er i gennemsnit 56 medlemsforeninger i hvert samråd). Derudover blev det sendt til 40 kommuner og 30 nationale organisationer. I den indeværende tekst blev formålet med spørgeskemaet forklaret.

Spørgeskemaet

Spørgeskemaet bestod af 6 dele med 10 lukkede svar og med plads til åbne besvarelser. Spørgsmålene bestod af:

- Baggrundsinformation (køn, alder, uddannelse, erhverv o.l.)
- Redegørelse for nøglekompetencer for allerede succesfulde kulturfrivillige
- Redegørelse for de bedste metoder til at nå ud og engagere nye kulturfrivillige
- Redegørelse for de bedste træningsprogrammer til kulturfrivillige
- Redegørelse for nødvendig støtte fra nøgleinteressenter til de frivillige

Der var mulighed for at føje flere spørgsmål til, men dette ansås ikke for at være nødvendigt.

Interviewene

Interviewene blev lavet med seks mennesker fra et af Kulturelle Samråd i Danmarks projekter i det sydlige Danmark. Projektet omhandler kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder. Fem af interviewpersonerne var lærende og læringsudbydere, mens den sjette var kulturel administrator i kommunen, og som sådan en repræsentant for interessenterne.

2. De lærende

De lærendes status i spørgeskemaet

De lærende – tolv mænd og tretten kvinder (alle danske) er medlemmer af lokale organisationer i de følgende kommuner: Fanø, Gladsaxe, Guldborgsund, Halsnæs, Høje Taastrup, København, Lemvig, Mariagerfjord, Rødovre, Slagelse, Svendborg, Tønder og Vejen. Udover at være medlemmer af de lokale kulturelle samråd, var de lærende også medlemmer af følgende lokale kulturelle foreninger: Foreningen for Permanent Skulptur på Gedser Odde, Gedser foredragskreds, Gedser Fyrstival, Rødovre Lokal-Historiske forening, Brugergruppen ved Formidlingshuset Marinastationen, Gedser Odde og Gladsaxe Symfoniorkester.

De Lærendes Alder

Der er ingen personer under 40 år, hvilket ikke var uventet. De fleste mennesker på det kulturelle område i Danmark er kvinder, men da spørgeskemaet blev sendt til kontaktpersoner for de lokale kulturelle samråd, er det formodentlig uddelt til bestyrelsesmedlemmer, hvor mænd dominerer.

Alder	Mand	Kvinde
40 - 49	1	2
50 - 59	2	4
60 – 69	3	4
70 - 79	3	1
80 - 99	3	2
I alt	12	13

Uddannelsesbaggrund

10 af de lærende har en lang uddannelse, 12 har en mellemlang uddannelse, 1 har ingen uddannelse efter gymnasiet og 2 har ingen uddannelse efter folkeskolen.

Erhverv

Fra allerede kendte statistiske undersøgelser ved vi, at der er et overtal af personer fra den offentlige sektor involveret i frivillighed – i særdeleshed på det kulturelle område. Derfor er det overraskende, at de fleste af de lærende involveret i spørgeskemaet er fra den private sektor. Det er dog ikke overraskende, at der ikke findes nogen yngre mennesker (fuldtidsstuderende) blandt de lærende.

Erhverv	Mand	Kvinde
Privat sektor	6	5
Offentlig sektor	0	2
Civilsamfund (Institutioner el. foreninger)	1	1
Fuldtidsstuderende	0	0
Arbejdsløs (pensioneret etc.)	6	4
I alt	13	12

1. Nøglekompetencer for allerede succesfulde kulturfrivillige

Redegør for nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige							
Her ønsker vi at nævne nøglekompetencer, som en god kulturfrivillig skal besidde for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
Spørgsmålene adspurgt om nøglekompetencer: (Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om nøglekompetencer vigtige eller relevante med hensyn til at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder)		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
1.1	Den frivillige skal have kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder.		3	4	9	4	5
1.2	Den frivillige skal have kendskab til det lokale civilsamfunds aktiviteter som en del af de overordnede aktiviteter i kommunen	2	4	3	10	5	1
1.3	Den frivillige skal have kendskab til god praksis for, hvordan kulturfrivillighed kan fremme medborgerskab, fællesskab og lokalidentitet i tyndt befolkede områder			6	9	6	4
1.4	Den frivillige skal have kendskab til de tværkulturelle sektorer for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen		2	8	7	5	3
1.5	Den frivillige skal kende de andre frivillige sektorer i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærds og sportsforeninger		2	6	8	4	5
1.6	Den frivillige skal have forstærkede sociale og kommunikative evner for at engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner		3	4	12	4	2
1.7	Den frivillige skal have forstærkede evner indenfor planlægning og afvikling af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet		2	5	6	4	8
1.8	Den frivillige skal have kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation		1	2	6	8	8
1.9	Den frivillige skal have gode evner indenfor fondssøgning, at finde sponsorer etc.	2		2	8	3	10
1.10	Den frivillige skal have kendskab til andre lokale interessenter som kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalområderne	3			8	4	10
Åbent spørgsmål: Vigtige kompetencer for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder.							
	• Åbenhed - Dedikation • At være: Samarbejdsvillig, interesseret, en der bygger netværk, fleksibel, i stand til at etablere kontakt, i stand til at søge fonde. • At have: Fantasi, lokalt kendskab, gode idéer, ro, en evne til inklusion, påståelighed, kendskab til området, visioner, engagement i det lokale kulturliv, mange kontakter, evne til at matche specifikke behov, akademisk og socialt engagement, kvalitetssans, respekt. • Der er ikke mange forskelle mellem mandlige og kvindelige svar, men der er en tendens til at kvinderne nævner sociale kompetencer som samarbejde og inklusion, mens flere mænd svarer evnen til at søge fonde.						

2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige

Redegør for de bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige							
Vi ønsker at udstikke gode praksisser for de kulturelle foreningers opsøgning, rekruttering og engagement af nye kulturfrivillige i tyndt befolkede område.							
Vurder udsagn om opsøgning og rekruttering af frivillige Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om opsøgning og rekruttering af frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
2.1	Kulturorganisationer skal udbyde materialer til præsentation, hvor mulige opgaver som kulturfrivillig er præsenteret.	2	4	5	5	7	2
2.2	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det almene gode (ved brug af en idealistisk appel).		2	4	6	10	3
2.3	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver vil styrke den frivilliges sociale netværk (ved brug af en social appel).			4	9	9	3
2.4	Kulturorganisationer bør understrege at de frivillige kan opnå personlig kompetenceudvikling og et bedret CV ved at bruge muligheden for ekstra uddannelser, personlige mentorer, etc. (ved brug af karriere appel).		3	5	7	8	2
2.5	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige er gennem mere traditionel annoncering i de lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunale centre.	3	3	8	4	4	3
2.6	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige er gennem brug af sociale medier, hvor nøglepersoner fra kulturforeningerne bruger deres eget sociale medienetværk.			6	10	6	3
2.7	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige er ved at lade nøglepersoner fra de lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk.		5	8	3	6	3
2.8	Den bedste måde er at involvere lokale NGO'er i rekrutteringen, for hermed får vi kontakt til nye grupper med interesse i at engagere sig i det kulturelle arbejde.		3	9	7	4	2
2.9	Kulturorganisationerne, som prøver at engagere nye frivillige, bør udnævne en kontaktperson som interesserede kan kontakte via telefon eller e-mail.			6	8	6	5
2.10	Kulturorganisationerne, som prøver at engagere nye frivillige, bør bruge en online hvervningshjemmeside på deres organisations hjemmeside.		7	4	6	4	4
Åbent spørgsmål: Nævn 1-3 kompetencer krævet for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
	• Vidensdeling • Opsøgning • Formidling af vigtigheden af aktiviteten • Informer ved møder • Sociale medier • Begivenheder • Personlig kontakt • Tal om at være kulturfrivillig og giv positive udtalelser						

3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige

Vurder de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke gode træningsprogrammer for kulturfrivillige, der ønsker at arbejde, eller som allerede arbejder som frivillige i tyndt befolkede områder.							
Vurder udsagn om træningsprogrammer for kulturfrivillige Indikere i hvilken grad du finder udsagnene om træningsprogrammer for frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
3.1	De frivillige skal lære at genkende og vurdere deres kompetenceprofiler som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder)		4	7	7	3	3
3.2	De frivillige skal lære at artikulere deres mulige behov og prioriteter for ekstra trænings begivenheder for at tilegne sig de behøvede ekstra kompetencer		3	5	9	5	3
3.3	De frivillige skal have en klar, velargumenteret holdning til udfordringerne og indsatsen for tyndt befolkede områder og trenden om at søge mod de større byer		3	7	7	8	
3.4	De frivillige skal have en velargumenteret holdning til hvordan frivillige kulturelle foreninger og deres frivillige gør en forskel		3	6	8	7	1
3.5	De frivillige skal kende til relationerne mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promoveringen af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet		4	5	7	9	
3.6	De frivillige skal kende til de kulturelle foreningers hovedaktiviteter og deres interaktioner med andre hovedinteressenter i lokalsamfundene		2	5	9	9	
3.7	Den frivillige skal have kendskab til de andre frivillige sektorer i kommunerne såsom sociale, humanitære, velfærds- og sportsforeninger		3	9	8	5	
3.8	Den frivillige skal have gode evner inden for finansiering gennem fondssøgning, sponsorater etc.		2	7	5	7	4
3.9	Den frivillige skal have forbedrede evner indenfor arbejde med sociale medier og internetkommunikation		4	4	6	7	4
3.10	Den frivillige skal have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og administrering af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder		3	6	7	5	4
Åbent Spørgsmål: Nævn 1-3 vigtige elementer i træningsprogrammer for kulturfrivillige i tyndt befolkede områder							
	• Fondssøgning • Samarbejde med andre foreninger • Teambuilding • Positivt lederskab • Arrangering af begivenheder • Planlægning						

4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige

Afklar behovet for støtte til de frivillige fra centrale interessenter							
Her ønsker vi at klargøre de forskellige støttebehov til de frivillige fra de lokale frivillige kulturforeninger.							
Vurdér udsagn om nøglekompetencer Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om den nødvendige støtte vigtige eller relevante for at promovere kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
4.1	Den frivillige behøver støtte til fondsøgning til at finansiere omkostnings-krævende aktiviteter.		3	4	8	8	2
4.2	De frivillige behøver støtte til at sikre bogføring, betaling og revision af aktiviteter.		4	5	6	10	
4.3	Den frivillige behøver støtte til at løse flere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af PR-materiale, distribution af materiale etc.		5	4	9	8	
4.4	Den (nye) frivillige behøver personlig læring fra mere erfarne kulturfrivilli-ge, managere eller konsulenter fra frivillige foreninger.		3	4	7	10	1
4.5	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale autoriteter og få de ønskede aftaler eller støtte fra den lokale kommune.		5	7	7	6	1
4.6	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale kulturinstitutioner og til at få de ønskede aftaler om støtte og samarbejde ved specifikke aktiviteter.		2	9	6	7	1
4.7	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte og starte samarbejde med lokale virksomheder, handelsforeninger, turistbureauer eller lokale medier		5	6	4	6	4
4.8	Den frivillige behøver hjælp to at få kontakter ved lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og læring fra hinanden.		6	6	4	6	3
4.9	Den frivillige behøver hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet.		3	4	4	7	7
4.10	Den frivillige behøver hjælp til effektiv promovering og formidling af resul-tater til interessenter udenfor kommunen og nationale målgrupper.		5	4	5	6	5
Åbne spørgsmål: Nævn 1-3 former for støtte fra interessenter du finder vigtige for en succesfuld kulturfrivillig							
	• Mere fleksibilitet fra officielle kanaler til initiativer, der bryder med kriterier fra støtteprogrammer etc. • Støtte fra den kommunale kulturafdeling, sparringspartnere til samarbejde med kommunen • Den stærke organisation i et samarbejde bør støtte den svagere organisation • Sponsorat fra lokale banker, supermarkeder, etc., kommunen bør støtte økonomien • Åbenhed og villighed i offentlige institutioner til samskabelse (skoler, museer etc.) • De lokale politikere møder op til begivenheder der er relevante for dem • Generelt bør der udvises respekt og anerkendelse, • Sikre vidensdeling, åbenhed, indsigt • Samarbejde på tværs af kommuner og foreninger. Viderebygge på eksisterende muligheder • Støtte til kontakt med medier, hjælp til udveksling af erfaringer og offentlighed • Marketing og fondssøgning, fælles møder, rollemodeller						

3. Læringsudbydere

Læringsudbydernes status i spørgeskemaet

Læringsudbyderne – 9 mænd og 16 kvinder (alle danske) er alle medlemmer af nationale organisationer - enten som ansatte eller som bestyrelsesmedlemmer.
De repræsenterede organisationer var Amatørernes Kunst og Kultur Samråd (AKKS), Kulturhusene i Danmark (KHID), Kulturelle Samråd i Danmark (KSD), Dansk Lokalhistorisk Forening (DFL), Danske Børne- og Ungdomsfilmklubber (DaBUF), Sammenslutningen af Danske Kunstforeninger og Sammenslutningen af Museumsforeninger i Danmark.

Læringsudbydernes alder

Alder	Mand	Kvinde
40 - 49	2	4
50 - 59	4	5
60 – 69	2	4
70 - 79	1	3
80 - 99	0	0
I alt	**9**	**16**

Uddannelsesbaggrund

15 af læringsudbyderne har en lang videregående uddannelse, 8 har en mellemlang videregående uddannelse, 1 har ingen uddannelse efter folkeskolen og 1 er fuldtidsstuderende.

Erhverv

De fleste læringsudbydere arbejder i civilsamfundet, men det er ikke overraskende, da de adspurgte personer var ansatte af, eller bestyrelsesmedlemmer i, nationale foreninger.

Erhverv	Mand	Kvinde
Privat sektor	0	0
Offentlig sektor	2	1
Civilsamfund (Foreninger el. institutioner)	5	13
Fuldtidsstuderende	0	0
Arbejdsløse (Pensionerede etc.)	2	2
I alt	**9**	**16**

1. Nøglekompetencer ifølge læringsudbydere

Redegør for nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke nøglekompetencer som en god kulturfrivillig skal besidde for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
Spørgsmålene adspurgt om nøglekompetencer: (Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om nøglekompetencer vigtige eller relevante for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder)		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
1.1	Den frivillige skal have kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder.				25		
1.2	Den frivillige skal have kendskab til det lokale civilsamfunds aktiviteter som del af de overordnede aktiviteter i kommunen.				25		
1.3	Den frivillige skal have kendskab til god praksis om hvordan kulturfrivillighed kan fremme medborgerskab, fællesskab og lokalidentitet i tyndt befolkede områder.			25			
1.4	Den frivillige skal have kendskab til den tværkulturelle sektor for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen.				12	13	
1.5	Den frivillige skal kende de andre frivillige sektorer i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærds og sportsforeninger.			12		13	
1.6	Den frivillige skal have forstærkede sociale og kommunikative evner for at engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner.				12	6	7
1.7	Den frivillige skal have forstærkede evner indenfor planlægning og afvikling af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet.			7	18		
1.8	Den frivillige skal have kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation.		1	6	18		
1.9	Den frivillige skal have gode evner indenfor fondssøgning, at finde sponsorer etc.			3	22		
1.10	Den frivillige skal have kendskab til andre lokale interessenter som kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalområderne.			3	22		
Åbent spørgsmål: Kompetencer som læringsudbyderne fandt vigtige at besidde for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder.							
	• Tid • Netværk • Iver • Engagement • Udholdenhed						

2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige

Redegør for de bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige							
Vi ønsker at udstikke gode praksisser for de kulturelle foreningers opsøgning, rekruttering og engagement af nye kulturfrivillige i tyndt befolkede område.							
Vurder udsagn om opsøgning og rekruttering af frivillige: Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om opsøgning og rekruttering af frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
2.1	Kulturorganisationer skal udbyde materialer til præsentation hvor mulige opgaver som kulturfrivillig er præsenteret.		5	9	5	6	
2.2	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det almene gode (ved brug af en idealistisk appel).	3			11	11	
2.3	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver vil styrke den frivilliges sociale netværk (ved brug af en social appel).			1	12	12	
2.4	Kulturorganisationer bør understrege at opgaverne en frivillig varetager tilføjer den frivillige personlig kompetenceudvikling og et bedret CV ved at tilbyde ekstra kurser, mentorskab etc. (personlige karriere appel).		2	2	2	19	
2.5	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige på er gennem mere traditionelle annonceringsmetoder gennem de lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunale centre.		2	3	20		
2.6	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er gennem brug af sociale medier hvor nøglepersoner fra kulturforeningerne bruger deres eget sociale medienetværk.			20	3	2	
2.7	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er ved at lade nøglepersoner fra de lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk.			2	20	2	1
2.8	Nej, den bedste måde er at involvere lokale NGO'er i rekrutteringen, fordi vi derigennem får kontakt til nye grupper som kan have interesse i at engagere sig i det kulturelle arbejde.		2	2	20		1
2.9	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør udnævne en kontaktperson som interesserede kan kontakte via telefon eller e-mail.		1		12	12	
2.10	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør bruge en online hvervningshjemmesider på deres organisations hjemmesides første trin.		23		1		1
Åbent spørgsmål: Nævn 1-3 gode måder at opsøge på, læringsudbydere fandt vigtige i rekrutteringen af new kulturfrivillige i tyndt befolkede område							
	• Udgangspunktet skal være den frivilliges egne interesser og evner • Personlig kontakt • Godt socialt miljø • Kulturel fællesnævner • Indsats rettet mod pensionerede • Invitation til forsamlinger, således at så mange som muligt kender hinanden i tyndt befolkede områder • Opsøgende arbejde						

3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige

Redegør for de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke gode træningsprogrammer for kulturfrivillige der ønsker at eller allerede arbejder som frivillige i tyndt befolkede områder.							
Vurder udsagn om træningsprogrammer for kulturfrivillige Indikere i hvilken grad du finder udsagnene om træningsprogrammer for frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
3.1	De frivillige skal lære at genkende og vurdere deres kompetenceprofiler som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder)		2	20	3		
3.2	De frivillige skal lære at artikulere deres mulige behov og prioriteter for ekstra trænings begivenheder for at tilegne sig de behøvede ekstra kompetencer			20	2	3	
3.3	De frivillige skal have en klar, velargumenteret holdning til udfordringerne og indsatsen for tyndt befolkede områder og trenden om at søge mod de større byer		1	20		4	
3.4	De frivillige skal have en velargumenteret holdning til hvordan frivillige kulturelle foreninger og deres frivillige gør en forskel		11	11	2	1	
3.5	De frivillige skal kende til relationerne mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promoveringen af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet		11	11	2	1	
3.6	De frivillige skal kende til de kulturelle foreningers hovedaktiviteter og deres inter-aktioner med andre hovedinteressenter i lokalsamfundene			12	12	1	
3.7	Den frivillige skal have kendskab til de andre frivillige sektorer i kommunerne såsom sociale, humanitære, velfærds- og sportsforeninger			12	12		1
3.8	Den frivillige skal have gode evner inden for finansiering gennem fondssøgning, sponsorater etc.			11	1	12	1
3.9	Den frivillige skal have forbedrede evner indenfor arbejde med sociale medier og internetkommunikation			23		1	1
3.10	Den frivillige skal have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og administrering af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder			1	22	1	1
Åbent Spørgsmål: Nævn 1-3 elementer som læringsudbyder fandt vigtige at inkludere i træningsprogrammer for kulturfrivillige i tyndt befol-kede områder							
	Jo mere praktiske og anvendelige kursustilbud desto bedre Viden om juridiske spørgsmål – for eksempel: regler om sikkerhed, byggeregler, forsikring hygiejne etc. Gode evner til at skaffe ekstra finansiering ved fondssøgning, sponsorater etc. Forbedrede evner til at arbejde med sociale medier og internetkommunikation Forbedrede evner som projektleder til at varetage tværkulturelle aktiviteter og begivenheder Fondssøgning Kendskab til regnskab						

4. Nødvendig støtte for de frivillige fra kerneinteressenter

Redegør for den behøvede støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige							
Her ønsker vi at klargøre de forskellige støttebehov til de frivillige fra de lokale frivillige kulturforeninger.							
Vurdér udsagn om nøglekompetencer Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om den behøvede støtte vigtige eller relevante for at promovere kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
4.1	Den frivillige behøver støtte til fondsøgning til at finansiere omkostningskrævende aktiviteter.				11	1	
4.2	De frivillige behøver støtte til at sikre bogføring, betaling og revision af aktiviteter.	1			1	1	
4.3	Den frivillige behøver støtte til at løse flere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af PR-materiale, distribution af materiale etc.		1		1	1	
4.4	Den (nye) frivillige behøver personlig læring fra mere erfarne kulturfrivillige, managere eller konsulenter fra frivillige foreninger.				11	1	
4.5	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale autoriteter og få de ønskede aftaler eller støtte fra den lokale kommune.			11		1	
4.6	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale kulturinstitutioner og at få ønskede aftaler om støtte og samarbejde ved specifikke aktiviteter.		1	11			
4.7	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte og samarbejde med lokale virksomheder, handelsforeninger, turistbureauer eller lokale medier		1	11			
4.8	Den frivillige behøver hjælp to at få kontakter ved lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og læring fra hinanden.			1	11		
4.9	Den frivillige behøver hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet.			1	11		
4.10	Den frivillige behøver hjælp til effektiv promovering og formidling af resultater til interessenter udenfor kommunen og nationale målgrupper.			1	11		
Åbne spørgsmål: Nævn 1-3 former for støtte fra nøgleinteressenter, du finder vigtige for en succesfuld kulturfrivillighed.							
	• Det er meget vigtigt, at kommunen støtter projektet • Al erfaring og direkte kontakt med de relevante autoriteter og andre interessenter vil gavne de frivillige • Støtte til direkte kontakt med autoriteter og andre aktører • Kendskab til rollemodeller						

4. Interessenter

Interessenternes status i spørgeskemaet

Interessenterne – i alt 8 mænd og 9 kvinder (alle danske). Alle undtagen en er ansat i kommunale stilling. Den ene er kurator på et museum.
Kommunerne er København, Rødovre, Slagelse, Mariagerfjord, Vejen, Lemvig og Guldborgsund. Museet er i Aalborg.
Desværre var det ikke muligt at få svar fra 25 interessenter.

Interessenternes alder

Alder	Mand	Kvinde
40 - 49	2	5
50 - 59	4	3
60 – 69	2	1
70 - 79	0	0
80 - 99	0	0
I alt	**8**	**9**

Uddannelsesbaggrund

16 af interessenterne har en lang videregående uddannelse, 1 har en mellemlang videregående uddannelse

Erhverv

Alle læringsudbydere er ansat i den offentlige sektor

Erhverv	**Mand**	**Kvinde**
Privat sektor	0	0
Offentlig sektor	8	9
Civilsamfund (Foreninger el. institutioner)	0	0
Fuldtidsstuderende	0	0
Arbejdsløse (Pensionerede etc.)	0	0
I alt	**8**	**9**

1. Nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige

Redegør for nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke nøglekompetencer som en god kulturfrivillig skal besidde for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
Spørgsmålene adspurgt om nøglekompetencer: (Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om nøglekompetencer vigtige eller relevante for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder)		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
1.1	Den frivillige skal have kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder.	1			13	3	
1.2	Den frivillige skal have kendskab til det lokale civilsamfunds aktiviteter som del af de overordnede aktiviteter i kommunen.	1			12	4	
1.3	Den frivillige skal have kendskab til god praksis om hvordan kulturfrivillighed kan fremme medborgerskab, fællesskab og lokalidentitet i tyndt befolkede områder.	1		1	12	2	
1.4	Den frivillige skal have kendskab til den tværkulturelle sektor for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen.	1			8	8	
1.5	Den frivillige skal kende de andre frivillige sektorer i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærds og sportsforeninger.	1		1	7	7	
1.6	Den frivillige skal have forstærkede sociale og kommunikative evner for at engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner.	1			7	9	
1.7	Den frivillige skal have forstærkede evner indenfor planlægning og afvikling af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet.	1			7	9	
1.8	Den frivillige skal have kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation.				14	1	2
1.9	Den frivillige skal have gode evner indenfor fondssøgning, at finde sponsorer etc.			7	8	1	1
1.10	Den frivillige skal have kendskab til andre lokale interessenter som kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalområderne.			1	14	1	1
Åbent spørgsmål: Kompetencer som interessenterne fandt vigtige at besidde for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder.							
	• Fleksibilitet • Perspektiv på området • Fondssøgning • Kvalitetsbevidsthed • Samarbejdsevne • Respekt • Udholdenhed • Iværksætterlyst						

2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige på

Redegør for de bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige							
Vi ønsker at udstikke gode praksisser for de kulturelle foreningers opsøgning, rekruttering og engagement af nye kulturfrivillige i tyndt befolkede område.							
Vurder udsagn om opsøgning og rekruttering af frivillige Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om opsøgning og rekruttering af frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
2.1	Kulturorganisationer skal udbyde materialer til præsentation hvor mulige opgaver som kulturfrivillig er præsenteret.		6	5		6	
2.2	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det almene gode (ved brug af en idealistisk appel).		1	8		8	
2.3	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver vil styrke den frivilliges sociale netværk (ved brug af en social appel).		1	7	8	1	
2.4	Kulturorganisationer bør understrege at opgaverne en frivillig varetager tilføjer den frivillige personlig kompetenceudvikling og et bedret CV ved at tilbyde ekstra kurser, mentorskab etc. (personlige karriere appel).		1	8	8		1
2.5	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige er gennem mere traditionel annoncering i de lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunale centre.		8		7	1	1
2.6	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er gennem brug af sociale medier hvor nøglepersoner fra kulturforeningerne bruger deres eget sociale medienetværk.		1	1	7	8	
2.7	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er ved at lade nøglepersoner fra de lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk.		1		7	8	1
2.8	Den bedste måde er at involvere lokale NGO'er i rekrutteringen, for hermed får vi kontakt til nye grupper med interesse i at engagere sig i det kulturelle arbejde.		7	8	1		1
2.9	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør udnævne en kontaktperson som interesserede kan kontakte via telefon eller e-mail.		1		8	7	1
2.10	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør bruge en online hvervningshjemmesider på deres organisations hjemmesides første trin.		8		11	1	
Åbent spørgsmål: Nævn 1-3 gode måder at opsøge kulturfrivillige i tyndt befolkede område.							
	• Personlig kontakt • Et positivt socialt fællesskab • God kommunikation • Bred horisont, lokalt • Dækning af nyhedsaviser						

3. Bedste træningsprogram for kulturfrivillige

Vurder de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke gode træningsprogrammer for kulturfrivillige der ønsker at eller allerede arbejder som frivillige i tyndt befolkede områder.							
Vurder udsagn om træningsprogrammer for kulturfrivillige Indikere i hvilken grad du finder udsagnene om træningsprogrammer for frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
3.1	De frivillige skal lære at genkende og vurdere deres kompetenceprofiler som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder).		2	20	3		
3.2	De frivillige skal lære at artikulere deres mulige behov og prioriteter så de kan tilegne sig de nødvendige ekstra kompetencer.			20	2	3	
3.3	De frivillige skal have en klar, velargumenteret holdning til udfordringerne og indsatsen for tyndt befolkede områder og trenden om at søge mod de større byer.		1	20		4	
3.4	De frivillige skal have en velargumenteret holdning til hvordan frivillige kulturelle foreninger og deres frivillige gør en forskel.		11	11	2	1	
3.5	De frivillige skal kende til relationerne mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promoveringen af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet.		11	11	2	1	
3.6	De frivillige skal kende til de kulturelle foreningers hovedaktiviteter og deres inter-aktioner med andre hovedinteressenter i lokalsamfundene.			12	12	1	
3.7	Den frivillige skal have kendskab til de andre frivillige sektorer i kommunerne såsom sociale, humanitære, velfærds- og sportsforeninger.			12	12		1
3.8	Den frivillige skal have gode evner inden for finansiering gennem fondssøgning, sponsorater etc.			11	1	12	1
3.9	Den frivillige skal have forbedrede evner indenfor arbejde med sociale medier og internetkommunikation.			23		1	1
3.10	Den frivillige skal have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og administrering af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder.			1	22	1	1
Åbent Spørgsmål: Nævn 1-3 vigtige elementer i træningsprogrammer for kulturfrivillige i tyndt befolkede områder							
	• Kendskab til sociale medier og internet • Projektledelse • Fondssøgning • Kendskab til juridiske spørgsmål – brandsikkerhed, byggetilladelser, KODA, forsikring, hygiejne • Kommunikation • Organisering • Opfølgning						

4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter til de frivillige

Vurder den behøvede støtte fra nøgleinteressenter til de frivillige							
Her ønsker vi at klargøre de forskellige støttebehov til de frivillige fra de lokale frivillige kulturforeninger.							
Vurdér udsagn om nøglekompetencer Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om den nødvendige støtte vigtige eller relevante for at promovere kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
4.1	Den frivillige behøver støtte til fondsøgning til at finansiere omkostnings-krævende aktiviteter.				16	1	
4.2	De frivillige behøver støtte til at sikre bogføring, betaling og revision af aktiviteter.	5			6	6	
4.3	Den frivillige behøver støtte til at løse flere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af PR-materiale, distribution af materiale etc.		5		6	6	
4.4	Den (nye) frivillige behøver personlig læring fra mere erfarne kulturfrivilli-ge, managere eller konsulenter fra frivillige foreninger.				16	1	
4.5	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale autoriteter og få de ønskede aftaler eller støtte fra den lokale kommune.			16		1	
4.6	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale kulturinstitutioner og til at få de ønskede aftaler om støtte og samarbejde ved specifikke aktiviteter.			17			
4.7	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte og starte samarbejde med lokale virksomheder, handelsforeninger, turistbureauer eller lokale medier			17			
4.8	Den frivillige behøver hjælp to at få kontakter ved lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og læring fra hinanden.			1	16		
4.9	Den frivillige behøver hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet.				17		
4.10	Den frivillige behøver hjælp til effektiv promovering og formidling af resul-tater til interessenter udenfor kommunen og nationale målgrupper.			1	16		
Åbne spørgsmål: Nævn 1-3 former for støtte fra interessenter du finder vigtige for en succesfuld kulturfrivillig							
	• Hjælp med direkte kontakt med autoriteter og andre aktører • Det er meget vigtigt at kommunen støtter projektet • Strukturerede forsamlingsmøder • Kurser i samarbejde, organisation og opfølgning • Kommunen skal støtte økonomisk						

Kommentarer til spørgeskemaet.

Hvis du har kommentarer eller kritikpunkter til spørgeskemaet, eller vil uddybe dine svar, er du velkommen til at udfylde dem i nedenstående felt.
Generelle kommentarer til spørgeskemaet • En smule "svært" at svare på • Svært at svare på nogle af spørgsmålene. For under de "optimale omstændigheder" bør man være velinformeret og velforberedt og have alle de rette svar klar. Mindre kan også gøre det, ellers bliver det kun "eliten" der kan være med. Alle skal være i stand til at arbejde frivilligt, med hvad end de kan tilbyde. Ikke alle vil deltage i kurser, men det kommer ikke til at fremgå i svarene • For akademisk. • Jeg kan godt lide de åbne svarkasser. Jeg føler at spørgeskemaet mangler noget essentielt, uden at vide hvad. Noget med motivation, hvordan identitet formes, muligheder for individuelt ansvar, integritet, at lære om lederskab og samarbejde, projektplanlægning… frivillighed handler om menneskers indre følelser, darlings… kvalitative størrelse, ikke kvantitative. • Nogle spørgsmål var svære at forstå • Kunne måske have gavnet af svarmuligheden "ikke relevant"
1. Kommentarer til spørgsmål om nøglekompetencer hos kulturfrivillige Ingen kommentarer
2. Kommentarer til spørgsmål om opsøgning og rekruttering af kulturfrivillige Jeg er usikker på om vi, i de åbne spørgsmål, skulle prioritere og fremhæve nogle af emnerne, som allerede var blevet formuleret, eller om vi skulle tilføje noget nyt. Jeg har derfor ikke svaret.
3. Kommentarer til spørgsmål om de bedste træningstilbud for de kulturfrivillige Ingen kommentarer
4. Kommentarer til spørgsmål om støttebehov fra kulturforeninger Ingen kommentarer
5. Kommentarer til spørgsmål om støttebehov fra andre lokale interessenter Ingen kommentarer

5. Interviews

Kulturelle Samråd i Danmark arbejder i skrivende stund med 3 projekter, der omhandler kulturaktiviteter i tyndt befolkede områder. Derfor var det naturligt at spørge de personer, der deltager i de igangværende projekter, hvad de behøver, når de arbejder med frivillige for at kunne udføre sådan et projekt.

De interviewede grupper inkluderede tre lærende, to læringsudbydere og 1 interessent.

Respondenterne

De tre lærende og to læringsudbydere er alle frivillige i et projekt kaldet "Kulturelle Spor". Projektet finder sted på Falster. De to læringsudbydere er kvinder over alderen 55, og de tre lærende er mænd af samme alder. Interessenten er kulturel administrator i kommunen.

Både de tre kvinder og de to mænd er frivillige hos den lokale pumpestation, transformeret til et museum. I dette museum kan man se hvordan de mange oversvømmelser i de gamle dage ødelagde området, og de var nødsaget til at bygge en pumpestation. Pumpestationen er del af det fredede område, og det er dette område, de frivillige vil genopbygge, så både nye beboer og turister vil have lyst til at bo på øen, og de beboere, der allerede bor der, vil have lyst til at blive boende og have noget, som kan få lokalsamfundet til at vokse.

Derudover er de to kvinder medlemmer af det lokale kulturelle samråd som sammen med Kulturelle Samråd i Danmark har startet projektet.

Syn og Perspektiver

De to læringsudbydere vil sikre, at de frivillige får de nødvendige redskaber til projektet. De har begge nogle idéer om, hvad det vil kræve at implementere projektet.

For det første mener de, at det er vigtigt at arbejde i ens lokalområde, og at man har lyst til at gøre noget ved det område, man bor i. Det skal fortsat være attraktivt og også tiltrække nye beboere. Derfor er det vigtigt for dem, at der er frivillige, som kan få gode idéer til, hvordan man imødekommer disse krav, og at der er én eller flere, der gør nok for, at opgaven kan realiseres. Der skal være én eller flere, som tror på idéen, og som ikke er bange for at udbrede den. Det er også vigtigt for dem, at det er de involverede personer, der opbygger projektet, og at det ikke er et projekt, der bliver dikteret ovenfra. Dette giver en større ejerskab over projektet.

Hvad der sidenhen er krævet, for at et projekt lykkes, kan være ting og opgaver, som de frivillige ikke tidligere har prøvet før, og derfor er der et behov for læring om disse færdigheder. Dette kan være rekruttering, fondssøgning, lobbyarbejde etc. Derfor holdt de tidligt i projektet et seminar, hvor mange af disse ting blev diskuteret.

Først og fremmest skal man informere de frivillige om de idéer, som enkeltpersoner har haft om projektet: Hvad består de af, hvorfor det er vigtigt for beboerne, og eftersom det

er kulturarv - er der et behov for at fortælle historien bag projektet? Derfor blev en lokalhistoriker inviteret.

Derudover er det også vigtigt, at det ikke kun er de mennesker, der har udarbejdet projektet, der bliver hørt, men at de øvrige frivillige også får en chance for at blive hørt. Kreativitet en vigtig evne at besidde, men også sociale evner, respekt for andres syn samt en demokratisk ramme er vigtige parametre i denne fase.

Efter frokost (det fælles måltid kan være en vigtig del) blev deltagerne fordelt ud i workshopgrupper og blev inddelt efter roller i projektet. Her fortalte nogle oplægsholdere, hvad hver del af projektet krævede. Ikke alle de frivillige havde de nødvendige evner og kendskab til projektet, så det er vigtigt, at de kan komplimentere hinandens viden og evner, og derigennem få et godt resultat.

Interessenten, som var en kommunal kulturadministrator, vurderede (baseret på hans erfaring med de frivillige), at kommunen var meget interesseret i projektet og ville støtte det finansielt.

II. England

- Kortlægning af essentielle kompetencer for frivillige kulturguider i tyndt befolkede områder i East Lancashire.

Udarbejdet af:

Laraine Winning, Up for Arts direktør og projektleder hos Voluntary Arts England

Liverpool, 16. marts 2017

1. Anvendte metoder

Denne undersøgelse er blevet udarbejdet for at afgøre de nødvendige kompetencer for frivillige kulturguider, som undersøger og promovere kunst- og kulturaktiviteter i tyndt befolkede områder omkring Pennine Lancashire i England, UK.

Det er undersøgelsens mål at identificere de områder, hvor der især er behov for kursustilbud og efteruddannelse for at hjælpe de frivillige til at blive bedre i stand til at iværksætte og varetage nye kunst og kulturtilbud. Undersøgelsen identificerede også de frivilliges veje til at opnå personlig udvikling, tilfredshed og læring.

Spørgeskemaets mål

Det overordnede mål var at kortlægge essentielle betingelser for succesrig kulturfrivillighed inden for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv i tyndt befolkede områder for at kunne tilbyde tværkulturelle kunst- og kulturtilbud i lokalsamfundene, og derved styrke den demokratiske deltagelse, de lokale fællesskaber og den lokale identitet.

Målene var:

- At udstikke nøglekompetencer hos nuværende succesrige kulturfrivillige;
- At udstikke gode praksisser indenfor det at engagere kulturfrivillige i tyndt befolkede områder;
- At udstikke gode praksisser indenfor træning af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder;
- At udpege gode støtteformer fra frivillige kulturforeningers side til de kulturfrivillige inklusive en udarbejdelse af de bedste standarder for praksis;
- At udpege gode støtteformer fra lokale interessenter til de kulturfrivillige.

Undersøgelsens respondenter

Læringsudbydere (managere og ledere fra de frivillige kunst-, kultur- og kulturarvsforeninger i Voluntary Arts egne organisationer og relaterede netværk)

- Super Slow Way (Creative People and Place program. Finansieret af Kunstrådet i England)
- Canal & River Trust (Miljø velgørenhed)
- Voluntary Arts England (Velgørenhed)

De nedenstående læringsudbydere deltog ikke i spørgeskemaundersøgelsen direkte, men gennem dokumentation fra tidligere. Vi har inkluderet deres betragtninger i dette skrift, grundet deres brede arbejde med livslang læring og frivillighed.

- Amatørkunst og håndværksorganisationer (laug, foreninger, samfund – relateret til kunst og håndværk)
- Videregående uddannelser såsom gymnasier eller læringsudbydere såsom Workers Education Association.
- Regeringens læringsnetværk fordelt rundt omkring i England, såsom Learning and Enterprise Partnerships (LEP's)
- Lancashire kommunalråd – kunstservice
- BBC Radio Lancashire / Up for Arts

Lærende (aktive medlemmer, som til en hvis grad allerede er eller kan være, engageret som frivillig i den tværkulturelle sektor).

Alle registrerede og potentielle frivillige hos Super Slow Way

Nye frivillige – The Civic Arts Centre Oswaldtwistle

BBC Radio Lancashire – nye frivillige inspirerede af radioprogrammer og inspirerende case studies eller personlige vidnesbyrd.

Frivillige henvist til programmet fra frivilligcentre, -bureauer eller nationale online netværk såsom *Do It.*

Andre Interessenter (Lokale NGO'er fra andre sektorer end kultursektoren, kommunens kulturafdeling, lokale kulturinstitutioner, lokale virksomheder og handelsforeninger, turistbureauet, lokalmedie).

- Blackburn med Darwen Boroughrådet
- Blackburn med Darwen frivilligcenter
- Voluntary Arts England
- Burnley bibliotek
- Kulturcentre, inklusive lokale museer og gallerier
- Tredje sektororganisationer: Age Concern, RVS, BCTV, Groundwork Trust.
- Nationale samråd for frivilligorganisationer
- ACRE – Action with Communities in Rural England

2. Resultater af undersøgelsen

Baggrundsinformation							
Denne information kan hjælpe med at evaluere hvis faktorer, såsom nationalitet, køn, alder, social baggrund og uddannelse, viser klare forskellige i svarene på de kommende spørgsmål om kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder							
A	Nationalitet	England	Danmark	Ungarn	Polen	Portugal	Andet
	Jeg bor i (sæt kryds)	100%					
B	Min status i spørgeskemaet	Lærende: Kulturfrivillig	Lærings-udbyder: i kultur-NGO[1]	Interessent 1: I anden NGO-forening	Interessent 2: Kommune eller institution	Interessent 3: Virksomhed eller medie	Interessent 4: Andet:
	Jeg repræsenterer (sæt kryds):	39%	35%	11%	15%		
C	Køn					Mand	Kvinde
	Jeg er (sæt kryds):					33%	67%
D	Alder	18 – 29 år	30 – 39 år	40 – 49 år	50 – 59 år	60 – 69 år	70 – 99 år
	Min alder er (sæt kryds):	17%	30%	26%	21%	5%	1%
E	Uddannelse	Gymnasie	Teknisk uddannelse	Kort videregående uddannelse (1-2 år)	Mellemlang videregående uddannelse (3-4 år)	Længere videregående uddannelse: (5+ år)	Andet
	Mit højeste uddannelsesniveau er (sæt kryds):	-	14%		35%	50%	1%
F	Erhverv	Privat sektor	Offentlig Sektor	Civilsamfund (foreninger eller institutioner)	Fuldtids-studerende	Arbejdsløs (pension etc.)	Andet
	Mit hverv er (sæt kryds):	15%	15%	50%		20%	

[1] Amatørkunst eller frivillige indenfor kunst og kulturarv (= Aktiv deltagelse i kulturelle aktiviteter)

1. Nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige

Redegør for nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke nøglekompetencer som en god kulturfrivillig skal besidde for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
Spørgsmålene adspurgt om nøglekompetencer: (Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om nøglekompetencer vigtige eller relevante for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder)		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
1.1	Den frivillige skal have kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder.			50%	50%		
1.2	Den frivillige skal have kendskab til det lokale civilsamfunds aktiviteter som del af de overordnede aktiviteter i kommunen.			50%	29%	21%	
1.3	Den frivillige skal kende god praksis om hvordan kulturfrivillighed kan fremme medborgerskab, fællesskab og lokalidentitet i tyndt befolkede områder.			31%	31%	38%	
1.4	Den frivillige skal have kendskab til den tværkulturelle sektor for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen.		10%	14%	22%	54	
1.5	Den frivillige skal kende de andre frivillige sektorer i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærds og sportsforeninger.			33%	28%	39%	
1.6	Den frivillige skal have forstærkede sociale og kommunikative evner for at engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner.			22%	25%	53%	
1.7	Den frivillige skal have forstærkede evner indenfor planlægning og afvikling af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet.		15%	10%	21%	54%	
1.8	Den frivillige skal have kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation.		9%	64%	27%		
1.9	Den frivillige skal have gode evner indenfor fondssøgning, at finde sponsorer etc.		26%	21%	24%	29%	
1.10	Den frivillige skal have kendskab til andre lokale interessenter som kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalområderne.		15%	34%	14%	37%	

Feedback fra interviews og diskussioner med respondenter

1.2/1.4 – det var opfattelsen, at ingen kunne vide alt der foregår på et område, så det var mere vigtigt, at alle vidste noget, og at de delte deres viden med andre frivillige. Styrken findes i holdarbejde.

1.7 De frivillige mente, de ville blive støttet i planlægning og afvikling af begivenheder af programkoordinatoren.

1.8 Det var opfattelsen, at det ikke var nødvendigt for alle at have kendskab til sociale medier og internettet, da nogle frivillige ville tage ansvar for dette område, mens andre ikke var synderligt interesserede i disse.

1.9 Det var opfattelsen, at frivillige ville blive støttet i fondssøgningsaktiviteter af programkoordinatoren, selvom træning og viden på området opfattedes som nyttefuldt.

1.10 Kapacitet med at opbygge støtte, fondsansøgning og træning føltes som værende den varetagende agents ansvarsområde.

Åbent spørgsmål: Nævn 1-3 kompetencer du finder vigtige for at være en succesfuld kulturfrivillige i tyndt befolkede områder	
	Andre kompetencer der blev nævnt i interviews og gruppediskussioner: • Kommunikationsevner var exceptionelt vigtige. Især hvordan man kommunikerer effektivt (skriftligt, talt) og derudover, hvordan man bruger den rigtige tilgang og tone i kommunikation med forskellige mennesker fra diverse socioøkonomiske baggrunde. • Bløde evner: Hvordan individuelle kan forbedre deres egne selvsikkerhed hvilket vil give dem de nødvendige interpersonelle evner til at engagere mere effektivt med fællesskaber der er svære at nå, og samfund af interesse. • Kortlægningsevner – hvordan man finder ud af hvad man skal vide om lokalområdet så de kan byde den passende rådgivning/assistance. At være forbundet til online netværk føltes ligeså vigtige som at bygge tillid med lokalsamfundene, ligeså vel som at udvikle relationer med samfundsaktivister, samfundsarbejdere, trossamfund og lokale politikere og rådgivere. • Måling af betydning – for at frivillige kan genkende deres redskab og metoder til at gøre dette, hvilket vil støtte vurdering af deres arbejdes effekt og resultater • Feedback – for at frivillige kan genkende vigtigheden af: feedback fra rådsmøder både primære og sekundære kilder f.eks. forskning, fokusgrupper, spørgeskemaer, interviews, filmet materiale – videodagbøger, citater, fotografier. • Evaluering – for at frivillige kan genkende behovet for evaluering og hvordan de kan brug de udledte resultater til at lave bedre aktivitetsplaner. Inkluderet vil være f.eks. kvalitative og kvantitative data, case-studies, formelle og uformelle undersøgelser (anekdoter), inklusive personlige vidnesbyrd. • Netværksarbejde – aktiviteter der hjælper de frivillige med at forme brugbare og støttende alliancer med multisektor netværk, f.eks. netværk for børn, helbred og velvære, læring etc. • Kendskab til tværkulturen af samfundets forskellige grupper – kendskab til forskellige kulturer, deres traditioner og tro. • Åbent sind og villighed til at lære nye ting, at have en positiv attitude ift. at opfordre og motivere andre til at være villige til at afprøve nye ting. • Genkende fordelene ved at deltage i kunst- og kulturaktiviteter og de personlige fordele dette kan have for et individs helbred og velvære. • Rejse og træning i forskellige områder – nogle grupper er ret isolerede (transport er et nøgleproblem). Frivillige skal være villige til at rejse. • Varetage rejser for grupper af mennesker – kulturguider skal være i stand til at tage ansvar for små grupper ved oplevelsesbesøg til kunst- og kulturbegivenheder. • Risikovurderinger skal udarbejdes for at vurdere alle aspekter af et besøg og en begivenhed, inklusive at udbyde detaljeret information om tilgængelighed, pris, timing, transport, underhold, og hvilke støtteservices (er der brug for specialisthjælp til handicappede?), der skal være tilgængelig for at kulturbesøg kan finde sted. • At frivillige har passende støtteprocesser f.eks. standarder, håndbøger, bedømmelser, exitstrategier, retningslinjer, frivilliges udgiftsformler, kendskab til rettigheder og ansvarsområder og tilsvarende for partnerorganisationer, sikkerhed og helbredsprocedurer, klageprocedurer.

2. Bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige

Redegør for de bedste måder at opsøge og engagere nye kulturfrivillige							
Vi ønsker at udstikke gode praksisser for de kulturelle foreningers opsøgning, rekruttering og engagement af nye kulturfrivillige i tyndt befolkede område.							
Vurder udsagn om opsøgning og rekruttering af frivillige Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om opsøgning og rekruttering af frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
2.1	Kulturorganisationer skal udbyde materialer til præsentation hvor mulige opgaver som kulturfrivillig er præsenteret.		7%	44 %		44 %	5%
2.2	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det almene gode (ved brug af en idealistisk appel).			31 %	30 %	39 %	
2.3	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver vil styrke den frivilliges sociale netværk (ved brug af en social appel).			31 %	31 %	38 %	
2.4	Kulturorganisationer bør understrege at opgaverne en frivillig varetager tilføjer den frivillige personlig kompetenceudvikling og et bedret CV ved at tilbyde ekstra kurser, mentorskab etc. (personlige karriere appel).			22 %	38 %	40 %	
2.5	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige er gennem mere traditionel annoncering i de lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunale centre.			12 %	23 %	65 %	
2.6	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er gennem brug af sociale medier hvor nøglepersoner fra kulturforeningerne bruger deres eget sociale medienetværk.			12 %	37 %	51 %	
2.7	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er ved at lade nøglepersoner fra de lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk.			37 %	14 %	49 %	
2.8	Den bedste måde er at involvere lokale NGO'er i rekrutteringen, for hermed får vi kontakt til nye grupper med interesse i at engagere sig i det kulturelle arbejde.			36 %	14 %	50 %	
2.9	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør udnævne en kontaktperson som interesserede kan kontakte via telefon eller e-mail.			21 %	32 %	47 %	
2.10	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør bruge en online hvervningshjemmesider på deres organisations hjemmesides første trin.	5%	7%	15 %	38 %		11 %

Noter

2.1 Der var noget tvetydighed hos respondenterne vedrørende dette spørgsmål, og hvad der bliver spurgt til, f.eks. handler dette om at producere dybdegående præsentationsmateriale eller selvsikkerhed i leveringen af præsentation?

2.9 Det er ikke partnernes politik at dele deres personlige kontaktinformationer.

2.10 Lokale frivillige er generelt ikke rekrutteret via hjemmesider eller elektroniske midler. Det er langt mere sandsynligt, at de vil blive rekrutteret personligt eller gennem mund-til-mund metoden eller ved at deltage ved begivenheder eller aktiviteter.

Åbent spørgsmål: Nævn 1-3 områder kompetencer du finder vigtige for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder	
	De følgende punkter blev noteret som værende de mest passende måder at opsøge og rekruttere i tyndt befolkede områder. • Gode kommunikations- og interpersonelle evner – det er essentielt at have gode, klare skriftlige og verbale evner samt at være opmærksom på de mest passende måder at kommunikere med befolkningsgrupper på for at skabe tillid, accept og forpligtigelse • Kendskab til den lokale presse og dets læsere – vide hvilke publikationer, der eksisterer, og hvordan man får adgang til dem ved f.eks. pressemøder, nyhedsbreve sociale mediegrupper, læserbreve og gratis reklame. • Bruge sociale medier og forskellige platforme til at bygge virtuelle online "frivillige"-grupper til at demonstrere tilbud og at inspirere andre • Metoder med henblik på at engagere lokaler servicegrupper, klubber, centre, prioritetsgrupper – at vide hvordan man tager først kontakt med de mest effektive resultater and vedligeholder disse bånd over tid. • Arbejde som en del af et hold – at udnytte folks individuelle evner og at støtte hinanden i gruppen, at varetage risikoer og sikkerhed, og at levere nye evner og talenter til at stoppe huller i bestemmelser. • Formidle information – hvordan man breder information på den mest effektive måde og opdatere annonceringer • Pressemeddelelser – hvordan man skriver en positiv, engagerende og motiverende pressemeddelelse – en der fortæller en historie • Være bevidst om nationale kvalitetssikringsbestemmelser f.eks. Investors in Volunteers, Compact Code of Good Practice, Equality Bill, VA's Volunteering in the Arts Toolkit og undervisningsmaterialer, lokale autoritetsstrategier for involvering af frivillige. • Være opmærksom på forsikringsspørgsmål, inklusive sikkerhedsundersøgelser og politispærringer og kende politikker og standarder for at arbejde med udsatte vokse og unge. • Være fuldt bevidste om, hvad der motiverer mennesker til at melde sig som frivillig, og hvad der får dem til at stoppe. F.eks. image, muligheder, finansiering, tid, selvsikkerhed. • Kortlægning af eksisterende barrierer for folk på offentlig forsørgelse, som gerne vil være frivillig men som føler, at de ikke kan pga. presset for at finde arbejde – f.eks. fra jobcenter, mål, nye initiativer, embedsmænd, der ikke forstå det gavnlige ved frivillig arbejde. • Genkende problemer omkring service- og jobudskiftning • Identificere træningsstøtte, der allerede eksisterer som f.eks. pro bono • Fremvise bedrifter og fejre fordelene ved frivillighed – f.eks. ved den internationale frivillighedsdag

3. Bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige.

Redegør for de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke gode træningsprogrammer for kulturfrivillige der ønsker at eller allerede arbejder som frivillige i tyndt befolkede områder.							
Vurder udsagn om træningsprogrammer for kulturfrivillige Indikere i hvilken grad du finder udsagnene om træningsprogrammer for frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
3.1	De frivillige skal lære at genkende og vurdere deres kompetenceprofiler som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder)		9%	17 %	29 %	45 %	
3.2	De frivillige skal lære at artikulere deres mulige behov og prioriteter for ekstra træ-nings begivenheder for at tilegne sig de behøvede ekstra kompetencer			8%	40 %	52 %	
3.3	De frivillige skal have en klar, velargumenteret holdning til udfordringerne og indsatsen for tyndt befolkede områder og trenden om at søge mod de større byer		5%	25 %	34 %	36 %	
3.4	De frivillige skal have en velargumenteret holdning til hvordan frivillige kulturelle foreninger og deres frivillige gør en forskel		7%	30 %	31 %	32 %	
3.5	De frivillige skal kende til relationerne mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promoveringen af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet		5%	19 %	35 %	41 %	
3.6	De frivillige skal kende til de kulturelle foreningers hovedaktiviteter og deres interaktioner med andre hovedinteressenter i lokalsamfundene			49 %		51 %	
3.7	Den frivillige skal have kendskab til de andre frivillige sektorer i kommunerne såsom sociale, humanitære, velfærds- og sportsforeninger		6%	8%	43 %	45 %	
3.8	Den frivillige skal have gode evner inden for finansiering gennem fondssøgning, sponsorater etc.		29 %	30 %		41 %	
3.9	Den frivillige skal have forbedrede evner indenfor arbejde med sociale medier og internetkommunikation		31 %	25 %	22 %	22 %	
3.10	Den frivillige skal have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og administrering af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder		25 %	24 %	24 %	27 %	
Åbent Spørgsmål: Nævn 1-3 områder kompetencer du finder vigtige for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
	• Trænings- og læringsmuligheder der giver ekstra kompetencer til kulturguides • At arbejde effektivt som et hold • Gode kommunikations og interpersonelle evner • Gode arbejdspraksisser og risikostyring • Hvordan man bruger frivilligerfaring i CV til at styrke jobsøgning • Få frivillige arbejdsplacering til personlig udvikling og vækst • Anerkendelse af egne styrker og svagheder • Identificering af træning der styrker ens egen vidensbase • Iværksætterevner – fondssøgning, projektbeskrivelse og etablering af en konstitueret gruppe • Marketing og promovering, ligeså vel som medie- og social medietræning						

4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige

Redegør for den behøvede støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige							
Her ønsker vi at klargøre de forskellige støttebehov til de frivillige fra de lokale frivillige kulturforeninger.							
Vurdér udsagn om nøglekompetencer Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om den nødvendige støtte vigtige eller relevante for at promovere kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
4.1	Den frivillige behøver støtte til fondsøgning til at finansiere omkostnings-krævende aktiviteter.		5%		60%	35%	
4.2	De frivillige behøver støtte til at sikre bogføring, betaling og revision af aktiviteter.		6%	11%	64%	19%	
4.3	Den frivillige behøver støtte til at løse flere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af PR-materiale, distribution af materiale etc.		5%	5%	59%	31%	
4.4	Den (nye) frivillige behøver personlig læring fra mere erfarne kulturfrivilli-ge, managere eller konsulenter fra frivillige foreninger.		5%	10%	75%	10%	
4.5	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale autoriteter og få de ønskede aftaler eller støtte fra den lokale kommune.	4%		6%	81%	9%	
4.6	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale kulturinstitutioner og til at få de ønskede aftaler om støtte og samarbejde ved specifikke aktiviteter.		5%	21%	57%	17%	
4.7	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte og starte samarbejde med lokale virksomheder, handelsforeninger, turistbureauer eller lokale medier	5%		15%	38%	42%	
4.8	Den frivillige behøver hjælp to at få kontakter ved lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og læring fra hinanden.		5%		65%	31%	
4.9	Den frivillige behøver hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet.		4%		54%	42%	
4.10	Den frivillige behøver hjælp til effektiv promovering og formidling af resul-tater til interessenter udenfor kommunen og nationale målgrupper.		5%	15%	44%	36%	
Åbne spørgsmål: Nævn 1-3 former for støtte fra interessenter du finder vigtige for en succesfuld kulturfrivillig							
	• Tilbyde træning og workshops omkring promoverings- og kommunikationsevner: medietræning, kommu-nikationsevner, interpersonelle evner, risikovurderinger. Disse kunne motivere interesserede parter til at deltage • Organisere rejser til at besøge forskellige steder, for at opleve forskellige genrer indenfor kunst og kultur, og møde forskellige mennesker involveret i de samme slag projekter (sociale aspekter af frivillighed – at møde nye mennesker og have sjove oplevelser) • Hjælpe gruppen med at iværksætte og at søge fonde, så de bliver i stand til at skaffe flere midler at igangsætte flere aktiviteter • Etablere en fast gruppe til at søge fonde • Lave teambuilding øvelser for at hjælpe gruppen med at arbejde bedre sammen og knytte bånd • Støtte kulturguiders individuelle udvikling • Hjælp med at udvikle arbejdsrelationer med andre kunst- og kulturgrupper, klubber og organisationer • Udforske mulige økonomiske indrømmelser der kan hjælpe med at finansiere aktiviteter • Bygge et netværk af frivillige som støtter nye rekrutter • Have et netværk eller en kalender af sociale begivenheder til at fejre de frivilliges arbejdsindsats • Anerkende de frivilliges bidrag på en formel måde: events, træning, akkreditering, priser.						

Kommentarer til spørgeskemaet

Hvis du har kommentarer eller kritikpunkter til spørgeskemaet, eller vil uddybe dine svar, er du velkommen til at udfylde dem i nedenstående felt.

Generelle kommentarer til spørgeskemaet
Spørgeskemaet blev opfattet som værende ret kompliceret og svært at færdiggøre. Ikke alle spørgsmål havde relevante svarmuligheder: f.eks. uddannelsesbaggrund og erhverv inkluderede ikke en tredje sektor.

1. Kommentarer til spørgsmål om nøglekompetencer hos kulturfrivillige
Nogle af nøglekompetencerne, som spørgeskemaet ikke nævnte, var: interpersonelle evner, risikostyring, kommunikationsevner, undersøgelsesevner, medieevner, teambuilding, mentorskab, dannelse af venskab, coaching, lederskab, lighed og diversitet, multikulturel opmærksomhed, opmærksomhed om handicap, eventafvikling, social mediesikkerhed, selvsikkerhed, databeskyttelse og -grænser, sundhed og sikkerhed, risikobevidsthed.

2. Kommentarer til spørgsmål om opsøgning og rekruttering af kulturfrivillige
Kompetencer involveret i arbejdet med grupperne og rekruttering af andre kulturfrivillige, der ikke blev nævnt, var:

- Sikre arbejdsmiljøer i samfundet, at være bevidst om procedurer vedr. alenearbejde og holdarbejdspraksisser
- Varetagelse af egne overbevisninger – hvordan man kan være upartisk, positiv og fordomsfri i arbejdet med opfordring og motivation af andre
- At tilegne sig en inkluderende og accepterende attitude
- Interpersonelle evner – hvordan man møder og kommunikerer med mennesker af forskellige baggrunde og kulturer, inklusive flygtninge, migranter og rejsende, på en ordentlig måde.
- Arbejde effektivt som et hold ved at støtte hinanden, bruge individuelle evner, talenter og kontakter
- Engagere sig i alsidige kulturelle aktiviteter at være beredt på at arbejde udenfor ens tryghedsrammer for at være involveret i nye og anderledes aktiviteter, som kan være en del af en anden kultur, uden at blive forlegen.
- Udvide meddeltagelse – engagere befolkningsgrupper, klubber, centre på en effektiv måde – at sammenkæde grupper der allerede er aktive i et givent område, som kan hjælpe en.
- Hvordan man bygger tillid og værende accepterende overfor en anden gruppes regler, aktiviteter og etos.
- Hvordan man deler information på en professionel og sikker måde, ved at bruge datasikring, være selvsikker, sikre sig selv, ved at have procedurer der gør at man ikke arbejder alene.

3. Kommentarer til spørgsmål om de bedste træningstilbud for de kulturfrivillige

- Teamwork – hvordan man er en god holdspiller, hver person spiller deres egen rolle og bidrager til holdet
- Eventarbejde – planlægningsprocessen, levering, facilitering og evaluering af begivenheder på en sikker måde
- Kommunikationsevner – NLP (Neurolingvistisk programmering)
- Værdsætte fondssøgning og projektbeskrivelse – at kende de nødvendige strukturer og processer for at kunne etablere en konstitueret gruppe der kan søge finansiering
- Personlig udvikling – hvordan man anerkender og drager nytte af mand-til-mand læring
- Iværksætter muligheder – hvordan man markedsfører ens arbejde
- Sikre arbejdsrammer, inklusiv sundheds- og sikkerhedsvurderinger

4. Kommentarer til spørgsmål om støttebehov fra kulturforeninger

- Skiltning – hvordan man refererer til, og matcher, deltagere til lokale tilbud
- Fondssøgning og projektbeskrivelse – at vide hvordan man skriver fondsansøgninger og udarbejder konstituerede grupper til at dele informationer med samfundsgrupper
- Partnerskabsarbejde – Hvordan man arbejder med andre mennesker og organisationer på en passende måde, hvilke organisationer man skal arbejde med, hvordan man kontakter dem og hvilken information man skal dele.
- Virksomheder sociale ansvar – hvordan kan virksomheder yde støtte eller opfordre deres ansatte til at være frivillige
- Mentorskab – at være mentor og træne frivillige gennem de tidlige stadier, tilbyde støtte og vejledning
- Lederskab – at bogmærke projekter overfor andre lignende initiativer og udvikle lederhjælpsmekanismer til "nøgle-frivillige"

5. Kommentarer til spørgsmål om støttebehov fra andre lokale interessenter

- Levering – i træning eller støtte – enten betalt eller pro bono
- Identificere relevante frivilligstrategier
- Kortlægge og afgrænse de frivilliges mulige områder
- Tilgå bygninger, ressourcer, udstyr, transport, redskaber
- Lobbyarbejde og advokering af bedre støtte
- Give tyndt befolkede områder en stemme – udfordre den almene holdning

3. Interviews – sammenlignende undersøgelse

Interview med frivillige

Interviews med de frivillige respondenter tenderede til at give en lavere grader af svar, selvom de frivillige var meget positive og entusiastiske i interview- og gruppesituationerne

Interview med professionelle

Interviews med de professionelle respondenter gav flere responser af "høj grad" og "meget høj grad".

4. Resultater og almene resultater

Svar var ikke afvigende fra andre større undersøgelser af frivillighed, dog indikerede nøglepointer om tyndt befolkede områder, at der eksisterer problemer med landlig isolation, transportproblemer og udbud og efterspørgsel af muligheder for frivillige og placeringsmuligheder (i den forstand at man skal søge udenfor området for at finde udfordrende frivilligmuligheder).

III. Ungarn

- Kortlægning af essentielle kompetencer for kulturelt frivillige i tyndt befolkede områder i Ungarn.

Udarbejdet af:

Den ungarske folkehøjskole forenings gruppe bestående af:
Katalin Varga, Tünde Tóth og János Szigeti Tóth

Budapest, 20. marts 2017

1. Anvendt metode

Denne spørgeskemaundersøgelse er blevet udarbejdet for at bestemme hvilke kompetencer der er nødvendige for frivillige, der skal planlægge og fremme kunst- og kulturaktiviteter i tyndt befolkede områder i Ungarn. Undersøgelsen søger at identificere træningsområder, der kan klæde de frivillige på, således at de kan tilføre lokalsamfundene tilgængelige kunst- og kulturtilbud. Undersøgelsen identificerede også udviklingsveje for frivilliges personlige vækst, tilfredsstillelse og læring.

Mål for spørgeskemaerne

Det overordnede mål var at kortlægge essentielle betingelser for succesrig kulturfrivillighed inden for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv i tyndt befolkede områder med at igangsætte of varetage tværkulturelle kunst- og kulturtilbud for lokalsamfundene med en ekstra værdi for medborgerlig deltagelse, styrkelse af de lokale fællesskaber og den lokale identitet.

Målene var:

- At afklare nøglekompetencer hos nuværende succesrige kulturfrivillige.
- At præsentere gode praksis indenfor engagering af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder.
- At præsentere gode praksis indenfor træning af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder.
- At udpege gode former for støtte fra kulturforeningerne til de kulturfrivillige inklusive en udarbejdelse af de bedste standarder for praksis.
- At udpege gode støtteformer fra lokale interessenter til de kulturfrivillige.

Undersøgelsens respondentgrupper

Læringsudbydere

De følgende involverede voksne læringsudbydere var:

- Alle medlemsorganisationer for Budapest Környéki Népfőiskolai Szövetség, Budapest, Pest kommune, Centralungarnregionen
- Medlemmer, frivillige, lærende fra Magyary Zoltán Néőfskolai Társaság, Komárom kommune, Central Transdanubienregionen
- Bedekovits Lőrinc Népfőiskolai Társaság, Jászfényszarú, Jász-Nagykun-Szolnok kommune, Észak-Alföldregionen
- Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület, Berettyóújfalu, Hajdú-Bihar kommune, Észak-Alföldregionen
- Bibó István Népfőiskolai Alapítvány, Kővágóörs, Veszprém kommune, Central Transdanubienregionen

Lærende

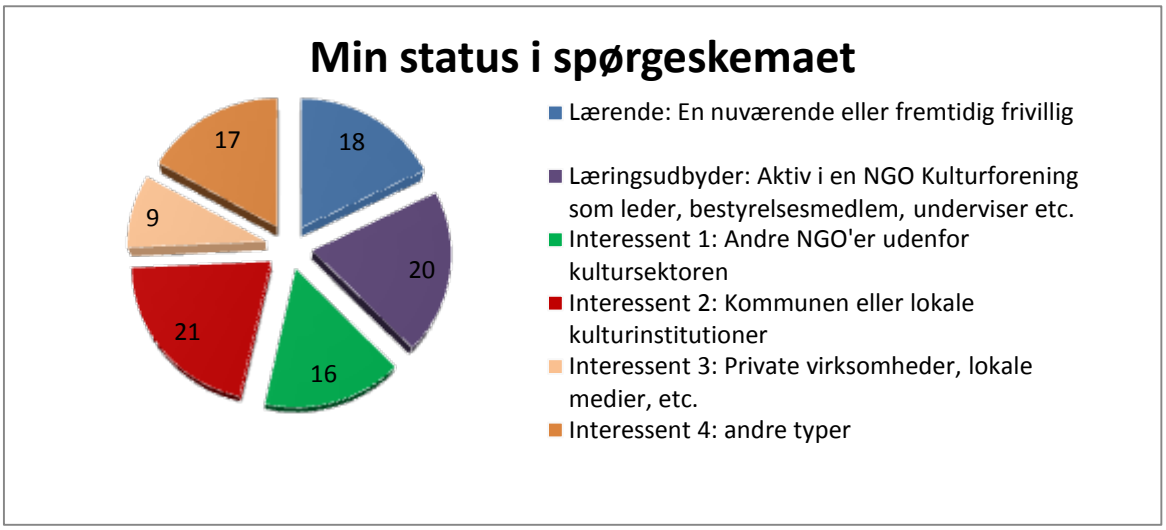
Individer, medlemmer, frivillige, lærende fra de ovenstående organisationer blev inviteret

Andre Interessenter

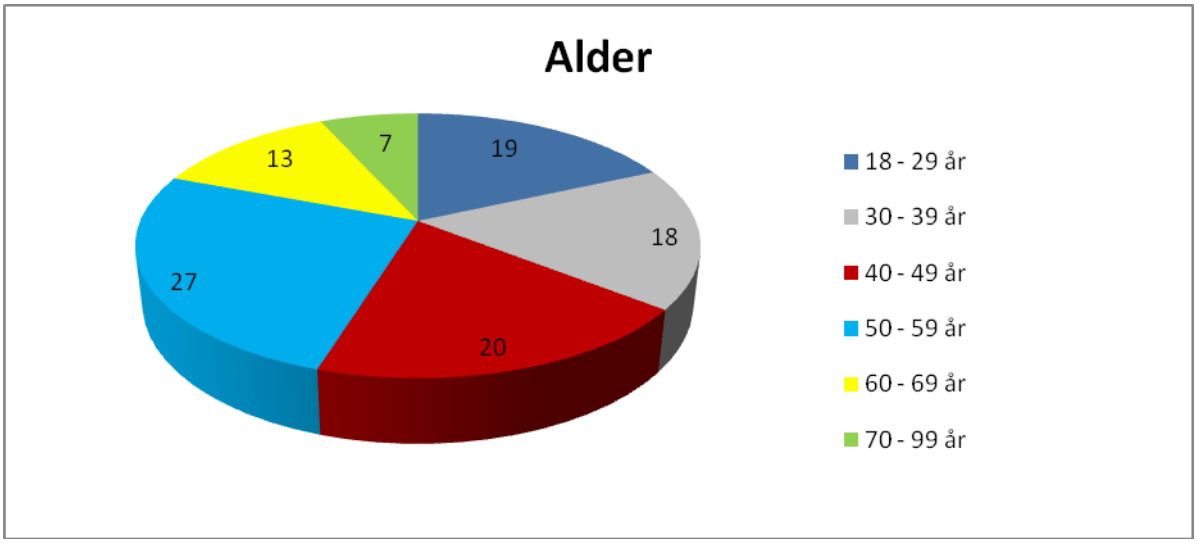
Repræsentanter fra lokale regeringer, kulturcentre, biblioteker, lokale sogne, brandmænd, forenede civilsamfundsorganisationer, universitetsstuderende.

2. Resultater af undersøgelsen

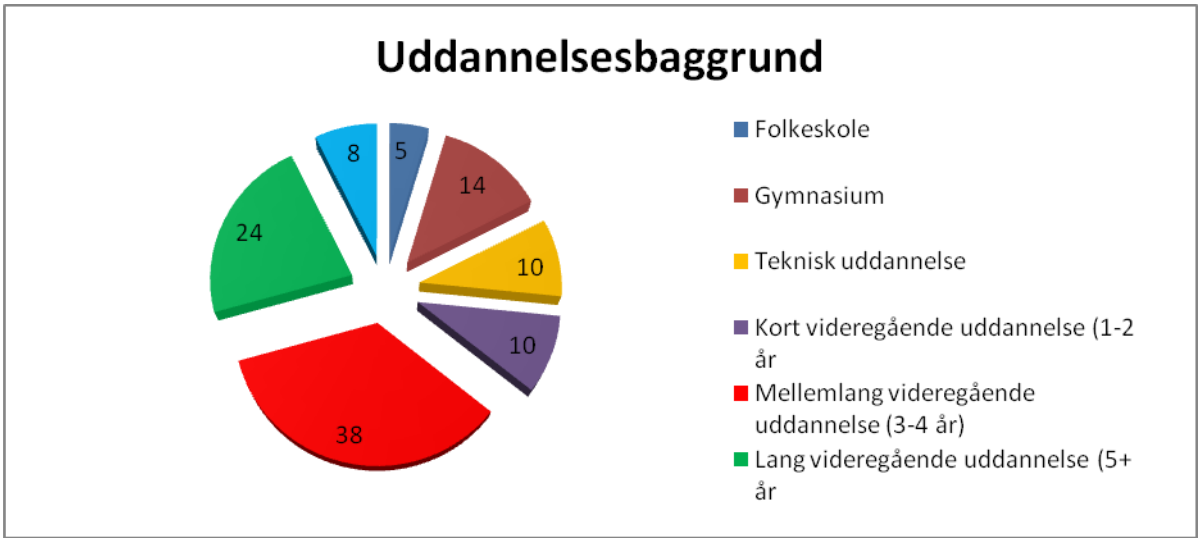
Spørgeskemaerne blev udfyldt af i alt 109 respondenter, og langt de fleste var ungarske borgere- Respondenternes status var meget lige. Antallet af private virksomhedsrepræsentanter var lavet (9%), antallet af lokale regeringsrepræsentanter (21%) og lokale kulturinstitutioner var det højeste.



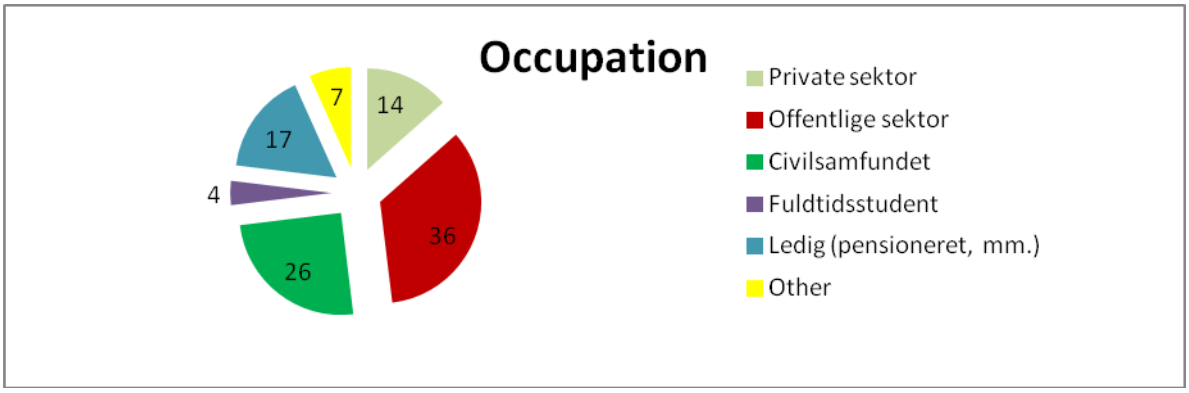
Et større antal af kvinder udfyldte spørgeskemaerne, med en fordeling af 67%-33% til fordel for kvinder.



I forhold til aldersgrupper var de fleste af respondenterne (27 %) i aldersgruppen 50-59, efterfulgt af folk i alderen 40-49 med 20 %, og respondenterne i alderen 18-29 var tredje flest med 19 %. Overordnet kan det siges at de fleste respondenter var midaldrende eller ældre, selvom en stor del var fra aldersgruppen 18-29 også udfyldte spørgeskemaerne.



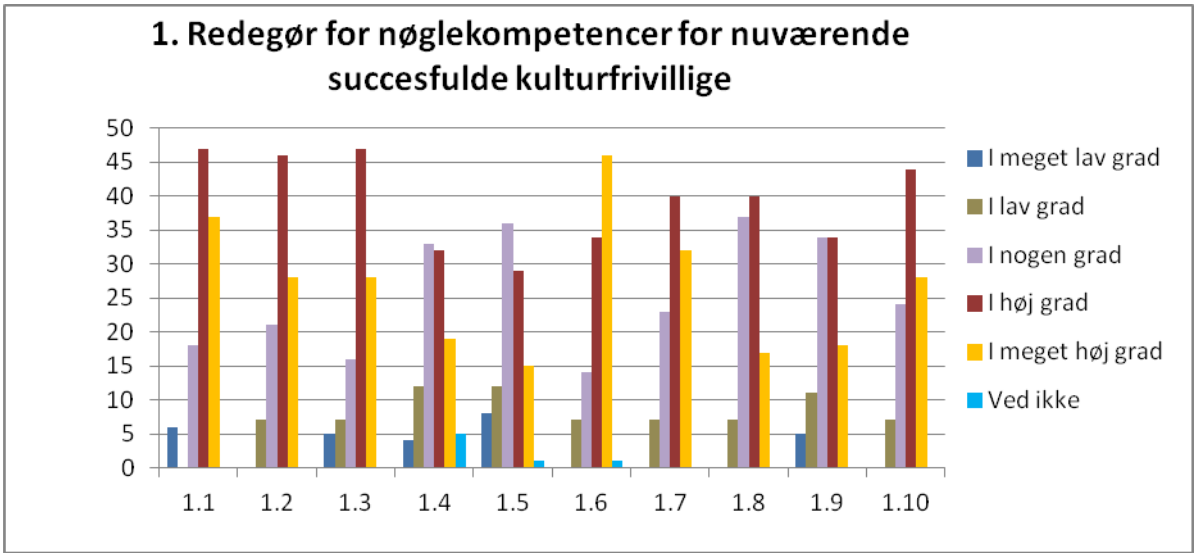
I forhold til uddannelsesbaggrund var raten af svar fra folk med en højtuddannede højest med 62% (Mellemlang videregående uddannelse 38%, lang videregående uddannelse 24%). Raten af respondenter med sekundære uddannelser på 24 % er ikke ubetydelig.



I forhold til erhverv kom de to største grupper fra den offentlige sektor (36%) og civilsamfundet (26%), men raten af pensionerede (17%) er også bemærkelsesværdige.

Nøglekompetencer for succesrige kulturfrivillige

Redegør for nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke nøglekompetencer som en god kulturfrivillig skal besidde for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder							
Spørgsmålene adspurgt om nøglekompetencer: (Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om nøglekompetencer vigtige eller relevante for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder)		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
1.1	Den frivillige skal have kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder.	6		18	47	37	
1.2	Den frivillige skal have kendskab til det lokale civilsamfunds aktiviteter som del af de overordnede aktiviteter i kommunen		7	21	46	28	
1.3	Den frivillige skal have kendskab til god praksis om hvordan kulturfrivillighed kan fremme medborgerskab, fællesskab og lokalidentitet i tyndt befolkede områder	5	7	16	47	28	
1.4	Den frivillige skal have kendskab til den tværkulturelle sektor for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen	4	12	33	32	19	5
1.5	Den frivillige skal kende de andre frivillige sektorer i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærds og sportsforeninger	8	12	36	29	15	1
1.6	Den frivillige skal have forstærkede sociale og kommunikative evner for at engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner		7	14	34	46	1
1.7	Den frivillige skal have forstærkede evner indenfor planlægning og afvikling af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet		7	23	40	32	
1.8	Den frivillige skal have kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation		7	37	40	17	
1.9	Den frivillige skal have gode evner indenfor fondssøgning, at finde sponsorer etc.	5	11	34	34	18	
1.10	Den frivillige skal have kendskab til andre lokale interessenter som kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalområderne		7	24	44	28	



Svarene angiver at respondenter mener at frivillige skal være i besiddelse af forbedrede sociale og kommunikationsevner for at være i stand til at adressere forskellige social-grupper tilstede i lokalsamfundet. 80% af respondenterne lagde vægt på denne kompetence

Interviewene viste også at respondenterne mente, at det var vigtigt for potentielle frivillige også kunne involvere mennesker (overtalelsesevner)

Næste prioriterede nøglekompetence er opmærksomhed hos frivillige på de kulturelle aktiviteters indflydelse på nærområdet. Respondenter rangerede forstærkede evner indenfor planlægning og varetagelse af aktiviteter som den tredjevigtigste kompetence hos frivillige. Når vi kigger på antallet af respondenter og kompetencer som de har rangeret som "I meget høj grad" er denne kategori rangeret meget højt.

Det kan konkluderes af ovenstående, at de nøglekompetencer, der bliver nævnt, er kompetencer, der bliver anset som særdeles relevante. Som demonstreret ovenover er de tre kompetencer, der bliver vurderet som vigtigst: Sociale og kommunikative evner, kendskab til lokalområdet og organiseringsevner. Baseret på erfaring, kan det bekræftes at kunst- og kulturgrupper indtager en vigtig rolle i at skabe lokalidentitet for tyndt befolkede områder.

Kommentarer:

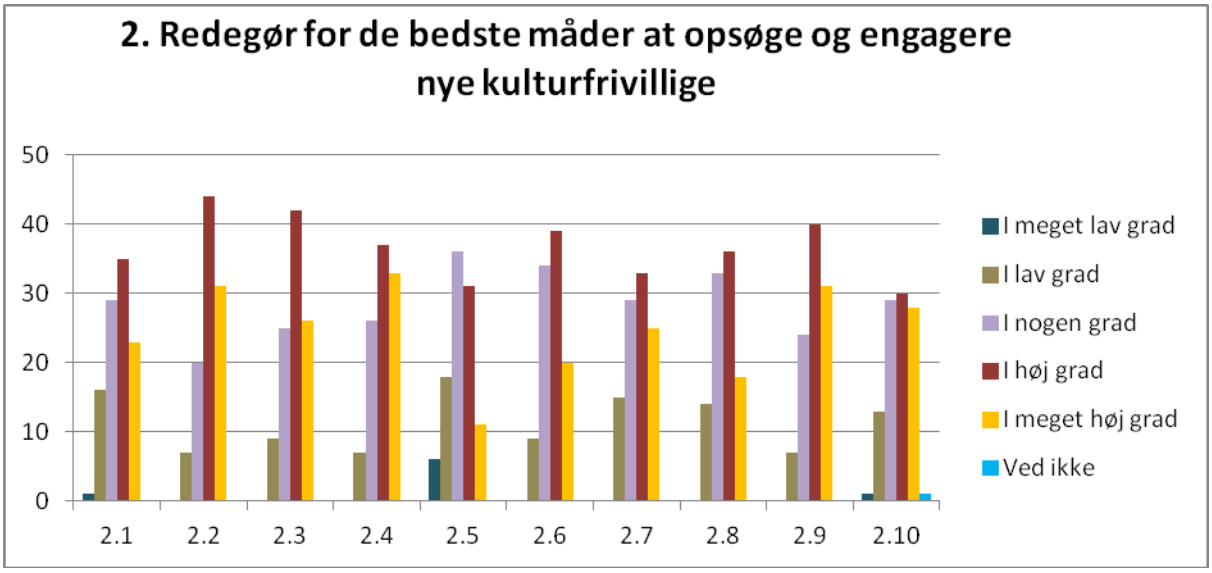
Åbne kommentarer tilføjet til denne sektion viser dybtgående forståelse, ligeså vel som inkludering af gentagelser og ændringer af kompetencer, hvilket også dukkede op i interviews. Det vil være værd at overveje vores udvalg af kompetence og se, hvilke nøglekompetencer der muligvis bør inkluderes:

- Kulturel opmærksomhed
- Organiseringsevner
- Entusiasme og ønske om at handle
- Tage del i holdarbejde
- Forpligtelse til lokalliv

- Nysgerrighed
- Social sensitivitet
- Netværksarbejde
- Professionelt kendskab til det leverede kulturelle arbejde
- Forpligtelse til handlingstagen for lokalsamfundet
- Professionel ekspertise og kendskab til lokalområdet
- Evne til at eftergive og ændre sig til autentisk genererede sociale normer
- Respekt for værdier
- Fremmedsprogsevner
- Aktivt medborgerskab
- Stor interesse for, og endda forskning i, kultur
- Åbenhed, tolerance, fleksibilitet og mod
- Åbenhed overfor forskellige kulturelle aktiviteter
- Åbenhed overfor andre menneskers idéer, selv hvis idéerne går imod ens overbevisninger
- Passende motivationsniveau
- Dedikation
- Kendskab til den menneskelige karakter
- Evne til let at tilpasse sig livsændrende situationer
- Evne til at tage imod kritik samt konfliktresolutionsevner
- At være fordomsfri
- Frivillige bør have kendskab til frivilligaktiviteter i tværkulturelle sektorer indenfor amatørkunst og kulturarv indenfor forskellige felter
- Kreativitet
- Innovation
- Passende niveau indenfor generel kultur
- Passende niveau indenfor generel viden og baggrundsviden
- Problemløsningsevner
- Tolerant og integrerende personlighed
- Empati mod repræsentanter fra forskellige sociale grupper
- Samarbejdsevne
- Praktiske evner indenfor sociale medier og internetkommunikation
- Evne til at videregive erfaring
- Evne til at fralægge sig gamle praksisser og tilpasse aktiviteter til fremstormende behov
- Inklusion, evne til at adressere alle aldersgrupper
- Kendskab til relevante lov- og finansproblemer
- Æstetisk sans
- Villighed til at samarbejde med, og ydmyghed overfor, lokale organisationer der har en lang historik i lokalområdet med at etablere effektiv og langvarig samarbejde.

Rekruttering af frivillige

Vurder udsagn om opsøgning og rekruttering af frivillige Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om opsøgning og rekruttering af frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
2.1	Kulturorganisationer skal udbyde materialer til præsentation hvor mulige opgaver som kulturfrivillig er præsenteret	1	16	29	35	23	
2.2	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det almene gode (ved brug af en idealistisk appel)		7	20	44	31	
2.3	Kulturorganisationer bør understrege at de frivilliges opgaver vil styrke den frivilliges sociale netværk (ved brug af en social appel)		9	25	42	26	
2.4	Kulturorganisationer bør understrege at opgaverne en frivillig varetager tilføjer den frivillige personlig kompetenceudvikling og et bedret CV ved at tilbyde ekstra kurser, mentorskab etc. (personlige karriere appel)		7	26	37	33	
2.5	Den bedste måde at rekruttere kulturfrivillige på er gennem mere traditionelle annonceringsmetoder gennem de lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunale centre	6	18	36	31	11	
2.6	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er gennem brug af sociale medier hvor nøglepersoner fra kulturforeningerne bruger deres eget sociale medienetværk		9	34	39	20	
2.7	Den bedste made at rekruttere kulturfrivillige på er ved at lade nøglepersoner fra de lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk		15	29	33	25	
2.8	Nej, den bedste måde er at involvere lokale NGO'er i rekrutteringen, fordi vi derigennem får kontakt til nye grupper som kan have interesse i at engagere sig i det kulturelle arbejde		14	33	36	18	
2.9	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør udnævne en kontaktperson som interesserede kan kontakte via telefon eller e-mail		7	24	40	31	
2.10	Kulturorganisationerne som prøver at engagere nye frivillige bør bruge en online hvervningshjemmesider på deres organisations hjemmesides første trin	1	13	29	30	28	1



Respondenterne valgte to udsagn som de vigtigste i denne sektion hvor den kombinerede responsrate nåede 70-80 %. Der er tre vigtige beskeder fra respondenterne:

1. Respondenterne synes, det er vigtigt at fremtidige frivillige bliver gjort opmærksom på, at der personlige kompetencer vil udvikle sig, og de vil få et forbedret CV. Dette kan opfattes som en vigtig motivationsfaktor
2. Respondenter føler, at de skal understreges, at frivilligaktiviteter er ekstremt vigtige for lokalsamfundets velvære. Nogle af måderne, dette kan styrkes på, blev nævnt i de åbne kommentarer, f.eks. at tackle problemer som unge står overfor, samarbejde, samfundsopbyggende arbejde.
3. Respondenterne mener, at det er vigtigt at være i uformel kontakt med en kontaktperson. Det er en relation baseret på personlig tillid, og det har en vigtig betydning for rekrutteringen af nye frivillige.

Yderligere kommentarer i denne sektion understreger følgende som essentielle:

I meget høj grad:

- Interaktive diskussioner
- Præsentation af eksempler på god praksis
- Accept, udveksling og udnyttelse af erfaring
- Særlig opmærksomhed på temaet og problemer relevant for unge mennesker
- Selvopfyldelse
- Definering af mål relevant for aldersgrupper
- Problemer relevant for forskellige sociale grupper bør være i fokus
- Involvering af yngre aldersgrupper (skoleelever, teenagere)
- Aktiviteter af høj kvalitet der adresserer problemer for mennesker der lever i lokalområdet
- Organisationer bør opfatte frivilligarbejde som værende utrolig værdifuld
- Kulturelle (civilsamfund) organisationer skal udpege eksempler, videregive værdier, være personlig og autentisk
- Vedligeholde kontakt og godt partnerskab
- Mulighed for frivillige at præsentere deres arbejde
- Aktiv og rette disposition
- Kreativitet
- Global opmærksomhed der trækker på vigtigheden af kultur og frivilligarbejde
- Levering af kurser og lektioner og intellektuel motivation
- Eget netværk af forbindelser til kulturelle institutioner
- Samarbejde og samfundsopbygning

I høj grad:

- Kendskab til lokalområdet
- Kommunikationsevner
- Møder
- Udvidelse af kontaktnetværk
- Diskussioner
- Fleksibilitet

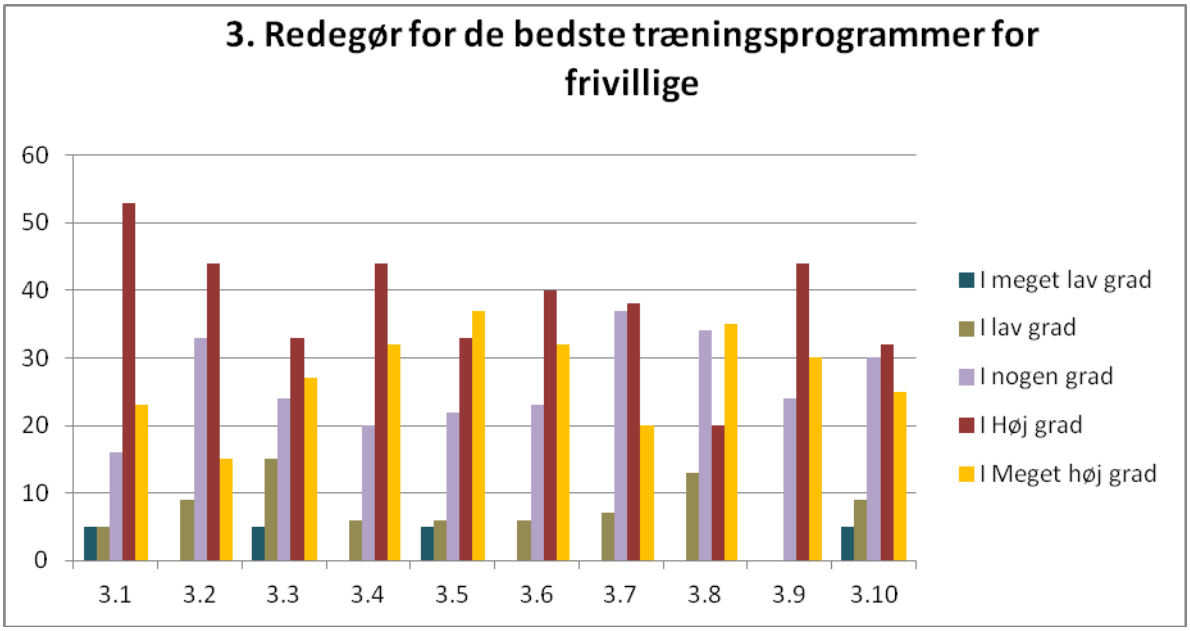
- Kendskab til folks personligheder
- Involvering af, og at skaffe forpligtelse fra, ledere fra den lokale kirke
- Gradvis opbygning af kontakt med lokalsamfundene og lokale organisationer, ellers kan egne idéer kan ikke "gennemtvinges" af den anden partner.

I nogen grad:
- Professionel praksis

Yderligere aspekter i rekruttering som ikke blev vurderet inkluderer:
- Personlige diskussioner med potentielle frivillige
- Vision for frivillige
- Arbejdspraksis for universitetsstuderende
- Understregning af vigtigheden af netværksarbejde
- Vigtigheden af læring

Træningsprogram

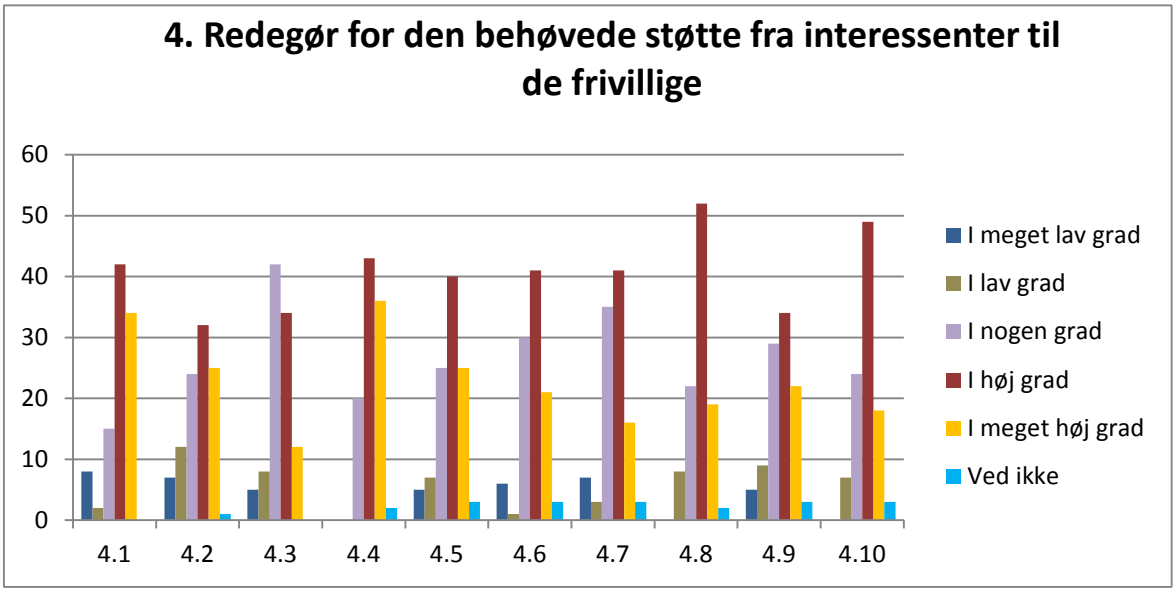
Redegør for de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige							
Her ønsker vi at udstikke gode træningsprogrammer for kulturfrivillige der ønsker at eller allerede arbejder som frivillige i tyndt befolkede områder.							
Vurder udsagn om træningsprogrammer for kulturfrivillige Indikere i hvilken grad du finder udsagnene om træningsprogrammer for frivillige vigtige eller relevante for promovering af kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
3.1	De frivillige skal lære at genkende og vurdere deres kompetenceprofiler som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder)	5	5	16	53	23	
3.2	De frivillige skal lære at artikulere deres mulige behov og prioriteter for ekstra trænings begivenheder for at tilegne sig de behøvede ekstra kompetencer		9	33	44	15	
3.3	De frivillige skal have en klar, velargumenteret holdning til udfordringerne og indsatsen for tyndt befolkede områder og trenden om at søge mod de større byer	5	15	24	33	27	
3.4	De frivillige skal have en velargumenteret holdning til hvordan frivillige kulturelle foreninger og deres frivillige gør en forskel		6	20	44	32	
3.5	De frivillige skal kende til relationerne mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promoveringen af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet	5	6	22	33	37	
3.6	De frivillige skal kende til de kulturelle foreningers hovedaktiviteter og deres inter-aktioner med andre hovedinteressenter i lokalsamfundene		6	23	40	32	
3.7	Den frivillige skal have kendskab til de andre frivillige sektorer i kommunerne såsom sociale, humanitære, velfærds- og sportsforeninger		7	37	38	20	
3.8	Den frivillige skal have gode evner inden for finansiering gennem fondssøgning, sponsorater etc.		13	34	20	35	
3.9	Den frivillige skal have forbedrede evner indenfor arbejde med sociale medier og internetkommunikation			24	44	30	
3.10	Den frivillige skal have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og administrering af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder	5	9	30	32	25	



Respondenter fremhæver tre vigtige parametre i deres forventninger til frivilliges træningsprogrammer.
De opfatter det som vigtigt at understrege, hvordan træning for frivillige kan styrke lokalidentitet og være i stand til at analysere, hvordan lokale kulturforeninger og frivillige kan gøre en forskel. Disse to responser fokuserer på en styrkelse af lokalidentitet (permanens) og en ændring af lokalsamfundet på samme tid.
Den tredje faktor af svar afslører vigtigheden af klart at kunne vurdere egne kompetenceprofiler, således at man effektivt kan forbedre kompetencer. Derfor er selvkendskab uundværligt for træningsprogrammer.
Det er nyt, overraskende og positivt, at opdage, at respondenterne også finder det vigtigt at forbedre evner indenfor fondssøgning og finansiering.

4. Nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige

Vurdér udsagn om nøglekompetencer Indiker i hvilken grad du finder udsagnene om den behøvede støtte vigtige eller relevante for at promovere kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder		I meget lav grad	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
4.1	Den frivillige behøver støtte til fondsøgning til at finansiere omkostnings-krævende aktiviteter.	8	2	15	42	34	
4.2	De frivillige behøver støtte til at sikre bogføring, betaling og revision af aktiviteter	7	12	24	32	25	1
4.3	Den frivillige behøver støtte til at løse flere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af PR-materiale, distribution af materiale etc.	5	8	42	34	12	
4.4	Den (nye) frivillige behøver personlig læring fra mere erfarne kulturfrivilli-ge, managere eller konsulenter fra frivillige foreninger			20	43	36	2
4.5	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale autoriteter og få de ønskede aftaler eller støtte fra den lokale kommune	5	7	25	40	25	3
4.6	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale kulturinstitutioner og til at få de ønskede aftaler om støtte og samarbejde ved specifikke aktiviteter.	6	1	30	41	21	3
4.7	Den frivillige behøver hjælp til at kontakte lokale virksomheder og han-delsforeninger, turistbureauer eller lokale medier og til at starte samar-bejde	7	3	35	41	16	3
4.8	Den frivillige behøver hjælp to at få kontakter ved lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og læring fra hinanden		8	22	52	19	2
4.9	Den frivillige behøver hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet	5	9	29	34	22	3
4.10	Den frivillige behøver hjælp til effektiv promovering og formidling af resul-tater til andre interessenter udenfor kommunen og bredere nationale publikummer		7	24	49	18	3



3. Interviews

Generelle bemærkninger:

- Spørgeskemaet formulerer essentielle spørgsmål. Antallet af variable kunne være reduceret.
- Sådanne spørgeskemaer er, ifølge mig, nødvendige (Responsværdierne kan givetvis skifte på grund af forståelsen af kulturfrivillighed som koncept)
- Det er vigtigt at klargøre kulturfrivillighedskonceptet da det ikke er selvindlysende for alle
- Baggrundsinformationssektionen er ikke inspirerende for individer der melder sig frivilligt til at udfylde spørgeskemaet. For eksempel kan man gøre brug af en åbningssætning som "Dine meninger er vigtige for os. Hjælp os venligst med dine svar", etc.
- Spørgsmålene bliver for detaljerede
- Spørgsmålene lyder for "ekspert-agtige" (for professionelle). På samme tid mangler spørgsmål relateret til f.eks. empati, netværksarbejde o.l.
- Det vil hjælpe at have en indledning, der redegør undersøgelsens formål, og som også har en adresse, som man kan returnere spørgeskemaet til (vi får måske mange flere responser deraf)
- Jeg vidste ikke præcist, hvilke potentielle kulturfrivillige jeg skulle give opgaver og ansvar til.

Nøglekompetencer for kulturfrivillige

- Krav er vigtige, og de udvikles og styrkes ved gode praksisser
- Nødvendige kompetencer afhænger af typen af opgaver, de frivillige er involveret i. Nogle frivillige kan kun være involveret i udførelsen af simple opgaver, men vil udføre dem på en dygtig vis, mens andre kan varetage komplekse opgaver. Det er vigtigt at kunne inkludere alle og at finde de rette aktiviteter til dem. Derfor er det ikke muligt at snakke om generelle kompetencer.
- Kompetencer, der er nødvendige, afhænger af den givne opgave.
- For det første skal de individuelles alsidighed og personlighed fremhæves, udvikles, beriges og afpudses. Enhver kan blive kulturfrivillig, det er blot et spørgsmål om attitude. Det er essentielt at opfatte og forstå ting, ellers er man ikke autentisk. Det er kun muligt at styrke og forbedre kompetencer efter dette fundament er blevet etableret.
- Det vil være en god idé at have klassifikationer for frivillige, så frivilliges bidrag kan imødekomme en given institutions specifikke behov.
- Kendskab til forskellige etniske grupper og generationers karakteristika
- Flere opgave- og profildetaljer ville have været hjælpsomt i mere præcist at bestemme kompetencer.

Rekruttering af frivillige

- Personlige forbindelse og kontakt kunne være vigtige i denne henseende

- Det er forbudt at forcere noget. Det er vigtigt at overbevise, at fremskride gradvist. For at excellere kræver det meget arbejde og disciplin.
- Rekruttering er sjældent en succes gennem offentlig annoncer. Involvering i frivilligarbejde er mest effektiv gennem personlig kontakt. Det er meget sværere at engagere de yngre generationer end dem over 50. Det er vigtigt at identificere personlig motivation (f.eks. gennem individets børn eller venner) for at kunne involvere et individ i frivilligarbejde. Typisk er det samfund, der er gode til at skabe værdier, hvor voksne er åbne overfor at deltage i frivillige aktiviteter.
- Muligheden, måden og anerkendelse for de frivilliges arbejde mangler
- Den positive effekt, frivilligarbejde har på personlig udvikling, kan ikke understreges nok
- Større vægt bør lægges på den psykologiske velvære, frivilligarbejde giver individer.
- Facebook tilbyder de bedste fora

Træning

- Træningsprogrammer bør ikke sammenlignes med formel uddannelse
- Det ideelle træningsprogrammer forbedrer alle de nævnte områder, men det er ikke muligt at sammenstykke sådan et program. Majoriteten af folk, der arbejder som frivillige, deltager ikke i træningsprogrammer, men trækker på egne erfaringer og viden.
- Spørgsmålene er kun delvist passende ift. at kunne kortlægge træningsbehov. Der skal defineres, hvilken slags frivillige, der snakkes om. Det gør en forskel, om man snakker om en frivillig, der varetager små opgaver i en forening, eller om det er en frivillig, der bidrager med administrativt arbejde ved f.eks. at være et bestyrelsesmedlem eller kontorarbejder for en forening.

Hvilken støtte behøver de frivillige

Samarbejde er uundværlig for at nå at fælles mål

Støtte til frivillige er godt, hvis resultater viser det

Det er vigtigt at skabe og organisere arbejdsforhold for frivillige, for at kunne identificere opgaver, der passer til deres personlige kompetencer, ellers vil de frivillige ikke føle glæde ved de opgaver de skal udføre. Det er også vigtigt at give præcise beskrivelser af opgaver på forhånd og at give positiv feedback, evaluering og en følelse af at høre til et fællesskab.

Det er ikke den frivilliges opgave eller ansvar at holde kontakt med autoriteter eller at finde finansiering.

4. Sammendrag og anbefalinger

Respondenter:

Størstedelen af respondenterne var kvinder, flest midaldrende og ansat i offentlige institution eller civilsamfundsorganisationer – eller var pensionister. Fleste besad en højere uddannelse.

Baseret på spørgeskemaets formodninger og svarende givet, skal træningsprogrammet i udvikling overveje mange forskellige faktorer.

Essentielle budskaber

Respondenternes anbefalinger kan sammendrages således:

1. Succesfulde kompetencer
- Sociale og kommunikative evner
- Kendskab til lokalområdet
- Evne til at planlægge og organisere

2. Succesfuld rekruttering
- Understreg personlig udvikling for at motivere
- Gør noget for lokalsamfundets velvære
- Uformel kontakt med en erfaren mentor

3. Træningsprogrammer
- Styrkelse af lokalidentitet
- Gøre en forskel
- Kendskab til egen kompetenceprofil

4. Støtte
- Vejledning fra en mere erfaring frivillig
- Finansiering af kosttunge aktiviteter
- Støttende attitude fra kommunalstyrelse og autoriteter

IV. Polen

- Kortlægning af essentielle kompetencer for kulturelt frivillige i tyndt befolkede områder i Polen.

Udarbejdet af:

Agnieszka Dadak,
Foundation of Alternative Educational Initiatives

Bielsko-Biała, 15. marts 2017

1. Introduktion til anvendt metode

Kortlægningen af Polen blev udført i perioden, februar og marts 2017.

Spørgeskemaet blev oversat til polsk og lagt til rådighed online og i papirform for alle interesserede. Brede netværk fra FAIE-fonden blev inviteret til at tage del i undersøgelsen, inklusive specifikke forening, uformelle grupper og andre interessentrepræsentanter aktive i kulturfeltet i tyndt befolkede områder i det sydlige og sydøstlige Polen.

Undersøgelsen blev også annonceret, blandt andet på internetportalen for alle polske NGO'er. I begyndelsen af spørgeskemaet blev der sat en kort note der beskrev undersøgelsens formål, projektet og det forventede resultat. Spørgeskemaet bestod af 6 dele:

- Baggrundsinformation (køn, alder, uddannelse, erhverv o.l.)
- Redegørelse for nøglekompetencer for succesfulde kulturfrivillige
- Redegørelse for de bedste metoder for at række ud og engagere nye kulturfrivillige
- Redegørelse for de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige
- Redegørelse for nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige
- Kommentarer til spørgeskemaet

Der var både åbne og lukkede spørgsmål. Der var også to yderligere spørgsmål, specifikt for Polen, der blevet føjet til den anden del, og som skulle redegøre for de bedste metoder for at nå ud og engagere nye kulturfrivillige:

- 2.11 Kulturorganisationer bør tilbyde samarbejde baseret på den skriftlige aftale om samarbejde, der sikrer rettighederne og opgaverne for en frivillig og dens organisationer; og
- 2.12 De kulturelle organisationer bør give den frivillige skriftlige anbefalinger eller certifikater efter denne har færdiggjort hans/hendes aktiviteter til fordel for organisationen.

Til interviewene blev specifikke personer adspurgt:

- Repræsentanter fra læringsudbydere, managere fra Spichlerz Forening fra Czernica, og en manager fra the Foundation of Alternative Educational Initiatives (Sydpolen) blev inviteret.
- Som lærende var frivillige fra en uformel gruppe fra Góra Ropczycka i Sydøst Polen og frivillige fra Spichlerz Foreningen.
- Repræsentanter fra andre interessenter: repræsentanter fra lokale autoriteter fra Oświęcim, en repræsentant fra kulturinstitutionen Lipnica Mała og forretningskvinder fra Radziechowy – alle aktive i landlige kommuner i Sydpolen

De interviewede blev informeret om undersøgelsens formål, projekt og dets forventede resultater. De fleste interviews blev foretaget over telefon, fire personer tog del i gruppeinterview, en var et e-mailinterview. Gruppeinterviewet blev optaget.

2. Spørgeskemaets resultater

Med hensyn til baggrundsdata blev alle indsamlede spørgeskemaer udfyldt af polske borgere. Der var i alt 88 udfyldte spørgeskemaer, heraf 26 fra læringsudbydere, 20 fra frivillige og 42 fra øvrige interessenter.

Flere kvinder (77,3%) end mænd (22,7%) udfyldte spørgeskemaet. De fleste respondenter repræsenterede aldersgruppen 18-29 (27,3%) og 30-39 (25%); Den mindste aldersgruppe var personer mellem 40 og 49 år (2,3%).

De fleste respondenter har gennemført mellemlange videregående uddannelser (40,9%) efterfulgt af teknisk erhvervsuddannelse (27,3%), længere videregående uddannelser (18,2%) og gymnasium (9,1%). Med hensyn til erhvervstilknytning var 29,5% uden arbejde; 22,7% var fuldtidsstuderende; 18,2% var ansatte i civilsamfundets organisationer; 13,6% arbejdede i den offentlige eller private sektor; 2,3% havde anden tilknytning.

2.1 Læringsudbydere

For de fleste læringsudbydere skal kulturfrivillige i tyndt befolkede områder besidde følgende nøglekompetencer:

- Kendskab til god praksis for, hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan fremme medborgerdeltagelse, fællesskab og lokalidentitet (90%);
- Have kendskab til den tværkulturelle sektor bestående af amatørkunst, frivilligkultur og kulturarv – og disses aktiviteter i den lokale kommune (85%) og
- Have kendskab til andre frivilligsektorer arbejde i kommunen, såsom sociale, humanitære, velfærd og sportsforeninger (85 %).
- Lavest vigtighed blev der lagt på den frivilliges evne til at søge fonde, søge sponsorer og lignende (46 % var enige eller meget enige).
- De tilbageværende kompetencer nævnt i spørgeskemaet blev klassificeret som meget vigtige.

For de fleste læringsudbydere er den bedste og vigtigste måde at engagere aktive borgere som frivillige de følgende:

- Fremhævning af at opgaverne, man har som frivillig, udvikler personlige kompetencer og forbedre ens CV gennem ekstra træning, kurser, mentorskab etc. (den personlige karriere appel 92 %)
- Efterfulgt af den idealistiske appel (85 %) og at give detaljerede præsentationsmateriale, hvor de mulige opgaver, man kan få som kulturfrivillige, er præsenteret (85 %)
- Den mindst vigtige metode var at engagere frivillige gennem traditionelle annoncer som lokale nyhedsmedier og opslagstavler i butikker, biblioteker og kommunecentre

I forhold til **træningsprogrammer**, vurderer læringsudbyderne, at det er yderst vigtigt, at de frivillige skal lære:

- At genkende og vurdere deres nøglekompetenceprofil som kulturfrivillig (deres styrker og svagheder) og lære
- At artikulere de mulige behov og prioriteringer af ekstra træning for at tilegne sig de nødvendige kompetencer (over 90% fandt meget eller ekstremt vigtigt).
- Stadig højt, men mindst populær (61% positive svar), var tilegnelsen af fondssøgnings- og sponsorsøgningsevner. Det blev vurderet som nogenlunde vigtigt af 39% af respondenterne.

Om **måder at støtte frivillige på**, lagde læringsudbyderne høj vægt på:

- Personlig sparring og mentorskab fra mere erfarne kulturfrivillige, ansatte eller konsulenter fra frivilligforeninger, og
- Hjælp til at finde og kontakte passende nationale eksperter, fortalere og rådgivere indenfor feltet (92%), efterfulgt af
- Hjælp til at skaffe kontakter med lignende initiativer i andre kommuner til udveksling af erfaringer og lære fra hinanden (85%).
- Mindst relevant var støtte til at løse mere praktiske opgaver som leje af lokaler, udarbejdelse af pr-materiale, distribution af materiale etc.

Adspurgt om de 1-3 vigtigste kompetencer for at være en succesfuld kulturfrivillig i tyndt befolkede områder, nævnte læringsudbyderne:

- Evne til at arbejde sammen og individuelt. Evne til samarbejde
- Kendskab til lokale specificiteter: lokalhistorie, vigtige begivenheder for lokalsamfundet og deres almene fejring, tilstedeværelse og deltagelse
- Solidaritet, innovation, kreativitet
- ”Have rygrad”, glæde, mod, og morale værdier;
- Evne til at håndtere svære situationer, at holde de andre involverede og engagerede

2.2 De Lærende

For de fleste lærende skulle de kulturfrivillige i tyndt befolkede områder besidde følgende nøglekompetencer:

- Kendskab til hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan promovere medborgerlige deltagelse, fællesskab og lokalidentitet (80%)
- Forbedrede sociale og kommunikative evner der kan engagere og involvere forskellige sociale grupper i lokale kommuner og gode evner til at finde ekstra finansiering via fondssøgning eller sponsorater.
- Som minimum kendskab til andre interessenter der kan støtte eller tage del i tværkulturelle aktiviteter i lokalsamfundene (40% i høj/meget høj grad)

Ifølge de lærende var de bedste og vigtigste måder at engagere aktive borgere som kulturfrivillige:

- Den personlige karriereappel og tilbud om samarbejde baseret på en skriftlig samarbejdsaftale, der sikrer rettigheder og forpligtelser for en frivillig og dens organisation (vigtig/meget vigtig 70%)
- Også idealistiske og sociale appeller blev opfattet som relevant blandt de fleste respondenter, ligeså vel som at nå dem gennem andre NGO'er og tilbyde en personlig kontaktperson, som interesserede kan kontakte via telefon eller mail.
- Den mindste relevante metode var at lade nøglepersoner i lokale frivillige kulturforeninger bruge deres egne kontaktlister og personlige netværk (20 %)

Om **træningsprogrammer**, blev alle emner i spørgeskemaet vurderet som vigtige; hvor de vigtigste var:

- Genkende og vurdere ens egne styrker og svagheder og
- At artikulere mulige behov og prioritering af ekstra træning for at tilegne sig de manglende kompetencer (90 %)
- At have en velargumenteret holdning til hovedudfordringerne for vores tyndt befolkede områder der kan modarbejde trenden med at flytte til større byer, blev vurderet som mindst vigtig.

Om måder at **støtte frivillige** blev alle de nævnte måder vurderet som vigtige eller meget vigtige af hovedparten af respondenterne.

I de åbne spørgsmål fremhævede de lærende følgende nøglekompetencer hos en kulturfrivillig i tyndt befolkede områder:

- At tage ansvar, være åben og i stand til at åbne kontakt
- Have evner til at arbejde med børn
- At være kommunikativ, hjælpsom og demonstrere en villighed til at arbejde.

2.3 Andre Interessenter

Ifølge de andre interessenter skal kulturfrivillige i tyndt befolkede områder besidde følgende kompetencer:

- Kendskab til god praksis for hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan fremme medborgerdeltagelse, fællesskab og lokalidentitet (85,7 %);
- Forbedrede sociale og kommunikative evner som kan engagere og involvere forskellige sociale grupper i de lokale kommuner (80,9 %)
- Have kendskab til de lokale civilsamfunds aktiviteter som del af de overordnede kommunale aktiviteter (76,2 %)
- Forbedrede evner indenfor planlægning og varetagelse af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder i lokalsamfundet og gode evner indenfor at finde ekstra finansiering blev anset som mindre vigtig.

De bedste og vigtigste måder at nå og engagere aktive borgere som frivillige er:

- At bruge social appel, at bruge den personlige karriere appel, hvor nøglepersoner i kulturforeninger bruger deres egne personlige netværk til rekruttering (over 80% tilskriver det en høj/meget høj relevans)
- Til modsvar blev traditionelle annoncer i lokale medier og opslagstavler anset som mindre relevant.
- Næsten alle træningsprogramelementer blev anset som vigtige eller meget vigtige. Lavest score (men stadig høj – 70%) blev tildelt træning indenfor fondssøgning, sponsorsøgning og tværkulturel projektlederskab.

Angående støtte til frivillige var det vigtigste for respondenterne i denne gruppe at gennemføre fondssøgning for at skaffe støtte til kostlige aktiviteter (over 90%) mens støtte til at finde og kontakte nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor feltet blev vurderet mindst vigtig (66% var enige).

For at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder er det også vigtigt at have nøglekompetencer såsom:

- Evne til at bygge gode relationer med lokale autoriteter
- Faglige evner passende til den kulturelle sektor
- At være observant og "psykolog", at være i stand til at bygge relationer
- Kompetencer indenfor at skabe aktiviteter og designe kulturprogrammer
- Have støtte fra de andre, kendskab til det lokale miljø, åbenhed, at kunne lide denne type arbejde – siden det ikke er et let job – for at kunne opnå tilfredshed.

3. Resultater af interviewene

Der blev afholdt 5 interviews med læringsudbydere og 4 interviews med lærende og nøgleinteressenter fra lokalsamfundsrepræsentanter. I alt: 13 interviews

3.1 Læringsudbydere

Læringsudbyderne understreget særligt disse nøglekompetencer blandt nuværende succesfulde frivillige:

- Kendskab og orientering om lokalsamfundets behov, og
- Kendskab til lokalsamfundet generelt: dets historie, økonomi, sociale sammensætning kombineret med lokalbefolkningens interesser, forskellige kommunikationsevner – med forskellige mennesker fra lokalsamfundet, være i kontakt med lokalbefolkningen
- Også at have organisatoriske evner (at lede grupper og organisere gruppearbejde) blev fremhævet

Derudover blev følgende kompetencer også nævnt:

- Evner med at skaffe fonde
- At kunne tilbyde lokalsamfundet professionelle evner (f.eks. maleriske, skriftlige og andre kunstneriske evner)
- Evne til at bevare roen i stressfyldte situationer – at slå koldt blod i årerne
- Evne til at arbejde i hold bestående af en bred vifte af kompetencer, samt en evne til at arbejde med frivillige fra andre lokale organisationer

Om **gode praksisser for engagering af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder** blev det understreget, at det kan være svært at indgå i nye grupper. En måde at opfordre nye til at tage del er at fremvise de succesfulde handlinger, organisationen har foretaget og at rapportere de fuldbyrdede aktiviteter.

Repræsentanter fra en forening, der havde stor succes i engagering af nye frivillige, sagde de aldrig havde foretaget nogen formel rekruttering. Folk blev interesseret i at være frivillige af sig selv, efter at have deltaget i nogle af foreningens begivenheder.

Samarbejde med lokale skoler, biblioteker, kulturhuse eller et sogn i jagten efter nye frivillige blev også nævnt. Hvis det er unge mennesker organisationerne søger efter, er internetannoncer et krav.

Adspurgt om hvad der karakteriserer gode praksisser indenfor træning af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder blev der udtrykt forskelligartede holdninger:

- En uformel gruppeleder sagde, at de ikke behøvede at organisere workshops eller træning, folk bragte hvad de allerede havde med af evner til bordet.
- Formelle og intensive lokale arbejdsforeningsmanagere understregede at en frivillig helt sikkert skulle modtage en "lokal informationsværktøjskasse": hvem er hvem, hvem gør hvad, hvem skriver man til for at opnå hvad etc. Eftersom foreningens normale arbejde er baseret på brede partnerskaber, bør den nye frivillig lærer om de tilgængelige ressourcer. Dette bør suppleres af et "gode praksisser-værktøjskasse", der

præsenterer en forenings nøgleaktiviteter, dets historie, de frivilliges arbejdsrum, fordelene ved at være frivillig.
- Organisationsmøder blev også nævnt som en god mulighed for nye frivillige ved at invitere lokale VIP'ere som den lokale borgmester eller en lokal kendt – for at vise de frivillige at de er vigtige og værdsatte
- Træningsprogrammer består af nuværende trends indenfor kultur-, information- og promoveringsredskaber. Finansierings og dokumentationsaktiviteter blev også nævnt

Blandt de ting der blev karakteriseret som god støtte fra frivillige kulturforeninger til de frivillige blev nævnt:
- At udpege en kontaktperson – en tutor/mentor, som viser alt og som skaber en god venlig atmosfære – at skabe følelsen af deltagelse og at høre til
- At uddelegere opgaver gradvist, således at den frivillige ikke føler sig overvældet på den ene side, og føler sig behøvet på den anden. De designerede opgaver bør være specifikke og baseret på evner og interesser hos den frivillige – således at den frivillige kan demonstrere hans/hendes potentiale, have succes og tilfredsstillelse. Feedback til den frivillige skal garanteres
- Genkende den frivilliges træningsbehov og tilbyde træning svarende til disse blev også nævnt

Når adspurgt om **hvilke karakteristika god støtte fra andre nøgleinteressenter i lokalsamfundet består af**, fremhævede læringsudbyderne de indbyrdes gavnlige aspekter ved tværkulturelt samarbejde:
- Tilbyde finansiel støtte – modtage genkendelse og anerkendelse (særligt for lokale virksomheder)
- Når man taler med andre interessenter er det værd at understrege at interessante kulturtilbud gør området interessant for turister. Netværk for steder blev nævnt – "der bør publiceres almene, for hele regionen, guidebøger til turister der formidler og præsenterer f.eks. alle slotte i området";
- Deling, med organisationen og dens frivillige, af kendskab til interessentens givne specialområde; for eksempel åbenhed om at organisere studiebesøg for at dele erfaring
- Samarbejde skal være muligt at opretholde og vedligeholde. Lokale pakker og støtte til spredning af information om de lokale organisationers aktiviteter og begivenheder er velkomne

Som en **sidste anbefaling** fremhævede læringsudbyderne at
- De lokale initiativer bør være gennemtænkte og gennemarbejdede, og bør tilfredsstille lokalbefolkningens behov, som initiativerne er rettet mod. For at opnå dette skal organisationerne dedikere meget tid til de mennesker for hvem arbejdet skal gavne. At kende menneskene, at være tilstede hvor de er. At tilpasse arbejdsstilen til lokalsamfundets vaner, og konstant at bygge relationer.
- At samarbejde med den formelle og uformelle uddannelsessektor er vigtigt. De kulturelle organisationer skal være tilstede på skoler, invitere frivillige og skabe udviklingsmuligheder for unge mennesker

3.2 De lærende

Adspurgt om **nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige**, blev alle de specifikke evner, noget den frivillige er god til og kan tilbyde lokalsamfundet, ligeså vel som åbenhed overfor at være involveret i de lokale aktiviteter, nævnt. De følgende kompetencer blev også nævnt:

- Lederskabsevner, at kunne sætte mål og realisere dem
- Organisations- og koordineringsevner
- Evne til at skaffe finansiering
- Seniorfrivillige understregede vigtigheden i at videregive traditioner, lokalt kendskab og specifikke evner (kulturarv) til de nye generationer

Angående hvad der karakteriserer **gode praksisser for engagering af nye kulturfrivillige** i tyndt befolkede områder, nævnte de lærende:

- At vække den frivilliges interesse i et specifikt projekt, der er ikke nogen idé i at tilbyde et generelt samarbejde
- Fremhævning af et projekts betydning og prestige
- Bruge forskellige kanaler til rekruttering: skoler, sogne, lokalmedier, internet. "Der er mange kanaler til rådighed i små byer"
- Fremhæv at det er op til den frivillige hvor meget eller hvor lidt involvering han/hun har lyst til, og respekter denne disposition
- Invitere potentielle frivillig til organisationens begivenheder – "personen vil derpå se de engagerede mennesker, vil se at de hygger sig – og vil blive interesseret i at tilslutte sig". Så løsningen er et "give et godt eksempel", at inficere med aktiviteter.

Adspurgt hvad der karakteriserer **gode praksisser indenfor træning af kulturfrivillige til at blive succesfulde** i tyndt befolkede områder – skulle et træningsprogram inkludere:

- Metoder i projektarbejde: fra idé til handlingsplan; inklusive budgetlægning
- Udvikling af koordineringsevner
- Fondssøgning
- Kommunikation og forhandling, PR
- Information om den samarbejdende organisations hovedaktiviteter, dets tilbud til de frivillige, regler om deltagelse, fordelene ved at være frivillige

Blandt karakteristikkerne for god støtte fra frivillige kulturforeninger til de kulturfrivillige nævnes:

- Professionelle og personlige udviklingstilbud til de frivillig (gennem træning blandt mere)
- Støtte til samarbejde med andre organisationer
- Støtte fra de mest erfarne frivillige, der har samarbejdet med organisationer i længere tid – ved at guide og dele erfaringer med de nye
- Give de nødvendige redskaber – "Hvis jeg bliver bedt om at male, bør jeg modtage maling og pensler"
- Understregning af hensynet til de lokale borgere, påmindelse om lokalhistorie

Hvad karakteriserer god støtte fra andre nøgleinteressenter i lokalsamfundene? Ifølge de lærende er det:

- At være involveret i almene aktiviteter. Skoler eller lokale autoriteter bør samarbejde med de lokale organisationer om at levere kulturtilbud. Dette bør kombineres med en gensidig promovering af hinanden og information af disses aktiviteter (organisationen promoverer skolen og skolen promoverer organisationen). Skolerne skal involveres til gavn for de studerende – som vil udvikle samarbejdskompetencer gennem de lokale kulturorganisationers projekter. Lokale autoriteter bør samarbejde med lokale borgere.
- Lokale medier bør være interesserede – de vil modtage spændende historie til præsentation; de bør være villige til at tilbyde mediestøtte.
- Tilbyde sponsorater (ikke kun finansiel, men også pro bono)

Som de **sidste anbefalinger** svarede de lærende:

- Det vigtigste er at initiativerne svarer virkelige lokale behov. Kultursektorens organisationer skal altid være åbne for lokalbefolkningens idéer, bør lytte til lokalbefolkningen – hvis dette opfyldes, vil lokalbefolkningen også involvere sig
- Samarbejde med lokalsamfundet bør gøres på lige vilkår (for eksempel blev der åbnet en café i et nydekoreret kulturhus – og lokalbefolkningen blev adspurgt om navngivningen af caféen).
- Alle involveret i kulturaktiviteter bør hav en specifik rolle i projektet
- At sørge for praktiske detaljer er også vigtigt, for eksempel at sikre transport for de ældre der vil deltage ved begivenheder.

3.3 Andre Interessenter

Adspurgt om nøglekompetencer for nuværende succesfulde kulturfrivillige blev følgende nævnt:

- Meget god tidsstyring
- Evne til at sætte og eksekvere mål; konsekvent i realiseringen af mål
- Kreativitet og opfindsomhed
- Involvering og passion
- Interpersonelle, sociale evner, gode kommunikationsevner for at kommunikere hvad man vil opnå
- Organisationsevner, inklusive risikostyring
- Åbenhed overfor ny viden, deltage i træning og undervisning
- Involvering i socialliv, kendskab til lokalbefolkning, forståelse af lokale relationer
- Kendskab til finansiering og samarbejde med formelle organisationer – i stand til at modtage legater
- Arbejdserfaringer inden for kulturfeltet
- Åbenhed overfor frivilligarbejde

Om hvilke karakteristikker for gode praksisser for engagering af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder:

- Det mest effektive var at vise, hvad organisationen gør og at invitere til samarbejde – når noget sker – at være i stand til at give de frivillige specifikke opgaver
- Rekruttere personer til konkrete opgaver
- At bede andre aktive organisationer om hjælp til at finde frivillige
- Gode steder at søge: landsbyrådet, lokale skoler, internetinvitationer, sociale medieinvitationer blev nævnt
- "Mund-til-mund" markedsføring – i stedet for formel rekruttering – at nå de potentielle frivillige gennem personlig kontakt og personlige netværk blev fremhævet
- "Inficering". En af interessenterne blev inviteret til en af de lokale begivenheder organiseret af den lokale organisation – hun oplevede og hun "blev der bare" – hun arbejder stadig sammen med organisationen
- Klargør for den frivillige hvilke fordele han/hun får fra samarbejdet
- For en kulturinstitution – det er godt at have en konstant samarbejdsgruppe. Derpå, hvis en begivenhed bliver planlagt, er det nemmere at vælge/invitere frivillige blandt dem du allerede kender

Adspurgt om hvad der karakteriserer gode praksisser for træning af kulturfrivillige i tyndt befolkede områder nævnte interessenterne:

- At motivere til aktivitet ved at forklare "Hvorfor vi gør hvad vi gør", at vise vigtigheden af aktiviteterne
- Legale og juridiske aspekter: anskaffelse af finansiering, hvem og hvornår/under hvilke forhold må man tage billeder, så den frivillige ikke laver en fejl fra starten af
- Specifik kompetencetræning: fondssøgning, at finde partnere, forberede samarbejdstilbud, etc.
- Administrativ træning (hvordan man arbejder med papirarbejde)
- Introduktion til realisering af projekter den frivillige har lyst til at tage del i, dets mål, resultater, potentielle risikoer, hvilke opgaver der skal udføres osv.
- "Lokalmiljøets sociologi" – alt det som, lokalt, kan have indflydelse på et projekts succes.
- Det blev også understreget at træningen skal afhænge af de opgaver den frivillige er ansvarlig for. Hvis det omhandler generelle evner: lav en workshop om at vurdere egne styrker og svagheder; hvis det er en opgave der omhandler unge – lær dem at adressere deres arbejdsplaner, drømme og mål

Blandt de karakteristikker der angår god støtte fra frivillige kulturforeninger til de kulturfrivillige blev nævnt:

- At give den nye person en "pilot" – som kan åbne døre, give råd, levere data behøvet til en opgave, at tilbyde venskab og støtte – så de frivillige, selv hvis relativt uerfarne, kan føles sig ligeværdig.
- Tilbyde støtte og opgaver, personen kan lykkes med.
- Alment arbejde, nogle holdaktiviteter der kan integrere nye personer – at vise den nye person at han/hun er en del af holdet
- Tilbyde specifikke opgaver – så det er klart hvad hans/hendes ansvarsområder er. At tildele opgaver der matcher den frivilliges specifikke kompetencesæt

- At muliggøre det for de nye at lære ved at prøve (learning-by-doing) – så de kan lære så meget som muligt – få erfaring

Adspurgt om hvad der karakteriserer **god støtte fra andre nøgleinteressenter i lokalområderne**, blev følgende karakteristikker nævnt:

- Invitere til begivenheder, inklusive træning, organiseret af de andre nøgleinteressenter
- Finansiel støtte fra de succesrige lokale virksomheder, finansiere "egne bidrag" til lokalorganisationernes projekter
- Sponsorstøtte – også i tjenester. For eksempel at den lokale flaskeproducent leverer drinks til en begivenhed arrangeret af den lokale organisation. Forretningskvinden, der blev interviewet, tilbød for eksempel hendes kunstværker til velgørenhedsauktioner, støtte med viden/gode praksisser/rådgivning, organiseringsstøtte, institutionel støtte
- Hjælp med reklamer, "mund-til-mund"-markedsføring – giver mest mening i små byer
- At få de lokaler VIP/lokale kendt involveret i frivillighed – at være gode eksempler for andre
- Opfordre til aktiviteter, vise, hvad der er muligt, tilbyde hjælp
- Bygge partnerskaber: Den frivillige – den eksterne interessent blev stærkt fremhævet

Som **de sidste anbefalinger** nævnte interessenterne:

- Anerkendelse af det faktum, at der er folk, der arbejder udelukkende for en id som frivillige – og at værdsætte deres aktiviteter.
- Opmærksomhed på, at i nogle lokalsamfund skal folk vænne sig til kulturaktiviteter, at det kan tage tid, før lokalbefolkningen dukker op til udstillinger. Det er vigtigt at være regelmæssig, konsekvent og gentage aktiviteter og invitationer. Begivenheden har måske ikke et fuldt publikum første gang, hvilke ikke bør være afskrækkende. Både organisatorerne og lokalbefolkningen skal vænne sig til hinanden – og til de nye tilbud.
- Den frivillige bør vide, hvad han/hun skal gøre, bør ikke være engageret i generelle opgaver, men bør blive tilstillet konkrete opgaver. Opgaverne bør passe til den frivilliges kompetencer og interesser. Den frivillige bør også tilbydes frihed, "frie tøjler"; organisationer bør lytte til de frivillige.

4. De fælles nøgleresultater og anbefalinger

Konkluderer man på de kvantitative resultater var følgende udsagn vurderet til at være relevant eller yderst relevant af alle 3 responsgrupper

- **Kendskab til gode praksisser** for hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan fremme medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokal identitet blev set som vigtigst blandt alle tre grupper
- **Gode fondssøgningsevner og at søge sponsorater** er meget vigtigt for de lærende, men mindre vigtigt for læringsudbyderne og de andre interessenter
- **Karriereappellen** blev anset som meget vigtigt for læringsudbyderne og andre interessenter, men de lærende så det som den mindst relevante mulighed.
- **Traditionelle annonceringsmetoder** blev anset som den mindst relevante promoveringsmulighed blandt læringsudbydere og andre interessenter
- **Om træningsprogrammer** vægtede de lærende og læringsudbyderne vurdering af egne kompetencer og svagheder og at få træning til at tilegne sig de manglende kompetencer, højest. Træning i finansieringsfeltet (fondssøgning og sponsorsøgning) blev vægtet lavest af læringsudbyderne og de andre interessenter
- **Støtte** til at finde og kontakte de relevante nationale eksperter, talere og rådgivere indenfor et givent felt, blev anset som mindst relevant blandt de andre interessenter, mens læringsudbydere anså det som værende blandt det mest relevante.

For de kvalitative resultater var der nogle synlige lighedspunkter, i de essentielle forhold for succesfuld kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder, blandt alle tre undersøgelsesgrupper: læringsudbydere, lærende og andre nøgleinteressenter:

- Vigtigst synes kendskab til lokalsamfundet, at være i kontakt med lokalbefolkningen, at lytte til dem og svare deres behov
- For at opnå deres engagement i lokalsamfundets sociale liv, er det nødvendigt at kende de lokale relationer. Dette er hvorfor styrkelse af interpersonelle og sociale evner er det værd.
- Den frivillige bør tildeles konkretet opgaver, passende til hans/hendes kompetenceprofil.
- Essentielt i engageringen af nye frivillige er synliggørelsen af organisationens aktiviteter, at være et godt eksempel, at ”inficere” gennem aktivitet.
- Sidst, men ikke mindst, er samarbejde med at bredt netværk af interessenter attråværdigt. Partnerskaber med nøgleinteressenter bør være under konstant udvikling med opmærksomhed på samarbejdets gensidige gavn.

V. Portugal

- Kortlægning af essentielle kompetencer for kulturelt frivillige i tyndt befolkede områder i Polen.

Udarbejdet af:

Artur Pinto, Teknisk ansvarlig i Lousada kommune
Manuel Nunes, Kultur, miljø og arbejdsrådgiver i Lousada kommune

Lousada, 10. marts 2017

1. Anvendt metode

Undersøgelsesrapporten omhandlede de essentielle forhold for succesrig kulturfrivillighed inden for amatørkunst, frivillig kultur og kulturarv i tyndt befolkede områder med at igangsætte og varetage multidisciplinære kunstneriske og kulturelle tilbud med en merværdi for den medborgerlige deltagelse, styrkelse af de lokale fællesskaber og den lokale identitet.

Respondentgrupperne

Der udsendtes undersøgelser til følgende respondenter:

- Læringsudbydere
- Lærende
- Andre Interessenter

Lousada kommune identificerede de lokale aktører, der skulle involveres fra hver af disse grupper:

Læringsudbydere:

- Jangada Teatro
- Instintos Filmes
- Letra Sem Cessar
- Vidas em Cena
- Grupo de Teatro de Meinedo
- Rancho de Romariz
- Grupo de Teatro de Caíde

Lærende:

- Alle de ansatte hos lokalbiblioteket i Lousada

Andre interessenter:

- Alle ansatte i uddannelses- og kulturafdelingen i Lousada kommune

Metode

Først blev en detaljeret forklaring af projektet præsenteret for de adspurgte. Efter dette blev det aftalt, at de havde til slutningen af februar til at svare på spørgeskemaet. Materialet blev oversat i løbet af januar.

Dataindsamlingen begyndte i februar. Deadline for besvarelse var 24. februar. Interviews blev afholdt i februar på forskellige dage for hver respondent fra hver gruppe

2. Spørgeskemaernes resultater

Gruppe A – Læringsudbydere

Gruppe, læringsudbydere, bestod af 25 deltagere, alle af portugisisk nationalitet og de fleste kvinder. De fleste respondenter var mellem 60-69 år og pensionister (appendiks 1)

For de fleste læringsudbydere skulle kulturfrivillige i tyndt befolkede områder besidde følgende nøglekompetencer:

- Sociale og kommunikative evner
- Planlægningsevner og evne til at styre kulturelle aktiviteter og begivenheder
- Have kendskab til at arbejde med lokale medier og internetkommunikation

Læringsudbydere anså besiddelse af ovenstående kompetencer som meget vigtige. På den anden side mente de, at det var nogenlunde vigtigt at have kendskab til kulturelle aktiviteters indflydelse på lokalområdet.

De tilbageværende kompetencer i spørgeskemaet blev af de fleste respondenter klassificeret som vigtige (f.eks. kendskab til de lokale civilsamfunds aktiviteter, kendskab til den kulturelle sektor for amatørkunst, frivilligkultur og kulturarv, fondssøgningsevner etc.).

For de fleste læringsudbydere var den bedste og vigtigste måde at formidle til, og engagere, aktive borgere som frivillige at:

- Fremhæve at den frivilliges opgaver er vigtige for lokalsamfundet og det overordnede "gode" (idealistisk appel)
- Udnævne en personlig kontakt indenfor organisationen hvor interesserede kan henvende sig via telefon eller mail.

På den anden side anså størstedelen af respondenterne involveringen af andre NGO'er i rekruttering af frivillige som af meget lav vigtighed.

Om træningsprogrammer følte de fleste læringsudbydere at det var ekstremt vigtigt at de frivillige:

- Har en klar og velargumenteret holdning til hovedudfordringerne i tyndt befolkede områder

- Har en klar og velargumenteret holdning til hvorfor frivillige kulturforeninger og deres frivillige kan gøre en forskel
- Kende til de frivillige kulturforeningers aktiviteter og interaktioner ned andre nøgleinteressenter i lokalsamfundene

Overordnet set anså de det som meget vigtigt at frivillige blev trænet i at:

- Lære at genkende og vurdere deres nøglekompetencer som kulturfrivillige (deres styrker og svagheder)
- Lære at artikulere eventuelle behov og prioriteringer
- Kende til de positive relationer mellem forbedrede kulturelle aktiviteter og promovering af medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokalidentitet
- Kendskab til andre sektorers frivilligarbejde i kommunen og have gode evner indenfor fondssøgning
- Have forbedrede evner indenfor socialt mediearbejde og internetkommunikation
- Have forbedrede evner som projektleder indenfor planlægning og styring af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder

I forhold til former for støtte til frivillige vurderede de fleste af medlemmerne i gruppe A at følgende havde status som meget vigtige:

- Færdiggørelse af fondssøgning for at få støtte til kostkrævende aktiviteter og hjælp til at sikre betalinger og revision af aktiviteterne
- Kontakt med lokale autoriteter i anskaffelsen af ønskede aftaler.

De fleste respondenter vægtede det også højt at adressere mere praktiske opgaver (f.eks. skabelsen og distribution af materialer), kontakte lokale virksomheder og handelsforeninger, turistbureau, lokale medier og lokale kulturinstitution, etc.

Slutteligt udtalte læringsudbyderne at for at være en god kulturfrivillig i tyndt befolkede områder skal man besidde følgende kompetencer:

- Være dynamisk og kreativ
- Være til rådig og være motiveret
- Være social og sjov
- Være støttende
- Selvsikkerhed og være i stand til at følge "ordrer"

Gruppe B – De Lærende

Gruppe B – de lærende, bestod af 25 deltagere af portugisisk nationalitet, hvoraf de fleste var mænd. De fleste medlemmer af gruppen var mellem 40 og 49 år, uddannede og arbejder i den offentlige sektor (appendiks 2)

Flertallet af de lærende fremhævede at de frivillige har sociale og kommunikative evner som en nøglekompetence af meget høj vigtighed. De fremhævede også følgende kompetencer som vigtige:

- Kendskab til de kulturelle aktiviteters indflydelse på tyndt befolkede områder
- Kendskab til gode praksisser for hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan fremme medborgerlig deltagelse, fællesskab og lokalidentitet

- Kendskab til lokale civilsamfundsaktiviteter som en del af de overordnede aktiviteter i kommunen
- Kendskab til den tværkulturelle sektor bestående af amatørkunst, frivilligkultur og kulturarv og deres aktiviteter i kommunen
- Kendskab til andre sektorers frivilligarbejde i kommunen
- Evner indenfor planlægning og styring af tværkulturelle aktiviteter og begivenheder
- Kendskab til arbejde med sociale medier og internetkommunikation
- Evner inden for finansiering
- Kendskab til andre lokale interessenter der kan støtte og/eller være del af tværkulturelle aktiviteter i lokalsamfundet

For de fleste lærende er den bedste måde at formidle til, og rekruttere, nye kulturfrivillige på, at:

- Fremhæve, at den frivilliges opgaver giver personlig kompetenceudvikling og et forbedret CV gennem træningstilbud, mentorskab etc. (personlig karriereappel)
- Udnævne en personlig kontakt fra organisationen, som interesserede frivillige kan kontakte via telefon eller mail

På den anden side, mente de fleste af gruppe B's medlemmer, at udbud af præsentationsmateriale, der beskriver den kulturfrivilliges arbejde, kun er af nogen vigtighed.

Om træningsmulighederne præsenteret i spørgeskemaet vurderede de fleste af de lærende, at de var meget vigtige - dog uden at lægge særlig vægt på nogen af dem. Om støttemuligheder for frivillige fremhævede de fleste af medlemmer disse former for støtte som værende meget vigtige:

- Støtte til at færdiggøre fondsansøgninger til understøttelse af udgiftskrævende aktiviteter og sikre betaling og revision af aktiviteter.
- Støtte til kontakt med lokale autoriteter og til at få de ønskede aftaler i hus.
- Støtte til kontakt med lokale virksomheder, turistbureau eller lokale medier.
- Hjælp til at finde og kontakte de passende nationale eksperter, talere og rådgivere inden for feltet.

I de åben spørgsmål fremhævede de lærende følgende nøglekompetencer, som kulturfrivillige i tyndt befolkede områder bør have:

- Have selvmotivation ("Ting går ikke altid, som man gerne vil have, og derfor skal du være motiveret til at gøre det bedre")
- Være insisterende og hårdarbejdende ("du skal være villig, og stå til rådighed, til at samarbejde)
- Være en god leder ("Du skal være i stand til at lede for at kunne føre projekterne fremad og udforme et forenet hold")
- Være dynamisk ("Skabe diverse aktiviteter til forskellige typer publikum), selskabelig, være i stand til at bakke op og være positiv.

Gruppe C – Andre interessenter

Gruppe C - andre interessenter bestod af 25 deltagere, der alle havde portugisisk nationalitet. De fleste deltagere var kvinder i alderen 40-49, og de arbejder i den offentlige sektor (appendiks 3).

For de fleste i gruppe C var den frivilliges evne til at have et kendskab til de lokale medier og internetkommunikation af relativ lav vigtighed. De andre udsagn blev af de fleste vurderet til at have en høj grad af vigtighed (f.eks. kendskab til kultursektoren, sociale evner, planlægningsevner og aktivitetsstyring).

De fleste lagde stor vægt på at etablere en kontaktperson for organisationer, der vil rekruttere flere frivillige, som interesserede kan kontakte. På den anden side blev formidling og rekruttering gennem traditionelle medier kun tilskrevet en moderat grad af vigtighed (lokale medier, opslagstavler)

Alle træningsprogrammerne er vigtige for de fleste individer i gruppe C. Angående forskellige former for støtte til de frivillige blev følgende udsagn angivet som vigtige af de fleste i gruppe C:

- Støtte til frivillige om sikring af revision og betalinger.
- Personlig sparring og mentorskab fra mere erfarne kulturfrivillige eller bestyrere eller konsulenter fra frivillige foreninger.

Følgende blev af de fleste anset som hovedkompetencer for kulturfrivillige i tyndt befolkede områder:

- Vær proaktiv og dynamisk
- Vær selskabelig og have kommunikationsevner
- Vær påståelig (”Bliv ved med at tro på det”) og vær til rådighed
- Vær en entreprenør (”Vær ikke bange for at blive involveret i nye projekter”)
- Kend befolkningen og stedet hvor du vil udvikle aktiviteter som frivillig

Sammenligning af resultater mellem grupper

Redegør for nøglekompetencer for at være en succesfuld kulturfrivillig

For de fleste deltagere i gruppe A (læringsudbydere) og B (lærende) er det vigtigst, at en kulturfrivillig har gode kommunikationsevner og sociale evner. For gruppe C var det vigtigt, men overskyggede ikke andre kompetencer.

De fleste i de 3 grupper tilskrev en høj grad af vigtighed til kendskab til gode praksisser for, hvordan kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder kan promovere medborgerlig deltagelse.

De fleste i gruppe A fremhævede evnen til at planlægge og styre kulturelle aktiviteter som en nøglekompetence af meget høj vigtighed. Derimod var det vigtigt for gruppe B og C, men ikke mere end de andre kompetencer. Gruppe A fremhævede også den frivillige evne til at samarbejde med lokale medier og kommunikere over internettet. I gruppe C blev dette set som en mindre vigtig kompetence

Redegør for de bedste metoder for at række ud og engagere nye kulturfrivillige

De fleste medlemmer af de 3 grupper var enige om, at brug af den idealistiske appel hos kulturforeninger var meget vigtige. De fremhævede også behovet for, at en forening udnævner en kontaktperson, som interesserede kan kontakte.

For de fleste i gruppe B var det af meget høj vigtighed at appellere til den frivilliges personlige karriere. Modsat dette gav gruppe A, dette udsagn en moderat grad af vigtighed

Gruppe B fremhævede også publiceringen af mere traditionelle reklamer (lokale medier, opslagstavler) som værende meget vigtige i rekruttering. De fleste i gruppe A og C, tilskrev det til gengæld kun en moderat grad af vigtighed.

De fleste medlemmer af gruppe A fandt involveringen af lokale NGO'er i rekrutteringen af frivillig som værende af lav vigtighed, hvor de fleste i gruppe B og C syntes, det har en høj grad af vigtighed.

Redegørelse for de bedste træningsprogrammer for kulturfrivillige

De fleste medlemmer af alle tre grupper syntes, det var meget vigtigt at have et klart og velargumenteret syn på hovedudfordringerne for tyndt befolkede områder og hvordan, frivillige kulturforeninger og frivillige kan gøre en forskel. Der understregede også kendskab til hovedaktiviteterne i frivillige kulturforeninger hos de frivillige. Denne kategori havde en høj grad af enighed blandt alle 3 grupper.

Redegørelse for nødvendig støtte fra nøgleinteressenter for de frivillige

For de fleste i grupperne var det meget vigtigt, at de frivillige får støtte, især til fondssøgning for at sikre betaling og regnskab for aktiviteter, samt at tage kontakt til de lokale autoriteter.

Flertallet i gruppe A tilskrev kun nogen grad af vigtighed til de frivilliges behov for hjælp til formidling og promovering. Derimod fandt gruppe B og C det meget vigtigt.

4. Interviewresultater

Nøglekompetencer for en succesfuld kulturfrivillig

I forhold til det første interviewspørgsmål, hvor intentionen var at forstå nøglekompetencerne for en kulturfrivillig, fremhævede læringsudbyderne at de frivillige skal:

- Kende det omkringliggende områdes kultursektor meget godt.
- Have sociale og kommunikative evner
- Være dynamisk, tilgængelig og selvsikker

De Lærende indikerede at de frivillige skal:

- Kende kulturelle aktiviteter i området, hvor de vil være frivillige,
- Kende eksisterende kulturorganisation og foreninger
- Være kompetent, organiseret, deltagende, opbakkende, dynamisk, påståelig og være gode ledere

Gruppe C's medlemmer fremhævet til gengæld følgende nøglekompetencer:

- Have motivation
- Have træning inden for de områder, de vil være frivillige i.
- Være dynamisk, selskabelig, interesseret, entreprenør og tilgængelig

Samlet set er alle tre grupper enige om, hvad der skal til som kulturfrivillig. Dette fremhæver vigtigheden af, at den kulturfrivillige har sociale evner, kendskab til den lokale kultursektor, er dynamisk og tilgængelig

Hvordan man engagerer frivillige

Til spørgsmål 2, der karakteriserer gode praksisser for, hvordan man engagerer kulturfrivillige i tyndt befolkede områder, fremhævede læringsudbyderne:

- At foreningerne forklarer alle de mulige opgaver til den frivillige
- Etableringen af frivillighedsaftaler (mellem foreningen og den frivillige)
- Foreningerne skal svare hurtigt på behovene og/eller besværlighederne hos deres frivillige

Overfor dette spørgsmål, svarede de lærende, at frivillighed i tyndt befolkede områder er svær, særligt på kulturområdet. Derfor opfatter de følgende som vigtige kompetencer:

- En god modtagelse af den nye frivillige fra foreningens og dets medlemmers side
- Opfordring til interaktion mellem den frivillige og lokalsamfundet
- Anerkendelse af den frivilliges arbejde som en form for motivation

Gruppe C fremhævede som bedste praksisser til at involvere kulturfrivillige i tyndt befolkede områder:

- God styring fra foreningerne af deres frivillighedsprogrammer
- Opfordring til kontinuerlig kvalificering af frivillige
- Anerkendelse af frivilliges bidrag (f.eks. "en årlig anerkendelse af frivilligarbejde")

Til dette spørgsmål (selvom der var delte meninger) fremhævet, at det er god praksis at den frivillige kender sine opgaver og kan have opnå anerkendelse for arbejdet.

Træning af frivillige

I relation til de fjerde spørgsmål, der karakteriser god støtte fra kulturforeninger til de kulturfrivillige, fremhævede læringsudbyderne:

- Støtte til kontakt med kulturinstitutioner og lokale autoriteter
- Planlægning (sammen med de nye frivillige) af aktiviteter, som den frivillige vil udføre
- Hjælpe den frivillige med at få økonomisk støtte

Her udpegede de lærende følgende som god støtte til de frivillige:

- Støt de frivillig i planlægning og organisering af deres opgaver
- Tilbyde ”tilstrækkelig information, så den frivillige er i stand til at løse deres opgaver”
- Tillad frivillige at deltage i træning til at forbedre deres kundskaber

For medlemmer af gruppe C er gode måder at støtte de frivillige på:

- At give dem træning
- Sikre de nødvendige forhold for den frivilliges udførelse af sine opgaver
- At anerkende den frivilliges arbejde (f.eks. ”certificering af den frivilliges arbejde”).

I dette spørgsmål refererede de frivillige til træning og assistance, til udvikling samt assistance til udførelsen af arbejde samt gode måder at støtte frivillige på.

Støtte fra frivillige kulturforeninger

I relation til det fjerde spørgsmål i interviewet, som kendetegner den frivillige kulturforenings gode støtte til kulturfrivillige, understregede lærerudbydere:

- Støtte i kontakt med kulturinstitutionerne og de vigtigste lokale myndigheder;
- Planlæg sammen med den nye frivillige de aktiviteter, som frivilligt vil udføre;
- Hjælp frivillig til at få finansiering.

Til gengæld pegede eleverne på, at god støtte fra organisationer til frivillige af kultur involverer:

- Støtte frivillige i planlægningen og tilrettelæggelsen af deres opgaver
- Give "tilstrækkelig information, så frivilligheden er i stand til at udføre sine opgaver uden problemer";
- Tillade frivillige at deltage i træning for at forbedre deres færdigheder.

For medlemmer af gruppe C er det gode måder at støtte frivillige på:

- Giv dem træning;
- Sikre de nødvendige betingelser for udførelsen af deres opgaver
- Kendskab til frivilliges arbejde (f.eks .: "attestering af frivilligt arbejde").

I dette spørgsmål henviste frivillige til uddannelse og bistand til udvikling og udførelse af deres opgaver som gode måder at støtte frivillige på.

Støtte fra andre interessenter

I forhold til det femte interviewspørgsmål, der karakteriserer gode støttemuligheder fra andre interessenter til de frivillige, noterede læringsudbyderne:

- Anerkendelse af kulturfrivilliges arbejde

- Møder med frivillige fra andre institutioner, så man kan fremme debat og deling af erfaringer
- Hjælpe med effektiv formidling og promovering af organiserede aktiviteter

De lærende nævnte følgende som gode måder at støtte frivillige på:
- God kommunikation mellem interessenter og kulturforeninger og deres frivillige
- Anerkendelse af de kulturfrivilliges arbejde (f.eks. "takkeceremonier for de frivillige)
- Give synlighed til de frivilliges arbejde (f.eks. "lokale avispublikationer, formidlingsaktiviteter").

For medlemmer af gruppe C, rapporterede de, som hovedformer for støtte til de frivillige fra andre interessenter:
- At involvere frivillige i beslutningstagninger der omhandler dem
- Organisere uformelle møder med frivillige fra forskellige områder så de kan dele erfaringer
- Yde teknisk støtte til frivillige, så de kan organisere revision og betaling af aktiviteter

I dette spørgsmål fremhævede de tre gruppers medlemmer vigtigheden af andre interessenters evne til at genkende og synliggøre de frivilliges arbejde samt at organisere møder mellem frivillige

Anbefalinger

Slutteligt efterlod de tre grupper nogle anbefalinger, som kulturforeninger bør prioritere i fremtiden for at promovere succesfuld kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder.

Læringsudbyderne sagde, at foreningerne bør nævne at "være frivillige er en udvikling af personlige evner, der beriger ens CV på alle niveauer"

På den anden side mente de lærende, at det vigtigste er, at foreningerne fremmer opmærksomhedsskabende handlinger, som fremhæver vigtigheden af frivillighed i tyndt befolkede områder

Medlemmerne fra gruppe C mente, at det var essentielt, at foreningerne tillod en kontinuerlig træning af de frivillige samt promoverede deres tilstedeværelse i det lokalsamfund, de vil være frivillig i.

SPAR Project

Kompetencerapport.
Kulturfrivillighed i tyndt befolkede områder

Denne undersøgelse er foretaget i forbindelse med det 2-årige Erasmus+ projekt, 2016 - 2018, med titlen "Curricula for Cuture Volunteers and Managers in Sparsely Populated Areas".

Det er projektets mål at støtte frivillige og ledere i det kulturelle foreningsliv i at fremme tværkulturelle aktiviteter i landdistrikter med en merværdi i form af øget medborgerlig deltagelse, stærkere lokale fællesskaber og en styrket lokal identitet.

Projektet er blevet støttet af Ecorys, det britiske nationale kontor for den Europæiske Unions Erasmus + program.

Kulturelle Samråd i Danmarks Forlag

ISBN 978-87-990715-9-3