

Волонтерство в музеях Великобритании

Adrian Babbidge

Санкт-Петербург
28 Марта 2014

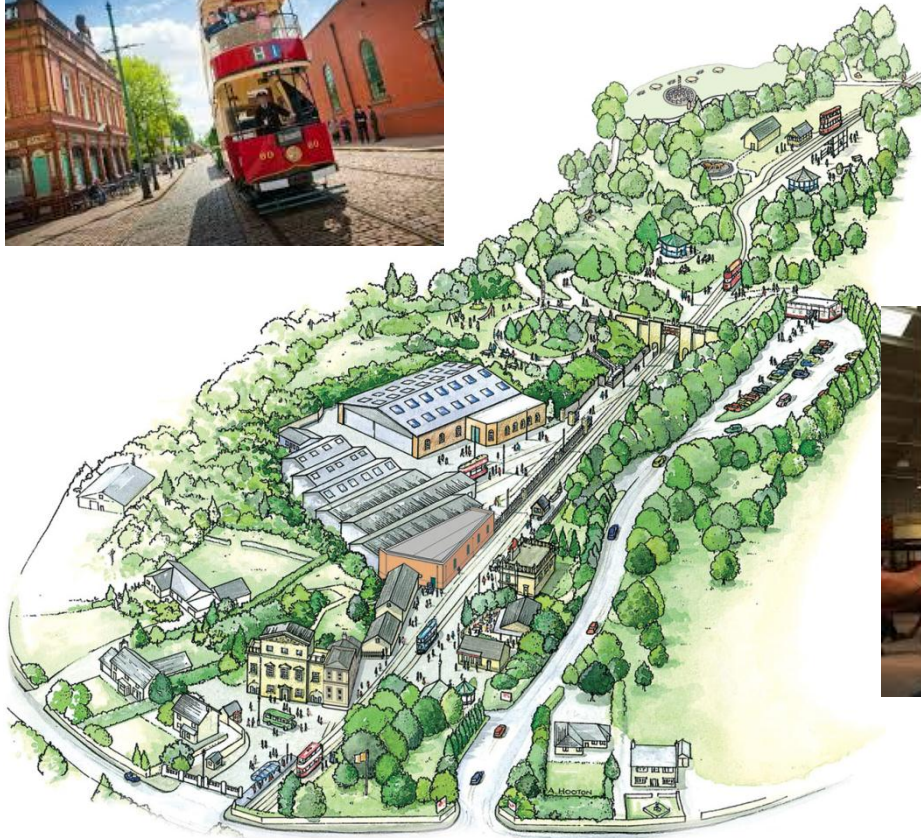
Волонтерство в действии



EGERIA

ADVICE AND TRAINING FOR THE HERITAGE SECTOR

Национальный музей трамваев



- 110,000 посещений
- Доход €2 миллиона
- 31 сотрудников (большинство сезонно)
- 250 волонтеров

Кто такие волонтеры?

- Около 120,000 музейных волонтеров в Великобритании
- работают в среднем полдня в неделю (хотя некоторые работают неделю и более)
- Волонтеры обычно
 - Среднего возраста/пенсионеры
 - Хорошо образованы
 - Имеют более высокий социально-экономический уровень
 - Молодых людей меньше относительно других волонтеров
 - Исключением являются «техническая» деятельность

Типы волонтеров

- регулярные – придерживаются конкретных часов в неделю
- проектные (с краткосрочными обязательствами)
- по случаю (помогают только на специальных мероприятиях и событиях)
- волонтеры off-site (обычно выполняют задания на дому)
- микро-волонтеры (очень на короткий период используя соц. медиа)
- групповые (семьи или друзья) волонтеры
- волонтеры поддерживаемые работодателем
- волонтеры крауд-сортинга (crowd-sourced)

Заменяют ли волонтеры работников?

- **Нет, в прошлом**
 - Чем больше волонтеров, тем больше сотрудников нужно чтобы координировать и поддерживать их, так волонтеры часто создавали рабочие места
 - Если волонтеры создают большую производительность, больше ресурсов доступно для создания оплачиваемых рабочих мест
- Но с 2008 правительство увидело в волонтерах возможность сокращать их расходы
- Некоторые сервисы оказались под угрозой закрытия если бы волонтеры не пришли и не заняли эти позиции

Привлечение и удержание

- сиюминутные проблемы достаточно редки, но далее трудности является более распространенными
- стабильное участие – большинство музее имеет текучку волонтеров мене 10%
- Проблемы обычно имеются там, где:
 - Музей был основан небольшой группой энтузиастов, которые не могут привлечь новую кровь в течение длительного времени
 - Группа основателей была настолько мала, что не оказала влияния и воспринимается как умирающая
 - Расположение музея удалено и операции требуют большого количества волонтеров

Мотивации

Альтруизм	'Софт'	'Хард'
		
<ul style="list-style-type: none"> • Содействует развитию навыков, знаний или опыта для общего блага 	<ul style="list-style-type: none"> • Возможность работать с другими 	<ul style="list-style-type: none"> • Получить практические навыки & квалификации
<ul style="list-style-type: none"> • Желание изменений 	<ul style="list-style-type: none"> • Социальные возможности 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение личного статуса и бенефиций
<ul style="list-style-type: none"> • Высшие мотивы/интересы 	<ul style="list-style-type: none"> • Улучшить самоуверенность 	<ul style="list-style-type: none"> • Расходы и пособия
	<ul style="list-style-type: none"> • Занять пустое время / избавиться от скуки 	

Думая о будущем

- Стареющее население
- Пенсионный кризис
- Рост «серой силы»
- Изменения в составе семьи
- «Время экономии»
- Высокое налогообложение и сокращение государственных расходов

Для музея Волонтерство

- Уменьшает гос. расходы на музеи и увеличивает конкуренцию на остальное
- Больше пожилых людей = больше возможностей для волонтерства НО люди будут оставаться в рабочей форме дольше
- Потенциал привлекать молодых людей у кого есть мотивация для занятости
- Потенциал управлять и продвигать волонтерство
- Увеличивает конкуренцию между волонтерами

Рекрутинг & Удержание

- «мы не можем привлечь людей для волонтерства»
= «мы не можем привлечь таких как мы
волонтерить»
- Увеличить
 - количество потенциальных волонтеров
 - тех, кто стремится быть самостоятельными
- смена поколений означает, что люди имеют
разные мироощущение, чем тридцать лет назад

Хорошая практика

- определение ролей
- описание характеристик ролей
- набирать как сотрудников:
 - объявления
 - подача заявлений
 - интервью
 - рекомендации
- Период знакомства
- Волонтерское соглашение
- Руководство для волонтера
- Супервайзинг, мотивация, обучение