

# **Волонтерство в музеях Великобритании**

**Adrian Babbidge**

Санкт-Петербург  
28 Марта 2014

# Волонтерство в действии

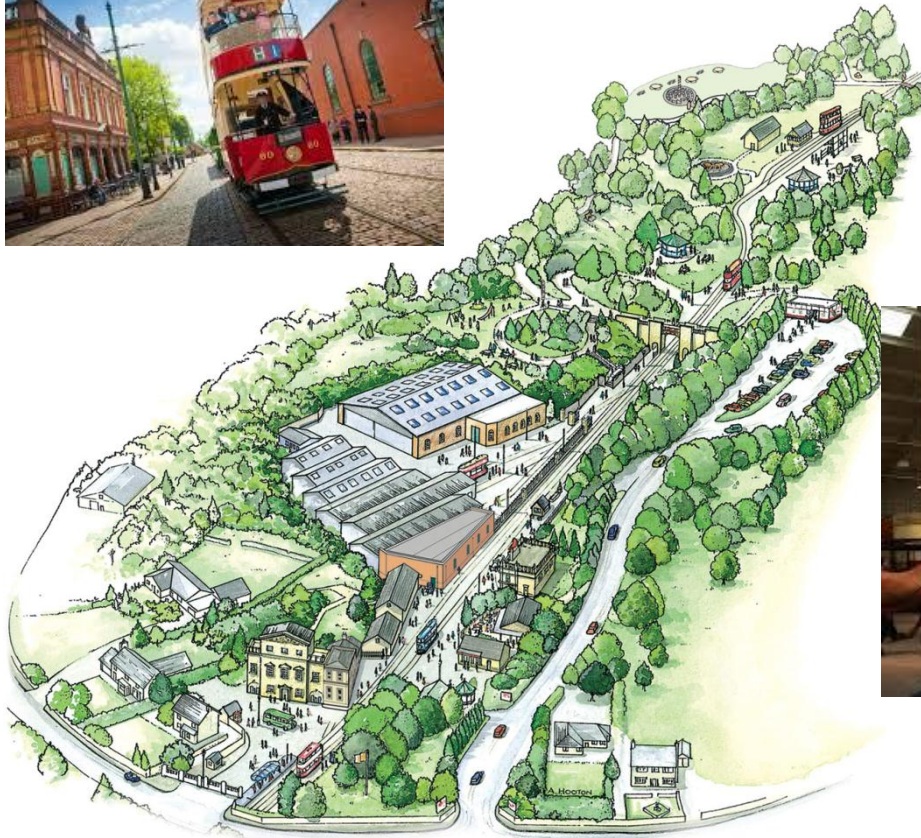


**EGERIA**

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



# 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