



# PROSTOVOLJSTVO V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE

Evropski priročnik

Uredili:

Cristina Da Milano, Kirsten Gibbs in Margherita Sani

Izdala:  
Skupnost muzejev Slovenije

Tisk:  
TIPOGRAFIA FANTI srl, Imola, Italija

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana  
069:005.966.2(4)(035)

PROSTOVOLJSTVO v muzejih in na področju kulturne dediščine :  
evropski priročnik / uredili Cristina Da Milano, Kirsten Gibbs in  
Margherita Sani ; [prevedel Sebastjan Vörös]. - Ljubljana :  
Skupnost muzejev Slovenije, 2009

ISBN 978-961-91125-5-7  
1. Da Milano, Cristina  
248543744

Fotografija na naslovnici:  
*Prvih trideset prostovoljcev v Deutches Museum,*  
Deutches Museum

**PROSTOVOLJSTVO  
V MUZEJIH IN NA  
PODROČJU  
KULTURNE  
DEDIŠČINE**

**Evropski priročnik**

Uredili:

Cristina Da Milano, Kirsten Gibbs in Margherita Sani

# KOLOFON

## FOTOGRAFIJE

**Platnica** - Prvih trideset prostovoljcev v Deutsches Museumu. Fotografija: Deutsches Museum.

**Strani 3, 14, 33, 66, 83, 84** - Prostovoljci v Manchestrskem muzeju in Imperialnem vojnem muzeju – Divizija sever. Fotografija: Steven Devine, Scott Kershaw in Kate Clancy.

**Stran 8** - Prvih trideset prostovoljcev v Deutsches Museumu. Fotografija: Deutsches Museum.

**Strani 12, 18, 63, 102/103** - MUSIS, Zveza za podporo muzejev in zasebnih zbirk na Štajerskem. Fotografija: Evelyn Kaindl-Ranzinger.

**Stran 16** - Popravila, ki so jih opravili prostovoljci. Fotografija: Deutsches Museum.

**Stran 21** - MUSIS, Zveza za podporo muzejev in zasebnih zbirk na Štajerskem. Fotografija: Heimo Kaindl.

**Stran 25** - Letno srečanje prostovoljcev z muzejskim vodstvom (2008). Fotografija: Deutsches Museum.

**Stran 28** - Muzej lepih umetnosti (Budimpešta). Fotografija: Imre Németh.

**Stran 39** - Tečaj usposabljanja za konserviranje eksponatov v Etnografskem muzeju Cambridgea in okrožja. Fotografija: Etnografski muzej Cambridgea in okrožja.

**Stran 50** - Popravila, ki so jih opravili prostovoljci. Fotografija: Deutsches Museum.

**Strani 56** - Skupnost muzejev Slovenije. Fotografija: Bojan Salaj.

**Strani 59** - Skupnost muzejev Slovenije. Fotografija: Tomaž Lauko.

**Page 65** - Posneto s strani uredniške skupine Festivaletterature v Mantui.

**Stran 76** - PEN Y FAN – Delo na stezi. Fotografija: Odkritja mladostnikov Nacionalnega sklada.

**Stran 86** - 1. Roger Gagg, vodja prijateljev, in Mark Richards, vodja operative, med pregledovanjem zadnjega glasila prijateljev. Fotografija: Narodni muzej v Walesu. 2. MUSIS, Zveza za podporo muzejev in zasebnih zbirk na Štajerskem. Fotografija: Evelyn Kaindl-Ranzinger.

**Stran 88** - 1. Prostovoljka na delu v muzejski knjigarni; 2. Prostovoljci predstavljajo muzejske dejavnosti na razstavi obrti. Fotografija: Arhiv Tekstilnega muzeja.

**Stran 90** - Primerek iz herbarija v Manchestrskem muzeju. Fotografija: Paul Cliff.

**Stran 95** - MUSIS, Zveza za podporo muzejev in zasebnih zbirk na Štajerskem. Fotografija: Archiv Hartberg Museum.

## OBLIKOVANJE

Dinamo Project, Imola, Italija  
[www.dinamoproject.com](http://www.dinamoproject.com)

## PREVEDEL

Sebastjan Vörös

Projekt je financiran iz sredstev Evropske komisije.



Lifelong Learning Programme

VOCH

Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.





## VSEBINSKO KAZALO

6	<b>Uvod: prostovoljci za kulturno dediščino: projekt v kontekstu</b>
	<b>EVROPSKI KONTEKSTI ZA PROSTOVOLJSTVO V KULTURI</b>
9	<b>Prostovoljstvo za kulturno dediščino v Evropi</b> Cristina Da Milano
12	<b>Prostovoljstvo v kontekstu: Avstrija</b>
14	<b>Prostovoljstvo v kontekstu: Italija</b>
16	<b>Prostovoljstvo v kontekstu: Slovenija</b>
18	<b>Prostovoljstvo v kontekstu: Velika Britanija</b>
22	<b>Prostovoljci za kulturno dediščino: oblikovanje projekta v evropskem kontekstu</b> Massimo Negri
26	<b>Spodbujanje aktivnega državljanstva: sklepi delavnice EMF 2007</b>
	<b>DELO S PROSTOVOLJCI V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE</b>
29	<b>Trendi v evropskem prostovoljstvu v muzejih in na področju kulturne dediščine</b>
31	<b>Je vaša organizacija pripravljena za prostovoljski program?</b> Adele Finley
34	<b>Delo s prostovoljci: uvod v dobro prakso</b> Bridget Yates
40	<b>Aktivni v muzejih: državljani kot prostovoljci</b> Hannelore Kunz-Ott
42	<b>Sklepanje novih zavezništev</b> Izabella Csordás
46	<b>Oblikujte svojo prihodnost: inovativni prostovoljski program</b> Adele Finley
48	<b>Nabiranje neprecenljivih izkušenj: prostovoljci v Münchenskem Deutsches Museumu</b> Thomas Brandlmeier
51	<b>Novačenje prostovoljcev - smernice za dobro prakso</b> Claudia Peschel-Wacha
52	<b>“Naše zbirke za našo skupnost” – razvoj vključevanja prostovoljcev</b> Beverley Hoff
53	<b>Nova stavba potrebuje novo delovno mesto: koordinator prostovoljcev v knjižnici Chesterja Beattyja</b> Justyna Chmielewska
54	<b>Napotki za koordinatorje prostovoljcev</b> Linda Brooklyn
55	<b>Učinkovito prenašanje znanja na prostovoljce</b> Janja Rebolj

60	<b>Usposabljanje prostovoljcev</b> Evelyn Kaindl-Ranzinger
64	<b>Festivaletteratura (Festival literature) v Mantui</b> Maria Guida
66	<b>Prostovoljstvo kot pot do dela</b> Adele Finley
68	<b>“In Touch”: program za prostovoljstvo in usposabljanje</b> Adele Finley
71	<b>Sodelovanje z lokalnimi skupnostmi: Muzeji povezujemo</b> Janja Rebolj
73	<b>Odzivi na spreminjajočo se skupnost</b> Justyna Chmielewska
74	<b>Starejši prostovoljci v španskih muzejih</b> José Luis Jordana Laguna
77	<b>Prostovoljstvo mladih v Nacionalnem skladu</b> Stefan Wathan
79	<b>VALUE: Prostovoljstvo in vseživljenjsko učenje na evropskih univerzah</b> Alison Hughes
80	<b>Akreditacija dodiplomskega prostovoljstva v muzejih in posebnih zbirkah Univerze v Readingu</b> Rhianedd Smith
84	<b>Prijatelji muzejev in prostovoljstvo</b>
85	<b>Prijatelji in Amgueddfa Cymru – Narodni valižanski muzej</b> Mark Richards
87	<b>Krepitev razmerja: Tekstilni muzej v Pratu in Zveza prijateljev</b> Filippo Guarini and Chiara Lastrucci
89	<b>Kuratorstvo spletnih botaničnih zbirk</b> Leander Wolstenholme
91	<b>Prilagodi se ali propadi! Kakšna prihodnost čaka male muzeje pod prostovoljskim vodstvom?</b> Liesbeth Tonckens
94	<b>Združeni prostovoljci v Hartberškem muzeju</b> Evelyn Kaindl-Ranzinger
96	<b>Sodelavci</b>
98	<b>Viri</b>
100	<b>Partnerji VoCH</b>

# Prostovoljci za kulturno dediščino: projekt v kontekstu

Cristina Da Milano - Kirsten Gibbs - Margherita Sani

Pričujoči priročnik je končni rezultat dvoletnega evropskega projekta, *Prostovoljci za kulturno dediščino (Volunteers for Cultural Heritage, VoCH)*, ki ga je Evropska komisija financirala kot del Gruntvigovega programa vseživljenjskega učenja. Projekt je potekal od novembra 2007 do oktobra 2009.

Projekt se je začel, ker je bilo ugotovljeno, da vloga prostovoljcev in prostovoljstva pri ohranitvi kulturne dediščine in upravljanju kulturnih institucij, vključno z muzeji, vse bolj narašča.

Za snovalce politike v Evropski skupnosti je kulturna dediščina strateško področje, ki z identifikacijo razlik in podobnosti lokalnih ter nacionalnih kultur in tradiciji pomaga integrirati različne evropske komponente. Ohranjanje in vrednotenje kulturnih pridobitev zahteva precej finančnih in človeških virov. V nekaterih evropskih državah si te obveze delita javni in zasebni sektor. Prostovoljci imajo pri tem zelo pomembno vlogo, saj zagotavljajo, da bodo prišli kraji, spomeniki, znamenitosti in predmeti kulturnega in zgodovinskega pomena nepoškodovani ali, v kolikor je to možno, celo izboljšani v roke prihodnjih rodov, kar prispeva k boljšem razumevanju skupne preteklosti in krepitvi vezi med prebivalci Evrope.

Projekt VoCH je pojav prostovoljstva proučeval na evropski ravni in pri tem identificiral različne oblike prostovoljnega dela ter področja dejavnosti, v katerih sodelujejo prostovoljci s področja kulture.

K dejavnostim in rezultatom projekta sodijo:

- vseevropska raziskava o prostovoljstvu na področju kulturne dediščine;
  - predstavitev primerov dobre prakse;
  - oblikovanje, razvoj in izvedba kratkih modulov usposabljanja za prostovoljce in koordinatorje, ki so potekali v Avstriji, Sloveniji, Italiji in Združenem kraljestvu;
  - organiziranje mednarodnih konferenc in prireditev, namenjenih širjenju informacij o obravnavni problematiki.
- Vsi ti rezultati so igrali ključno vlogo pri nastanku

priročnika, ki je pred vami (v celoti so na voljo na spletni strani projekta, [www.aimitie.it/voch](http://www.aimitie.it/voch)).

## JEZIK IN TERMINOLOGIJA

Čeprav je v državah EU v rabi več pomenov besede »prostovoljec«, so partnerji projekta VoCH privzeli definicijo Evropskega prostovoljskega centra, ki prostovoljstvo opredeljuje kot dejavnost, ki se izvaja:

- prostovoljno, na osnovi lastne izbire in motivacije;
- brez želje po zaslužku;
- v organiziranem okolju (denimo pod okriljem nevladnih organizacij, prostovoljnih centrov oziroma bolj ali manj organiziranih skupin);
- z namenom, da poleg prostovoljca koristi še komu drugemu in prispeva k vrednotam ali splošnim interesom družbe kot celote (upoštevajoč, da prostovoljstvo močno koristi tudi samemu prostovoljcu).<sup>1</sup>

V publikaciji z izrazom »muzejski strokovnjak« označujemo plačanega člana delovnega osebja (ali plačanega samostojnega delavca) v muzeju ali drugi organizaciji, ki se ukvarja s kulturno dediščino. Čeprav se zavedamo, da imajo lahko prostovoljci podobno stopnjo izobrazbe, usposabljanja ali – v primeru upokojencev – delovnih izkušenj kot člani delovnega osebja, smo besedo »muzejski strokovnjak« uporabljali za razlikovanje med plačanim osebjem in prostovoljci. »Koordinator prostovoljcev« je oseba, ki v muzeju skrbi za upravljanje prostovoljskega programa, novačenje prostovoljcev, usmerjanje in usposabljanje ter nadziranje njihovega dela. Delovno mesto koordinatorja prostovoljcev je bodisi plačano bodisi prostovoljno.

## PRIROČNIK: KAJ JE IN KOMU JE NAMENJEN

Namen priročnika je ponuditi pregled prostovo-

ljstva na področju kulturne dediščine in muzejev v državah partnericah in drugih evropskih državah z namenom seznanitve s trenutnimi trendi na področju prostovoljstva, razvoja usmerjenega usposabljanja za problematična področja in oblikovanja uporabnega orodja tako za prostovoljce kot za tiste, ki delajo z njimi. Namenjen je predvsem koordinatorjem prostovoljcev in muzejskim strokovnjakom, ki sodelujejo s prostovoljci, kot tudi ljudem, ki preprosto želijo zvedeti več o tem področju.

V knjigi lahko najdete različne prispevke, ki prikazujejo evropske in nacionalne kontekste držav partneric, ter eseje o tem, kako novačiti, usposablјati, motivirati, upravljati in sprejemati prostovoljce. Jedro publikacije tvorijo številne študije primerov, ki so bralcem ponujene za primerjavo, inspiracijo in spodbujanje novih idej. Ker se učinkovito vodenje prostovoljcev v osnovi ne razlikuje od dobrega splošnega vodenja, smo teorijo zmanjšali na minimum (tudi kadar je prisotna, gre za teorijo, dobljeno iz prakse) in več prostora namenili opisnim, konkretnim primerom. Ti zajemajo majhne in velike muzeje, festivale, arheološke izkopanine in kampanje za ohranitev kulturne dediščine.

Ni pa nam uspelo zajeti vseh vrst prostovoljstva v projektu VoCH. Publikacija, denimo, ne obravnava tisto posebno vrsto muzeja – ekomuzej –, katere obstoj je skorajda v celoti odvisen od aktivne in prostovoljne udeležbe skupnosti in državljanov. V priročnik prav tako nismo vključili prostovoljne delovne prakse oziroma pripravništva ali prostovoljnega vodenja. Projekt VoCH je naslednik prejšnjih evropskih projektov, ki so se ukvarjali z vseživljenjskim učenjem in aktivnim državljanstvom in v katerih so sodelovale nekatere države partnerice. VoCH je zato v delovnem kontekstu zavzel pozicijo obravnave prostovoljcev kot učečih se odraslih ter pri tem podpiral in potrjeval njihovo neformalno učenje in izkazoval spoštovanje prispevku, ki ga prostovoljci v splošnem dajejo aktivnemu državljanstvu. Projekt je prav tako izpostavil, da institucije, v katerih sodelujejo prostovoljci, morajo nuditi primerno usposabljanje, in sicer ne le zaradi pridobitve veščin, potrebnih za izvedbo visoko specializiranih opravil, temveč tudi zaradi prispevka k rasti prostovoljcev kot posameznikov, članov skupnosti in evropskih državljanov.

Upamo, da bo priročnik uporaben kot sredstvo za dosego omenjenih ciljev in da bo hkrati ob pomoči traj-

nega strokovnega razvoja in neformalnega mreženja prispeval k delitvi dobre prakse z nacionalnimi in mednarodnimi kolegi.

### OPOMBE

1 - Manifest za prostovoljstvo v Evropi, 2006 ([http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto\\_EN\\_IT\\_NL.pdf](http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf)).



# EVROPSKI KONTEKSTI ZA PROSTOVOLJSTVO V KULTURI



## Prostovoljstvo za kulturno dediščino v Evropi

Cristina Da Milano

Prostovoljstvo je razširjena dejavnost, ki v Evropi in po svetu privzema različne oblike, v katerih se zrcali raznolikost pristopov in tradicij. Ker ga povezuje nekaj skupnih lastnosti, ga lahko v skladu z *Manifestom za prostovoljstvo v Evropi*<sup>1</sup> opredelimo kot dejavnost, ki se izvaja:

- prostovoljno, na osnovi lastne izbire in motivacije;
- brez želje po zaslužku;
- v organiziranem okolju (denimo pod okriljem nevladnih organizacij, prostovoljnih centrov oziroma bolj ali manj organiziranih skupin);
- z namenom, da poleg prostovoljcu koristi še komu drugemu (upoštevajoč, da prostovoljstvo močno koristi tudi samemu prostovoljcu);
- da bi prispevala k vrednotam ali splošnim interesom družbe kot celote.

Novejši podatki pričajo o tem, da se v Evropi v svojem prostem času s prostovoljstvom aktivno ukvarja na milijone ljudi.<sup>2</sup> V povprečju je med prostovoljci več moških kot žensk, vendar oboji prostovoljstvu namenjajo od 3 do 6 odstotkov svojega prostega časa. Večina prostovoljcev je stara med 35 in 55 let.

V zadnjih letih je prostovoljstvo v Evropi postalo družbeno in politično pomembno pri reševanju najrazličnejših vprašanj. Prostovoljci sodelujejo v širokem spektru dejavnosti, kot so izobraževanje in nudenje družbenih socialnovarstvenih storitev, medsebojna pomoč, zastopništvo, agitiranje, upravljanje in skupnostne ali okoljevarstvene dejavnosti. Poleg tega Manifest vidi prostovoljstvo kot:

- osrednji člen pri doseganju idealov demokracije, vključevanja in aktivnega državljanstva;
- močno orodje za doseg pozitivnih družbenih in okoljevarstvenih sprememb;
- vir moči zapostavljenih;
- vir sprave in obnove razdeljenih skupnosti;
- sredstvo vseživljenjskega učenja.

Manifest hkrati poudarja, da so za izvajanje nave-

denih storitev ključni priznavanje, pospeševanje in spodbujanje prostovoljstva. Potrebna je podpora vseh interesnih skupin (civilne družbe in vlade na vseh ravneh). EU igra v tem procesu ključno vlogo in lahko učinkovito pripomore k boljšemu razvoju prostovoljstva v Evropi.

### PROSTOVOLJSTVO V EVROPSKI UNIJI

Na področju priznavanja družbene, kulturne in okoljevarstvene vrednosti prostovoljstva ter pri vključevanju prostovoljskih organizacij v proces političnega odločanja je v EU v zadnjih nekaj desetletjih prišlo do vidnega napredka. *Resolucija o prostovoljstvu*, ki jo je leta 1983 sprejel Evropski parlament, je namreč ugotovila, da je prostovoljstvo v splošnem evropskem interesu in da je pri sprejemu učinkovitih smernic o prostovoljstvu ključnega pomena primerna infrastruktura. Evropsko komisijo je poklicala, naj več pozornosti sistematično usmeri na prostovoljstvo in izda »statut o prostovoljnem delu« za povrnitev stroškov in socialnega zavarovanja prostovoljcev.

*Deklaracija 38 o prostovoljnih dejavnostih*, dodana k sklepni listini Amsterdamske pogodbe, ugotavlja, da je prostovoljna dejavnost pomembno prispevala k družbeni solidarnosti, *Sporočilo o spodbujanju prostovoljskih organizacij in fundacij v Evropi*, ki ga je leta 1997 izdala Evropska komisija, pa poudarja vlogo prostovoljstva pri ustvarjanju delovnih mest. Pred kratkim je Evropska komisija v nizu dokumentov potrdila pomen kulture posveta in dialoga s civilno-družbenimi organizacijami.<sup>3</sup>

Potrebno je še veliko dela, da bi prepoznali ekonomsko vrednost prostovoljstva (merjenega v urah prostega časa, pomnoženih z minimalno plačo v neki državi) in na ta način zagotovili, da so financiranje, smernice in programi v EU res prostovoljstvu prijazni ter da je v



celotni Evropi na voljo primerna infrastruktura za podporo prostovoljne dejavnosti.

*Evropski prostovoljski center (European Volunteer Center, CEV)*<sup>4</sup> je evropska krovna zveza 43 nacionalnih in regionalnih prostovoljskih centrov po vsej Evropi, ki družno podpirajo in spodbujajo prostovoljno dejavnost. Med člani CEV-ja najdemo na tisoče prostovoljskih organizacij in zvez ter drugih prostovoljskih in javnih skupin na lokalni, regionalni in nacionalni ravni. Vse te organizacije si s skupnimi močmi prizadevajo vplivati na politiko, učvrstiti infrastrukturo prostovoljstva v evropskih državah, spodbujati prostovoljstvo in ga narediti bolj učinkovitega. Leta 2006 je CEV izdal Manifest za prostovoljstvo v Evropi,<sup>5</sup> v kateri institucije EU poziva, naj priznajo prostovoljstvo in spodbujajo njegov razvoj.

*Evropski program za prostovoljne storitve (European Voluntary Service Programme, EVS)* je trenutno največji vir za podporo prostovoljstva s strani Evropske unije. Je del Mladinskega programa 2007-2013<sup>6</sup> in mladim Evropejcem omogoča »edinstveno priložnost, da v tuji državi znotraj ali izven EU preko neplačanih prostovoljnih dejavnosti v obsegu polnega delovnika izkažejo svojo osebno predanost. Na ta način skuša med mladimi razviti solidarnost, medsebojno razumevanje in strpnost ter tako prispevati h krepitvi družbene povezanosti v Evropski uniji in spodbujanju aktivnega državljanstva pri mladih.«<sup>7</sup>

Projekt EVS ima 3 faze:

- Načrtovanje in priprava
- Izvedba dejavnosti
- Ocena (vključno s premislekom o morebitnih nadaljnjih ukrepih)

Ker je celoten projekt prežet z načeli in praksami neformalnega izobraževanja, je učna izkušnja formalno priznana preko *Mladinske prepustnice (Youthpassa)*.<sup>8</sup> Dejavnosti običajno trajajo od 6 do 9 mesecev za dolgoročne programe<sup>9</sup> in obsegajo različne projekte s področja okoljevarstva, umetnosti, kulture, oskrbe (otrok, starejših, invalidov), športa in prostega časa. Program je zavezan enakosti in raznolikosti: prostovoljci so izbrani ne glede na njihovo etnično pripadnost, vero, spolno usmeritev ali politično opredelitev. Za sodelovanje ni potrebno

imeti nikakršnih predhodnih usposobljenosti, izobrazbe in/ali specifičnih izkušenj, temveč le osnovno poznavanje tujega jezika. V primeru, da to zahteva narava izbranih nalog ali kontekst projekta, se lahko izdelata natančnejši profil prostovoljca, vendar tudi v tem primeru strokovne ali izobrazbene usposobljenosti ne igrata nobene vloge pri izbiri.

## PROSTOVOLJSTVO NA PODROČJU KULTURE

Trajnostni razvoj v Evropi je možno doseči le, če med skupnostmi in kulturno dediščino vladajo složni odnosi. Da bi prišlo do ekonomskega in družbenega razvoja, potrebuje družba učinkovito, aktivno sodelovanje državljanov, ki bi se tudi sami morali globoko zavedati vloge in pomena kulturne dediščine.

Prostovoljstvo je pomemben vir in pokazatelj tako participacije in ozaveščenosti kot tudi osebnega in družbenega razvoja. Je eden od gradnikov, iz katerih je zgrajena kompleksna stavba, znana pod imenom aktivno državljanstvo.

Poleg tega so se kulturne institucije – zlasti muzeji – v zadnjih letih korenito spremenili. Ponujajo javne storitve in imajo veliko izrazitejšo družbeno funkcijo kot v preteklosti. Vzpostavljajo stik z novimi potencialnimi obiskovalci in se poslužujejo novih sredstev komunikacije, spodbujajo družbeno povezovanje in vključevanje, igrata vlogo kulturnega posrednika za obiskovalce, ki prihajajo iz različnih ozadij in kultur, ki imajo različna predhodna znanja in uporabljajo različne interpretativne strategije.

Hitrim spremembam pa so podvrženi tudi muzejski strokovnjaki, ki se morajo kosati z institucionalnimi in družbenimi spremembami, katerim so podvržene njihove institucije.<sup>10</sup> To vsesplošno spreminjanje ureditve in kompetenc vpliva tudi na prostovoljno delo v omenjenih organizacijah, saj postajajo vloge in dolžnosti prostovoljcev vse bolj kompleksne. To se med drugim zrcali tudi v raznolikosti prostovoljcev, ki niso homogena skupina.

Prostovoljstvo privzema različne oblike, ki so odvisne od prostovoljčeve starosti in statusa. Poleg tega se med seboj razlikujejo tudi organizacije na nekem kulturnem področju.

Kljub omenjenim razlikam pa so nekatere mednarodne organizacije v dokumentih, ki so v večini primerov

privzeli obliko etičnega kodeksa, razgrnile splošna načela glede pravic in dolžnosti prostovoljcev in njihovega odnosa z institucijami, v katerih delajo.

Ena zgodnejših dejavnosti projekta VoCH je bila raziskava o prostovoljstvu v kulturnem sektorju, ki je obsegala vso Evropo.<sup>11</sup> Cilj te raziskave je bil analizirati – s pomočjo različnih orodij, kot so vprašalniki, intervjuji in dokumentarni viri – vlogo prostovoljstva na kulturnem področju. Med najočitnejšimi trendi in problemi, ki jih je izpostavila raziskava, so bili: raznolikost prostovoljne delovne sile, prostovoljstvo kot pot do zaposlitve in spletno prostovoljstvo.

### OPOMBE

1 - Manifesto for Volunteering in Europe 2006 ([http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto\\_EN\\_IT\\_NL.pdf](http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf)).

2 - Evropska komisija 2004, How Europeans spend their time. Every day life of women and men, [http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/toc.pdf](http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/toc.pdf)

3 - The Commission and Non-governmental Organisations: Building a Stronger Partnership, Discussion Paper (2000); White Paper on European Governance (2001); Towards a Reinforced Culture of Consultation and Dialogue – Proposal for general principles and minimum standards for consultation of interested parties by the Commission, Consultation Document (2002).

4 - <http://www.cev.be/home.htm>

5 - [http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto\\_EN\\_IT\\_NL.pdf](http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf).

6 - Gre za novi program EU na področju mladostnikov in je naslednik programa YOUTH (2000-2006). Program Aktivna mladina (The Youth in Action) pomembno prispeva k pridobivanju kompetenc in je potemtakem pomembno orodje, ki mladim omogoča neformalno in izvenformalno izobraževanje na evropski ravni. Program spodbuja vključevanje mladih iz deprivilegiranih položajev in nagovarja mlade med 13 in 30 letom starosti ([http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc82_en.htm)).

7 - [http://ec.europa.eu/youth/program/sos/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/youth/program/sos/index_en.html)

8 - Od leta 2005 je bil eden od dodatnih ciljev SALTO centra za usposabljanje in sodelovanje razvoj in izvedba posebnega instrumenta za priznanje YOUTH/Dejavne mladine na evropski ravni, in sicer kot zbirko različnih instrumentov za ukrepe 1.1 (1), 2, 1.2 (3) in 4.3 (5) (Youthpass). Na ta način je Center hotel olajšati sprejetje neformalnega izobraževanja, ki poteka v okviru programov YOUTH/Aktivne mladine, s čimer naj bi spodbudili zaposljivost mladih ljudi in mladih delavcev, premislek o procesu neformalnega osebnega izobraževanja in družbeno priznanje mladinskega dela.

9 - Obstajajo tudi kratkoročni programi (od najmanj 3 tednov do največ 6 mesecev), ki so namenjeni mladim z duševnimi ali

fizičnimi motnjami oziroma mlajšim pripadnikom etničnih ali socialno/ekonomsko ogroženih skupnosti.

10 - A. Garlandini (ed.), Professioni museali in Italia e in Europa, zapisnik z 2. državne konference muzejev, Rim, 2. oktober 2006, ICOM-Regione Lazio 2007.

11 - <http://www.amitie.it/voch/index4.htm>



# AVSTRIJA

**PREBIVALSTVO LETA 2008<sup>1</sup>:** 8,36 milijonov

**STOPNJA BREZPOSELNOSTI LETA 2008:** 4,2 %

**STOPNJA PRISELJEVANJA LETA 2007:** 12,9 %

**UDELEŽBA V FORMALNEM ALI NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU IN IZPOPOLNJEVANJU MED 25 IN 64 LETOM (%) V LETU 2007:** 41 %

## PROSTOVOLJSTVO V AVSTRIJI

Avstrija leži v središču Evrope in je razdeljena na devet zveznih pokrajin. 43,8 % Avstrijcev, starejših od 15 let (6,9 milijona ljudi), se ukvarja z neko obliko prostovoljnega dela (47,1 % moških in 40,7 % žensk). 27,9 % se jih ukvarja s formalnim prostovoljnim delom (v organizacijah in klubih), 27,1 % pa z neformalnim prostovoljnim delom (»pomoč v soseski«). Zlasti dejavni so ljudje med 40 in 59 letom starosti, saj se jih z neko obliko prostovoljnega dela ukvarja skoraj 50 %. Med mladimi, starimi med 15 in 19 let, se jih s prostovoljstvom ukvarja 43 %, enak procent (43 %) dejavnosti pa je bil zabeležen tudi med starejšo populacijo, staro med 60 in 69 let.

Večina prostovoljne dejavnosti poteka na področju zdravstva, socialnega skrbstva, popularnih klubov in društev ter na področju glasbe (npr. članstvo v glasbeni skupini). Zaradi tradicionalnih pristopov in pomanjkanja formalnih struktur, ki bi skrbele za prostovoljstvo na področju kulturne dediščine, igra ta sektor manj pomembno vlogo v družbi.

## PROSTOVOLJSTVO V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE

Odgovornost za muzejska vprašanja pri nacionalnih muzejih je pretežno v zveznih rokah. Vlada vsake zvezne pokrajine ima svoje lastne podporne strukture,

ki temeljijo na različnih zakonih, dejavnostih, razumevanju in sprejemanju vprašanj, povezanih z muzeji in regionalno dediščino.

V zadnjem desetletju je bila 12 nacionalnim muzejem dodeljena lastna poslovna sposobnost z ozirom na administrativna vprašanja.

Okoli 60 pokrajinskih muzejev je glede zadev, povezanih s financami in zbirkami, neposredno ali posredno podrejenih regionalnim vladam.

Okoli 1.800 drugih institucij – muzejev ali sorodnih institucij, kot so javne zbirke ali galerije – v devetih regijah je v zasebni lasti, in sicer bodisi v lasti združb (ok. 35 %) ali v lasti lokalnih upravnih organov (ok. 45 %). Tako prostovoljsko vodstvo kot prostovoljstvo nasploh sta pogosta in nepogrešljiva dejavnika pri ohranjanju življenja večine muzejev.

Štetje prostovoljcev povzroča nemalo preglavic. O muzejih ni na voljo nobene izčrpane statistike, ki bi obsegala celotno državo. *Österreichische Kulturstatistik* (Avstrijska statistika za kulturo) pokriva le okoli 470 lokacij, zaradi česar je bilo leta 2006 zabeleženih samo 3.158 prostovoljcev. Različne institucije, odgovorne za kulturo ali muzeje v zveznih državah, imajo drugačne statistike in/ali le približne podatke. Na podlagi teh lahko ugotovimo, da v uradnih podatkih ni bilo zabeleženih približno 10.000 do 12.000 prostovoljcev.

Okoli 80% imenovanih institucij ima prostovoljno vodstvo in povsem prostovoljno osebje. V približno polovici tistih z zaposlenim osebjem pa sodelujejo tudi prostovoljci. Nekaj institucij ima sicer jasno prostovoljsko strukturo, vendar jih večina ne premore koordinatorjev prostovoljcev.

Večina prostovoljnih delavcev v muzejih in podobnih institucijah zato sodi med t.i. »neformalno prostovoljno delovno silo«, ki je brez jasnega institucionalnega ogrodja in brez osebne iniciative. Ti ljudje so potencialno nedosegljivi za statistične analize in so komajda prepoznani v javnosti, niso podvrženi regulacijam in ne

prejemajo nobene podpore ali usposabljanja.

Vse od leta 2001 (nacionalno leto honorarnega dela) skuša Zvezno ministrstvo za socialno zaščito in zaščito potrošnikov izboljšati nestrukturirano osnovo prostovoljnega dela v Avstriji.

Spodaj podane informacije se nanašajo na zvezno deželo Štajersko (Steiermark), kjer je potekal novr tečaj usposabljanja za splošno prostovoljstvo:

- Štajerska ima 1.183.000 prebivalcev.
  - ima 270 muzejev ali podobnih institucij ter dosegljivih privatnih zbirk;
  - v 168 primerih gre za regionalne, mestne ali lokalne muzeje;
  - 96 jih sodi v kategorijo privatnih zbirk ali institucij, sorodnih muzejem;
  - glede na to, da Avstrija nima nacionalnega registracijskega in akreditacijskega sistema, sta 2 nacionalna muzeja izdelala spričevalo kakovosti, ki je bilo od leta 2001 podeljeno 28 muzejem; približno isto število institucij se lahko pohvali s podobnim standardom kakovosti;
  - smernice za pridobitev spričevala niso vezane na to, ali ima neka institucija zaposleno osebje;
  - 59 muzejev in zbirk v Štajerski ter 21 institucij, sorodnih muzejem, – 29 % – ima vsaj enega zaposlenega;
  - le 11 institucij ima več kot 5 zaposlenih;
  - 211 institucij ima prostovoljno vodstvo;
  - 25 institucij se drži načela, da kader sestavljajo redno zaposleni in prostovoljci;
  - po naših podatkih dela v muzejih in zbirkah vsega skupaj 2.700 ljudi;
  - okoli 1.800 ljudi je prostovoljcev ali opravljajo honorarno delo, k čemur ne sodijo prijateljski klubi/zveze prijateljev, saj je pri njih podpora večinoma finančne in ne fizične narave.
- Ker ni nobenih poročil o številu ur, ki ga opravijo prostovoljci in honorarni člani, lahko podamo le približno oceno, ki znaša okoli 550.000 ur letno.





# ITALIJA

**PREBIVALSTVO LETA 2008:** 60 milijonov

**STOPNJA BREZPOSELNOSTI LETA 2008:** 6,9 %

**STOPNJA PRISELJEVANJA LETA 2007:** 9,4%

**UDELEŽBA V FORMALNEM ALI NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU IN IZPOPOLNJEVANJU MED 25 IN 64 LETOM (%) V LETU 2007:** 22 %

## PROSTOVOLJSTVO V ITALIJI

Do 70. let 20. st. je bilo prostovoljstvo v Italiji postranski pojav, za katerega sta bila značilna dobrodelni značaj in ločenost od sistema socialnega skrbstva. Sredi 70. let pa se je zgodil obrat, ki je bil posledica modernizacije in decentralizacije italijanskega sistema socialnega skrbstva ter oblikovanja tretjega sektorja. Posledica takšnega poteka dogodkov je bil razvoj bogatejše in bolj raznolike družbe, v kateri je prišlo do porasta državljske participacije na različnih ravneh družbenega in javnega življenja, to pa je povzročilo pojav zasebnih, neprofitnih organizacij, ki si prizadevajo za družbeno koristnost in solidarnost.

Prostovoljske organizacije v Italiji sodijo v tretji sektor: *Sistemi zakon št. 266/91* priznava družbeno vrednost in vlogo prostovoljstva kot izraza participacije, solidarnosti in pluralizma, opredeljuje prostovoljstvo kot osebno, spontano in neprofitno dejavnost ter razmejuje prostovoljno od delovne dejavnosti (zaposlen ali samostojen delavec). V Italiji je bil ustanovljen Nacionalni observatorij za prostovoljstvo, njegova naloga pa je registracija in nadziranje prostovoljskih organizacij ter pomoč pri njihovem razvoju v državi.

Državni inštitut za statistiko (ISTAT) je izvedel dvoletno študijo (2004-2005) o prostovoljskih organizacijah, ki so bile 31. decembra 2003 vpisane v regionalne in krajinske registre. Število organizacij (21.000) se je

dramatično povečalo v primerjavi z letoma 2001 (+14,9 %) in 1995 (+ 152%). Leta 2003 so imele prostovoljske organizacije, vpisane v regionalne registre, približno 12.000 zaposlenih in 826.000 prostovoljcev. V primerjavi z letom 1995 se je prva številka povečala za 77 %, druga pa za 71,4 %.

## PROSTOVOLJSTVO V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE

V Italiji je 4.200 muzejev in 2.000 arheoloških najdišč. Sodobne študije (Rapporto Federculture, 2008) kažejo, da se je kulturna poraba v zadnjih desetih letih dramatično povečala. Število ljudi, ki obiskujejo muzeje, se je v zadnjih 10 letih zvišalo za 4,4 % (s 25 milijonov leta 1997 na 34 milijonov leta 2007 le v javnih muzejih). Med letoma 2005 in 2006 se je število obiskovalcev arheoloških najdišč zvišalo za 11 %, število obiskovalcev razstav pa za 42,2 % (Rapporto Federculture, 2006). Čeprav je bilo prostovoljstvo omenjeno že v prvi zakonodaji o kulturni sferi, je ta pojav postal pomembnejši šele v zadnjih nekaj desetletjih, in sicer ne le s kvantitativnega vidika, temveč tudi zavoljo kakovosti izvajanih dejavnosti. Potreba po boljšem medsebojnem razumevanju med prostovoljskimi organizacijami in institucijami, ki vodijo muzeje in upravljajo z dediščino, postaja dandanes v Italiji vse pomembnejša: sprejeti aktivno vlogo prostovoljcev v muzejih in na področju dediščine pomeni v prvi meri delovati v smeri novega participacijskega in trajnostnega modela vodenja muzejev in dediščine ter v smeri modela upravljanja, ki gradi na lokalni pristojnosti, v primeru, ko je to potrebno pa nastopijo naslednje ravni, vse do nacionalne. Obstaja več različnih vrst prostovoljskih institucij in dejavnosti: prostovoljske organizacije, kot jih opredeljuje *Zakon 266/91* in ki so vključene v regionalne registre, in druge oblike organizacij, ki delujejo v kulturni sferi in sodelujejo s prostovoljci, javno upravo in posameznimi prostovoljci, ki niso všteti v nacionalno

zakonodajo. Prostovoljskih organizacij, ki opravljajo dejavnost v kulturni sferi, je približno 2.500. Leta 2003 je bilo število prostovoljcev, delujočih v teh organizacijah, 259.963 (57,3 % moških in 46,4 % žensk). Leta 2003 je več kot 52,7 % teh organizacij nudilo tečaje usposabljanja za prostovoljce. Med najpogostejše storitve, ki jih ponujajo omenjene organizacije, sodijo: vodeni ogledi, čuvanje razstav, ohranjanje in igranje glasbe, gledališke in kino predstave.



# SLOVENIJA

**PREBIVALSTVO LETA 2008:** 2 milijona

**STOPNJA BREZPOSELNOSTI LETA 2008:** 5,5 %

**STOPNJA PRISELJEVANJA LETA 2007:** 15 %

**UDELEŽBA V FORMALNEM ALI NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU IN IZPOPOLNJEVANJU MED 25 IN 64 LETOM (%) V LETU 2007:** 40,6%<sup>1</sup>

## PROSTOVOLJSTVO V SLOVENIJI

Slovenija je v primerjavi z drugimi partnerji projekta VoCH majhna država in ima uradno le 64 priznanih muzejev. Prostovoljstvo v Sloveniji ni nov pojav, saj njegovi začetki, zlasti na področju kulture, izobraževanja in ekonomije, segajo v 19. st.

Nedolgo po slovenski osamosvojitvi je bila ustanovljena Slovenska filantropija (1992) – nevladna, neprofitna in nepolitična organizacija, katere namen je spodbujati različne oblike humanitarnih dejavnosti v Sloveniji. Glavni cilj organizacije je na socialnem področju spodbujati in širiti prostovoljstvo in druge oblike dobrodelnega dela s pomočjo programov prostovoljnega dela (zlasti mladine in starejših), spodbujanja prostovoljstva preko usposabljanja in izobraževanja prostovoljcev, organizatorjev in mentorjev prostovoljnega dela, ozaveščanja javnosti o pomenu prostovoljstva in razvijanju mreže prostovoljskih organizacij v celotni Sloveniji.<sup>2</sup> Kulturna dediščina in muzeji so se na seznamu prostovoljcev znašli bolj poredko, in sicer tako pri Slovenski filantropiji kot pri drugih krovnih organizacijah, ki se ukvarjajo s prostovoljnim delom.<sup>3</sup>

Najpomembnejša dejavnost Slovenske filantropije je spodbujanje in pospeševanje prostovoljnega dela, ki poteka v okviru sledečih dejavnosti:

- razvoj programov prostovoljnega dela za mlade in starejše;

- usposabljanje in izobraževanje prostovoljcev, organizatorjev in mentorjev prostovoljnega dela;
- razvoj mreže prostovoljskih organizacij;
- izdaja publikacij o prostovoljnem delu in dobrodelnosti;
- širjenje idej in vrednot filantropije in solidarnosti v medijih;
- vzpostavitev baze podatkov o dejavnostih in organizacijah na področju prostovoljstva;
- organiziranje humanitarnih dogodkov in prireditvev, katerih namen je širjenje in razvoj prostovoljstva;
- sodelovanje z mednarodnimi prostovoljskimi in humanitarnimi organizacijami.

Leta 2000 se je različnih dogodkov in dejavnosti, organiziranih v okviru Slovenske filantropije, udeležilo okoli 3.000 ljudi.

Slovenska filantropija zastopa Slovenijo pri Mednarodni prostovoljski organizaciji (International Association for Voluntary Effort, IAVE) in Evropskem prostovoljskem centru (European Volunteer Center, CEV), sodeluje z vladnimi, medvladnimi in nevladnimi organizacijami v Sloveniji in tujini na področju civilne družbe in posameznih humanitarnih dejavnosti ter skrbi za usposabljanje prostovoljcev in njihovih koordinatorjev.<sup>4</sup> Januarja 2006 je bil odobren njen Etični kodeks za prostovoljce.

Velik korak pri spodbujanju prostovoljnega dela v Sloveniji je bila postavitve spletne strani [www.prostovoljstvo.org](http://www.prostovoljstvo.org), kjer je možno najti vse informacije o tej tematiki.

## PROSTOVOLJSTVO V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE

Čeprav je prostovoljno delo v Sloveniji dobro organizirano in razmeroma uspešno, pa so muzeji med organizacijami, ki gostijo ali privabljajo prostovoljce, slabo zastopani. Slovenska filantropija priznava, da v preteklosti ni bilo pretiranega interesa za prostovoljno delo ne s strani potencialnih prostovoljcev, ne s strani

muzejev samih. Njihov edini član je Slovenski narodni muzej, ki se jim je pridružil leta 2007, ko se je začel projekt »Kulturni mediatorji«.<sup>5</sup>

Slovenski muzejski strokovnjaki se zavedajo, kakšen potencial ima prostovoljno muzejsko delo v nekaterih drugih evropskih državah, zlasti v tistih z dolgo tradicijo prostovoljstva, kot so Nizozemska, Nemčija ali Združeno kraljestvo, vendar zaenkrat poskusov, da bi ga uvedli tudi v Sloveniji, ni bilo veliko. Nekaj muzejev je prenehalo že po prvem poskusu, medtem ko so bili nekateri v kontekstu mednarodnih projektov precej uspešni. Eden od teh je bil Pomorski muzej Sergeja Mašere v Piranu, ki je organiziral mednarodni prostovoljski delovni tabor na temo solinarstva v krajinskem parku Sečovlje. Ta mednarodni prostovoljski delovni tabor je pripomogel k temu, da je Muzej solinarstva leta 2003 prejel medaljo Europa Nostra v kategoriji kulturnih krajin in tako postal prva slovenska institucija, ki ji je bila dodeljena ta prestižna nagrada. V prihodnosti za poletno sezono načrtujejo več delovnih taborov, kjer bodo prostovoljci dejansko skrbeli za muzej na prostem.<sup>6</sup> Skupnost muzejev Slovenije je bila od 1996 do 2003 partnerica projekta Matra, katerega namen je razvoj vodenja slovenskih muzejev. Del usposabljanja je bila tudi ekskurzija na Nizozemsko, kjer je imelo 13 slovenskih muzealcev in predstavnikov Ministrstva za kulturo priložnost dobiti ustrezne informacije in srečati prostovoljce različnih vlogah: od čuvajev razstav do direktorjev.



# VELIKA BRITANIJA

**PREBIVALSTVO LETA 2008:** 61,6 milijona

**STOPNJA BREZPOSELNOSTI LETA 2008:** 6,9 %

**STOPNJA PRISELJEVANJA LETA 2007:** 8,7 %

**UDELEŽBA V FORMALNEM ALI NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU IN IZPOPOLNJEVANJU MED 25 IN 64 LETOM (%) V LETU 2007:** 49 %

## PROSTOVOLJSTVO V VELIKI BRITANiji

Prostovoljstvo v Veliki Britaniji ima dolgo tradicijo. Mnogo ljudi je prepričanih, da prostovoljstvo tvori temelj civilne družbe in je nepogrešljivi del čvrstega, aktivnega državljanstva. Vsako leto v neki obliki prostovoljne dejavnosti sodeluje približno 22 milijonov odraslih.<sup>1</sup> Infrastrukturo prostovoljstva v Veliki Britaniji tvorijo štiri nacionalne službe (ena za vsako narodnostno skupino Velike Britanije), ki jih družno financirajo vlada in korporacije. Vlada Velike Britanije se zaveda, kako pomembno je prostovoljstvo za vzpostavljanje močnejših, bolj aktivnih skupnosti.<sup>2</sup> Na lokalni ravni delujejo v mnogih mestih prostovoljski centri, ki ponujajo osnovne informacije o prostovoljnem delu, spodbujajo raznolikost možnosti in novačijo nove člane. Prisotni so tudi okrožni koordinacijski organi in – vse od vpeljave vladno financiranega programa ChangeUp (program, katerega namen je izgradnja zmogljivosti za vzpostavitev infrastrukture prostovoljnega in skupnostnega sektorja) – regionalni organi, ki skrbijo za vidnejšo vlogo tretjega sektorja.<sup>3</sup>

Prostovoljstvo v Veliki Britaniji ima precejšnjo monetarno vrednost. Če bi hoteli nadomestiti prostovoljce, bi potrebovali približno 1,1 milijona delavcev s polnim delovnikom, kar bi državo stalo 25,4 milijarde funtov. Poleg tega 53 % prostovoljcev z zbiranjem finančnih sredstev ali s sodelovanjem na sponzoriranih dogodkih

svojim gostiteljskim organizacijam pomaga priti do dodatnega denarja.<sup>4</sup>

## PROSTOVOLJSTVO V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE

Prostovoljci v muzejih in na področju kulturne dediščine imajo zelo različne vloge in opravljajo zelo različne naloge. V nekaterih organizacijah dela le malo prostovoljcev; nekaj jih ima obsežne in dobro uigrane programe prostovoljstva, ki dopolnjujejo delo plačanega osebja; spet v drugih pa delajo izključno prostovoljci. Upravni svet organizacij, ki je pravno odgovoren za vodenje določene institucije, je običajno sestavljen iz prostovoljcev. Raziskava, ki jo je leta 2005 naročil Svet muzejev, knjižnic in arhivov (Museums, Libraries and Archives Council, MLA), je ugotovila, da so prostovoljci na tak ali drugačen način vključeni v delo 95 % muzejev.<sup>5</sup> Nova raziskava, ki jo je naročila Zveza neodvisnih muzejev (Association of Independent Museums, AIM), pa je ugotovila, da ima od 1.500 neodvisnih muzejev v Veliki Britaniji (kar obsega približno polovico sektorja; druga polovica sestoji iz nacionalnih, regionalnih in lokalnih muzejev) večina v svojih vrstah prostovoljce, ki predstavljajo četrtno muzejskih človeških virov, kar je enakovredno 8.000 zaposlitvam s polnim delovnim časom.<sup>6</sup> Po nekaterih ocenah 10 % muzejev in organizacij, povezanih s kulturno dediščino, sploh nima plačanega osebja, pri čemer niso upoštevane organizacije, v katerih plačo prejema le manjše število posameznikov, ki opravljajo nekoliko bolj specifična dela, v vseh drugih ozirih pa so pod vodstvom prostovoljcev. Tovrstne muzeje velikokrat najdemo v vaških predelih ali manjših mestih, kjer ravno predanost in strokovno znanje prostovoljcev omogočata ljudem dostop do kulture in dediščine ter sodelovanje v njej, kar sicer ne bi bilo mogoče.<sup>7</sup>

Raziskava MLA je ugotovila, da muzeji vidijo največjo odliko sodelovanja s prostovoljci v širitvi obsega dela

oziroma učinkovitejši povezanosti z javnostjo. Malo več kot polovica muzejev je delala z 1 do 20 prostovoljcev, 6 % pa jih je delalo s 100 ali več. Glavni razlog za nesodelovanje s prostovoljci je bila nezmožnost zaposlitve koordinatorskega prostovoljcev. Poročilo MLA poudarja, da je zelo pomembno, da je to delovno mesto plačano. »...V primerih, kadar plačilo za delovno mesto koordinatorskega (prostovoljcev) ni bilo zagotovljeno, sta bila načrtovanje in razvoj programa zavrta.«<sup>8</sup> Čeprav si muzeji prizadevajo zagotoviti, da bi obiskovalci, plačano osebje in prostovoljci odražali in predstavljali britansko družbo, »so težave z raznolikostjo še vedno prisotne, zaradi česar morajo biti organizatorji pri izbiri prostovoljcev zelo previdni.«<sup>9</sup> Za nove diplomirance je lahko prostovoljstvo zelo pomemben korak v njihovi karieri, saj pridobijo dragocene izkušnje, ki so dopolnile njihovemu akademskemu znanju. Po drugi strani pa lahko prav to odvrne pripadnike nižjih družbeno-ekonomskih ali manjšinsko-etničnih skupin, čeprav je to odvisno od vrste muzeja in njegove geografske lokacije. Raziskava Kreativne in kulturne veščine (Creative and Cultural Skills, CCS) je pokazala, da je za dosego večje raznolikosti delovne sile v muzejih potrebno učvrstiti prostovoljstvo. »Ker je prostovoljski sektor slabo strukturiran, neplačan ali slabo plačan, ne odraža dejanske raznolikosti družbe v Veliki Britaniji.«<sup>10</sup> V številnih okrožjih, zlasti na jugu Anglije, so prisotne muzejske mreže ali forumi, ki povezujejo večinoma manjše muzeje, ki jih upravljajo prostovoljci, in jim pomagajo izvajati seminarje in skupne projekte. Pogosto te skupine vodi (okrožni) funkcionar za razvoj muzejev. Ti funkcionarji so trenutno v fazi oblikovanja bolj formalne strukture za svojo skupino (Nacionalna mreža muzejskih svetovalcev). Neformalni pokrovitelj tega projekta je Zveza neodvisnih muzejev (Association of Independent Museums, AIM).



## AVSTRIJA

### OPOMBE

1 - Statistični podatki o posameznih državah so, če ni navedeno drugače, povzeti po Eurostatu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

## ITALIJA

### OPOMBE

1 - 1 ICOM Italia, Conclusions of the Verona Conference, 4 december 2007, [www.icom-italia.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=85&Itemid=161](http://www.icom-italia.org/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Itemid=161)

## SLOVENIJA

### OPOMBE

1 - Statistični urad Republike Slovenije, [http://www.stat.si/eng/novica\\_prikazi.aspx?ID=2286](http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=2286).

2 - Jaka Kovač, Slovenska filantropija.

3 - V Sloveniji obstaja več nevladnih, neprofitnih organizacij, ki se ukvarjajo s prostovoljnim delom. Sem sodijo Univerza za tretje življenjsko obdobje, Inštitut Antona Trstenjaka in Zveza društev za socialno gerontologijo Slovenije.

4 - Jaka Kovač, Slovenska filantropija.

5 - Jaka Kovač in Nina Lukashevich, intervju, 8. september 2008

6 - Pipan, Primož, International Voluntary Work-camps – an Important Factor of Successful Development of Museum of Salt Making in the Sečovlje Landscape Park, še neobjavljeno, e-naslov: [primoz.pipan@zrc-sazu.si](mailto:primoz.pipan@zrc-sazu.si)

## VELIKA BRITANIJA

### OPOMBE

1 - Viri: 1997 National Survey of Volunteering in the UK [www.ivr.org.uk/](http://www.ivr.org.uk/); CEV datafile United Kingdom 2004 [www.cev.be/data/File/UNITED\\_KINGDOM\\_updated.pdf](http://www.cev.be/data/File/UNITED_KINGDOM_updated.pdf).

2 - Prostovoljska Anglija (Volunteering England) [www.volunteeringengland.org.uk](http://www.volunteeringengland.org.uk); Razvoj prostovoljstva na Škotskem (Volun-

teer Development Scotland) [www.vds.org.uk](http://www.vds.org.uk); Valižanski svet za prostovoljno dejavnost (Wales Council for Voluntary Action) <http://www.wcva.org.uk/www.wcva.org.uk>; Agencija za razvoj prostovoljstva na Severnem Irskem (Volunteer Development Agency Northern Ireland) [www.volunteering-ni.org](http://www.volunteering-ni.org)

3 - <http://www.changeup.org.uk/overview/introduction.asp>

4 - 2005 Home Office Citizenship Survey (HOCS), citiran na spletni strani Obetov za diplomante (Graduate Prospects), komercialni podružnici Oddelka za storitve na področju delovnih izkušenj za ljudi z višjo ali visoko izobrazbo (Higher Education Careers Services Unit, HESCU). HESCU je registrirana dobrodelna organizacija, ki podpira storitve na področju višjega in visokega izobraževanja v Veliki Britaniji in Republiki Irski ter skrbi za financiranje velikih projektov, ki so koristni sektorju za višje in visoko šolstvo. <http://www.prospects.ac.uk>

5 - Howlett, S., Machin, J., and Malmersjo, G. (2005) Volunteering in Museums, Libraries and Archives, Inštitut za raziskovanje prostovoljstva. Dosegljivo v pdf obliki na <http://research.mla.gov.uk/evidence/view-publication.php?dm=nrm&pubid=314>

6 - Adrian Babbidge, raziskava iz 2009 (še neobjavljena), navedeno po Diana Zeuner iz AIM (pogovor z avtorjem).

7 - Pogovor z Bridget Yates, junij 2009.

8 - Howlett, et al, op cit.

9 - ibid.

10 - [http://www.ccskills.org.uk/insight/Entry\\_to\\_the\\_sector.html](http://www.ccskills.org.uk/insight/Entry_to_the_sector.html)





# Prostovoljci za kulturno dediščino: oblikovanje projekta v evropskem kontekstu

Massimo Negri

Pred nastankom programa Prostovoljci za kulturno dediščino (Volunteers for Cultural Heritage, VoCH) so nekateri partnerji, vključno z Evropskim muzejskim forumom (European Museum Forum, EMF), sodelovali pri še enem evropskem projektu. Ta projekt se je imenoval Vseživljenjsko muzejsko učenje (Lifelong Museum Learning, LLML) in je izdal publikacijo, ki je bila prvi evropski priročnik na to temo.<sup>1</sup> Agencija Sokrat je pred kratkim LLML izpostavila kot primer najboljše prakse v kontekstu te agencije.

Med obema projektoma je na delu neka kontinuiteta, pri kateri bi veljalo omeniti zlasti tri elemente. Prvi se nanaša na mešanico partnerjev, ki je skupna obema projektoma in priča o tem, da je za VoCH značilen interdisciplinarni pristop k tematiki. V projektu sodelujejo organizacije, ki se osredotočajo na raziskovanje in akademske programe, organizacije, ki so podaljšek lokalnih oblasti, dejavnih na kulturnem področju, evropska organizacija, ki se ukvarja z muzeji v splošnem, in druge. Takšna mešanica zagotavlja takó raznolikost pogledov v nacionalnem kontekstu kot tudi večrazsežnost pristopa, ki išče ravnovesje med sociologijo, študijami kulturne dediščine, muzeologijo, upravljanjem dediščine in kulturološkimi študijami. Ravno množstvo in raznolikost pristopov sta tista dejavnika, ki omogočata uspešno proučevanje tega večplastnega področja, v katerem se pestrost, ki jo nudi evropska kulturna dediščina, združuje s tradicijami in izkušnjami, ki državljanke vključujejo v ohranjanje in krepitev kulturnih pridobitev.

Drugi vidik kontinuitete je povezan s posebno vlogo,

ki v pričujočem projektu pripada muzejem. Ta vloga ne obsega le posebnih izkušenj, ki jih imajo nekateri partnerji v tem sektorju, temveč se nanaša tudi na velik pomen, ki ga imajo muzeji v Evropi kot dediščinska središča in kulturna shajališča. Muzeji na ta način prevzemajo vse večjo vlogo v obširni množici odnosov med državljanji in kulturno dediščino ter presegajo omejenost značaja in velikost svojih lastnih zbirk. Tretji element kontinuitete je otipljiv končni rezultat, in sicer gre v obeh primerih za priročnik, tj. za posebno obliko knjige, katere namen je spodbujati učinkovit prenos znanja in izkušenj. Ta prenos resda vključuje tudi širjenje rezultatov projekta, vendar skuša iti pri tem nekoliko globlje: ponuditi skuša nabor orodij za pomoč pri učenju in delovanju.

Eden največjih izzivov evropskim projektom je njihova kratkotrajnost: pokrivajo določeno časovno obdobje, nato pa jim preti izginotje, ker pride do razpada mreže sodelujočih partnerjev. VoCH si zato močno prizadeva vzdrževati kontinuiteto metod, partnerstva in določenih segmentov dejavnosti, kar naj bi dobilo trajno obliko prav v pričujočem priročniku.

## EVROPSKA KULTURNA DEDIŠČINA?

Ključni dejavnik v projektni temi – prispevek prostovoljcev k večplastnemu delu evropskih muzejev, vključno s širjenjem in spodbujanjem kulturne dediščine – je človeški dejavnik. Trenutno je težko reči, ali obstaja neka skupna evropska kultura. Majhen delež, odmer-

jen kulturnim vprašanjem v dandanes skorajda pozabljenem osnutku evropske ustave (zavrnilo so jo francoski in nizozemski volivci, nato pa je bila spravljen v arhiv), priča o tem, kako občutljive so evropske države glede kulturnih vprašanj. Pogajanja na področju kulture so videti težja kot pogajanja v industrijskem ali finančnem sektorju, za katera se zdi, da sta bolj dovzetna za kompromise. Nasprotno pa je kultura povezana s problemi identitete, *weltanschauung*a, psihologije posameznika in množic, zaradi česar je težko govoriti o skupni evropski kulturi.

Leta 2002 je Parlamentarna skupščina Sveta Evrope sprejela Priporočilo (št. 1574) o »Duhu Evrope v muzejih«, ki je v več ozirih zrcalilo sklepe Delavnic evropskega muzejskega foruma, ki so bile pod istim imenom organizirane v Italiji.<sup>2</sup> Rapporteur, Gerrit Valk, je besedilo posveta pospremil s poživljajočimi pomisleki glede razprave o evropski kulturni identiteti.

*Debata o pojmu kulturne identitete kot povezovalnem dejavniku se vleče vse od ustanovitve Sveta Evrope, a doslej ni bila posebej prepričljiva. Prve razprave Parlamentarne skupščine iz leta 1949 niso uspele najti zadostnega skupnega temelja in so prišle do sklepa, da gre pri tem za politični, ne pa kulturni pojem. Nadaljnji poskusi so privedli do paradoksalnega zaključka, da kulturna identiteta Evrope leži v njeni raznolikosti oziroma v sklicevanju na nek skupni nabor kulturnikov (od Epikura do Tolstoja in Freuda – Francoski senat, december 2001).*

*V teh razpravah se odpirata dve vprašanji. Ali obstaja kulturna identiteta Evrope? Lahko kultura okrepi pojem evropske identitete? Očitno je, da sta obe vprašanji politični – tako poskus definiranja Evrope kot cilj tovrstnih prizadevanj.*

*Poleg tega, da je – ali ravno zato, ker je – vključujoče, pa je vztrajanje pri kulturni identiteti lahko tudi izključujoče. To je razvidno v verskih kontekstih, v strokovnih umetniških krogih in zaprtih skupinah, obenem pa predstavlja tudi zametke nevarnosti za zaščito kulturnih manjšin.*

*Ne glede na razlike in kljub poskusom, da bi zameglili rezultate, pa ima ločevanje, ki ga povzroča Evropska unija v Evropi, očitno negativni predznak. Iz tega razloga je bil podan predlog, naj se Evropska unija izogiba kulturnim vprašanjem, a so ekonomski in politični interesi običajno prevladali.*

*Izven te politične debate pa bi se večina najbrž strinja-*

*la s konceptom multiplih (koncentričnih) identitet in bi le stežka našla neko smiselno opredelitev za oznako 'evropski' v povezavi s 'kulturnimi' vprašanji.«<sup>3</sup>*

Valk nato zaključí:

*Vloga muzejev v evropskem kontekstu je lahko ta, da spodbuja razmišljanje o Evropi (v njenem najbolj nedoločenem smislu). Duh Evrope v muzejih se odraža v dinamičnem konceptu muzeja v družbi, ne pa v statičnih predmetih, ki so na ogled na razstavi.<sup>4</sup>*

Potemtakem je očitno, da je opredelitev pojma evropske kulture vse prej kot enostavna in da niti ni jasno, ali je obstoj tega pojma sploh upravičen. Vendar evropska kulturna dediščina vsekakor obstaja – je materialna, vidna in v določeni meri se z njo vsi vsakodnevno srečujemo. V nekem smislu gre za oder, na katerem Evropejci (karkoli to dandanes pomeni) vsak dan igrajo svojo gledališko igro. Če pa se premaknemo od pojma evropske kulturne dediščine k bolj praktičnemu in političnemu področju, ki ga t.i. civilna družba skuša ohraniti in mu nuditi podporo, ugotovimo, da istočasno z omenjeno materialno dediščino v Evropi nastaja tudi »nematerialna dediščina«, ki presega sodobne definicije tovrstne dediščine (katere pomen je večkrat poudarila organizacija UNESCO) in jo lahko čisto preprosto poistovetimo s *savoir faire*, z lokalnimi tradicijami, obredi, osebnimi in kolektivnimi spomini. Gre za obliko nematerialne dediščine, ki jo ustvarjajo tisti prostovoljci, ki so del svojega življenja posvetili resni udeležbi v naših evropskih kulturnih pridobitvah, kamor sodijo spomeniki, muzeji, knjižnice, arheološka najdišča in druge znamenitosti.

Z muzeološkega vidika to pomeni, da prihaja do opaznega porasta evropskega »nabora izkušenj«, ki temelji na interakciji med ljudmi in dediščino, ki pa ni omejena le na nejasno zaznavo estetskih in/ali zgodovinskih vrednot, izraženih v predmetih in dokumentih. To spodbuja nastanek procesa integracije med objektivnimi dejavniki, ki jih predstavlja množstvo kulturnih dobrin, raztresenih po našem kontinentu, in subjektivnimi dejavniki, ki skušajo z brezplačnim delom to dediščino narediti dosegljivo in razumljivo. Morda bo tudi to dalo zagon razvoju ideje o skupni evropski kulturi.

## KULTURNO PROSTOVOLJSTVO KOT VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Eden od vidikov, ki je igral pomembno vlogo pri



razvoju VoCH-a, je bilo usposabljanje. Usposabljanje je izobraževalni proces, ki predstavlja dodatno priložnost kontinuitete s Sokrat-Grundtvigovimi programi, kot je prej omenjeni LLML. Čeprav sodi izobrazba med strateške dejavnike poslanstva muzejev, pa se je njen obseg v zadnjih desetletjih izrazil povečal. V tem oziru je intenzivno delo na področju iskanja nove opredelitve muzeja, ki ga zadnjih 50 let izvaja ICOM, zelo pomembno pri hitrem spreminjanju idej o tem, kaj naj bi muzej bil in kakšna so pričakovanja družbe do muzejev po celem svetu.

Pri obravnavi vprašanj, povezanih s posebno kategorijo prostovoljcev, nameščenih v muzejih (VoCH je opredelil in proučil kulturno dediščino v najširšem pomenu besede), je treba poudariti, da so tudi prostovoljci potencialni del kompleksnega procesa, v katerem je njihov izobraževalni razvoj povezan z izobraževalnimi možnostmi, ki so na voljo obiskovalcem. Z drugimi besedami, v izobraževalnem smislu so podobni kot obiskovalci tudi prostovoljci uporabniki muzeja, razlika med enim in drugim pa je v tem, da prostovoljci predstavljajo vmesno pozicijo med javnostjo in zaposlenim osebjem. Če izobrazba odraslih pomeni različne načine spodbujanja osebne rasti, kar ne pomeni nujno sledenje formalnim tokovom izobraževanja, potem kulturna dediščina vsekakor nudi velik potencial za učinkovitejše delovanje na področju vseživljenjskega učenja.

Prostovoljstvo za kulturno dediščino v muzejih, kamor po definiciji spadajo tudi izobraževalne ustanove, lahko nudi več možnosti. To je postalo še posebej očitno v končni fazi projekta VoCH in je nemara njegovo zadnje sporočilo. Če hočemo na ustrezen način ohraniti in posredovati bogato evropsko kulturno dediščino prihodnjim generacijam, je seveda še kako potrebno imeti visokokakovostne prostovoljce in vodstvo prostovoljcev. Polega tega je seveda treba upoštevati tudi močne politične implikacije in bistvene ekonomske posledice prostovoljnega dela. (Koliko muzejev v Evropi bi morali zapreti, če bi prostovoljci prenehali delati v njih?). Toda komajda viden, neizmerljiv in velikokrat spregledan prispevek k osebni rasti novega rodu evropskih državljanov je najbrž najbolj dragocena zapuščina, ki naj bi jo sedanja generacija zapustila prihajajočim rodovom evropskih prostovoljcev.

#### OPOMBE

1 - ISBN 978-88-95062-00-6 dosegljiv na [http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml\\_en.pdf](http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml_en.pdf) (angleška različica) in [http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml\\_ita.pdf](http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/pdf/llml/llml_ita.pdf) (italijanska različica).

2 - Celoten tekst je dosegljiv na [www.europeanmuseumforum.eu](http://www.europeanmuseumforum.eu).

3 - Dok. 9503, 15. julij 2002, Duh Evrope v muzejih (The spirit of Europe in museums). Poročilo za razpravo v Stalnem odboru, Odbor za kulturo, znanost in izobraževanje, Parlamentarna skupščina Sveta Evrope, Rapporteur Gerrit Valk, Nizozemska.

4 - Ibid.





# Spodbujanje aktivnega državljanstva: sklepi delavnice EMF 2007<sup>1</sup>

Med 17. in 21. oktobrom 2007 je v Bertinoru v Italiji pod okriljem Evropskega muzejskega foruma (European Museum Forum, EMF) potekala delavnica za muzejske strokovnjake.<sup>2</sup> Tema delavnice – prostovoljci v muzejih in na področju kulturne dediščine – je pomagala oblikovati in opredeliti delo projekta VoCH.

Delavnica je prostovoljstvo osvetlila z dveh vidikov: poudarila je pomen prostovoljstva pri vodenju kulturnih organizacij, dediščinskih zanimivosti in muzejev, kot tudi velik vpliv prostovoljne dejavnosti na osebno in strokovno rast sodelujočih.

Delavnica je bila namenjena izmenjavi izkušenj in idej o tem, kako pridobiti, motivirati in upravljati prostovoljce na področju kulturne dediščine in kako zasnovati tečajne usposabljanja in razvojne programe, ki bi bili koristni za sodelujoče posameznike in bi prispevali k njihovi osebni in strokovni rasti. Sklepi udeležencev delavnice so končni rezultat intenzivnih, tri dni trajajočih predstavitev, diskusij in razprav. Udeleženci upajo, da bodo s sklepi vplivali na literarne strokovnjake in snovalce politike širom Evrope. Velik del materiala, ki je nastal kot posledica razprav in proučevanj primerov, je povzet v desetih priporočilih spodaj. Ta priporočila želijo ustvariti platformo za koherentno delovanje na področju prostovoljstva za kulturno dediščino v Evropi, s posebnim poudarkom na muzejskem področju, kjer se zdi, da je sodelovanje prostovoljcev strateškega pomena za rast, če ne kar za preživetje mnogih institucij.

## SPLOŠNA PRIPOROČILA

1. Prostovoljci so lahko za muzeje, globoko vpete v evropsko dediščinsko tradicijo, pomembna in

spodbudna delovna ter povezovalna sila, saj lahko prispevajo znanje, izkušnje in navdih, vnesejo nove poglede na muzejske zbirke in pomagajo pri ustvarjanju novega profila obiskovalcev. Prostovoljci kot zastopniki muzejev lahko učvrstijo odnos muzejev z lokalnim ali regionalnim okoljem.

2. Ko razpravljamo o vlogi prostovoljcev na evropski ravni, moramo vzeti v obzir, da obstajajo na področju kulture, zakonodaje, formalne izobrazbe in socialnega varstva med regijami in državami zelo velike razlike. V izmenjavo izkušenj med državami lahko te razlike vnesejo zmedo, saj morda celo vključujejo različne pomene besede »prostovoljec«.

3. Položaj prostovoljnega dela v muzejih in kulturnih organizacijah bi veljalo obravnavati v okviru celotnega spektra kadrovskih potreb in možnosti, kamor sodijo tudi funkcije vodilnega kadra, pripravištvu, reintegracijski programi, izobraževalni programi in posebni projekti.

4. Če želi muzej optimizirati vrednost in položaj prostovoljnega dela, mora le-to postati ekspliciten in integriran del politike muzeja in upravljanja s človeškimi viri. Če želi izdelati relevanten in delujoč program prostovoljstva, mora upoštevati tako svoje poslanstvo kot tudi operativne potrebe in želje. Poleg tega pa si mora zagotoviti še predanost in podporo obstoječega osebja.

5. Uspešni prostovoljski program mora upoštevati motivacije in potrebe posameznega prostovoljca, za kar je potreben institucionalni okvir. Motivacije in potrebe bodo namreč od posameznika do posameznika različne, toda k dejavnikom, ki bi jih kljub vsemu veljalo upoštevati, sodijo starost, življenjsko obdobje in družbeno ozadje. Prostovoljci lahko

usvojijo novo znanje, se priučijo novih veščin, zvišajo svojo vrednost na delovnem trgu, izboljšajo svojo družbeno dobrobit ali status in prejmejo formalno ali neformalno priznanje za prostovoljno udejstvovanje.

6. Pri premisleku o stroških vzpostavitve in izvajanja prostovoljskega programa mora muzej vzeti v obzir, da tak program zahteva investicijo finančnih in človeških virov, potrebnih za novačenje, trženje, komuniciranje, usposabljanje, spodbujanje in povračilo stroškov. Z izvajanjem prostovoljskega programa so torej povezani določeni stroški, zaradi česar prostovoljcev ne smemo obravnavati kot obliko poceni delovne sile.

7. Tako kot pri trajnem oziroma plačanem osebju zahteva tudi novačenje, usposabljanje, integracija in ohranitev prostovoljcev redno oskrbo in pozornost. Priporoča se imenovanje koordinatorja prostovoljcev, ki bo skrbel za razvoj in izvedbo prostovoljskega programa in opravljal posredniško vlogo med vsemi interesnimi skupinami v muzejski organizaciji.

8. Kakovost muzejskega prostovoljskega programa je lahko pokazatelj splošne kakovosti muzeja. Privlačni muzeji, trdno osredotočeni na svoje obiskovalce, bodo uspešnejši pri privabljanju kakovostnih in usposobljenih prostovoljcev.

9. Odnos med prostovoljci in organizacijo mora temeljiti na načelu skupnih vrednot, biti mora recipročen in formaliziran v obliki pogodbe ali nekega drugega dokumenta, ki določa prostovoljčevo vlogo in navedbo obojestranske dolžnosti, pravice, pričakovanja in omejitve.

10. V dobro izdelanih programih so prostovoljci polnopravni člani in uporabniki organizacije, ki imajo pravico izraziti svoja stališča in vplivati na odločitve. Ne sme se jih obravnavati kot grožnjo strokovnosti, položaju rednega osebja ali kontinuiteti organizacije, temveč kot dopolnilo in podpora tem področjem.

## SKLEP

Da bi izboljšali kulturno izmenjavo in ozaveščenost na evropski ravni, je priporočljivo spodbujati prostovoljno delo v kulturnem sektorju in ustvarjati priložnosti za izmenjavo izkušenj muzejev in drugih kulturnih institucij.

Udeleženci delavnice EMF 2007 so izrazili željo, da

bi z izmenjavo nadaljevali tudi v prihodnje. Pri tem si bodo najbrž pomagali z rezultati raziskav in orodij, ki jih bodo razvili evropski projekti, kakršen je Prostovoljci za kulturno dediščino, in z mrežo, ki bo obratovala v dveh letih trajanja tega projekta.

## OPOMBE

1 - Besedilo je bilo za pričujočo publikacijo nekoliko skrajšano. Celotno besedilo in seznam udeležencev sta dosegljiva na <http://www.amitie.it/voch/conclusioni.pdf> in [http://assembly.coe.int/Museum/ForumEuroMusee/Workshop/workshop\\_Index.asp](http://assembly.coe.int/Museum/ForumEuroMusee/Workshop/workshop_Index.asp).

2 - V sodelovanju z: Inštitutom za kulturno dediščino (Istituto Beni Culturali) regije Emilia-Romagna iz Bologne in Oddelkom za kulturo toskanske regije iz Firenc ter pod pokroviteljstvom Sveta Evrope. Udeležba je bila podprta z Grundtvigovimi subvencijami mobilnosti (Program EU za vseživljenjsko učenje).

# DELO S PROSTOVOLJCI V MUZEJIH IN NA PODROČJU KULTURNE DEDIŠČINE



## Trendi v evropskem prostovoljstvu v muzejih in na področju kulturne dediščine

Ena od zgodnejših dejavnosti projekta VoCH je bila izvedba vseevropske raziskave o prostovoljstvu v kulturnem sektorju.<sup>1</sup> Cilj raziskave je bila analiza – izvedena s pomočjo različnih orodij, od vprašalnikov in intervjujev do dokumentarnih virov – funkcije prostovoljstva na področju kulture v štirih projektnih partnericah (Avstrija, Italija, Slovenija in Združeno kraljestvo) in drugih evropskih državah. Spodaj navajamo nekaj najočitnejših trendov in vprašanj, ki jih je nakazala omenjena raziskava.

### POMEN INFRASTRUKTURE

Infrastruktura nudi ključno podporo prostovoljstvu na državni, regionalni ali lokalni ravni in je še posebej pomembna v državah, ki se temu pojavu šele odpirajo. Infrastruktura (zlasti prostovoljski centri na nacionalni ali lokalni ravni), ki spodbuja potrditev prostovoljcev in njihovega pravnega statusa, ki daje priložnost za usposabljanje in pospešuje usklajevanje ponudbe in povpraševanja, pomembno prispeva k rasti in boljšemu razumevanju prostovoljstva.

### POTREBA PO NAČRTOVANJU IN TRAJNI PODPORI PROSTOVOLJSTVA V ORGANIZACIJI

Dober prostovoljski program se ne zgodi kar tako, temveč so zanj potrebni številni organizacijski ukrepi, vključno z imenovanjem koordinatorskega prostovoljca, vpeljavo pravilnika o prostovoljstvu in postavitvijo formalnih postopkov za novačenje, usposabljanje, trajno podporo in nadzor, pritožbe, priznanje in nagrajevanje prostovoljcev.

### NOTRANJE ZAGOVORNIŠTVO

Notranje zagovornišvo zagotavlja, da tako muzeji kot strokovnjaki in skrbniki za dediščino razumejo koristi vključevanja prostovoljcev v svoje delo. Vloga prostovoljcev v organizaciji ni zgolj opravljanje nekega dela: ko namreč organizacija v svoje vrste vključi prostovoljce, pridobi s tem pomembne podpornike svojih vizij in poslanstva. Prostovoljci so neprecenljivi tudi kot zagovorniki nekega muzeja ali najdišča, saj v svojo komunikacijo z javnostjo in potencialno javnostjo vnesejo strast in predanost. Osebe in skrbniki se morajo tega zavedati. Raziskava je ugotovila, da so ravno kustosi ali konservatorji tisti, ki se največkrat počutijo ogrožene s strani prostovoljcev ali pa menijo, da je njihova naloga preprosto »opravljanje nekega dela«.

### VEČJA RAZNOLIKOST PROSTOVOLJSKE DELOVNE SILE

V nekaterih državah muzeji in dediščinske organizacije iščejo – velikokrat s pomočjo različnih agencij ali krovnih organizacij – načine za spodbujanje raznolikosti na področju prostovoljske delovne sile in za vključevanje skupin, ki so v tem sektorju običajno manj dejavne. Definicija raznolikosti je odvisna od profila trenutne prostovoljske delovne sile. Pomeni lahko mladostnike, ljudi iz nižjih družbeno-ekonomskih slojev ali pripadnike različnih etničnih, kulturnih ali verskih skupin (v nekaterih primerih iz manjšinskih skupin, ki če dalj časa bivajo v skupnosti, v drugih primerih pa iz razmeroma novih priseljenjskih skupin). Naše upanje je, da bo večja raznolikost v prostovoljskem sektorju spodbudila medkulturni dialog in zmanjšala kulturne meje.



## PROSTOVOLJSTVO KOT POT DO ZAPOSLOTITVE

Ta možnost je še posebej pomembna za mlade ljudi, zlasti diplomante, ki vidijo v prostovoljstvu predprave na bodočo kariero. Hkrati pa so nekatere študije pokazale, da je prostovoljstvo lahko obenem tudi pot do dela in udeležbe za posameznike, ki so se znašli na družbeni periferiji in vidijo v prostovoljstvu prvi korak pri ponovnem vključevanju v družbo.

## RAZLIČNE MOTIVACIJE IN VZORCI ZA PROSTOVOLJSTVO

Nekatere raziskave so pokazale, da se vse več ljudi odloča za prostovoljno delo na specifičnih, kratkotrajnih projektih, ki se jim zdijo zanimivi. Za takšna dela se odločajo, ker se želijo zabavati, početi nekaj koristnega, vendar brez dolgotrajnih obvez. Zaradi tega poskušajo številne organizacije za svoje prostovoljce razviti aktivnejše vsebine, pri čemer si pomagajo z upravljalnimi veščinami in projektnim delom, da bi bila izkušnja obojestransko koristna.

## SPLETNO PROSTOVOLJSTVO

To se ne nanaša le na usklajevanje ponudbe in povpraševanja preko spletnih strani in podatkovnih baz, temveč tudi na naraščajočo tendenco prostovoljcev, da nudijo spletne storitve in svoje naloge opravljajo s pomočjo interneta (dokumentacija, vnos podatkov in druge naloge, ki jih je moč narediti na razdaljo).

## KORPORATIVNO PROSTOVOLJSTVO

V nekaterih državah velika podjetja podpirajo dejavnosti organizacij tako, da jim posojajo svoje delavce in pilotne programe vključevanja. Tovrstna podpora pa le redko privede do dolgotrajnega strukturnega partnerstva s prostovoljskimi centri ali prostovoljskim sektorjem.

### OPOMBE

1 - <http://www.amitie.it/voch/index4.htm>

# Je vaša organizacija pripravljena za prostovoljski program?

Adele Finley

*Učinkovit prostovoljski program odpre organizaciji vrata do vseh veščn, znanja in izkušenj lokalne skupnosti.<sup>1</sup> Toda če želimo, da bo prostovoljski program res učinkovit, moramo zanj izdelati tudi ustrezen načrt: podpirati ga morata jasna vizija in vnaprejšnji načrt, izpolnjevati mora potrebe organizacije in se skladati z njenim poslanstvom, vključevati mora osebe na vseh ravneh in stopnjah, deležen mora biti ustrezne podpore, zavedati se mora zunanjega konteksta in partnersko sodelovati z zunanjimi službami. Vse to morda daje vtis, da mora učinkovit prostovoljski program biti obsežen, kar pa ne drži. Pravzaprav je razvoj in upravljanje prostovoljskega programa tako občutljiva in zapletena naloga, da je bolje začeti z majhnimi koraki in ga nato postopoma širiti.*

Začeti z majhnimi koraki lahko pomeni vzpostavitev male skupine prostovoljcev za izobraževanje, pomoč obiskovalcem ali delo v javnih programih, malega projekta, ki bi lokalne ljudi z duševnimi težavami usposabljal za prostovoljno delo, ali male prijateljske skupine za zastopništvo in zbiranje sredstev za določen program. Najsi gre za takšen ali drugačen projekt/nalogo, pomembno se je zavedati, da je vzpostavitev združevalnega in koordiniranega prostovoljskega programa odvisna od načrtovanja in pozitivnih korakov, ki jih organizacija naredi v smeri zagotavljanja uspeha in učinkovitosti.

## PRVI KORAK: ORGANIZACIJSKA VIZIJA

Razvoj prostovoljskega programa zahteva jasno vizijo, ki na vseh ravneh in stopnjah vključuje zaposleno osebo. Bo prostovoljski program naredil organizacijo dostopno vsem, vpeljal več raznolikosti med zaposlene,

naredil organizacijo pomembno za lokalne prebivalce in uporabnike, spodbudil razvoj posredništva, zagovorništva in zbiranja sredstev? Ne glede na to, za kakšno vizijo gre, pomembno je zlasti to, da širi vrednote prostovoljskega programa in pokaže, na kak način ta program podpira splošno poslanstvo organizacije. Ta povezava je pomembna tako za prostovoljce kot za osebe, saj zagotavlja, da sodelovanje prostovoljcev postane osrednja organizacijska naloga in je pomemben dejavnik za uspeh organizacije. Poleg tega pa omenjena povezava nudi vpogled v prihodnost, ki jo takšna organizacija skuša vzpostaviti, in v funkcije, ki jih bodo v njej igrali prostovoljci.<sup>2</sup>

## DRUGI KORAK: PODPORA OSEBJA

Na naslednji stopnji je pomembno poskrbeti za to, da se zaposleno osebo zaveda in razume, zakaj je prostovoljstvo eden od organizacijskih ciljev, kaj bodo od te izkušnje imeli prostovoljci, kaj bo pridobilo osebo in kakšnih ugodnosti bo deležna organizacija v celoti. Pri tem igrajo pomembno vlogo zlasti višji vodstveni uslužbenci, saj lahko prav oni pripomorejo k vzpostavitvi pozitivne prostovoljske kulture med uslužbenci na nižjih ravneh organizacije in nudijo odgovore na najrazličnejša vprašanja. Pomembno je, da višji vodstveni uslužbenci spoznajo prednosti prostovoljskega programa, da se zavedajo, kako takšen program prispeva k doseganju poslanstva organizacije, in da ga uslužbencem pogosto prikazujejo v pozitivni luči.<sup>3</sup> Z zagotovljeno podporo višjih vodstvenih uslužbencev se vzpostavi močno organizacijsko ozračje sprejemanja in odobravanja, v katerem je mogoče snovati nove projekte in programe za prostovoljsko udejstvovanje. V takšnem ozračju prostovoljci zavza-

mejo pomembne vloge že od samega začetka, višji vodstveni uslužbenci aktivno spodbujajo osebje, da vključuje prostovoljce, samo osebje pa je nagrajeno za učinkovito uporabo prostovoljskih virov.

### TRETJI KORAK: POSVET S SKUPNOSTJO

Nobenega dvoma ni, da mora prostovoljski program izpolnjevati potrebe organizacije, toda enako pomembno je, da je program relevanten tudi za prostovoljce. Zelo pomembno je namreč, da organizacija razume potrebe skupnosti, s katero želi sodelovati, pa najsi gre za skupnost ljudi, prostora ali interesov. Eden od načinov za doseg razumevanja, ki resnično zagotovi, da je program relevanten za vse, je posvet z višjimi vodstvenimi uslužbenci, osebjem, potencialnimi prostovoljci in zunanji agencijami. Glavni namen posveta je dobiti odgovore na nekatera ključna vprašanja: kakšen naj bi bil ta program, ali program ustreza lokalnim potrebam, kakšne koristi bodo od programa imeli prostovoljci in organizacija, kakšne podporne strukture so potrebne za izvedbo programa? Faza posveta mora zagotoviti, da je prostovoljska ponudba privlačna in pomembna za vse. Poleg tega mora podpirati razvoj mrež in partnerstev, ki lahko kasneje služijo kot usmerjevalne skupine oziroma kot prostovoljci ali partnerji za pomoč pri novačenju novih prostovoljcev.

### ČETRTI KORAK: ČLOVEŠKA IN FINANČNA PODPORA PROGRAMA

Ko je v organizaciji enkrat doseženo soglasje o prostovoljskem programu, je zelo pomembno, da je program deležen zadostne človeške in finančne podpore. Podpora namreč zagotavlja ustrezno novačenje, usposabljanje in upravljanje prostovoljcev. Zelo dobra prva poteza na tem področju je imenovanje namenskega člana osebja, pogosto imenovanega koordinator prostovoljcev. Brez zadostnih človeških virov je zelo težko ohranjati stik z ljudmi in jih dalj časa obdržati motivirane.<sup>4</sup> Poleg tega namenski član osebja skrbi za vso pomembno dokumentacijo o upravljanju prostovoljcev, pomaga posameznim prostovoljcem, je v stiku z osebjem, ki vsakodnevno pomagajo prostovoljcem, razvija in izvaja evalvacijsko strategijo, sodeluje z višjimi vodstvenimi uslužbenci glede nadaljnjega

vključevanja prostovoljcev v projekte in programe.

### PETI KORAK: RAZVOJ STRATEŠKIH PARTNERSTEV

Zadnji korak, ki programu zagotovi dolgo življenje in razvoj od malega programa do programa, ki prežema celotno organizacijo, je prepoznavanje notranjih in zunanjih partnerjev. Ta partnerstva bodo v organizacijo pripeljala priložnosti, izzive ter lokalne, regionalne in nacionalne pobude, v katerih lahko prostovoljski program sodeluje. Vzpostavljanje povezav s partnerji v različnih sektorjih na regionalni in nacionalni ravni poveča učinkovitost programa, organizacije in ponudbe za strateške interesne skupine.

#### OPOMBE

1 - McCurley, S. & Lynch, R. (2004) Essential Volunteer Management, Directory of Social Change, London

2 - Ibid.

3 - Dyer, F. Jost, U. (2002) recruiting volunteers: attracting the people you need, Directory of Social Change, London

4 - McCurley & Lynch op cit.





# Delo s prostovoljci: uvod v dobro prakso

Bridget Yates

Ljudje se za prostovoljstvo odločijo iz različnih razlogov: želijo vzpostaviti nova prijateljstva, se zabavati, se »oddolžiti družbi«, iti ven iz hiše, obogatiti svoj življenjepis, priti do dela ali ohraniti svoje življenjske izkušnje in znanje v dobri formi. Ker so vsi ti razlogi enako pomembni, jih je pri novačenju prostovoljcev dobro imeti v mislih. Prav tako si velja zapomniti, da 6 od 10 prostovoljcev meni, da jim prostovoljstvo nudi priložnost, da usvojijo nove veščine, in prav tu lahko muzeji zelo veliko ponudijo.

Muzeji, v katerih sodelujejo prostovoljci – najsi imajo plačano osebje ali so v celoti pod prostovoljskim vodstvom –, »tekmujejo« z drugimi organizacijami. Prostovoljci bodo namreč želeli delati tam, kjer se bodo najbolj zabavali, kjer bodo imeli občutek, da njihov prispevek cenijo in spoštujejo, in kjer je prostovoljno delo dobro organizirano. Zelo malo se jih bo odločilo žrtvovati prosti čas za delo v neurejeni organizaciji, ki se nikamor ne premakne. Pričujoča razprava želi vam in vašemu muzeju pomagati pri premisleku, kako organizirati in upravljati svoje prostovoljce ter se posluževati »najboljše prakse«. Prav tako vam bo pomagala, da vašim interesnim skupinam in potencialnim financerjem pokažete resnost in predanost prostovoljcem, ki brezplačno razdajajo svoj čas, znanje in energijo.

## Nekaj praktičnih osnov NOVAČENJE PROSTOVOLJCEV

Preden začnete novačiti, premislite, kaj je glavni namen novačenja. Zelo dobro je, če sestavite opise zelenih funkcij ali nalog, saj bo to potencialnemu prostovoljcu pomagalo pri odločitvi, ali je to delo zanj res primerno (glej okence).

Priporočljivo je, da novačenje ne poteka le ustno, temveč na odprt in transparenten način: z uporabo letakov, plakatov, uvodnikov in reklam v lokalnem časopisu ali glasilu, in v sodelovanju s prostovoljskim

centrom ali pisarno, če so tovrstne strukture v vaši državi na razpolago. Če pri izbiri plačanega osebja sledite pravilniku o enakih možnostih ali raznolikosti, potem je pomembno, da se ga držite tudi pri novačenju prostovoljcev.

Če uporabljate prijavnico, naj bo ta preprosta in neposredna. Če zahtevate seznam referenc, jih morate zahtevati od vsakogar, ki želi prostovoljno delati pri vas. Tako reference kot tudi vse ostale podrobnosti o prostovoljcih morajo biti zaupne. Če vaš muzej še ni registriran pod zakonom o zaščiti podatkov, se po nasvet obrnite na pravnega strokovnjaka.

## RAZGOVORI S PROSTOVOLJCI

Boste prirejali razgovore za prostovoljska mesta? Čeprav bodo ti veliko bolj neformalni kot razgovori za službo, je vseeno pomembno, da ste dobro organizirani. Med razgovorom bo namreč tudi kandidat ocenjeval vas in vaš muzej.

Svari, ki jih vi poveste prostovoljcu:

- o muzeju – kaj počne, koliko ljudi je vpletenih, kdaj je odprt, informacije za obiskovalce;
- o vlogi prostovoljcev – kaj počnejo, koliko jih je, kako so organizirani;
- specifične naloge prostovoljcev;
- usposabljanje, uvajanje in podpora, ki jo nudite;
- kaj pričakujete od prostovoljcev in prostovoljskega sporazuma;
- časovne obveznosti;
- plačilo stroškov.

Stvari, ki jih prostovoljec pove vam:

- kaj ga je pritegnilo k prostovoljnemu delu v muzeju;
- kaj ve o delu muzejev;
- kaj upa, da bo pridobil iz te izkušnje;
- pomembne veščine, interesi ali izkušnje;
- časovna razpoložljivost;
- viri, ki jih morda potrebuje.

## OPISI NALOG

Opisi nalog pomagajo pri opredelitvi muzejevih potreb, nivoja podpore ali usposabljanja, ki ga nudi, in pravičnemu novačenju prostovoljcev. Če je opredelitev naloge ali funkcije jasna, lahko ljudje ocenijo, za kaj gre in ali je to res tisto, kar iščejo. Potencialnim prostovoljcem se bo prostovoljno delo pri vas zdelo veliko mikavnejše, če bodo vedeli, v kaj se spuščajo.

### Enostaven primer opisa nalog

Funkcija prostovoljca:

Nadrejeni:

Ure in časovni okvir (po potrebi):

Kraj/delovni prostor:

Namen:

Naloge:

Potrebne veščine:

Podpora/usposabljanje:

Druge informacije:

Stroški, zdravje in varstvo, zavarovanje: kot opredeljeno v pravilniku in priložniku o prostovoljstvu

*Prerejeno po Očrtu prostovoljnega dela, Vodnik po dobri praksi Nacionalnega centra za prostovoljstvo (Voluntary Work Outline, National Centre for Volunteering Good Practice Guide), 1998*

## UVAJANJE V DELO, USPOSABLJANJE IN PODPORA

Bodo prostovoljci deležni uvajanja? Ker se bodo v vašem muzeju vsi želeli počutiti zaželeni, je v vašem interesu, da jim posredujete vse informacije, ki si potrebne, da bi se čim prej počutili kot del skupine. Nekaj osnovnih informacij, kot so požarna varnost, prva pomoč ter zdravje in varstvo, je treba posredovati karseda hitro. Prostovoljci bodo prav tako želeli, da jih seznanite z ljudmi, s katerimi bodo v stiku, jim pokažete, kje bodo delali, jim predstavite osnovno infrastrukturo itd. Če imate priročnik za prostovoljce, jim pokažite, kje ga hranite. Nekateri muzeji so sestavili »letak z dobrodošlico«, ki vsebuje vse osnovne informacije in kontakte ter prostovoljce poziva, naj podrobnejše informacije poiščejo v priročniku.

Kakšno usposabljanje boste nudili prostovoljcem, da

bodo lahko prevzeli svoje vloge?

Bodite pozorni, da usposabljanje pomeni delo z nekom oziroma mentorstvo – le redko gre samo za to, da to osebo pošljemo na nekaj tečajev.

Kar se tiče podpore: ena od možnosti je, da prostovoljca vključite v posebno skupino, ki je pod mentorstvom skupinskega koordinatorja, denimo v skupino, ki skrbi za trgovino ali zbirke, k vrtnarjem ali inženirjem. Če pa takšnih skupin nimate, se je treba vprašati, kdo bo skrbel za nadzor nad prostovoljcem in mu pomagal pri razvoju. Bosta prostovoljec in njegov podpornik oziroma mentor imela redne sestanke?

Zelo dobro je uvesti poskusno obdobje. Prostovoljec se na ta način lažje umakne, če ugotovi, da delo zanj ni primerno, vi pa to izkušnjo lažje zaključite ali prostovoljcu dodelite neko drugo nalogo.

## ZAVAROVANJE

Zahteve so od države do države različne. V splošnem velja preveriti, ali delodajalčevo zavarovanje odgovornosti krije prostovoljno in plačano osebje, ali zavarovanje javne odgovornosti eksplicitno krije dejanja prostovoljcev (tako na delovnem mestu kot zunaj njega) in ali vaše zavarovanje odškoduje prostovoljce, ki jih tretja stran toži za nastalo škodo. Morda bi veljalo preveriti tudi, ali imate ustrezno osebno nezgodno zavarovanje, in ali so, če je to vključeno v njihove delovne obveznosti, prostovoljci usposobljeni in zavarovani za vožnjo muzejskega ali svojega lastnega prevoznega sredstva pri opravljanju prostovoljnega dela. Če vaš muzej nudi svetovalne storitve, bi bilo dobro preveriti še zavarovanje profesionalne poklicne odgovornosti.

## STROŠKI

Za dobro in vključujočo prakso je značilno kritje prostovoljčevih stroškov. Če vaš muzej ne pokriva niti potnih stroškov, boste s tem najbrž izgubili nekaj kakovostnih prostovoljcev. Ne glede na to, kakšna bo vaša končna odločitev, pa je pomembno predvsem to, da velja za vse v enaki meri. Med osebne stroške prostovoljcev sodijo pot do muzeja in nazaj, obroki, poštnina, telefon, potovanja, ki so del njihovih prostovoljnih obvez, ali nakup zaščitne obleke.

Obvezanost plaževanja davkov je od države do države različna, tako da se boste morali pozanima-



ti, kako kriti stroške na način, ki se sklada s pravilnikom vašega muzeja in ne ogroža prostovoljčevega davčnega statusa ali kakršnihkoli ugodnosti, ki jih je nemara deležen. Enako kot pri plačanih uslužbencih velja tudi tukaj, da je priporočljivo voditi zapisnik plačil in računov ter kriti le stroške, za katere je bil predložen račun.

## ZDRAVJE IN VARSTVO

Zelo priporočljivo je sestaviti pravilnik o zdravju in varstvu, pa najsi to zakon v vaši državi zahteva ali ne. Prostovoljci morajo biti o vsebini pravilnika obveščeni, zlasti glede tako perečih vprašanj, kot je ocena tveganja. Tudi če je vaš muzej pod prostovoljsko upravo, ste namreč vi in vaš muzej dolžni poskrbeti, da zaradi malomarnosti ne pride do poškodb osebja. Dolžnost skrbnega ravnanja je treba upoštevati pri vseh muzejevih projektih in dejavnostih, tudi kadar gre za posojanje opreme drugim ali prirejanje prireditev, ki potekajo izven muzeja.

## REŠEVANJE PROBLEMOV

Naj se še tako trudimo, lahko med muzejem in prostovoljci pride do težav. Prostovoljci se morda počutijo zapostavljene, razočarane, izkoriščane, z dolgočasene, neuporabljene, zaskrbljene ali izrabljene. Muzeju pa se morda zdi, da prostovoljec pretirava, da je nelojalen, da bi moral biti bolj potrpežljiv, da ne razume, da bi moral narediti več, da si želi imeti vse servirano na pladnju ali da je neposoben.

Prostovoljec in mentor oziroma koordinator skupine lahko in seveda morata večino problemov rešiti čim prej, zlasti če se redno srečujeta na sestankih, katerih osrednja tema je prostovoljčevo počutje na delovnem mestu. Na voljo so sledeče rešitve:

- premestitev prostovoljca v drugo skupino ali časovni blok;
- dodelitev druge naloge;
- dodatna podpora ali usposabljanje;
- preverjanje, ali prostovoljec res razume, kaj se od njega pričakuje.

Ker nekaterih problemov ni možno rešiti po neformalni poti, je dobro imeti na voljo tudi nekaj formalnih postopkov. Ti postopki se v delovnem razmerju imenujejo pritožbeni in disciplinski postopki. Pritožbeni postopek se uporablja, kadar ima uslužbenec ali prostovoljec

težave z muzejem ali drugimi zaposlenimi v muzeju. Disciplinski postopek pa se uporablja, kadar ima muzej težave z uslužbencem ali s prostovoljcem.

Morda je bolje, če oba postopka združite v enega samega in ga poimenujete »reševanje problemov«, kar zveni bolj neformalno. Prav tako je dobro premisliti in zapisati, kakšni bodo ukrepi v primeru resnih kršitev muzejevih načel in praks, denimo v primeru namernega neupoštevanja zdravstvenih in varstvenih postopkov, rasne diskriminacije ali neupoštevanja smernic za varstvo otrok. Treba se je zavedati, da so to stvari, ki lahko muzej privedejo pred sodišče. Pritožbeno-disciplinski postopki morajo vsebovati jasno definirana navodila – denimo, da je treba odgovoriti v sedmih dneh – in odločbo o sodelovanju nepristranskega posrednika, ki bo poslušal obe plati zgodbe.

## PROSTOVOLJSKI PRIROČNIK

Izjemno koristno je, če imajo prostovoljci dostop do enega samega vira informacij o muzeju. Ena od možnosti je, da vsak prostovoljec prejme lasten izvod priročnika, vendar je v primeru, da je prostovoljcev veliko, bolj praktično imeti en ali dva izvoda, skupaj z letakom z dobrodošlico, v skupnem prostoru, recimo kuhinji ali klubski sobi. Ni nujno, da je priročnik knjiga – lahko gre za natisnjen dokument, spravljen v škatli ali vezan na spiralo.

Vsebina dokumenta lahko vsebuje:

O muzeju:

- poslanstvo organizacije in njeni glavni cilji;
- organizacijski in kadrovski načrti;
- načrt dejavnosti;
- vodič in letaki o prireditvah.

Pravilniki in smernice, ki se neposredno navezujejo na prostovoljca:

- pravilnik o enakih možnostih (vključno z nediskriminacijo invalidnosti);
- pravilnik o zdravju in varstvu;
- pravilnik o zaščiti otrok in ranljivih odraslih ter smernice o dobri praksi;
- pravilnik o prostovoljstvu;
- izjava o stroških;
- izjava o zavarovanju;
- izjava o zaupnosti;
- prostovoljski sporazum in opis prostovoljnega dela;
- izjava o reševanju problemov.

## PROSTOVOLJSKI SPORAZUMI

Prostovoljski sporazumi oziroma pogodbe so v prostovoljskem in nevladnem sektorju v pogosti rabi in so nepogrešljivi del dobre prakse.

Prednosti uporabe sporazuma so sledeče:

- jasna opredelitev, kaj lahko prostovoljec pričakuje od organizacije in kakšne podpore bo deležen;
- jasna opredelitev, kaj muzej pričakuje od prostovoljca;
- izjava o dobrih namenih.

K muzejevim obvezam sodijo:

- poskrbeti za celostno uvajanje v delo;
- poskrbeti za ustrezno usposabljanje in podporo za naloge/funkcijo;
- priskrbeti imenovanega mentorja ali koordinatorja skupine;
- novačiti prostovoljce in se do njih vesti v skladu s pravilnikom o enakih možnostih;
- izvajati dobro zdravstveno-varstveno prakso;
- poskrbeti za ustrezno zavarovanje;
- povrniti osebne stroške.

K prostovoljčevim obvezam sodijo:

- upoštevati črko in duha muzejevih pravil in postopkov (enakost možnosti, zaščita otrok, zdravje in varstvo);
- spoštovati zaupnost;
- upoštevati dogovorjene časovne obveznosti oziroma sporočiti, ko to ni možno;
- (k dogovorjenim časovnim obveznostim lahko sodi tudi razporejanje dolžnosti)

Sporazuma sicer ni treba podpisati, toda en izvod je treba vstaviti v prostovoljski priročnik, drugega pa dati prostovoljcu. V nekaterih državah je treba biti previden, da se ne sklene pogodba o zaposlitvi, tako da je pred sestavitvijo končne različice priporočljivo zaprositi za dodatne nasvete.

## PRAVILNIK O PROSTOVOLJSTVU

Če ste proučili vse zgornje napotke in smernice, vas od pravilnika o prostovoljstvu loči le še majhen korak. Ta pravilnik bo:

- pomagal pokazati vašo predanost plačanemu osebju;
- pomagal pokazati vašo predanost prostovoljcem in njihovi obravnavi;

- pojasnil, zakaj želite ljudi povabiti k prostovoljstvu;
  - pomagal preprečiti nenadne odločitve, ki bi se lahko izkazale za razdiralne in bi imele neželene dolgoročne posledice;
  - spodbujal enako in pravično obravnavo vseh udeležencev;
  - spodbujal izkazovanje predanosti enakim priložnostim in raznolikosti;
  - spodbujal izkazovanje predanosti lastni skupnosti, najsi gre za geografsko ali interesno skupnost. Neke standardne dolžine ali oblike pravilnika ni. Ustreza naj vašim potrebam in velikosti muzeja, hkrati pa naj je napisan na uporabniku prijazen in priročen način, da ob nastopu krize ne bo obležal na polici. Prostovoljstvo v Angliji ([www.volunteering.org.uk](http://www.volunteering.org.uk)) ponuja v svojih publikacijah in spletnih vsebinah zelo uporabne napotke. Eden od možnih načinov za oblikovanje pravilnika je, da ga razdelite v tri rubrike: uvod, načela, praksa. Mnogi muzeji predstavljajo svoje pravilnike na standarden način. Če tega ne želite, lahko vključite:
    - muzejevo izjavo o namenu in glavnih ciljih (poslanstvo);
    - nekaj o muzeju; denimo »Muzej v celoti upravljajo prostovoljci, ki skrbijo za zbirke in ponujajo naše storitve obiskovalcem in drugim.«;
    - nekaj o tem, zakaj si želite vključiti prostovoljce, denimo »Muzej si prizadeva vključiti prostovoljce, da bi povečali stike z našo skupnostjo in razširili ponudbo storitev.«;
    - nekaj, kar bo dalo vedeti, da ste »odprta« organizacija in ne elitni klub, denimo »Naš cilj je, da k sodelovanju pridobimo prostovoljce z različnimi veščinami, znanjem in življenjskimi izkušnjami« ali »Pri nas so dobrodošli prostovoljci vseh starosti in iz vseh skupnosti našega mesta ter od drugod.«
- Vaš pravilnik bo usmerjalo nekaj splošnih načel, denimo:
- prostovoljci v muzeju niso nadomestek za plačano osebje;
  - vse prostovoljce bomo spodbujali, da preko foruma prostovoljcev prispevajo k organizaciji in razvoju muzeja;
  - s prostovoljci se bomo posvetovali o vseh stvareh, ki so vezane nanje;
  - vse prostovoljce bomo spodbujali, da razvijajo svoje interesno in strokovno področje.

**PRAKTIČNE ZAHTEVE** se lahko nanašajo na vse, kar smo obdelovali zgoraj – zavarovanje, stroški, opisi nalog, prostovoljski sporazum in tako dalje. Če ste že napisali izjavo o stroških, je, denimo, v pravilniku ne rabite podvajati, temveč bralca le napotite nanjo. Pri manjših muzejih je pravilnik mogoče strniti na eno stran A4 formata, a se da jasno povedati, kako name ravajo poskrbeti za svoje prostovoljce, in pokazati, da so stvar dobro premislili.

Čeprav smo v tem prispevku govorili predvsem o organizaciji, načrtovanju in beleženju, pa si velja zapomniti, da gre pri delu s prostovoljci v prvi vrsti za delo z ljudmi in da si vsak človek želi biti opažen in nagrajen. Preprosta zahvala, božična zabava, čokoladna torta ob koncu sezone, prost vstop za družino, zimski pogovori, obisk drugega muzeja, poletni piknik ob reki, omemba v tisku ali glasilu – možnosti je neskončno. Toda ne glede na to, za kaj se boste odločili, zapomnite si, da so vsa prizadevanja še kako vredna vašega truda in časa!

*Prerejeno po Fokus 18 – Delo s prostovoljci: uvod v dobro prakso (Focus 18 Working with volunteers: an introduction to good practice) © 2005 Bridget Yates ISSN 1360 – 1628. Izdala Zveza neodvisnih muzejev (Association of Independent Museums, AIM), urednica zbirke: Diana Zeuner. Uporabljeno z dovoljenjem.*





# Aktivni v muzejih: državljani kot prostovoljci

Hannelore Kunz-Ott

Mnogi se med strokovno kariero in zlasti po njej odločijo, da bodo s prostovoljnim delom civilni družbi povrnilo pridobljeno strokovno znanje, izkušnje in sposobnosti. Muzeji so sfera, ki si jo predani državljani pogosto izberejo za področje prostovoljnega udejstvovanja. Čeprav ima prostovoljstvo v Nemčiji dolgo tradicijo – skoraj polovico od približno 6.000 nemških muzejev vodijo prostovoljski muzejski direktorji –, je sodelovanje med polno zaposlenim muzejskim osebjem in ljudmi, ki svoje znanje ponujajo brezplačno v obliki prostovoljnega dela, nekaj razmeroma novega.

## PROJEKT

Dvoletni pilotni projekt nürnberških muzejev je razvil novo vrsto prostovoljnega udejstvovanja, katerega uspešnost je bila preverjena v vsakodnevni muzejski praksi. Pri vzpostavitvi projekta »Nabor prostovoljcev za muzeje« so sodelovali *Zentrum Aktive Bürger in Nürnberg* (Center za aktivno državljanstvo), *Museen der Stadt Nürnberg* in pisarna za nevladne muzeje na Bavarskem. Glavni namen projekta je bil razviti nove strukture prostovoljstva v muzejih: izoblikovati skupino prostovoljcev, ki bodo po določenem obdobju uvajanja in usposabljanja v nürnberških muzejih prevzeli zadolžitve za opravljanje najrazličnejših nalog.

Cilji pilotnega projekta so bili sledeči:

Spodbujanje priložnosti

- Predani državljani naj bi dobili priložnost, da se naučijo spoznavati in ceniti institucijo »muzej« kot področje prostovoljnega dela.

Podpora plačanemu muzejskemu osebju

- Ker se muzeji soočajo z napovedanim in dejanskim krčenjem muzejskega proračuna, naj bi dejavnost prostovoljcev pomagala pri razbremenitvi polno zaposlenega osebja – denimo z delom na blagajni ali pomočjo pri nadzoru – kot tudi pri zaježitvi nujnega krajšanja odpiralnega časa.

Dodana vrednost

- Prostovoljci naj bi v muzej prinesli svoje strokovno znanje, veščine in osebne izkušnje.

Razvoj novih ciljnih skupin

- Vključevanje strokovnega znanja, veščin in stikov, ki jih bodo prostovoljci prinesli v muzej, naj bi privedlo do raznolikosti ciljnih skupin oziroma širitve tradicionalne strukture obiskovalcev muzeja. Poleg družine in prijateljev naj bi prostovoljci v muzej pripeljali še sedanje ali nekdanje sodelavce.

Poistovetenje

- Predanost prostovoljcev naj bi imela za posledico poistovetenje s kulturnimi predlogi, kar naj bi privedlo do močnejše usidranosti v javnem in političnem sektorju.

## PROCES

Po fazi načrtovanja in pridobivanju sredstev je bilo polje dejavnosti prostovoljcev opredeljeno tako, da je obsegalo kontrolo obiskovalcev pri vходу in med gledališnimi predstavami, vodene ogleda po vrtovih, splošno pomoč obiskovalcem, skrb za otroke na periferiji muzeja igrač in pomoč pri predstavah.

Članek, objavljen v dnevnem časopisu in muzejskem glasilu, je privabil 34 interesentov (25 žensk in 9 moških, starih med 25 in 70 let), vključno z 8 posamezniki s polnim delovnim časom. 25 se jih je nato dejansko odločilo sodelovati v pilotnem projektu. Po uvodnih intervjujih in predstavitvi projekta je njihovo formalno usposabljanje zajemalo vodene ogleda po različnih muzejih in štiritedensko obdobje usposabljanja, ki mu je sledil čas za premislek in odločanje o tem, v katerem sektorju bi želeli delati in s kakšno dejavnostjo bi se želeli ukvarjati. Center za aktivno državljanstvo je prostovoljce usposabljal kot polno zaposleno osebje in nadgradil njihove sposobnosti.

## SKLEP

Kooperativni projekt »Nabor prostovoljcev za muzeje« se je začel zelo uspešno. Odziv predanih ljudi na pozive v medijih je bil nepričakovano velik. Ker je bila uvodna faza dobro izpeljana, je večina prostovoljcev po usmeritveni in preizkusni fazi začela z delom v enem ali več muzejih.

Če je bilo treba začetek njihovega dela zaradi organizacijskih razlogov (recimo, zamuda zaradi gradbenih del) prestaviti na kasnejši datum, je bilo prostovoljce težko obdržati zainteresirane. Pri delu na blagajni ali nadzoru je med polno zaposlenim osebjem in prostovoljci prihajalo do manjših težav. Pomisleke muzejskega osebja nam je uspelo zmanjšati in včasih celo odpraviti s skupnimi prireditvami, kot so krepitve večšin, proslave in ekskurzije.

Zelo pomembno je bilo, da je bil prostovoljec deležen osebnega mentorstva, dokler ni usvojil določene dnevne rutine. Za uspešno dejavnost je bilo ključno tudi to, da je bil v muzeju dobro sprejet. To pomeni, da je moralo plačano osebje prostovoljcem izkazovati spoštovanje, ne pa v njih videti »nadležne nebodijihtraba«. Muzeji so svoje spoštovanje izkazali tako, da so prostovoljcem omogočili brezplačen vstop v vse krajevne muzeje ali da so jih povabili na posebne proslave in ekskurzije.

Zamisel o ustanovitvi »Nabora prostovoljcev«, ki so v službi mreže muzejev, se je izkazala za uspešno. Prostovoljci so v različnih muzejih prevzemali nove naloge in bili obenem zmožni obiskovalcem nuditi obširne informacije o najrazličnejših krajih. Po drugi strani pa je »Nabor« muzejem priskrbel veliko število prostovoljcev in jim na ta način omogočil zanesljivo načrtovanje.

Kot prostor civilne družbe muzej uživa med prostovoljci veliko spoštovanje. Status in ugodnosti, ki jih nudi prostovoljcem, so dobro dokumentirani, zlasti možnost sodelovanja v javnem, družbenem in kulturnem življenju. Možnosti in viri za prostovoljno dejavnost v muzejih sicer še zdaleč niso realizirani, temveč se razvijajo. Zato je nujno snovati nova delovna področja, projekte in ideje za prostovoljno delo – tista področja dejavnosti torej, ki niso vezana na osnovna področja muzejskega dela. Spodbujanje tovrstnega prostovoljnega dela mora biti sestavni del razvojnega načrta vsakega muzeja.

## Sklepanje novih zavezništev Izabella Csordás

Prostovoljski programi v muzejih in dediščinskih organizacijah so se izkazali za zelo pomembno oporo instituciji, v kateri se izvajajo. Prostovoljne dejavnosti so pomemben dejavnik pri socialni pomoči, muzejskem izobraževanju ali povezovanju zvestih obiskovalcev.

Prostovoljski program, najsi je ustanovljen na posameznikovo pobudo ali na pobudo strateškega menedžmenta, ne sme nikoli postati vir brezplačnega dela. Oblikovanje skupine predanih in izobraženih posameznikov zahteva od koordinatorja in od gostoljubne, dovezetne institucije silovito osebno predanost in trud, od česar je odvisna končna (ne)uspešnost programa.

V prispevku želimo predstaviti edinstveni prostovoljski program v enem najbolj znanih srednjeevropskih muzejev: Muzeju lepih umetnosti v Budimpešti (MLUB).

### PREDSTAVLJAJTE SI SVET

Predstavljajte si svet, v katerem je prostovoljstvo sopomenka za obvezno delo, ki ga od vas zahtevajo vladne službe in v katerem lahko zaradi izostanka pri neki »prostovoljni« dejavnosti – denimo grajenju cest – postane *persona non grata*.

Čeprav je imela Madžarska ob ustanovitvi prostovoljskega programa v MLUB-u že deset let trajajočo prostovoljsko tradicijo, ki so jo pri življenju ohranjale žene diplomatov in druge izseljenke, ki so postale docentke (prostovoljne vodičke po galerijah), se je lokalnemu prebivalstvu ideja o prostovoljni dejavnosti zdela zelo nenavadna. Mlajše generacije niso imele ustreznih vzornikov, starejše pa ne zaupanja. Nekaj je bilo treba spremeniti.

Leta 2006 sem kot usposobljena docentka – in kot ena od madžarskih »posebnežev« v mednarodnih krogih – predlagala ustanovitev prostovoljskega programa za lokalno prebivalstvo, ki bi pomagal vzpostaviti informacijsko točko z madžarsko govorečimi uslužbenci. Proučitev ustreznih spletnih vsebin in priprava očrta odgovornosti, delovnih področij, ugodnosti in proračuna, sta mi prisluzila zeleno luč pri generalnem direktorju. Naš prvi oglas je brezplačne spletne kanale dosegel avgusta 2006.

### SPORAZUM

Če hočeš v nekaj prepričati druge, moraš najprej v to verjeti sam. Čeprav so me na hodnikih ustavljali sodelavci in me spraševali, če se mi je zmešalo, da iščem ljudi, ki bi delali zastonj, sem bila gotova, da je takih ljudi veliko, a preprosto ne vedo, kako z nami vzpostaviti stik. Hkrati pa sem morala pripraviti seznam odgovorov na vprašanje, kaj bi nekdo imel od tega, da se nam pridruži.

Tukaj vstopi v igro model prostovoljske motivacije, ki loči mlade od novih generacij. V spodnji tabeli je lepo razvidno to, kar je naš prostovoljski program pokazal v praksi.

Vrsta prostovoljstva	Tradicionalno	Novo
Motivacija	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponovna socializacija</li> <li>• Pripadnost skupnosti</li> <li>• Človek se počuti dobro, če pomaga</li> <li>• Družinska tradicija</li> <li>• Altruistična drža dajanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pridobivanje novih ali nujnih izkušenj</li> <li>• Strokovni razvoj</li> <li>• Samospoznanje</li> <li>• Koristna poraba prostega časa</li> <li>• Poznavanje ugodnosti prostovoljnega dela</li> </ul>
Značilnosti	Večinoma starejši ljudje	Večinoma mlajši ljudje

### PAKET

Ko se enkrat seznanimo z opisanim motivacijskim sistemom, lahko lažje nagovorimo občinstvo in pripravimo seznam ugodnosti v organizaciji. MLUB prostovoljcem ponuja sledeče:

- avtentično muzejsko okolje;
- status neplačanih sodelavcev;
- potrdilo o prostovoljnem delu (ali referenco za štipendije);
- program usposabljanja, ki za prostovoljce v informacijski službi traja približno dva meseca;
- vodeni ogled stalne zbirke;
- ogled začasnih razstav;
- brezplačne vstopnice za razstave;
- brezplačne kopije katalogov;
- udeležbo na božičnem sprejemu, ki ga generalni direktor organizira za člane osebja.

Predstavljeni paket je močno pripomogel k premagovanju družbene osame in odklonilnega odnosa starejše generacije, ki je zaradi komunistične preteklosti na prostovoljstvo gledala s skepso in nezaupanjem.

V zameno pričakujemo, da bodo prostovoljci muzeju posvetili vsaj osem ur mesečno (in sicer vsaj pol leta, saj uvajalna faza vzame kar nekaj časa, muzej si pa želi, da bi dobil neko povračilo za energijo, ki jo je vložil v novincevo usposabljanje). Če upoštevamo, da si večina starejših ljudi zaradi splošnih finančnih težav želi ostati na svojem plačanem delovnem mestu, se osem ur zdi razumna številka, čeprav so določeni posamezniki bolj predani in pomagajo vedno, ko jim to dopušča čas.

Za prostovoljno delo so sicer najbolj zainteresirani mladi odrasli, stari od 20 do 35 let, a je delež sprejetih prostovoljcev med starejšimi višji kot med mlajšimi. Številni mladi si namreč želijo usposabljanja, ki ne bi bilo daljše od dveh mesecev, in ker niso pripravljene sprejeti zahtevane šestmesečne obveze, jih ne moremo sprejeti v program. Čeprav nam je žal, da moramo zavriniti zainteresirane ljudi, pa nam dosledno upoštevanje lastnih omejitev omogoča ohraniti večjo stabilnost programa.

### IZZIVI, KI JIH PRINAŠA NOVI PROGRAM

Prvih nekaj mesecev nismo imeli prostovoljskega priročnika ali pogodbe, čeprav smo vedeli, da sta nepogrešljivi-



va pri določanju prostovoljčevih odgovornosti. Ko smo prostovoljce obvestili, da je tak priročnik v pripravi, se je nekaterim ta pobuda zdela žaljiva in niso več hoteli sodelovati z nami. K sreči jih je večina razumela, da so lahko v rigidni organizaciji (s 180 zaposlenimi) tovrstna pravila koristna tako za njih kot za nas. V priročniku so sedaj navedeni glavni pogodbeni pogoji sporazuma, ki ga podpišejo.

Ko se sprejema neko pravilo (ali skupek pravil), se vselej izkaže, da je znatno lažje narediti nekaj sprejemljivo za novince kot za tiste, ki so že del organizacije. Iz tega razloga je imel MLUB po naključju srečo, da so bila prostovoljska mesta od same vzpostavitve programa oglaševana le preko interneta. Posledično so se prostovoljci na razpis prijavljali preko spletnih prijavnice – praksa, ki se je v našem muzeju ohranila vse do danes. V moderni dobi tehnologije in nizkih muzejskih proračunov bi bilo res škoda, če se pri komunikaciji s svojimi 90 prostovoljci ne bi posluževali spletnih rešitev, ki so na voljo.

### SPREMINJANJE NEGATIVNEGA ODNOSA

Naš drugi največji izziv je bil, in do neke mere še vedno je, premagovanje odklonilnega odnosa polno zaposlenih, ki so posledica predsodkov o vrednosti prostovoljnega dela. Zaenkrat nam je uspelo priti do točke, v kateri se sodelavci na naš urad obrnejo, ko rabijo prostovoljno pomoč pri polnjenju kuvert ali otvoritvi razstav.

Na začetku sem se na oddelkih pozanimala, kakšno obliko pomoči bi potrebovali. K tradicionalnim področjem prostovoljnega dela v našem muzeju tako sodijo:

- informacijska služba: pred tem nismo imeli informacijske točke; ta je še vedno 100% prostovoljsko področje, ki vključuje največ prostovoljcev in predstavlja izhodiščno točko za mnoge, ki se kasneje preusmerijo na druga področja;
- vpisovanje članov Prijateljev muzeja;
- pomoč v knjižnici;
- pomoč pri otroških dejavnostih;
- administrativna pomoč (vključno z vnašanjem podatkov v podatkovno bazo);
- pomoč pri otvoritvah;
- računalniške storitve (izdelava spletne strani prostovoljcev);
- prostovoljsko glasilo (četrtnik);
- vodeni ogledi stalne zbirke in zgodovine muzeja za sodelavce, novince in – v primeru gneče – za obiskovalce.

### ORGANIZACIJA DELA

Urejanje prostovoljskih ur in posredovanje vseh potrebnih informacij se je izkazalo za velik zalogaj, ki nam ga je pomagal rešiti prostovoljec s področja informacijskih tehnologij. Izdelal je namreč spletno stran za potrebe prostovoljstva: [www.volunteer.mfab.hu](http://www.volunteer.mfab.hu). Stran ima javni del in del s koledarji ter spletno oglasno desko.

Izdelava urnika za uvajanje prostovoljcev v informacijski službi (prikazan na tabeli spodaj) je sicer trajala kar nekaj let, toda videti je, da sistem zadovoljuje potrebe obstoječih prostovoljcev (saj se novinci zavejo pomena in odgovornosti svojega dela), muzeja (saj se je zmanjšala nestanovitnost) in novincev (saj so soočeni tako s praktično kot s teoretično stranjo svojega prihodnjega dela in dobijo dovolj podpore).

			3. učna ura z mentorjem – opazovanje (2 uri)	4. učna ura z mentorjem – opazovanje (2 uri)	5. sklepanje pogodb			8. učna ura z mentorjem – usposabljanje na delovnem mestu	9. učna ura z mentorjem – usposabljanje na delovnem mestu	10. učna ura z mentorjem – usposabljanje na delovnem mestu
0. Prijavnica, CV	1. Razgovor	2. orientacijska igra				6. preizkus znanja s področja reševanja sporov	7. preizkus znanja za začetnike	11. vodeni ogled – splošne informacije o muzeju		

### PROJEKT DANES

Prostovoljski program MLUB-a je leta 2009 praznoval svojo tretjo obletnico. V dveh in pol letih svojega delovanja (avgust 2006 – februar 2009) so prostovoljci muzeju darovali 16.712 delovnih ur (približno 2.100 delovnih dni).

# Oblikujte svojo prihodnost: inovativni prostovoljski program

Adele Finley

Leta 2002 je Imperialni vojni muzej – Divizija sever (Imperial War Museum North, IWMN) začel izvajati pionirski prostovoljski program, ki je prebivalcem iz socialno ogroženih lokalnih skupnosti ponudil dragocene delovne izkušnje in usposabljanje. Program je s pomočjo dediščine in inovativne stavbe arhitekta Daniela Liberskinda pomembno prispeval k vseživljenjskemu učenju, razvoju novih veščin in pridobivanju delovnih izkušenj s pomočjo prostovoljstva. Šlo je za ambiciozen projekt, ki je za uspeh potreboval profesionalno, strukturirano in ustrezno finančno podprto osnovo.

## KONCEPT

Januarja 2001 se je projektna skupina v Londonu baziranega IWMN-ja za pomoč pri razvoju prostovoljske vizije in strategije obrnila na svetovalca. Z družnimi močmi so se lotili proučevanja različnih vrst prostovoljskih funkcij, ki bi bile uporabne za IWMN in obenem zadovoljujoče za prostovoljce. Projektna skupina je želela, da bi bil prostovoljski program dostopen ljudem iz vseh segmentov družbe in postavljen v samo središče lokalne skupnosti. Ker je bil IWMN zgrajen v obnovljenem predelu, ki meji na nekaj najbolj zapostavljenih okrožij v Veliki Britaniji, je projektna skupina pričakovala, da bo v tesnem stiku s skupnostmi z veliko stopnjo socialne ogroženosti in nezadovoljstva. Zaradi tega se je za pomoč pri pridobivanju ustreznih finančnih virov in podpore obrnila na Evropski socialni sklad (European Social Fund, ESF).

Projektna skupina je nato celo leto s pomočjo kulturnih in prostovoljskih organizacij s področja širšega Manchestra in severozahodnega dela Anglije izvajala raziskave, s katerimi bi ugotovila, ali res obstaja potreba po tem projektu. Vzpostavljena so bila partnerstva s prostovoljskimi organizacijami, kot sta prostovoljska urada v Salfordu in Traffordu, Center za prostovoljske organizacije s področja širšega Manchestra in Commonwealth festival iger predprostovoljskega prijateljskega programa. Te organizacije so zatrdile, da je prostovoljska kultura v Manchestru dobro razvita in da bi bile nadaljnje prostovoljske priložnosti zelo dobrodošle, zlasti na kulturnem področju. Med razvojno fazo je prišlo do tesnega sodelovanja med projektno skupino, višjim vodstvom in zaposlenim osebjem, kar je imelo zelo pozitiven učinek, saj je ustvarilo trdno in hierarhično organizirano prostovoljsko kulturo. Finančne investicije so nam omogočile, da smo lahko za delo s prostovoljci uporabili predano in izkušeno zaposleno osebje, zunanje financiranje pa je odstranilo tudi vsakršno tekmovanje za notranje vire. IWMN je zaposlenemu osebju posredoval jasno vizijo o tem, zakaj so se odločili za prostovoljsko pomoč in kakšna je funkcija prostovoljcev. Ker je bil prostovoljski program, vključno z izbranimi prostovoljci, v muzeju prisoten, še preden je delo dobila večina zaposlenih, ni bilo nobene bojazni, da bi prostovoljci predstavljali grožnjo njihovim delovnim mestom. Ravno nasprotno: osebje je bilo nad idejo, da jim bo pri delu pomagala skupina predanih nadebudnežev, navdušeno, in so posledično potrebam prostovoljcev nudili izdatno podporo.

Po dolgem obdobju raziskovanja, oblikovanja in zbiranja sredstev je bil prostovoljski program dokončan natanko 12 mesecev pred odprtjem IWMN-ja.

## KADROVSKA STRUKTURA PROJEKTA

Prostovoljski program je bil in je še vedno sestavni del muzejeve izobraževalne in povezovalne skupine, ki je odgovorna za spodbujanje dolgoročnega učenja in navezovanja stikov z lokalno skupnostjo. Čeprav za vsakodnevno izvajanje programa skrbita dva člana polno zaposlenega osebja – koordinator in pomočnik prostovoljcev – pa v projektu do določene stopnje in ob različnih časovnih intervalih sodeluje tudi vso ostalo osebje. Vodja izobraževalne in povezovalne skupine je denimo veliko sodeloval pri začetni marketinški fazi, medtem ko je vodja operative pomagal pri rotacijah ob koncu projekta, ko so prostovoljci delali z osebjem, ki je sprejemalo obiskovalce. Projektu so pri iskanju finančne podore in najboljše prakse za upravljanje prostovoljnega dela vseskozi pomagali zunanji svetovalci. Poleg tega je direktor IWMN-ja stalno spremljal napredovanje projekta in skrbel za to, da je bil program izvajan čim bolj brezhrebno in v skladu z muzejevimi razvojnimi smernicami.

## OCENA PROGRAMA

Da bi zagotovili nemoten razvoj programa, je bila izdelana ocenjevalna strategija, katere namen je bil:

- zagotoviti neprekinjen razvoj in izpopolnjevanje programa;
- vzpostaviti kadrovske in prostovoljske organizacijske odbore za zbiranje povratnih informacij, obveščanje o težavah in poročanje o uspehih;
- opredeliti, kakšno vrednost ima prispevek prostovoljcev pri delu IWMN-ja;
- omogočiti nadaljnje vloge za finančno pomoč, osnovane na predhodnih uspehih programa;
- podpreti izdelavo obsežnega poročila za širjenje izobraževanja in dobre prakse, ki sta se razvila tekom programa.

Permanentno evalviranje je muzeju dalo vpogled v to, kako uspešen je bil projekt za vse udeležence. Za prostovoljce in njihove družine so bile organizirane posebne prireditve, na katerih se je direktor IWMN-ja vsem zahvalil za sodelovanje, izpostavil pomen njihovega dela za razvoj muzeja in pozval vse navzoče, naj proslavijo njihov uspeh. Strategija permanentnega evalviranja je zagotovila tudi neprekinjeno večletno izvajanje programa in je še vedno ena glavnih komponent muzejskega dela. Do danes je v programu sodelovalo več kot 230 lokalnih prostovoljcev iz socialno ogroženih sosesk širšega Manchestra. Za dodatne informacije o ocenjevanju si oglejte IWMN (2002) *Oblikujte svojo prihodnost: ocenjevanje inovativnega prostovoljskega programa (Shape your Future: evaluating an innovative volunteering programme)*, Imperialni vojni muzej – Divizija sever, Manchester.



## Nabiranje neprecenljivih izkušenj: prostovoljci v Münchenskem Deutsches Museumu

Thomas Brandlmeier

Deutsches Museum (Muzej znanosti in tehnologije) ima 70.000 kvadratnih metrov razstavnega prostora (vključno z dvema podružnicama na Münchenskem področju). 360 polno zaposlenih sodeluje s 140 prostovoljci. Zaradi znižanja proračunskih sredstev in števila zaposlenih v zadnjih nekaj desetletjih, so nekatere storitve muzeja na voljo le še zaradi osebnega angažmaja prostovoljcev. Sem sodijo pomoč obiskovalcem, vodeni ogledi, informacije, manjša popravila, delo v knjižnici, izobraževalne storitve in tako dalje. Prednosti dela s prostovoljci so več kot očitne: muzej pridobi tako rekoč zastoj ogromno strokovnega znanja, veščin in izkušenj – brez te podpore bi moral biti dva dneva v tednu zaprt.

Projekt se je začel leta 1996 s 30 prostovoljci, danes pa jih ima okoli 140. V večini primerov gre za upokojujence z znanstveno ali tehnično izobrazbo. Povprečna starost je 64 let, 80% je moških, 20% pa žensk. Prostovoljci delajo v povprečju osem let, in sicer 43 dni na leto. Običajno se sami odločijo, kdaj bodo prenehali z delom, se pa v redkih primerih pojavijo težave na področju kompetentnosti, zanesljivosti ali kakovosti dela in takrat je muzej tisti, ki prekine pogodbo.

Delo s prostovoljci je pod centralnim nadzorom glavnega direktorja razstav, ki mu pomaga pet sodelavcev, terja pa približno eno tretjino njihovega delovnega časa, kar je enakovredno dvema mestoma s polnim delovnim časom. Izboljšave so vselej dobrodošle, ampak muzej je po 12 letih prostovoljskega dela usvojil neko osnovno znanje o tem, kako novačiti, obravnavati in usmerjati prostovoljce.

Za delo s prostovoljci je potrebno ogromno pretanjenih veščin. Treba je vedeti, kako novačiti, izbirati in obdržati prostovoljce, kot tudi kako urejati odnose med prostovoljci in plačanim osebjem. Muzej vsako leto izgubi pet procentov prostovoljcev zaradi nestanovitnosti. Novačenje novih prostovoljcev je zato v muzeju stalnica. Potrebe po prostovoljcih oglašujemo na svojih spletnih straneh in straneh partnerskih organizacij. Ključ do uspeha so še objave v medijih in informativne točke, prostovoljci pa si pri pridobivanju novih prostovoljcev pomagajo tudi z ustnim oglaševanjem.

Po prvem stiku, ki je navadno vzpostavljen po telefonu ali elektronski pošti, mora kandidat izpolniti vprašalnik. Če njegove veščine in interesi ustrezajo predloženim zahtevam, sledita razgovor in preizkusni dan. Razgovor je zelo pomemben, saj mora zainteresirana stranka dobiti vse potrebne informacije, vključno z informacijami o manj prijetnih vidikih novega dela. Razgovor vodi glavni direktor razstav, pomagata pa mu prostovoljec z daljšim stažem in predstavnik zelenega delovnega mesta. Če so po preizkusnem dnevu vsi zadovoljni, se sestavi pogodba o prostovoljnem delu. Potrebno je predložiti tudi priporočilno pismo.

Čeprav je program večinoma uspešen, lahko pride tudi do težav. Včasih se zdi, da vsak dan prinese neko novo izkušnjo o ohranjanju zapletenega ravnovesja med potrebami muzeja in pričakovanji prostovoljcev, ki v zame-

no za darovani prosti čas želijo dobiti neko osebno zadovoljstvo. Uprava porabi veliko časa in osebnega truda za pomoč prostovoljcem, člani plačanega osebja se morajo včasih lotiti »neprijetnih« nalog, ki jih prostovoljci nočejo opravljati, med prostovoljci in osebjem občasno prihaja do sporov.

Prostovoljci potrebujejo sistem nagrajevanja. V muzejskem življenju imajo enake privilegije kot plačano osebje, vsako leto je organizirana kulturno in tehnološko zanimiva ekskurzija, muzej ob več priložnostih izrazi svojo hvaležnost.

Prostovoljci imajo posebne veščine, a potrebujejo nekaj dodatnega usposabljanja. Čeprav traja proces usposabljanja včasih nekaj tednov ali mesecev, je na koncu muzej tisti, ki profitira. Velikokrat se namreč izkaže, da so bili prostovoljci v preteklosti dobro plačani strokovnjaki z znanjem, ki si ga muzej ne bi mogel nikoli privoščiti. Prostovoljci vodijo visokokakovostne ogledne v številnih jezikih. Pomagajo v delavnicah, kjer popravljajo starejše instrumente, ki so jih vrsto let uporabljali na svojem strokovnem področju in jih v določenih primerih celo sami izdelovali. Spoznajo se na starejše računalniške jezike, ki so potrebni za normalno delovanje starejših instrumentov. Imajo osebne zveze, preko katerih lahko dobijo rezervne dele, ki jih v prosti prodaji ni več najti. So starši in stari starši, ki lahko priskočijo na pomoč v otroškem oddelku. Imajo izkušnje kot učitelji, predavatelji ali založniki. So strokovnjaki na področju odnosov z javnostjo in oglaševanja. Vedo, kako voditi projekt, kako nadzirati cene in kakovost. So arhitekti, ki se spoznajo na goro administracije, gradbeno mehanizacijo in strukturne materiale. Skratka: prostovoljski projekt je Deutsches Museum obogatil za množico neprecenljivih izkušenj.



## Novačenje prostovoljcev – smernice za dobro prakso

Claudia Peschel-Wacha

- Krajevni in lokalni muzeji v Avstriji pogosto uživajo podporo svoje skupnosti, kar je dobra osnova za novačenje prostovoljcev. So podobne strukture prisotne tudi v vaši državi?
- Ljudem sporočite, da iščete prostovoljce. Oglašujte v muzejskem glasilu, na lokalnih dogodkih ali plakatih v muzeju;
- Pri iskanju novih prostovoljcev bodite motivirani in samozavestni; poskrbite za to, da se vse prostovoljce obravnava na enak način;
- Prostovoljno delo bi morda zanimalo ljudi, ki še niso člani podporne skupnosti;
- Upokojenci so lahko odlični dodatek muzejski ekipi, saj lahko muzeju namenijo svoje znanje in izkušnje, programu pa posvetijo več časa;
- Vključite tudi prostovoljske priložnosti za mlajše generacije;
- Prostovoljno delo v muzeju opisujte na čim bolj pozitiven način in prostovoljce seznanite z ugodnostmi sodelovanja v programu;
- Najlažji način, da se seznanite s prostovoljčevimi interesi, veščinami in priljubljenim načinom dela (npr. samostojno ali timsko delo), je razgovor, ki tudi prostovoljcu omogoča zastavljati vprašanja o muzeju;
- Prostovoljca seznanite s celotnim seznamom muzejskih aktivnosti; ugotovite njegove veščine in znanja ter jih uporabite v praksi;
- Usposabljanje prostovoljcev je bistvenega pomena, ne pa nekaj postranskega;
- Zagotovite, da prostovoljci razumejo svoje naloge in dolžnosti; da bi se ognili nesporazumom, še enkrat preverite, ali so bila navodila res razumljena;
- S priznanjem in upoštevanjem dajemo prostovoljcem občutek, da cenimo njihovo delo in dajemo pomen njihovi vlogi v muzeju. Posledica tega je, da v program ne bodo vnesli le svojega časa in prizadevanj, temveč celotno socialno mrežo, zaradi česar so za muzej še posebej dragoceni.



## “Naše zbirke za našo skupnost” – razvoj vključevanja prostovoljcev

Beverley Hoff

NOVAČENJE

Etnografski muzej Cambridgea in okrožja je za javnost odprt od leta 1936. Gre za edini muzej lokalne družbene zgodovine v Cambridgeu in je najobsežnejša zbirka o življenju v vaseh južnega Cambridgeshirea. Muzeju je v 70 letih delovanja uspelo ustvariti bogato in raznoliko zbirko 20.000 predmetov, slik in dokumentov. Muzejskemu osebju pomaga ogromna skupina prostovoljcev, ki opravljajo kopico pomembnih nalog – od računovodstva in vrtnarjenja do dokumentacije in sprejemnih dolžnosti.

»Naša zbirka za našo skupnost« je bil dvoletni projekt, ki ga je Loterijski sklad za dediščino financiral z namenom, da bi lokalno skupnost spodbudil k prostovoljnemu delu v muzejih in s pomočjo muzejskih zbirk ustvaril več različnih dogodkov in razstav.

Kot posledica poziva je bila oktobra leta 2007 v muzej sprejeta skupina prostovoljcev. Njihova naloga je bila, da med pripravami na mesec dni trajajočo razstavo o viktorijanski dobi izobraževalnemu oddelku pomagajo pri okrašanju galerij.

Po opravljeni nalogi so se člani skupine sami odločili, da bodo še naprej videvali in število članov je naraslo do te mere, da je nastala muzejska rokodelska skupina. Člani te skupine so se najprej lotili načrtovanja in izdelovanja velike preproge iz krp, na kateri bi lahko med izobraževalnimi obiski muzeja sedeli otroci. Gre za zahtevno nalogo, saj preproga meri več kot 2 x 1 meter, a bo končana predvidoma do poletja leta 2009.

Prostovoljci pripadajo vsem starostnim skupinam. Nekateri so bili prijatelji muzeja že prej, le da niso sodelovali na praktični ravni, spet drugi so bili pripadniki lokalne skupnosti, ki so se prostovoljski ekipi pridružili na novo.

Upravitelj razstav in prireditev za lokalno skupnost, ki je hkrati tudi koordinator prostovoljcev, je skupino spodbudil, naj s svojim znanjem o ročnem delu (kvačkanje, prešivanje in izdelovanje čipk) prevetrijajo muzejske zbirke in izdelajo začasno zbirko z imenom »Šivanke in igle«. Po usposabljanju, kako je treba ravnati z muzejskimi eksponati in organizirati razstavo, se je vsak prostovoljec lotil dela na svojem lastnem panelu, in sicer glede na temo, ki mu je bila blizu. Ker je k temu dodal še svojo osebno zgodbo in fotografije, se je razstave držal osebni pridih. Razstava je bila izjemno uspešna ne le za obiskovalce, temveč zlasti za člane rokodelske skupine, ki so pridobili nove veščine in samozavest za nadaljnjo pomoč pri razstavi, tako da so obiskovalcem galerij predstavili razne obrti.

Projekt je bil za muzej zelo razburljiva izkušnja, saj je novačenje in ohranjanje prostovoljcev včasih izjemno težka, četudi silno pomembna naloga. Ne moremo pa dovolj poudariti, kako zelo pomembno je prostovoljno delo za muzeje kot tudi za same prostovoljce, ki jih ta izkušnja bogato obdari.

## Nova stavba potrebuje novo delovno mesto: koordinator prostovoljcev v knjižnici Chesterja Beattyja

Justyna Chmielewska

NOVAČENJE

*Knjižnica Chesterja Beattyja želi v svoje poslanstvo vključiti prostovoljce, da bi na ta način zagotovila uresničevanje svojih ciljev, da bi splošni javnosti olajšala dostop do knjižničnih storitev in izboljšala stike z lokalno skupnostjo, ki ji služi. (iz knjižničnega pravilnika o prostovoljstvu)*

Knjižnica Chesterja Beattyja je muzej umetnosti in knjižnica, v kateri so shranjeni rokopisi, miniaturne slike, tiskovine, risbe, redke knjige in okrasna umetniška dela, ki jih je zbral sir Alfred Chester Beatty (1875-1968). Razstave v knjižnici odstirajo pogled na umetniške zaklade velikih svetovnih kultur in religij ter so za obiskovalce prava vizualna poslastica.

Prostovoljci v knjižnici pomagajo pri različnih vsakodnevnih dejavnostih: vodijo ogleda, pomagajo obiskovalcem, se udeležujejo na področjih kulture, izobraževanja, članstva, konserviranja in trgovine na drobno. Prostovoljskemu programu se lahko pridruži kdorkoli, ne glede na spol, narodnost, verska prepričanja ali socialno ozadje. Program sledi vključujoči filozofiji, kar se odraža v dejstvu, da je knjižnica v svoje vrste doslej sprejela tako irske kot internacionalne prostovoljce, študente, redno zaposlene, starejše občane in ljudi z duševnimi težavami.

Delovno mesto koordinatorja prostovoljcev (KP) se je odprlo leta 2001, eno leto po tem, ko se je knjižnica preselila na novo lokacijo – dublinski grad. Sprva so prostovoljski program upravljali Prijatelji knjižnice, ob selitvi pa je bila sprejeta odločitev, da bi ga veljalo formalizirati: nastala sta pravilnika o prostovoljstvu in funkcijah prostovoljcev. Ker je knjižnica pripravila nove prostovoljske naloge, je bilo pomembno, da KP-ja določi kot glavno kontaktno osebo za prostovoljce in posrednika med zaposlenim osebjem in prostovoljci.

KP opravlja plačano delo s polovičnim delovnim časom. Knjižnica je sprejela odločitev, da prostovoljcev ne sme najemati, usmerjati in usposablјati nek drugi prostovoljec, saj bi to lahko privedlo do neenakosti in stiske.

Ker je KP v tesnih stikih tako s prostovoljci, ki so predstavniki lokalne skupnosti, kot s knjižničnim osebjem, ustvarja priložnosti za sodelovanje in komunikacijo med knjižnico in lokalnimi obiskovalci.

KP skrbi za nepretrgano novačenje prostovoljcev, koordinira usposabljanje za specifične naloge in uvajanje novih prostovoljcev (predstavitev knjižničnih pravilnikov, postopkov in kulture; seznanitev prostovoljcev s plačanimi in prostovoljnimi sodelavci) ter organizira redna srečanja za dodatno izobraževanje in usposabljanje. Ta srečanja pokrivajo različne vidike muzejskega življenja, in sicer usposabljanje za specifične naloge, trajni razvoj veščin in znanja, družabna srečanja in ekskurzije. KP nadzira vodiče ogledov in prostovoljce, ki pomagajo obiskovalcem, ureja urnike, evalvira delo prostovoljcev in zagotavlja, da se uveljavljajo smernice o prostovoljnem delu.

## Napotki za koordinatorje prostovoljcev

Linda Brooklyn

NOVAČENJE

Če razmišljate o uvedbi prostovoljnega dela, je pomembno poskrbeti, da imajo muzej in njegovo osebje do tega pozitiven odnos in da se vsi strinjajo z dogovorjenimi nalogami in postopki. Brez vnaprejšnjega preverjanja se lahko namreč celoten proces sprevrže v zelo potratno dogodivščino (tako v časovnem kot v kadrovsko-finančnem oziru), zaradi česar lahko na koncu ostanete brez prostovoljskega programa in z nizko vsesplošno moralo.

Standarde, potrebne za delo v muzeju – skrb za obiskovalce, zdravje in varstvo, delo z otroki in ranljivimi odraslimi, požarna varnost in evakuacija –, je treba pojasniti čim bolj jasno in jih navesti tudi v prostovoljskem priročniku ali dokumentih, h katerim je priložen pisni sporazum. Prostovoljci morajo izkazati ustrezne reference in se strinjati s projektnim načrtom. Besede, ki se jih velja pri tem ogibati, so opis dela, prijavnica in ocenjevanje, saj prostovoljstvo ne sodi v delovno sfero. Dobro je vedeti, kdaj lahko delovnopravna zakonodaja zakomplicira prostovoljsko situacijo, zato se je po nasvet priporočljivo obrniti na prostovoljske agencije, ki se spoznajo na to področje.

Pomembno se je pogovarjati. Včasih se zgodi, da ima kak prostovoljec težave, spet drugič pride do problemov z zastavljenimi projekti. Zelo pomembno je, da že prej vzpostavimo razmerje zaupanja in podpore, ki v takšnih situacijah pride še kako prav. Koordinator prostovoljcev zelo hitro ugotovi, da s tem, ko sprejme nekega prostovoljca, sprejme tudi edinstvenega posameznika z vsemi pripadajočimi zahtevami.

Ključnega pomena je zahvala. Zahvalimo se lahko na več načinov, od preprostega »hvala« na štiri oči do neke vidnejše potrditve. Vrsta zahvale je seveda odvisna od vsakega posameznega muzeja, lahko pa obsega financiranje obiska muzejske konference, kritje stroškov za obisk drugega muzeja, družabno prireditve (denimo kosilo ali večerja) po zelo uspešnem projektu ali prireditvi. Takšne spodbude so sestavni del mehanizma novačenja in se v širši skupnosti hitro razvejo.

Prostovoljstvo je nabito poln trg, v katerem so možnosti široko dostopne. Če hoče muzej privabiti najboljše prostovoljce, mora nasloviti svojo edinstveno tržno nišo.

Na koncu nam ostane še vprašanje časa: časa za priprave, za uvodna srečanja, za uvajanje in za prostovoljno delo. Koordinator prostovoljcev, ki je hkrati odgovoren tudi za usposabljanje zaposlenega osebja, zlasti tistega, ki se najprej sreča z obiskovalci (receptorji, informatorji), mora vseskozi iskati ustvarjalne načine za združevanje skupnih potreb. Porazdelitev usposabljanja med posamezne muzejeve oddelke bo vedno, kadar se pojavi priložnost, in zlasti, kadar je treba nasloviti zakonske zahteve, omogočila doslednost pristopa in poglobljene delovne in prostovoljske odnose.

## Učinkovito prenašanje znanja na prostovoljce

Janja Rebolj

USPOSABLJANJE

Ko smo se slovenski muzealci v 90-tih letih srečevali s prostovoljnim delom v muzejih po Evropi smo po eni strani dvomili, da domače družbene in ekonomske okoliščine omogočajo ljudem takšno preživljanje prostega časa, po drugi strani pa smo se soočali s kompleksnostjo dela, ki ga zajemajo posamezni muzejski poklici. Slovenci do danes nimamo urejenega dodiplomskega študija muzeologije, tako da muzejski strokovnjaki, tako kustosi kot ostali profili, pravzaprav dobivamo svoja znanja in izkušnje ob delu. Dodatno izobraževanje je tako nuja za vsakega strokovnega delavca, ki pride v muzej kot diplomiran strokovnjak posamezne vede (zgodovinar, etnolog, umetnostni zgodovinar, arheolog...).

Ko smo načrtovali usposabljanje slovenskih strokovnih muzejskih delavcev za delo s prostovoljci, smo imeli pred očmi predvsem naslednja izhodišča:

- pestrost in zahtevnost posamezni del v muzejih, ki pa jih lahko omilimo tako, da posamezne faze dela razdelimo na enostavnejše in manj zahtevne (če vzamemo primer iz restavriranja - ni potrebno, da bi prostovoljec obvladal celoten spekter restavratorskih postopkov, usposobimo ga lahko le za enega ali dva postopka, ki ustrezata njegovemu predznanju in sposobnostim);
- naši strokovni delavci so strokovnjaki na svojem področju, potrebujejo pa znanja s področja učinkovitega prenosa znanja in komunikacije s prostovoljci;
- slovenskim muzealcem bi močno olajšali delo s prostovoljci, če bi jim ponudili administrativno menedžerske modele pridobivanja in vodenja prostovoljcev;
- dodatna vrednost bi bilo izobraževanje, ki bi ponudilo znanja in veščine, ki bi ga muzejski delavci s pridom uporabili tudi na drugih področjih svojega dela, kar bi bilo idealno tudi za njihovo osebno rast.

Mestni muzej Ljubljana je v letih 2005-2007 sodeloval v projektu Centra vseživljenjskega učenja INTI<sup>1</sup>, v katerega so bile vključene predvsem različne izobraževalne ustanove za odrasle. Sodelovanje je omogočalo izdatno dodatno izobraževanje za vse partnerje s področja vodenja, mehkih veščin in učinkovitega prenosa znanja, hkrati pa tudi izkušnjo različnih izobraževalnih institucij in metod izobraževanja.

Ko smo snovali izobraževanje slovenskih muzejskih strokovnih delavcev za delo s prostovoljci, so se te izkušnje izkazale kot zelo plodne. Na podlagi teh izkušenj smo izbrali partnerja, izobraževalno podjetje Glotta Nova d.o.o., ki se je odlikoval prav po bogatih programih za usposabljanje mentorjev, tutorjev in izobraževalcev odraslih. Podjetje je imelo tudi reference pri evropskih projektih s tega področja, dodatna prednost partnerja pa je bila, da je lahko zagotovil učna gradiva tako v slovenskem kot v angleškem jeziku. Ker nismo želeli odkrivati tople vode, smo se za administrativno koordinatorski del usposabljanja obrnili na Slovensko filantropijo, krovno organizacijo prostovoljnega dela na slovenskem. Na ta način smo sestavili ekipo strokovnjakov (trenerka Glotte Nove, muzealka, in dva trenerja Slovenske filantropije), in pripravili program štiridnevnega usposabljanja za muzealce. Teme programa smo predhodno evalvirali s predstavniki muzejev, ki so izrazili željo, da bi sodelovati pri projektu. Usposabljanje smo



izvedli v dveh blokih po dva delovna dneva v marcu 2009 z aktivno metodo delavnice, saj smo želeli, da udeleženci čim več novih znanj pridobijo izkustveno, s pomočjo sodobnih metod pospešenega učenja.

Cilji:

- spoznati pomen in vlogo prostovoljstva v muzeju in ustvariti pozitiven odnos do uvajanja prostovoljnega dela v slovenske muzeje;
- spoznati pravne osnove prostovoljstva;
- spoznati zakonitosti učenja odraslih in učinkovitega pridobivanja znanja;
- spoznati, kako učinkovito komunicirati in reševati konflikte;
- znati motivirati sebe in druge v učnem procesu.

### OCENA PROGRAMA IZOBRAŽEVANJA

Prve delavnice se je udeležilo 17 strokovnih delavcev iz 14 slovenskih muzejev, od teh, nam jih je 15 dalo pisno povratno informacijo o delavnici. Izrazili so visoko stopnjo zadovoljstva s programom, vsebino, trenerji in gradivom. Velik izziv je bil časovni okvir, saj so si udeleženci težko organizirali 4 proste dni, vendar je to povezano z močno povečanim obsegom dela v vseh slovenskih muzejih (in z že dal časa trajajoč o politiko nezaposlovanja novih delavcev, ko starejši odidejo v pokoj).

Udeleženci so pri vprašanju Kaj so po vašem mnenju glavne koristi tega usposabljanja izpostavili:

- ustvarjanje pozitivnega odnosa do prostovoljstva v muzejskem okolju;
- podana teorija osnov dela z javnostmi (vključno



### TEME IZOBRAŽEVANJA ZA STROKOVNE DELAVCE V MUZEJIH ZA DELO S PROSTOVOLJCI, KI JIH JE RAZVILA SKUPNOST MUZEJEV SLOVENIJE ZA PROJEKT VOCH

#### 1. PROSTOVOLJSTVO V SODOBNI DRUŽBI

- Zakaj prostovoljstvo v muzeju
- Slovensko prostovoljstvo
- Pravne osnove dela s prostovoljci

#### 2. UČINKOVITA KOMUNIKACIJA - USPEŠNEJŠI PRENOS ZNANJA

- Komunikacijski model in temeljna načela komunikacije
- Človekovi čutni kanali – zaznavni sistemi
- Vzpostavljanje dobrega stika
- Motivacijske vrednote

#### 3. ODRASLI V MENTORSKEM PROCESU

- Odrasli se učijo drugače
- Vloge prenašalca znanja v muzeju
- Možgani in komunikacija
- Učni stili v muzeju
- Učinkovito posredovanje informacij po sistemu 4-MAT
- Aktivno poslušanje
- Veščina zastavljanja vprašanj

#### 4. MOTIVACIJA

- Kako motivirati sebe in druge
- Povratna informacija - "sendvič" kot motivacijsko in (samo) evalvacijsko orodje

#### 5. REŠEVANJE KONFLIKTOV

- Konfliktno zaporedje in konfliktni stili
- Upravljanje s seboj v konfliktni fazi
- Odzivi na konflikte in medosebna komunikacija v fazi konflikta



s prostovoljstvom); • prenos informacij in izkušenj v prakso; • zagotavljanje osnovnih znanj za implementacijo prostovoljstva v slovenskih muzejih; • uporabne informacije, izmenjava izkušenj, podporna mreža (strokovna); • nova znanja, ideje, pristopi, poznanstva in stiki za nadaljno sodelovanje, kam po pomoč,

če je potrebna; • odlična komunikacija, motivacija v vseh ozirih; • mreženje, izmenjava mnenj in izkušenj, potrditev, da delamo v pravi smeri; • številne nove vsebine, znanja, izkušnje iz prakse; • konkretne ideje, kako nagovoriti potencialne prostovoljce; • gradivo, ki smo ga prejeli, izkušnje kolegov, ideje, ki so se porodile na delavnici; • "prvič", da je nekdo povezal osnove komunikacije z usposabljanjem za prostovoljce, povabil "goste" s filantropije in uporaba sokratove metode; • da pridobimo potrebne informacije, znanje in samozavest za delo s posamezniki ali skupino prostovoljcev.

Na vprašanje Kaj bi želeli izboljšati so odgovorili:

- trenutno nič, mogoče se kaj pokaže ob nadaljnjem delu;
- v delu izobraževanja, ki ga je pripravila Slovenska filantropija, naj bo več primerov iz kulture<sup>2</sup>;
- prenatrpan urnik, mogoče izobraževanje v treh delih;
- več takšnih usposabljanj v smislu osvežitve že pridobljenega znanja;
- več gradiva;
- več o primerih iz prakse;
- več teorije;
- bolj ustrezen časovni okvir, predvsem krajše delavnice;
- nadgradnje predavanj osnov komunikacije in še več primerov iz prakse.

Veseli smo bili tudi **Predlogov za nadaljnje dejavnosti in usposabljanja:**

- občasna srečanja kot način evalvacije;
- srečevanje posameznih mentorjev iz različnih muzejev in izmenjava izkušenj;
- supervizija;
- nova spoznanja in težnje na področju prostovoljstva v muzejih;
- ponovitve določenih ključnih tem v cikličnih obdobjih za osvežitev;
- predlog o ponovnem srečanju čez nekaj časa in delitev izkušenj (takrat se bodo že pokazale šibkosti in kvalitete);
- čez dve leti ponovitev delavnice z nadgradnjo vsebine, ko bi že projekti stekli v muzejih;
- več podobnih izobraževanj;
- enodnevne delavnice za refleksiranje opravljenega dela in načrtovanje za prihodnost (na podlagi izkušenj drugih);
- več takih dodatnih usposabljanj oz. nadgradnjo odpredavanega;
- reševanje najbolj konkretnih situacij, problemov in neznank v zvezi s prostovoljstvom.

Še posebej smo bili veseli dejstva, da so udeleženci sprejeli idejo uvajanja prostovoljcev v slovenske muzeje za svojo. Priznati moramo, da so na začetku delavnice mnogi izražali dvom, da je to v njihovih okoljih mogoče.

Rezultat povezovanja na delavnici in s kolegi s Slovenske filantropije je bila tudi predstavitev Skupnosti muzejev Slovenije in projekta Prostovoljci za kulturno dediščino in nekaterih slovenskih muzejev na stojnici na **Festivalu prostovoljstva mladih**, 13. maja 2009 v Ljubljani. Muzeji smo se vključili tudi tako, da smo gostili (Mestni muzej Ljubljana) okroglo mizo na temo prostovoljstva mladih. Zagnanost za širjenje nove ideje je dobila še eno priložnost 22. maja in sicer na Kulturnem bazarju v Cankarjevem domu, ki je bil namenjen predvsem predstavitvi pedagoškega dela v muzejih, vzgojiteljem in učiteljem v vrtcih in šolah. Na obeh prireditvah smo zbirali tudi prijave za prostovoljno delo v slovenskih muzejih in priznamo, da smo bili presenečeni. Odziv (še) ni bil velik, bolj pa nas je presenetilo, da so se udeleženci obeh prireditev zanimali za prostovoljstvo v muzejih, ki se niso niti predstavljali, niti sodelovali v projektu Prostovoljci za kulturno dediščino. Odločili smo se, da si to razlagamo tako, da smo slovenski muzeji zanimivi za prostovoljce, da pa se bomo še malo potrudili, da jim bolj odpremo vrata!

#### OPOMBE

1 - Projekt je sofinanciralo Ministrstvo za šolstvo Republike Slovenije in Evropski socialni sklad

2 - Gre za predstavitev prostovoljstva v Sloveniji in pravnih okvirih





# Usposabljanje prostovoljcev

Evelyn Kaindl-Ranzinger

Za uspešno upravljanje muzeja in delo v njem je potrebno utemeljeno znanje, veliko nadarjenosti in nemalo navdušenja. Osnova visokokakovostnega dela je dobro izobražena ekipa, zlasti če je v glavnem sestavljena iz prostovoljcev.

Večina avstrijskih muzejev in zbirk, ki so odprte javnosti, je bilo ustanovljenih na zasebno pobudo. Vsakdo, ki sodeluje v teh institucijah, ima določene ideje, načrte in cilje. Za vse to pa je potrebno ne le veliko časa, temveč tudi precej denarja.

Pričujoči sestavek je povzetek tečaja usposabljanja za muzejske prostovoljce, ki ga je MUSIS, avstrijski partner pri Prostovoljcih za kulturno dediščino (Volunteers for Cultural Heritage, VoCH), oblikoval in izpeljal kot enega od prispevkov k projektu. Cilj seminarja je usposobiti prostovoljce v »vsestranske delavce« in posledično povečati kakovost dela v udeleženi institucijah.

## VSEBINA IN UČNI NAČRT TEČAJA

Tečaj je bil sestavljen iz štirih glavnih sekcij in ene poizobraževalne faze: vsega skupaj 14 modularnih učnih enot, združenih v dvodnevne nastanitvene enote, ki so se zvrstile v obdobju devetih mesecev.

Na ta način je bila postavljena teoretična osnova, podprta s praktičnimi vajami in primeri. Obsežno pisno gradivo je prostovoljcem nudilo oporo pri njihovem nadaljnjem delu. Vsebina predavanj je zajemala širok spekter različnih vidikov muzejskega dela.

Nastanitveni element je pomenil, da je bil po vsakem prvem srečanju organiziran še večerni program. Ta je sodelujočim omogočil vpogled v delovanje zglednih muzejev in jim dal priložnost, da o njih debatirajo na samem kraju dogajanja. Čas med posameznimi moduli je bil porabljen za prenos pridobljenega znanja in veščin v matične muzeje prostovoljcev.

V končni disertaciji, ki se je nanašala na njihovo lastno delovno okolje in opisovala en sam projekt ali strukturno načrtovanje, so nam udeleženci predstavili stvari, ki so se jih najbolj dotaknile. Ker je disertacija temeljila na praktičnem delu, so od nje profitirali tako institucija kot pripravniki.

Ob koncu leta so udeleženci skupinsko poročali o tečaju in podali bolj dolgoročno oceno njegovega poteka.

Na tečaju so se predavale sledeče teme:

**UVOD V SVET MUZEJEV.** Ozadja, cilji, namen muzejev in strategije za kakovostno upravljanje danes in v prihodnje. Opisi nalog, delovna mesta, očrt poslanstva.

**UVOD V UPRAVLJANJE MUZEJEV.** Operativno upravljanje in njegov vpliv na muzeje, organizacijo osebja, načrtovanje proračuna in urejanje infrastrukture, vodstvo in urejanje sprememb.

**FINANCE.** Računovodstvo, nadzor, primerjalne analize. Profesionalno finančno načrtovanje in administracija, uporabne kode.

**PРАВNA VPRAŠANJA.** Osnove avtorskih pravic, zakon o javnih prireditvah in gradbeni zakoni.

**OSNOVE O UPRAVLJANJU Z ZBIRKAMI IN O ZNANSTVENEM DELU V MUZEJU.** Uporaba zbiralnih in nakupovalnih metod, registracija, popisovanje predmetov in digitalizacija, mreža izposoje.

**PREVENTIVNO KONSERVIRANJE.** Sobna temperatura, svetloba, varnost, mehanizmi staranja v odnosu do klime, primeri pomanjkljive svetlobe in pomanjkljivih varnostnih ukrepov.

**UVOD V PROJEKTNO UPRAVLJANJE IN ORGANIZACIJO.** Praktični organizacijski procesi, tehnike in rešitve.

**OBISKOVALCI.** Osnove samopredstavitve, komunikacijskih tehnik, telesne govorice, glasovnih in dihalnih tehnik.

**ZAZNAVANJE IN UČNI STILI.** Razumevanje psiholoških temeljev zaznavanja s pomočjo samopreverjanja, pomen rezultatov samopreverjanja za delo v muzeju.

**OBLIKOVANJE RAZSTAVE.** Didaktičnost, produkcija, oblikovanje, svetloba, besedila, mediji, pripovedovanje zgodb; seznanitev s sredstvi in možnostmi za enostavno rabo.

**ODNOSI Z JAVNOSTJO IN KOMUNIKACIJA.** Pisanje uspešnih sporočil za javnost in spoznavanje elementov učinkovitega komuniciranja z javnostjo, vključno z rabo novih tehnologij.

**UPRAVLJANJE PROSTOVOLJCEV.** Novačenje, motiviranje in različni načini organiziranja prostovoljskih skupin.

**OBVLADOVANJE SPOROV.** Tehnike komuniciranja in strategije obvladovanja problemov za pomoč pri analiziranju in reševanje sporov.

**DEJAVNIKI, KI PRIPOMOREJO K USPEŠNOSTI.** Uspešnost tečaja je bila odvisna od več dejavnikov. Pri načrtovanju seminarjev je bilo treba upoštevati motivacijo, ozadje in trenutne okoliščine prostovoljcev. Spodaj navedeni strateški premisleki so rezultat obširnih razgovorov med udeleženci, učitelji in organizatorji in evalvacija pilotskega projekta.

**ČAS.** Mnogi prostovoljci vlagajo svoj prosti čas v različne oblike prostovoljnega dela. Ker so običajno zelo zasedeni, je zelo pomembno, da so delovni urniki čim prožnejši.

Organizatorji so izbrali module, ki so potekali v obdobju devetih mesecev. Dvodnevne enote na isto temo so se

odvijale na različnih lokacijah. Udeleženci so lahko rezervirali tudi posamične module, kar naj bi pritegnilo posebej zainteresirane prostovoljce ali prostovoljce z zelo malo prostega časa.

**LOKACIJA.** Ker so se seminarja udeležili posamezniki iz cele Avstrije, je bilo izbranih več različnih lokacij, večerni program pa je vseboval obiske muzejev, ogleda znamenitosti in praktično delo.

**FINANČNA VPRAŠANJA.** V večini primerov je stroške krila kulturna organizacija ali muzej, ki je poslal prostovoljce. Udeležencem, ki so si stroške krili sami, smo ponudili znižane cene, s čimer smo želeli zagotoviti, da stroški ne bi ovirali udeležbe. Stroški prenočitve so bili zato karseda nizki.

**KAKOVOST VSEBINE.** Strokovnih zahtev prostovoljcev ne gre podcenjevati. Včasih jim je zelo težko ugoditi, saj imajo kandidati zelo različne stopnje predhodnega znanja. Vsebina tečaja se mora s temi razlikami soočiti in obenem ohraniti močno praktično komponento.

**IZBIRA UČITELJEV.** Pri izbiri učiteljev igrajo ključno vlogo trije dejavniki: strokovna usposobljenost, občutek za delo z ljudmi in visoka didaktična kompetentnost. Vsa učna gradiva je potrebno pregledati in ugotoviti, ali so natančna, razumljiva in uporabna.

**ORGANIZACIJA TEČAJA.** K uspešnosti tečaja pomembno prispevajo preprosti organizacijski dejavniki. Sem sodijo:

- pred tečajem: preprost postopek registracije, razumljiva pisma, jasna cenovna struktura, prijazna komunikacija, razumljiva navodila o tem, kako priti do ustrezne lokacije;
- na kraju dogodka: prijazen sprejem, udobna nastanitev, dobra hrana, prostorne predavalnice, upoštevanje posebnih potreb (vključno z dostopnostjo, komunikacijo in prehrabnimi potrebami);
- med tečajem: upoštevanje potreb, odprtost za vprašanja, kritiko in razpravo, iskanje ravnovesja med učnim procesom in odmori, vzpostavitev komunikacije, previdno vodenje in učinkovito obvladovanje sporov;
- po tečaju: skupno ocenjevanje, osebno vodstvo in nadzor delovnega procesa s strani organizatorjev.





## Festivaletteratura (Festival literature) v Mantui

Maria Guida<sup>1</sup>

*Festivaletteratura* (Festival literature) v Mantui je posvečen vsem tistim, ki radi berejo. Letos je dopolnil dvanajst let, v tem času pa je na različnih lokacijah v Mantui gostil skoraj 1.000 srečanj z avtorji, gledališke in glasbene predstave ter delavnice za otroke in odrasle. *Festivaletteratura* svoj program vsako leto obogati z vodenimi ogledi mestnih zgodovinskih znamenitosti, branjem poezije, predstavami in srečanji, posvečenimi umetnosti, arhitekturi, oblikovanju in ilustriranim knjigam.

Projekt se je začel leta 1997, in sicer kot sad prizadevanj osmih prostovoljcev, sedaj članov organizacijskega odbora, ki so ustanovili neprofitno združenje, imenovano Filofestival, katerega namen je bil organizacija in promocija omenjenega festivala.

Festival je bil že od vsega začetka močno povezan z lokalno skupnostjo, zlasti kar se tiče udeležbe prostovoljcev: leta 1997 je bilo prostovoljcev 100, danes pa jih je več kot 600. Večina jih je mladih (13-25 let) žensk (67 %) iz okolice Mantue (65 %; 35 % jih je iz drugih italijanskih krajev ali iz tujine).

Prostovoljce novačimo s pomočjo spletnega formularja, ki kandidatom ne omogoča le prijave, temveč lahko na njem tudi označijo, v katerem sektorju bi najraje delali in kakšno vrsto dejavnosti bi najraje opravljali, ter navedejo dosedanje izkušnje in razpoložljivost, kar sta glavna kriterija pri izbiri. Da bi zagotovili dolgo in neprekinjeno usposabljanje ter učvrstili vezi med festivalom in mestom, je eden od glavnih ciljev festivala ustvariti odnos zaupanja. To smo delno že dosegli: več kot 70 % prostovoljcev, ki so sodelovali na zadnjem festivalu, je pomagalo tudi na prejšnjih festivalih.

Ljudje se za prostovoljstvo odločajo iz različnih razlogov: od želje po zabavi do želje, da bi bili koristni in bi sodelovali v civilni sferi. Ti razlogi so posledica posameznikovih kulturnih interesov in potrebe po socializaciji. Zdi se, da je zelo pomemben razlog za prostovoljno delo razvoj osebnih in družbenih veščin, kot so komunikacija, skupinsko delo ali grafično oblikovanje. V nekaterih primerih lahko prostovoljci pridobijo zelo specifična znanja in veščine, kot so spodbujanje kulturnih in priložnostnih dejavnosti ali ponujanje družbeno-izobraževalnih storitev.

Za večino prostovoljcev imamo pripravljeno dvodnevno usposabljanje »na mestu dogajanja«, ki je pod vodstvom izkušenih prostovoljcev; prostovoljci, ki imajo opravka z vizualno dokumentacijo (fotografijami ali videi), pa so deležni enotedenskega usposabljanja. Ena od zanimivosti *Festivaletterature* je, da ponuja programe usposabljanja, ki so uporabni in vsem dostopni, ne da bi zahtevali preveč truda in čustvene vpletenosti.

Med festivalom prostovoljci sodelujejo pri različnih dejavnostih: skrbijo za blagajno in pomagajo na informacijskih točkah, sodelujejo pri pripravi različnih lokacij in vizualne ter fotografske dokumentacije, urejajo spletno stran festivala, pomagajo pri organizaciji obiskov avtorjev in opravljajo določena tajniška dela.

Prostovoljce iz drugih mest gostijo člani Filofestivala. Vsi prostovoljci so zavarovani in v času festivala nosijo prepoznavne modre majice s kratkimi rokavi. Za prenočitev prostovoljcev je poskrbljeno, stroškov pa festival

ne krije. Vsi prostovoljci so pod vodstvom ene osebe, medtem ko so posamezne dejavnosti pod nadzorom različnih koordinatorjev.

Mladi ljudje cenijo *Festivaletteratura* zaradi njenega programa usposabljanja, ki jim omogoča usvojiti nove in izboljšati stare veščine: to je verjetno eden glavnih razlogov za veliko priljubljenost festivala pri številnih mladih, ki na njem sodelujejo vsako leto. Ker gre za letni dogodek, ki traja le en teden, prostovoljno delo ne vpliva na šolske ali univerzitetne obveznosti, obenem pa ponuja nove in stimulative učne priložnosti za usposabljanje in druženje.

Pereča vprašanja, ki so se v teh letih pojavila v povezavi s prostovoljnim delom na festivalu, se v glavnem nanašajo na omejenost bivalnih kapacitet Mantue. Zaradi teh omejitev je v bližnji prihodnosti nerealno pričakovati porast števila prostovoljcev. Drugo pereče vprašanje pa se nanaša na nizko število odraslih in starejših prostovoljcev.

### OPOMBE

1 - Iz intervjuja z Alessandrom Della Caso, koordinatorja prostovoljcev na festivalu.





# Prostovoljstvo kot pot do dela

Adele Finley

*Prostovoljstvo je za mnoge pot do zaposlitve, saj nezaposlenim pomaga pridobiti nove veščine, izkušnje in samozavest, ki jih potrebujejo za vrnitev na delo ali zamenjavo poklicne kariere. (Dr. Justin Davis Smith, Generalni izvršni direktor Prostovoljstva v Angliji)*

Prostovoljstvo je za ljudi, ki iščejo zaposlitev ali so že dalj časa nezaposleni, nedvomno dragocena izkušnja. Pomaga jim namreč pridobiti nove veščine, ki jih delodajalci cenijo in jih je mogoče prenesti na trg dela, približa jih zaposlitvi in s spodbujanjem pozitivnih prispevkov, tveganja, udeležbe v skupnosti, mrežnega povezovanja in nadaljnega učenja izgrajuje njihovo samozavest in samozadovoljstvo.<sup>1</sup>

Ljudje, ki so že dalj časa brez službe ali so službo izgubili pred kratkim, so močno prizadeti. Izgubi službe namreč velikokrat sledijo družbena osama, pomanjkanje motivacije in navdušenja, duševni stres ter izguba samozavesti in samozadovoljstva. Dalj časa ko je nekdo brez službe, težje bo našel novo zaposlitev.<sup>2</sup> Delodajalcu se bo zdelo tvegano ponuditi delo nekemu, ki že dalj časa ni prisoten v delovnem okolju, posamezniki pa bodo zaradi pomanjkanja samozavesti, veščin in znanja manj motivirani, da zapustijo varno zavetje lastnega doma in se soočijo z nevarnostmi iskanja in ohranjanja zaposlitve.

Prostovoljstvo predstavlja eno od možnih rešitev iz tega začaranega kroga. Posamezniku lahko pomaga priti do dela, saj poleg delovnih izkušenj ponuja tudi moderno usposabljanje in pridobivanje veščin. Poleg tega posamezniku omogoči, da zapusti svoje bivališče in se vključi v varno in angažirano okolje, splete družbene mreže, se loti študija, se počuti manj osamljenega in se pozanima, kakšne priložnosti in katere lokalne agencije so mu na razpolago pri iskanju dela. Prostovoljstvo lahko udeležence navda s samozavestjo in z optimizmom, kar jih posledično lahko pripravi do tega, da sestavijo nov življenjepiš, se prijavljajo na razpise za delovna mesta, so bolj samozavestni med intervjuji in se zavedajo, da so zmožni vztrajati na

nekem delovnem mestu in v neki organizaciji. Za mnoge je prostovoljstvo način, da se oddolžijo družbi, in sicer bodisi s podporo lokalne dobrotelne ustanove ali s pomočjo mladostniku v težavah. Za druge je dober način za druženje, spoznavanje novih ljudi in zabavo. V sodobni ekonomski situaciji pa je lahko prostovoljstvo tudi odskočna deska pri iskanju službe ali izgrajevanju kariere.

## OPOMBE

1 - Institut za proučevanje prostovoljstva (Institute of Volunteering Research) (2004) Volunteering among groups deemed at risk of social exclusion, IVR, London.

2 - Urad za tretji sektor (Office of the Third Sector) (2009) Real help for Communities: Volunteers, Charities and Social Enterprises, OTS, London.





## “In Touch”: program za prostovoljstvo in usposabljanje

Adele Finley

»In Touch« (»Stik«) je program za prostovoljstvo in usposabljanje, ki sta ga družno razvila Manchestrski muzej in Imperialni vojni muzej – Divizija sever (Imperial War Museum North, IWMN) za socialno ogrožene posameznike s področja širšega Manchestra. Program, ki ga je tri leta financiral Loterijski sklad za dediščino (Heritage Lottery Fund, HLF) in je sodeloval z lokalnimi visokošolskimi ustanovami, združuje akreditirani tečaj o kulturni dediščini s tečajem o usvajanju osnovnih veščin.

Cilj projekta »In Touch« je, da približno 180 socialno ogroženim posameznikom v treh letih omogoči dostop do kulturne dediščine in jih spodbudi k ponovnem izobraževanju in izboljšanju svojih obetov za zaposlitev. Muzej želi s programom povečati število prostovoljcev in narediti njihovo sestavo bolj raznoliko, da bi na ta način bolje predstavljali skupnost, ki ji služijo.

Pod praporom prostovoljstva, poučevanja odraslih in angažiranja skupnosti sta se povezala dva zelo različna muzeja: Manchestrski muzej in IWMN. Od leta 2000 sta oba muzeja v okviru svojih prostovoljskih in razvojnih programov pokazala predanost vseživljenjskemu izobraževanju in angažiranju skupnosti. »In Touch« predstavlja priložnost za dograjevanje in nadaljnji razvoj že obstoječih programov.

Udeleženci, ki smo jih sprejeli v program, sodijo v skupino netradicionalnih prostovoljcev in/ali netradicionalnih obiskovalcev muzeja. Prihajajo iz ene ali več navedenih ciljnih skupin:

- dalj časa nezaposleni;
- ljudje s slabimi ali zastarelimi veščinami;
- mladostniki (nad 16 let), ki so problematični in/ali jim preti družbena izključitev;
- iskalci azila in begunci;
- starši samohranilci;
- ljudje s telesnimi ali duševnimi motnjami.

Program je vzpostavil dobre partnerske odnose z osebjem Delovnega centra plus (Job Centre Plus, JCP) na območju širšega Manchestra, ki aktivno spodbuja ljudi, naj se pridružijo programu. Osebe JCP vidi v programu učinkovito odskočno desko za priučitev novih veščin in delovnih izkušenj, ki bodo posamezniku prišle prav pri iskanju zaposlitve.

Program usposabljanja poteka trikrat letno. Ker je prijav preveč, si na uvodnem predavanju 60 do 80 posameznikov skuša zagotoviti eno od 25 prostih mest za usposabljanje. Udeleženci sodelujejo v desettedenskem programu in dva popoldneva na teden obiskujejo izbrani muzej. Program obsega zgodovino muzeja in muzejske stavbe, razstave, trženje, izobraževanje, zdravje in varstvo, zbirke, konserviranje, upravljanje z eksponati in *Vi kot prostovoljec (You as a Volunteer)*. Sem sodijo tudi obiski kulturnih znamenitosti s severozahodnega dela Anglije. V program za usposabljanje je vključen še tečaj usvajanja osnov pismenosti.

Poleg tega imajo udeleženci na voljo dodatne akreditirane in neakreditirane programe usposabljanja s po-

dročja pomoči obiskovalcem, veččin predstavljanja, konserviranja, kodeksa dela s telesno ali duševno prizadetimi in poznavanja begunske problematike. Oba muzeja organizirata tudi delavnice na višji ravni za udeležence z Odrte univerze, iz Delovnega centra plus, drugih prostovoljskih organizacij ter svetovalnih in usmerjevalnih služb. Vsi osebni stroški, do katerih pride med usposabljanjem in prostovoljnim delom (denimo potovanja, kosila in otroško varstvo), se povrnejo. Za mnoge udeležence je to ključnega pomena pri odločitvi, ali naj sodelujejo v programu ali ne. Sodelovanje ne vpliva na državne ugodnosti, denimo socialno podporo ali dodatek za nezmožnost za delo, saj prostovoljne dejavnosti nikoli ne trajajo več kot 12 ur na teden (to je od države do države različno). Ko so udeleženci enkrat usposobljeni, začnejo s prostovoljnim delom: »spoprijateljimo« jih z obstoječimi prostovoljci in zaposlenim osebjem, ki jim nudijo oporo, dokler se ne počutijo dovolj samozavestne za samostojno delo. Nad programom »In Touch« so veliko navdušenja izkazali ponudniki storitev, organizacije skupnosti in zaposlitvene agencije. Stopnja ohranitve je 87 %, 42 % udeležencev nadaljuje z izobraževanjem in/ali usposabljanjem, 85 % udeležencev pa se po končanem programu usposabljanja odloči še za prostovoljno delo v muzeju. Poleg tega je program, čeprav ni bil zasnovan za spodbujanje zaposljivosti, 18 % udeležencem uspešno pomagal priti do ponovne zaposlitve.

Udeleženci programa so pridobili dodatno samozavest, samozaupanje, pomembne prenosljive veščine in muzejsko znanje. Nekaj prostovoljcev je povedalo, da jim je tečaj pomagal pri strukturiranju časa in pri tem, da so se počutili manj osamljene, da so pridobili nove prijatelje in se ovedli razpoložljivih možnosti. Hkrati jih je motiviral, da so se lotili nadaljnega študija v lokalnih knjižnicah, in v njih predramil samozavest in optimizem za pisanje novega življenjepisa ter za prijavo na razpise za prosta delovna mesta.

»In Touch« ponuja muzejem, ki želijo vzpostaviti stik s težko dosegljivimi krogi lokalne skupnosti, trajnosten model udejstvovanja, učenja in partnerstva. Uspeh programa je odvisen od partnerskih odnosov s ponudniki storitev, organizacijami skupnosti in vladnimi agencijami, saj bi bilo novačenje udeležencev brez njihove podpore znatno težje. Ker je prihodnost programa odvisna od nadaljnega financiranja, je bil v Manchestru ustanovljen konzorcij zainteresiranih organizacij, katerega naloga je zagotoviti, da bo financiranje na voljo tudi po decembru 2009.

## Nekaj misli udeležencev programa »In Touch«



**Shaun Bennet** se je programu pridružil septembra 2007. »Ko sem izgubil službo, sem postal zelo demotiviran in depresiven. Izgubil sem samozavest in samospoštovanje. Na program 'In Touch' me je opozoril moj lokalni poklicni center. Ko so me sprejeli na tečaj, se mi je vse, kar sem prestajal, zazdelo nepomembno, in dlje ko sem ga obiskoval, bolj sem se veselil naslednjih predavanj. Moje življenje se je končno spet uredilo: obnavljal sem že prej usvojene veščine in pridobival nove. Užival sem v mnogih dejavnostih, usposabljanje pa mi je pomagalo, da sem v osebnem življenju znova postal samozavesten, in me pripravilo na vlogo prostovoljca. Program mi je omogočil tudi opravljanje

tečaja pismenosti, sedaj pa končujem usposabljanje za pomoč obiskovalcem.«  
Decembra 2008 je v Manchestrskem muzeju Shaun dobil zaposlitev kot asistent za pomoč obiskovalcem. Leta 2009 je bil povišan v nadzornika za pomoč obiskovalcem, kar je delovno mesto s polnim delovnim časom.



**Erica Shaw** se je »In Touchu« pridružila septembra 2007. »Program 'In Touch' mi je kot materi samohranilki omogočil izobraževanje in usposabljanje v delovnem okolju in mi po večletni brezposelnosti pomagal pri iskanju dela. Postala sem veliko bolj samozavestna, hkrati pa sem izboljšala svoje znanje. Program mi je omogočil, da sem se srečevala s podobno mislečimi ljudmi z resničnimi življenjskimi cilji. Z družnimi močmi smo izboljšali svoje veščine in možnosti za pridobitev zaposlitve.«  
Novembra 2008 je Erica dobila delo podporne delavke v Manchestrskem mladem življenju (Manchester Young Lives).



**Rebecca Gomperts** je začela z desettedenskim usposabljanjem februarja 2009. K sodelovanju v programu jo je spodbudila njena svetovalka iz JCP-ja. Rebecca je bila 12 let brez dela. Odkar se je pridružila programu, je pridobila na samozavesti, razvila je nove veščine in odkrila nov smisel v življenju. Upa, da bo lahko prostovoljstvo povežala z delovnim mestom v Manchestrskem muzeju, kar bi jo privedlo en korak bližje do zaposlitve. Njena svetovalka Sarah Morgan pravi:  
»In Touch' je imel na Beckyjino življenje velik vpliv – kot bi bila čisto druga oseba! Je samozavestna, urejena, ohranja redne stike s poklicnim centrom, redno prihaja na sestanke, drži se načela 'zmorem to', ki ga prej pri njej ni bilo mogoče zaslediti. Je realistična in prepričana, da je pot, ki leži pred njo, prava zanjo. Čeprav bo ta pot dolga, pa ima sedaj pri sebi 'opremo za preživetje', za kar se muzeju iskreno zahvaljujem. Sprejel je namreč eno od naših najzahtevnejših strank in ji pomagal radikalno spremeniti življenje.«

## Sodelovanje z lokalnimi skupnostmi: Muzeji povezujemo

Janja Rebolj

Mestni muzej Ljubljana se z izzivom prostovoljstva srečuje že od leta 1996, ko je muzej pomembno prispeval k uresničitvi projekta Matra<sup>1</sup>, v katerem so se slovenski muzejski strokovnjaki prvič bolj od blizu in organizirano srečali s prostovoljci v muzejih.

Prvi projekt, v katerega so bili tudi »uradno«<sup>2</sup> vključeni prostovoljci, je bila razstava **Silvestrovanje Ljubljancanov v 20. stoletju**<sup>3</sup>. Izkušnje so bile zelo pozitivne, a zaradi prenove matične stavbe muzeja prostovoljstva niso uspeli razvijati s tempom, ki bi prinesel večje spremembe v delo in rezultate muzeja. Kljub osredotočenosti na prenovo in novo stalno postavitev pa so pilotski projekti s prostovoljci potekali vse od leta 2001. V Mestnem muzeju Ljubljana so prostovoljstvo od vsega začetka videli v kontekstu večanja **dostopnosti muzeja**. Obiskovalcem so s poskusnimi projekti omogočali prostovoljno delo na različnih področjih muzejskega dela (dokumentacija, pripravljane razstav, vodenje po razstavi, odnosi z javnostmi, promocija...). Večino dela s prostovoljci je načrtovala in vodila muzejska svetovalka Janja Rebolj, ki se je v tem obdobju posvečala tudi izobraževanju muzejskih strokovnih delavcev s področja muzejskega menedžmenta in mehkih veščin. Prepletanje znanj in izkušenj izobraževalke odraslih in strokovne delavke v muzeju z izkušnjami s področja kustoskijskega dela, odnosov z javnostmi in marketinga je bila zmagovita kombinacija tudi za pilotske projekte na področju prostovoljnega dela.

Izkušnje s prostovoljci je leta 2007 strnila v projekt **Muzeji povezujemo**. Projekt je nastal kot nadgradnja nove stalne postavitev Obrazi Ljubljane. Namen projekta je beleženje zgodb različnih skupnosti, ki živijo v Ljubljani, dokumentacija predmetov, ki so povezani z njihovim življenjem in širjenje znanja o preventivni konzervaciji in ohranjanju predmetov in situ ter priprava predstavitve skupnosti v (prenovljenem) muzeju, ki na ta način dosega novo publiko.

Za začetek se je muzej odločil za predstavitev **verskih skupnosti**<sup>4</sup>. Vsem registriranim skupnostim so poslali vabilo k sodelovanju. Muzej je ponudil strokovno pomoč in prostor, skupnosti pa naj bi pripravile (in financirale) razstavo in spremljevalne prireditve. Muzej je predlagal strukturo predstavitve<sup>5</sup> in (vsaj) dve prireditvi: okroglo mizo o izzivih življenja pripadnikov skupnosti v Ljubljani in kuharsko delavnico, na kateri bi predstavili za skupnost pomembne jedi in dodali gustatorno in olfaktorno komponento predstavitve. Ostalo so lahko skupnosti dodale po lastni izbiri.

Projekt so v muzeju nadgradili s prostovoljnim delom študentov, članov študijske skupine Muzej od blizu<sup>6</sup>, ki so izrazili željo, da bi svoje znanje in izkušnje s področja dela v muzeju preizkusili pri konkretnem muzejskem projektu. **Muzeji povezujemo** se je izkazal kot idealen projekt, saj so prostovoljci lahko pri njem sodelovali od priprave projekta preko dokumentacije, snovanja razstave, priprave in izvedbe projekta promocije pa vse do priprave pedagoških programov in aktivne udeležbe na razstavi, kjer so študentje ves čas delili svoje novo pridobljeno znanje o skupnosti z obiskovalci, kar so ti ocenili kot posebno dodano vrednost.



V okviru projekta so do sedaj predstavili pet verskih skupnosti: judovsko, bahajsko, adventistično, muslimansko in budistično. Predstavitve so doživele zelo dober odziv med obiskovalci, tudi njihovo število je bilo več kot zadovoljivo (pri večjih skupnostih skoraj 2000 obiskovalcev v treh tednih). Še posebej so se muzealci veselili novih obiskovalcev, pripadnikov skupnosti, ki praviloma do takrat niso zahajali v muzej. Mladi prostovoljci so samo na razstavi in prireditvah opravili povprečno 250 ur dela in vsaj še dvakrat toliko pri pripravah in promociji. Skupno so opravili več kot 3000 prostovoljnih ur dela. Če vzamemo za vrednost njihove ure najnižjo tarifo, ki jo v muzeju plačujejo študentom, je vrednost opravljenega dela več kot 11.100 EUR, vrednost njihovega prispevka pri promociji pa je neprecenljiva.<sup>7</sup>

Tako prostovoljci študenti kot člani posameznih skupnosti so bili s sodelovanjem zelo zadovoljni. Prednosti tovrstne dostopnosti so jasno prepoznavne tudi za muzej tako na strokovnem področju (dokumentacija), kot na področju prepoznavnosti muzeja in doseganja novih ciljnih skupin obiskovalcev. Izkušnje prvih petih predstavitev so dragocena popotnica tako za organizacijo prostovoljnega dela v muzeju kot za model sodelovanja z različnimi skupnostmi v mestu. Še posebej pomembno pa je spoznavanje drugačnosti, ki kljub nekaterim izjemam širi strpnost in večja sožitje v mestu. Skratka, gre za sinergičen projekt, ki je osmišljen z res veliko različnih vidikov in temelji na vseh vrednotah prostovoljnega dela, aktivnega državljanstva ter vseživljenjskega učenja ustvarjalcev in obiskovalcev.

#### OPOMBE

1 - Projekta Nizozemske zveze muzejev, Skupnosti muzejev Slovenije in Slovenskega muzejskega društva, ki je v slovenske muzeje prinesel znanje s področja muzejskega menedžmenta.

2 - Tudi pred tem je bilo v muzejskem svetu v Sloveniji opravljeno veliko neplačanega dela, vendar ga ne muzealci ne javnost niso dojemali v kontekstu koncepta prostovoljnega dela.

3 - To so bili: oblikovalec in kostumograf Iztok Šostarec, scenografinja in oblikovalka Urša Loboda in absolventka zgodovine Taja Gubenšek.

4 - Iz precej preprostega razloga, da je bila adrema vseh registriranih verskih skupnosti enostavno dosegljiva na spletni strani Urada za verske skupnosti.

5 - Osnova verovanja, vsakdan pripadnika skupnosti, praznično leto, prispevek skupnosti k pestrosti življenja v Ljubljani.

6 - Program skupine je nastal v okviru projekta Inti Centra vseživljenjskega učenja, v katerem je muzej sodeloval z različnimi izobraževalnimi ustanovami za odrasle. Študentje so v toku akademskega letana tedenskih srečanjih v živo spoznavali vsa področja dela v muzeju s posebnim poudarkom na komunikaciji in komunikacijskih veščinah.

7 - Ena od skupin si je, na primer, zastavila za cilj določeno število obiskovalcev, ki ga mora vsak pripeljati v muzej preko svoje socialne mreže.

## Odzivi na spreminjajočo se skupnost

Justyna Chmielewska

Upravljanje medkulturnega programa, ki poteka v Knjižnici Chesterja Beattyja v Dublinu (gl. str. X), sodi v domeno izobraževalnih storitev pod vodstvom neodvisnih posrednikov, ki se ukvarjajo s specifičnimi projekti. Ker je v knjižnični zbirki zastopanih veliko kultur, imajo prostovoljci – zlasti vodiči – opravka z različnimi skupinami iz svoje neposredne skupnosti, vključno z osnovnimi in srednjimi šolami, mladinskimi skupinami, centri za izobraževanje odraslih, društvi za aktivno upokožitev, verskimi in manjšinskimi skupnostmi. Knjižnica podpira socialno ogrožene skupine in ponuja brezplačen vstop ljudem s težavami pri učenju, duševno ali telesno prizadetim, beguncem in prosilcem za azil. Vse storitve zaenkrat potekajo v angleškem jeziku. Da pa bi k sodelovanju privabili pripadnike različnih skupnosti, skuša muzej preko prostovoljskega programa vpeljati t.i. zastopnike skupnosti. Želi namreč pridobiti ljudi, ki tekoče govorijo kitajsko, japonsko, arabsko in druge jezike, da bi s pripadniki različnih skupnosti komunicirali v njihovem lastnem jeziku. Muzej si želi usposobiti nove prostovoljce, ki bi vodili ogledne stalne zbirke in posredovali informacije o razstavnih eksponatih iz Azije, Evrope, Severne Afrike in Bližnjega Vzhoda. Idealno bi bilo, če bi bili zastopniki skupnosti naravni govorniki tujega jezika, pozorni na kulturne razlike ter verske in družbene običaje. Na ta način bi namreč zastopali knjižnico in obenem tudi svojo skupnost.

## Starejši prostovoljci v španskih muzejih

José Luis Jordana Laguna, Secretary General, CEATE

Španska konfederacija učilnic za starejše občane (CEATE) je zasebna in neprofitna državna organizacija, ki ima za seboj 30 let izkušenj na področju kulture in izobraževanja starejših občanov. CEATE združuje 100 »učilnic za starejše«, ki so leta 1978 nastale po zgledu univerz za tretje življenjsko obdobje Pierra Vellasa (1973, Toulouse, Francija). Te učilnice gostijo več kot 100.000 starejših občanov, ki vsakodnevno sodelujejo v različnih kulturnih, izobraževalnih in družbenih dejavnostih, katerih cilj je tako telesni kot duševni razvoj. CEATE je znan po svoji multidisciplinarni ekipi poklicnih in akademskih strokovnjakov, ki jo sestavljajo filozofi, psihologi, sociologi, vzgojitelji, odvetniki, zdravniki, geriatri, gerontologi, socialni delavci, menedžerji, kulturni in družbeno-kulturni strokovnjaki s področja izobraževanja odraslih itd., ki so specializirani za družbeno-kulturno upravljanje in prostovoljstvo.

### CEATE IN STAREJŠI PROSTOVOLJCI

CEATE je trdno prepričan, da imajo starostniki velik potencial, zlasti kar se tiče prostega časa, ki ga lahko posvetijo prostovoljnimi dejavnostim. Pri vprašanih, povezanih s kulturnim prostovoljstvom, jim pomaga za to posebej določena enota: v ozadju takšnega pristopa se skriva razumevanje kulture in dediščine kot zapuščine, kot sredstva za spodbujanje ustvarjalnosti in participacije, kot produkta človeške dejavnosti. Starejši občani preko prostovoljstva postanejo kulturni ustvarjalci, potrošniki in promotorji.

Leta 1993 (Evropsko leto starostnikov in medgeneracijske solidarnosti) je CEATE sprožil ambiciozen projekt, imenovan *Voluntarios Culturales Mayores para enseñar los Museos de España a niños, jóvenes y jubilados* (Starejši prostovoljci izobražujejo otroke, mladostnike in upokojence o španskih muzejih). Glede na ambiciozen obseg, cilje, rezultate, odmeve v medijih, prejete nagrade in uspehe v drugih državah lahko rečemo, da to ni bil prvi tovrstni projekt na nacionalni, temveč kar na globalni ravni.

### USPOSABLJANJE IN AKREDITACIJA

Madridski CEATE v podporo projektu vsako leto organizira dva štiridnevna tečaja usposabljanja na temo prostovoljnega dela starejših v muzejih. Glavni cilj tečajev je starostnikom priskrbeti znanje in izkušnje, povezane s splošno kulturno dediščino in dediščino najpomembnejših španskih mest. Učitelji in govorniki sodijo med člane tehnične skupine CEATE. Tečaj se osredotoča na opredelitev in glavne značilnosti prostovoljcev in prostovoljstva, motivacijo, držo in veščine, pravice in dolžnosti prostovoljca, pravne vidike, potencialne probleme in tveganja.

Po usposabljanju so prostovoljci razporejeni po muzejih, katedralah, palačah in drugih znamenitostih, kjer so dva do tri mesece deležni nadaljnjega usposabljanja, ki je vezano striktno na kulturne, historične in umetniške značilnosti institucije, v katero so bili poslani. To specifično usposabljanje izvajajo izvršni organi, strokovnjaki in tehniki izbrane institucije.

Po uspešno zaključenem usposabljanju in usvojitvi zadovoljive ravni splošnega in specifičnega znanja ter praktičnih veščin prejmejo prostovoljci diplomu, ki akreditira njihovo usposobljenost za prostovoljno delo na kulturnem področju. Ta akreditacija opredeli vlogo prostovoljcev in pojasni njihovo funkcijo, kar ni pomembno le za osebno zadovoljstvo, temveč tudi za njihov odnos do obiskovalcev in muzejskih strokovnjakov.

V tem ambicioznem projektu trenutno sodeluje več kot 120 muzejev, šest katedral, cerkve, svetišča, palače, samostani, botanični vrt in druge institucije ter spomeniki v Španiji. Vpletenih je več kot 1.200 prostovoljcev, starih od 55 do 90 let. Projekt se izvaja že več kot 15 let in ponuja kulturne storitve več kot trem milijonom otrok in mladim študentom, odraslim in upokojencem. Je izjemno medijsko odmeven in je prejel nagrade od najvišjih organov španske oblasti in od številnih muzejskih direktorjev.

Čeprav je bil projekt zaenkrat zelo uspešen, se CEATE zaveda načinov, kako bi ga lahko še dodatno izboljšali.

- Uspešnost CEATE-ja temelji na predanosti skupine strokovnjakov in tehničnih specialistov; zaradi dimenzij projekta pa je včasih težko upravljati in razvijati tečaje usposabljanja, nadzirati in ocenjevati celoten projekt.
- V zadnjih 15 letih je CEATE prejemal finančno podporo od Ministrstva za kulturo, Ministrstva za delo in socialne zadeve ter *Obra Social Caja Madrid*. Toda da bi zadostil naraščajočemu povpraševanju po usposabljanju kulturnih prostovoljcev na državni ravni in potrebam v drugih državah, zlasti v Južni Ameriki in Evropi, ki CEATE prosijo za nasvete in podporo pri izvedbi podobnih projektov, potrebuje projekt dodatne finančne vire.

### NAPOTKI ZA DOBRO PRAKSO

Projekt CEATE ponuja muzejem, ki delajo s prostovoljci, sledeče smernice za dobro prakso:

- muzeji morajo poskrbeti, da je za usposabljanje prostovoljcev na voljo dovolj virov, vključno z gradivom za samoizobraževanje;
- skupine, ki so sestavljene tako iz muzejskih strokovnjakov kot iz prostovoljcev, lahko izboljšajo razumevanje in pripomorejo k učinkovitejšim delovnim navadam;
- muzeji morajo prostovoljcem priskrbeti prostor za srečanja, pripravo in počitek, ki je ločen od javnih prostorov in prostorov, namenjenih zaposlenemu osebju;
- potrebno je ugotoviti, kako lahko v očeh obiskovalcev in muzejskih strokovnjakov povečate vrednost in ceno prostovoljnih dejavnosti.

Za več informacij obiščite [www.ceate.org.es](http://www.ceate.org.es).



## Prostovoljstvo mladih v Nacionalnem skladu

Stefan Wathan

Nacionalni sklad je ena največjih dobrodelnih ustanov v Združenem kraljestvu. Gre za nevladno organizacijo, ki si s pomočjo konserviranja, izobraževanja in raziskovanja kot tudi spodbujanja ljudi, naj obiščejo narodno dediščino in v njej uživajo, prizadeva ohraniti in zaščititi stavbe, podeželje in obalo v Angliji, Walesu in na Severnem Irskem.<sup>1</sup>

Nacionalni sklad (Sklad) je pred štiridesetimi leti začel izvajati program Delovne počitnice, k čemur ga je spodbudilo prepričanje, da bi prostovoljno delo utegnilo v organizacijo privabiti mlade. Prvi tabor »Od želoda do hrasta« je potekal leta 1967. Sklad je zaračunaval 3£ na osebo za sodelovanje pri konservatorskem delu in za enotedensko bivanje v leseni koči na stratfordskem prekopu.

Leta 2000 se je program povečal na skorajda 400 počitnic letno. Prijavili so se lahko mladostniki, stari vsaj 17 let, in mnogi med njimi so se lahko s pridobljenimi izkušnjami potegovali za zlatega vojvodo, ki ga podeljuje edinburška nagradna komisija.<sup>2</sup> Kmalu zatem pa je prišlo do sprememb: po uvedbi novih ukrepov za zaščito otrok je Sklad razvil pilotni program »Odkritja mladostnikov« (Youth discovery), namenjen mladostnikom, starim med 16 in 18 let.

### ODKRITJA MLADOSTNIKOV

Sklad je želel, da so te »počitnice« priznane kot program za razvoj mladine, ki pa je za udeležence popolnoma prostovoljen in ohranja pionirskega duha iz začetnih let. V 15 raziskovalno-delovnih počitnicah sedaj sodeluje približno 200 mladih (število počitnic je omejeno s številom šole prostih dni in številom prostovoljskih voditeljev, ki so na razpolago ob določenem času).

Nekatere skupine se povežejo že v enem samem dnevu, večina udeležencev pa se v novem okolju povsem sprosti šele enkrat proti sredini tedna. Običajno pride do najdragocenejših trenutkov, ko mladi neko stvar izkusijo prvič. Uspešna priprava obroka za 12 ljudi, nočni počitek pod zvezdami ali izgradnja 50 metrov kamnite potke – vse to ostane v spominu še vrsto let po dogodku.

Konservatorstvo je sicer še vedno eden od vidnejših dejavnikov pri prostovoljskih počitnicah, toda Sklad skuša neprestano odkrivati nove načine, da bi pritegnil mladostnike, ki jih tovrstne stvari načeloma ne zanimajo. To skuša doseči, denimo, z uvedbo fotografskih počitnic. Tovrsten pristop je tudi zelo dober prikaz bolj igrive strani tega, kar se nekaterim morda zdi kot organizacija za »starejše« prostovoljce.

### VODITELJI PRIHODNOSTI

Sklad vselej išče mladostnike, ki so potencialni voditelji prihodnosti: posameznike, ki so nekoliko bolj predani, ki se ne uklanjajo množici ali čakajo, da se jim pove, kaj je treba narediti, ali ki s pomočjo posebne veščine, osebnosti ali samozavesti zbližajo ljudi in poskrbijo, da je delo res opravljeno.





Program za mlade voditelje kulturne dediščine ponuja potencialnim voditeljem priložnost, da se bolje izobrazijo o vodstvu in se preizkusijo na vodilnih položajih. Opravijo 50 ur prostovoljnega dela v dobrodelni ustanovi pod nadzorom mentorja, izpolnijo spletni delovni zvezek in se udeležijo dveh kratkih tečajev, da se naučijo osnov načrtovanja, upravljanja in konserviranja. Na koncu usposabljanja so ocenjeni, in če so svoje obveznosti opravili uspešno, pridobijo drugo stopnjo usposobljenosti v vodenju skupinskih procesov, kar je potrdil Institut za vodenje in upravljanje.

Drugi projekt, ki ga podpira Sklad, je »Ti, jaz in podnebje«, kjer se mladostniki lahko priučijo aktivističnih veščin, s katerimi nato v svoji skupnosti ozaveščajo ljudi o podnebnih spremembah in organizirajo okoljevarstvene akcije. Da bi to sfero dejavnosti dodatno razvili, pomaga Sklad tudi pri razvoju nedolgo tega nastalega Nacionalnega organa za mladinsko vodstvo.

Eden od izzivov je, kako te priložnosti približati mladim in zagotoviti, da jim prostovoljstvo služi kot odskočna deska za nadaljnje priložnosti pri Skladu, kulturni dediščini ali drugod.

### VRH LEDENE GORE

Nacionalni sklad ima sicer nekaj usposobljenih mladinskih delavcev, vendar je v glavnem odvisen od prostovoljcev in plačanega osebja, kamor sodijo čuvaji, vodje izobraževalnih programov, konservatorji, vrtnarji, pisarniški delavci in drugi. Prostovoljci in plačano osebje so deležni usposabljanja in nasvetov o delu z mladimi, varovanju informacij in delu z mladinskimi organizacijami. Projekti, kot sta »Nazaj v preteklost« in »Prostovoljstvo in kulturna dediščina«, omogočajo širokemu krogu zaposlenih, da se naučijo uspešno sodelovati pri usposabljanju mladih prostovoljcev. Sklad ne želi ustvariti delovne sile mladinskih delavcev, temveč skuša zagotoviti, da osebje z mladimi ljudmi ravna empatično, zaupa svojemu podjetju in na ta način pomaga širiti modrost, znanje in veščine iz različnih disciplin.

V splošnem predstavlja program le majhen delež Skladove prostovoljske in participacijske dejavnosti. Gre le za »izložbe«, ki privabljajo mlade po vsem Združenem kraljestvu, medtem ko je na lokalni ravni dejavnih več tisoč mladostnikov, ki pomagajo pri konserviranju okoljskih in podeželskih posesti, pridobivanju delovnih izkušenj, nameščanju študentov, grajenju kariere in pripravi pripravnosti, organiziranju kratko- in dolgoročnega prostovoljstva in upravljanju skupinskih prostovoljcev iz različnih organizacij (Mladi kmetje, Prinčev sklad, Skavti, Izvidniki, Storitve za mlade in skupine V).<sup>3</sup> Ravno ta množica mladih nadebudnežev je tista, ki je temeljito izboljšala Skladovo delo na področju konservacije in pomembno prispevala k izkušnjam in užitek obiskovalcev. Sklad pa v zameno upa, da so mladi prostovoljci dobili občutek, da so s svojim delom stvari premaknili na bolje in v življenju nekaj dosegli. Nadeja se tudi, da so pridobili nove veščine, smoter in vseživljenjsko povezanost z organizacijo in njenimi ideali.

### OPOMBE

1 - [www.nationaltrust.org.uk/main/w-index.htm](http://www.nationaltrust.org.uk/main/w-index.htm)

2 - Nagrada "Edinburški vojvoda" je namenjena mladim (14-19 let), ki uspešno opravijo vrsto osebnih nalog in izzivov – vključno s prostovoljstvom. Prejmejo lahko bronastega, srebrnega ali zlattega vojvodo. [www.dofe.org/en/content/cms/home/home.aspx](http://www.dofe.org/en/content/cms/home/home.aspx)

3 - V je neodvisna dobrodelna organizacija, ki v Angliji skuša ustvariti novo generacijo volonterjev, starih med 16 in 25 let. [www.vinspired.com/v](http://www.vinspired.com/v)

## VALUE: Prostovoljstvo in vseživljenjsko učenje na evropskih univerzah

Alison Hughes

Omrežje VALUE (Volunteering & Lifelong Learning in Universities in Europe) je sestavljeno iz 20 organizacij, ki predstavljajo univerze in prostovoljski sektor iz 13 evropskih držav. Podpira ga Grundtvigova sekcija programa za vseživljenjsko učenje, ki poteka pod okriljem Evropske komisije.

Partnerje povezuje prepričanje, da je usposabljanje prostovoljcev preko sistema univerzitetnega vseživljenjskega učenja zelo pomembno za razvoj evropske družbe kot celote. V središču raziskav omrežja so prostovoljci in napredno formalno ter neformalno izobraževanje, ki so ga deležni med prostovoljnimi delom. VALUE združuje oba sektorja, saj želi spodbuditi izmenjavo idej in modelov o medsebojnem sodelovanju ter raziskati, kakšen je potencial za razvoj novega univerzitetnega vseživljenjskega učenja za prostovoljce in polno zaposlene v prostovoljskih organizacijah.

VALUE razvija tudi bazo virov – kamor sodi gradivo, kot so poročila, študije primerov in bibliografske reference –, ki bo zanimiva organizacijam v obeh sektorjih. Baza virov – skupaj z informacijami o srečevanjih članic omrežja – je dosegljiva na spletni strani projekta: <http://valuenetwork.org.uk>.

Spomladi leta 2011 bo v Ankari (Turčija) potekala zaključna konferenca omrežja VALUE. Konferenca bo povzela ključne sklepe in oblikovala načrte za nadaljnje sodelovanje. Dogodek bo odprt za vse zainteresirane stranke (dodatne informacije so dosegljive na spletni strani).

### CILJI OMREŽJA

Glavni cilj omrežja VALUE je spodbuditi razvoj sodelovanja med univerzami in prostovoljskim sektorjem, kar bi prostovoljcem in zaposlenemu osebju iz prostovoljskih organizacij omogočilo dostop do univerzitetnega vseživljenjskega učenja (UVL). UVL v kontekstu omrežja VALUE omogoča izobraževalne priložnosti, ki

- upoštevajo kompleksno in pogosto napredno učenje, ki je posledica prostovoljstva;
- se odzivajo na zelo različne cilje in potrebe prostovoljcev-učencev.

Drug(otn)i cilji omrežja VALUE so:

- spodbujanje izobraževanja znotraj omrežja. Partnerji omrežja VALUE delujejo kot enotna skupina, v malih skupinah ali ločeno, in sicer tako v virtualni kot dejanski domeni;
- uvoz izkušenj in strokovnega znanja od zunaj, da bi izboljšali učenje znotraj omrežja in obogatili njegove baze virov;
- prepoznavnost izven meja organizacije. VALUE skuša s pomočjo spleta in posameznih partnerjev svoje dosežke razširiti čim dlje. Končna konferenca – ključna platforma za širjenje idej omrežja VALUE – bo odprta za zunanje sodelavce.



## Akreditacija dodiplomskega prostovoljstva v muzejih in posebnih zbirkah Univerze v Readingu

Rhianedd Smith

V zadnjih nekaj letih je storitvena služba za muzeje in posebne zbirke na Univerzi v Readingu razvila trenutno obstoječi prostovoljski program, ki skupnosti in študentom prostovoljcem omogoča usposabljanje in nove priložnosti. Pričujoč članek prikazuje prizadevanja univerze, da bi dodiplomske študente prepričala, da je prostovoljstvo odlično sredstvo za razvoj prenosljivih veščin in izboljšanje zaposljivosti. Osredotoča se na projekt, ki je potekal od leta 2008 do 2009 in so ga financirali dva univerzitetna centra za odličnost v poučevanju in izobraževanju ter donacija za razvoj delovne sile, ki jo je podelil Svet muzejev, knjižnic in arhivov jugovzhodne Anglije. Projekt je pomagal ustvariti nove vire za usposabljanje in razviti sistem akreditacije za prostovoljno delo študentov Univerze v Readingu.

### PRIBLIŽEVANJE ŠTUDENTOV MUZEJSKIM ZBIRKAM

Čeprav univerzitetni muzeji v Readingu s prostovoljci sodelujejo že dalj časa, je šlo povečini za manjše *ad hoc* projekte. Leta 2005 je univerza prejela denarna sredstva za projekt, namenjen razvoju prostovoljstva. Ta sredstva so storitveni službi za univerzitetne muzeje in posebne zbirke (University's Museums and Special Collections Service, UMASCS) pomagala zaposliti prvega pooblaščenca za razvoj prostovoljstva.<sup>1</sup> Njegova naloga je bila centralizirati in koordinirati obstoječe prostovoljske dejavnosti ter povečati sodelovanje s študenti z namenom širjenja in izboljšanja prostovoljske delovne sile.

Projekt je bil podprt s strani Centra za odličnost v poučevanju in izobraževanju na področju uporabnih dodiplomskih raziskovalnih veščin (Centre for Excellence in Teaching and Learning in Applied Undergraduate Research Skills, CETL-AURS), ki ga financira Odbor za finančno pomoč visokim in višjim izobraževalnim ustanovam v Angliji (Higher Education Funding Council for England, HEFCE).<sup>2</sup> Ob podpori CETL-AURS-a je bil imenovan koordinator dodiplomskega izobraževanja, čigar naloga je bila izdelati formalne dodiplomske modele, ki v izobraževalne namene uporabljajo zbirke. V teh modulih se študenti seznanijo z izobraževanjem, ki temelji na raziskovanju in razvija njihove zmožnosti za samostojno izobraževanje.

Naknadno financiranje je UMASCS-u omogočilo nadgradnjo dodiplomskega učnega programa z uvedbo novega projekta, katerega namen je bil izboljšati program formalnega usposabljanja. Obogaten s teorijo in prakso, prisotno v formalnem učnem projektu, je bil ta novi prostovoljski projekt nato vgrajen v učne in izobraževalne cilje univerze. Formalni moduli pa so istočasno postali tudi pomemben vir novačenja novih prostovoljcev.

V začetni fazi obeh projektov sta koordinator prostovoljcev in koordinator dodiplomskega izobraževanja pri oblikovanju novih programov usposabljanja sodelovala s številnimi notranjimi in zunanji strokovnjaki. Delo koordinatorja dodiplomskega izobraževanja na njegovem drugem projektu – učenju, osnovanem na raziskovanju – je zagotovilo, da so bile v program vključene tudi neposredne interaktivne izkušnje, kar je študentom

omogočilo razviti vseživljenjske učne veščine. Ker pa je bilo usposabljanje običajno vezano na posamično nalogo, študenti niso vedno dobili širšega vpogleda v kulturno dediščino.

### AKREDITACIJA ŠTUDENTSKEGA PROSTOVOLJNEGA DELA

Osebe UMASCS-a je ugotovilo, da si za razliko od starejših prostovoljcev številni študenti želijo nadaljevati kariero na področju kulturne dediščine. Mnogi študenti so namreč prosili za nasvete o kariernih možnostih na področju kulturne dediščine in izrazili interes za pridobitev formalnega potrdila o prostovoljnem delu. UMASCS-u je zato uspelo pridobiti denarna sredstva od Univerzitetnega centra za odličnost pri poučevanju in izobraževanju na področju veščin za karierno upravljanje (University Centre for Excellence in Teaching and Learning in Career Management Skills, CCMS) in MLA-jeve jugovzhodne sekcije sklada za razvoj delovne sile.<sup>3</sup> Obe organizaciji je zanimalo, kako bi lahko obstoječo ponudbo obogatili z dodatnim projektom za akreditacijo študentskega prostovoljstva na področju zbirk.

Do vzpostavitve ustrezne mreže za izvedbo akreditacijskega načrta je prišlo, ko se je UMASCS povezal s Študentskim sindikatom univerze. Sindikat je predhodno že razvil in vodil projekt, imenovan Modularna akreditacija za študente, vključene v prostovoljske programe (Modular Accreditation for Students Involved in Volunteering scheme, MASIV), katerega namen je bil formalno potrditi širok spekter študentskih prostovoljskih dejavnosti.<sup>4</sup> Ta program od študentov zahteva, da svoje dejavnosti beležijo v dnevnik in sestavijo mapo dosežkov, iz katere je razvidno, kakšne učinke je imelo njihovo prostovoljsko delo. Študenti morajo napisati tudi krajši sestavek, v katerem razložijo, kaj je prostovoljska izkušnja pomenila njim samim, in dobiti dve referenci od mentorjev in sodelavcev.

Ta dokazila nato študentska komisija oceni z »naredil/padel«, kar se zabeleži v prepis posameznikove diplome. Ocena ne prinaša kreditnih točk, kar pomeni, da nima vpliva na končno oceno diplome. Toda dejstvo, da je modul naveden v prepisu, daje potencialnim delodajalcem vedeti, da je opravljeno prostovoljno delo odobrila univerza.

Program MASIV se je izkazal za zelo učinkovitega v več ozirih. Čeprav prostovoljcev ne obvezuje k dodatnemu usposabljanju, so študenti, ki so se prijaviili za prostovoljno delo pri UMASCS-ju, izrazili zanimanje za pridobitev več splošnega znanja o muzejih in kulturni dediščini. Del projekta se je zato usmeril v razvoj novih delavnic in virov. Te delavnice posredujejo nasvete o kariernih možnostih v specifičnem sektorju in nudijo praktično usposabljanje za različne vidike upravljanja kulturne dediščine. Delavnice pokrivajo različne vidike upravljanja zbirk, dela v arhivu in knjižnici, trženju in razstavnih prostorih. Spremni viri bodo za širšo javnost dostopni preko spleta.

### EVALVACIJA PROJEKTA IN NJEGOV VPLIV

Kvantitativni vpliv prostovoljskega projekta je ta, da v njem trenutno sodeluje 150 prostovoljcev, od katerih je približno 95 študentov. V pilotnem akreditacijskem programu je sodelovalo 24 študentov, od tega jih je celoten program zaključilo 17. Delovne ure, ki jih v enem letu prispevajo vsi prostovoljci, so enakovredne uram treh uslužbencev s polnim delovnikom. Kvalitativne povratne informacije z novih tečajev usposabljanja so bile več kot pozitivne, v pripravi pa so tudi fokusne skupine za pridobitev natančnejših podatkov.

Eden od dolgoročnih ciljev univerze je raziskati, kakšen učinek je ta delovna izkušnja imela na prihodnje kariere študentov. Do teh informacij ni lahko priti. Prvi korak je bil storjen z uvedbo tehnologije za socialno mreženje, s pomočjo katere univerza spremlja prostovoljce po zaključenem dodiplomskem študiju. Na Facebook strani so oglaševana »delovna mesta za začetnike«, pripravništva in različne uporabne informacije, UMA-SCS-ova prostovoljska ekipa pa s pomočjo spletne strani zbira informacije o tem, s čim se študenti ukvarjajo po zaključenem študiju.

Prve povratne informacije kažejo, da se mnogi študenti po diplomi še naprej ukvarjajo s prostovoljstvom in/ali iščejo podiplomske programe oziroma delovna mesta na področju kulturne dediščine. Študenti menijo, da je imelo prostovoljno delo velik vpliv na njihov pristop k formalni izobrazbi, jim pomagalo okrepiti samozavest in pridobiti prenosljive veščine.

Na organizacijski ravni je projekt sprožil kulturni premik v razumevanju prostovoljstva. Prostovoljno delo je sedaj sestavni del razpisov za finančna sredstva, delovno osebje pa aktivno išče priložnosti za usposabljanje in uporabo prostovoljcev. Projektna skupina zato že razvija delavnice za kadrovske usposabljanje na področju upravljanja prostovoljcev.

Želje po študentskem prostovoljnem delu prihajajo tudi s strani drugih lokalnih muzejev in vse večjega števila manjših univerzitetnih zbirk. Strukturirano prostovoljstvo je lahko v veliko pomoč institucijam, ki imajo pre-malo zaposlenega osebja ali iščejo podporo pri novačenju dobro usposobljenih študentov prostovoljcev.

#### NADALJNI RAZVOJ

Eden od dolgoročnih načrtov UMASCs-a je razširitev programov usposabljanja, s čimer bo poskusil poskrbeti tudi za akreditacijo prostovoljnega dela članov skupnosti. Kratkoročno pa bo skušal vire, ki so sad trenutnega projekta, narediti razpoložljive drugim spletnim institucijam. UMASCs se bo prav tako skušal povezati z ostalimi lokalnimi koordinatorji prostovoljcev na področju kulturne dediščine in spodbuditi izmenjavo izkušenj, veščin in virov.

Prostovoljci veljajo dandanes za pomemben segment obiskovalcev z izobraževalnimi potrebami in so postali nepogrešljivi člen pri uspešnem upravljanju univerzitetnih zbirk in programiranju skupnosti. Na ta način prispevajo k širšemu organizacijskem pristopu k vseživljenjskemu učenju in so hkrati njegov temeljni sestavni del.

#### OPOMBE

1 - UMASCs [www.reading.ac.uk/about/about-museums.asp](http://www.reading.ac.uk/about/about-museums.asp)

2 - CETL-AURS [www.reading.ac.uk/cetl-aurs/](http://www.reading.ac.uk/cetl-aurs/)

3 - CCMS [www.reading.ac.uk/ccms/](http://www.reading.ac.uk/ccms/)

4 - MASIV [www.rusu.co.uk/home/Get\\_Involved/MASIV\\_home.aspx](http://www.rusu.co.uk/home/Get_Involved/MASIV_home.aspx)





# Prijatelji muzejev in prostovoljstvo

Organizacija prijateljev lahko zelo pripomore k uspehu in dobrobiti muzeja. Prijatelji so predani zagovorniki in podporniki muzejskega dela, saj zbirajo denar za nove pridobitve in dejavnosti ter žrtvujejo svoj prosti čas za pomoč v muzeju. V Evropi je kar nekaj muzejev, ki jih vodijo zveze prijateljev: zaradi svojega ne- ali polodvisnega statusa pomembno dopolnjujejo delo institucije.

Lahko pa pride tudi do sporov. Prijatelji lahko postanejo tako zelo navezani na »svoj« muzej, da nasprotujejo vsakršnim novostim ali odprtim vprašanjem o svojem delu. V novem direktorju, spremembi načina

predstavitve oziroma interpretacije priljubljene zbirke ali novi muzejski politiki, ki skuša privabiti bolj raznoliko občinstvo, lahko vidijo potencialno grožnjo. Prijateljske skupine se lahko zaradi svoje socialne narave preobrazijo v zaprta društva, v katerih novinci niso dobrodošli. Zato je zelo pomembno, da muzejski strokovnjaki obvladajo tehnike komuniciranja in pogajanja ter zagotovijo, da ostanejo prijateljske skupine odprte za vse in so še naprej pomembna pridobitev za muzeje.



## Prijatelji in Amgueddfa Cymru – Narodni valižanski muzej

Mark Richards, vodja operative

Amgueddfa Cymru – Valižanski narodni muzej (Muzej) – je bil s kraljevo listino ustanovljen leta 1907. Finančno podporo prejema v glavnem od oddelka za finančno pomoč pri valižanski vladi. Muzej sestavljajo: Narodni muzej v Cardiffu, St. Fagans: Muzej narodne zgodovine, Narodni državni muzej, Narodni volnarski muzej, Narodni muzej rimskih legij, Globoko brezno: Narodni oglarski muzej, Narodni obalni muzej in Narodni center muzejskih zbirk.

### RAZVOJ ZVEZE PRIJATELJEV

Leta 1954 je bil ustanovljen Odbor prijateljev Valižanskega narodnega muzeja z namenom, da kupi »stvari, zanimive za Wales«, za katere muzej ni imel dovolj finančnih sredstev. Sledilo je uspešno novačenje članov in leta 1955 je odbor opravil svoj prvi nakup: zbirko predmetov iz bronaste dobe za 300 £. Po teh skromnih začetkih so prispevki prijateljev narasli na več kot 350.000 £.

V 80. letih 20. stoletja se je vloga prijateljev v muzeju izrazito povečala: posamezni člani so prostovoljno vodili ogledne razstave in organizirane skupinske obiske zanimivih krajev. Leta 1983 je Muzej gostil Letno konferenco Britanske zveze prijateljev muzejev, ki jo je pomagal ustanoviti. Ob približno istem času so prijatelji postali neodvisen organ z izvoljenim, in ne s strani Muzeja določenim odborom.

V 90. letih prejšnjega stoletja so se člani prijateljev vse več ukvarjali s konservatorskim delom, saj so želeli pomagati pri dokumentiranju nekaterih zbirk. Začeli so izdajati lastno glasilo in revijo, ki sta prejela več nagrad. V glavni dvorani Narodnega muzeja v Cardiffu so dobili svojo recepcijo za pomoč obiskovalcem in novačenje novih prijateljev.

Do leta 2005 so imeli prijatelji več kot 1.000 članov. Večina jih je bila sicer pasivnih – plačevali so članarino, a se niso udeleževali dogodkov društva –, obstajalo pa je tudi jedro predanih članov, ki so opravljali prostovoljno delo na recepciji.

### VNOVIČNA OPREDELITEV ODNOSA MED MUZEJEM IN PRIJATELJI

Recepcija prijateljev je postala vir potencialnih sporov med Muzejem in prijateljsko organizacijo. Čeprav je bila večina prostovoljcev dobro obveščena, predana in učinkovita, jih je nekaj med njimi obiskovalcem posredovalo napačne ali zavajajoče informacije o Muzeju. To je v javnosti sprožilo zmedo, saj je Muzej širil nasprotujoče si informacije, obenem pa je namigovalo, da Muzej neustrezno obvešča prijatelje o svojem delu.

Čeprav posamezniki, ki so širili napačne informacije, v Muzeju niso bili zaposleni, javnost tega ni vedela, saj so v instituciji zasedali uradne položaje. Po več neuspešnih poskusih, da bi situacijo rešili, se je Muzej odločil umakniti recepcijo in odstraniti prijatelje iz glavne dvorane. Ta odločitev je bila močan preizkusni kamen za odnos med Muzejem in prijatelji.

Ob približno istem času je bilo imenovano novo vodstvo odbora prijateljev, v Muzeju pa je vlogo povezovanja

s prijatelji prevzel vodja operative. Ker nobeden od njiju ni bil vpleten v prejšnje razprave, sta si oba močno prizadevala za vzpostavitev boljšega odnosa med obema organizacijama.

V zadnjih nekaj letih se je njun odnos res izboljšal, kar je bilo posledica mesečnih srečanj, rednih poročil o Muzejnih dejavnostih na vseh srečanjih prijateljskega odbora, vključitev prijateljskih dogodkov v muzejski koledar, vgraditev prijateljske spletne strani v muzejsko spletno stran in osredotočenost prijateljskega glasila na dejavnosti v Muzeju, ne pa na zunanje ali socialne dejavnosti.

Prijatelji so sedaj notranje naravnani in veljajo za Muzejeve ambasadorje tako na državni kot na mednarodni ravni. Da bi ohranili ta uspešen odnos, je nujno, da Muzej še naprej vzdržuje dobre odnose s to ključno interesno skupino.



## Krepitev razmerja: Tekstilni muzej v Pratu in Zveza prijateljev

Filippo Guarini in Chiara Lastrucci

Tekstilni muzej v Pratu je največji italijanski center za proučevanje, konserviranje in razstavljanje preteklih in sodobnih tekstilnih izdelkov. Zbirke vsebujejo več kot 6.000 primerkov in dokumentirajo proizvodnjo tekstila od predkrščanskih časov do danes.

Čeprav je bil ustanovljen že leta 1975, je Tekstilni muzej v Pratu postal muzej v pravem pomenu besede šele leta 1997, ko je odprl svoja vrata javnosti in začel opravljati najrazličnejše storitve. Muzej od takrat neprestano dela na tem, da bi povečal svoje zbirke, razširil ponudbo storitev in izvajal zahtevnejše dejavnosti in projekte.

Njegov odnos z lokalno skupnostjo se je v vseh teh letih zelo okrepil, kar je privedlo do tega, da je leta 2001 začel sodelovati z Zvezo prijateljev muzejev in okoljske dediščine v Pratu.<sup>1</sup> Prva naloga te prostovoljske zveze je bila poskrbeti, da je muzej odprt tudi v nedeljo popoldne, in nadzorovati obiskovalce muzejskih razstav.

Leta 2003 je ob odprtju novih muzejskih prostorov v nekdanjem tekstilnem mlinu Cimatoria Campolmi padla odločitev, da je potrebno to razmerje zakonsko urediti s podpisom protokola o soglasju, ki naj zagotovi kontinuiteto razmerja in obenem zaščiti prostovoljno delo. Ena glavnih značilnosti tega protokola je bila možnost, da se vsebina dokumenta vsako leto po potrebi spremeni in se ponovno opredelijo pravice in dolžnosti vpletenih strank. Spoštovanje, ki so ga prostovoljci gojili do muzeja, je lepo razvidno iz odločitve, da bodo poskrbeli za financiranje izgradnje notranje delavnice za restavriranje tekstilnih izdelkov.

Ko so prostovoljci leta 2004 izrazili željo po povečani participaciji v muzejskem delu in razširitvi obsega svojih dejavnosti, ki naj bi poslej vključevala tudi sprejem obiskovalcev in druge storitve, se je muzej odločil uvesti program za usposabljanje prostovoljnih delavcev. Šlo je za 30-40 urni tečaj, ki je vključeval vsakotedenska predavanja o zbirkah, restavriranju, upravljanju muzejev in storitvah za javnost. S pomočjo tega tečaja muzeji ni le uzakonil dela in vloge vsakega prostovoljca, temveč je tudi izboljšal njihove veščine in potrdil njihov strateški prispevek tako v instituciji kot izven nje.

Leta 2007 se je po opravljeni anketi o zadovoljstvu s prostovoljnim delom razmerje med muzejem in zvezo prijateljev še dodatno učvrstilo. V tistem času se je namreč muzej odločil, da bo potencial in veščine prostovoljcev izboljšal s tem, da jim bo čez vikend v vodstvo zaupal muzejsko knjigarno in organizacijo različnih prireditev, kot so vodeni ogledi ali družinske delavnice.

Leta 2007 je muzej v potrditev novih nalog in povečane odgovornosti prostovoljcev imenoval koordinatorko prostovoljcev, člana zaposlenega osebja, ki je skupaj s koordinatorko iz Zveze prijateljev odgovoren za opredelitev dolžnosti in mesečnih turnusov različnih prostovoljskih skupin. Koordinatorji organizirajo periodična srečanja, katerih namen je reševanje problemov, zadovoljevanje novih potreb in organiziranje dodatnega usposabljanja. V minulem letu (2008) je prišlo do upada v številu članov Zveze prijateljev v Pratu in posledično do redčenja muzejskih storitev. Muzej se je tega problema lotil z novim komunikacijskim pristopom in svežo kampan-



jo ozaveščanja. Upa, da bo to v zvezo privabilo nove obraze, kar bo povečalo število njenih članov in v delo Tekstilnega muzeja v Pratu vključilo nove prostovoljske sile. Prostovoljski novinci bodo pri svojem delu sledili metodi skupinskega dela, po kateri bo veliko število prostovoljcev v muzeju delalo le nekaj ur na leto ali do zaključitve specifičnega projekta.

#### OPOMBE

1 - Associazione Pratese Amici dei Musei e dei Beni Ambientali je veja italijanske Državne zveze prijateljev muzejev in okoljske dediščine, ki je bila leta 1980 ustanovljena z namenom, da širi znanje in spodbuja varovanje kulturne dediščine v Pratu. (amicimuseiprato@libero.it; www.amicimuseiprato.net).



## Kuratorstvo spletnih botaničnih zbirk

Leander Wolstenholme

#### HERBARIJ

Herbarij je zbirka posušenih, stisnjenih rastlin, ki jih običajno hranimo v muzeju, botaničnem vrtu ali na univerzi. K vsakemu rastlinskemu primerku je dodana oznaka z imenom vrste, lokacijo zbirke, imenom zbiratelja in datumom zbiranja. Herbariji so različnih velikosti: od manjših zasebnih zbirk (1-200 primerkov) do ogromnih institucionalnih herbarijev (pogosto več milijonov primerkov).

Številni herbariji so starejšega datuma in vsebujejo zbirke, ki so stare dvesto let in več. Podatki na oznakah rišejo zemljevid rastlinskih vrst in prikazujejo, kje vse so rasle in kdaj. Ti podatki so lahko zelo koristni za proučevanje učinkov podnebnih sprememb in drugih okoljskih dejavnikov na razporeditev rastlin po svetu. Poleg tega nam podatki z oznak pomagajo sestaviti življenjepise posameznih zbirateljev, saj nam poročajo o kraju in času njihovih potovanj. Primerki nam torej nudijo fascinante vpogled v zgodovinsko bioraznolikost in življenja zbirateljev.

#### ZAMISEL

Številni herbariji (in posledično podatki, ki jih vsebujejo) so iz več razlogov nedostopni. Mnoge ustanove nimajo za to zaposlenega osebja ali imajo na razpolago premalo virov, zato podatki za posamezne rastlinske primerke ne bodo vneseni v računalniško bazo še naslednjih 50-100 let.

Da bi odpravil te težave, je Tom Humphrey, prostovoljec iz Manchestrskega muzeja, leta 2006 postavil spletno stran Herbaria@Home.<sup>1</sup> Osnovna ideja spletne strani je zelo preprosta: narediti je treba digitalne posnetke rastlinskih primerkov in jih objaviti na spletni strani, skupaj z obrazcem za vnos v bazo podatkov. Na spletno stran se lahko nato vpišejo prostovoljci in prepisujejo podatke z oznake za posamezno rastlino v ustrezna polja na obrazcu. Na ta način so primerki dostopni 24 ur na dan in si jih lahko ogledujemo po celem svetu. Projekt skuša narediti zbirke dostopne čim več uporabnikom, kar naj bi skupnostim omogočilo, da se natančneje seznanijo s pomenom zbirk, prevzamejo lastništvo nad njimi v svoje roke in se pričnejo ukvarjati z naravoslovnimi vedami na način, ki se je doslej marsikomu zdel nepredstavljen.

#### NAPREDEK

Sistem je v teku od poletja 2006 in se je doslej izkazal za zelo uspešnega. Do danes je preko 200 prostovoljcev iz celega sveta dokumentiralo več kot 40.000 primerkov. Projekt ni namenjen le botaničnim strokovnjakom, temveč lahko v njem sodelujejo tudi uporabniki z zelo različnimi kvalifikacijami.

Sistem je zelo uporaben, zlasti za herbarije brez kuratorja. Zbirke z Aberystwythske univerze, s Shrewsburške šole in z Launcestonskega muzeja so že bile dokumentirane v celoti. Ko so podatki katalogizirani, so poslani nazaj v bazo podatkov institucije gostiteljice, ki na ta način dobi boljši vpogled v to, kaj vse se nahaja v nje-

nih zbirkah. Ker je za projekt bistvenega pomena, da so vneseni podatki pravilni in koristni, pregledujejo vse vnose strokovnjaki in drugi prostovoljci, ki opazijo večino napak ali nejasnosti. Nedavna revizija je ugotovila, da je 91 % vnesenih podatkov pravilnih.

#### PRIHODNOST

Program, ki je bil sprva brez finančne podpore, sedaj financira Botanično društvo Britanskega otočja. Herbaria@Home skupnosti omogoča, da sodeluje pri obdelavi prej skritih zbirk, projektni vodje pa so si že od nekdaj želeli organizirati delavnice, ki bi skupnost tesneje povezale s pričujočim projektom, naravoslovnimi znanostmi in splošnimi okoljskimi vprašanji. Čeprav se v projektu skriva veliko potenciala, je bil načrt doslej uresničen le v zelo omejenem obsegu, zlasti zaradi pomanjkljive finančne podpore.

Herbaria@Home je revolucionaren in inovativen projekt, ki se je izkazal za odličen primer t.i. »državlanske znanosti«. Ker ima izjemen potencial za nadaljnjo rast, si nedvomno zasluži finančno podporo. Upajmo, da je bo tudi v resnici deležen.

#### OPOMBE

1 - [herbariumathome.org/](http://herbariumathome.org/)



## Prilagodi se ali propadi! Kakšna prihodnost čaka male muzeje pod prostovoljskim vodstvom?

Liesbeth Tonckens

V osrednjem delu Nizozemske, le nekaj kilometrov od veluvske vasi Epe (32.000 prebivalcev), leži kmetija iz leta 1715, ki je sedaj muzej. Na dvorišče vstopi razred, poln glasnih otrok, in se sprehodi do kmetije. Med kosilom si ogledajo film o življenju na kmetiji okoli leta 1920, po filmu pa sledi vodeni ogled posestva. V tem času vodič, oblečen v kmečka oblačila in s kapo na glavi, predava drugi skupini obiskovalcev, kustosinja se s prodajalcem pomenkuje o trgovini, koordinator prostovoljcev pa se po telefonu pogovarja s članom uprave. Tako je v veluuskem regionalnem muzeju videti običajen četrtkov dopoldan sredi maja. Leta 2008 je imel muzej 7500 obiskovalcev, med letoma 2000 in 2006 pa jih je bilo približno 2200. Za umirjenostjo kmetije namreč stoji organizacija, ki se dobro zaveda, da so za preživetje malega muzeja potrebne korenite spremembe. Če odmislimo finančni vidik, je prihodnost malih muzejev pod prostovoljskim vodstvom odvisna od dveh dejavnikov: od tega, ali je možno pridobiti zadostno število prostovoljcev za nadaljevanje dela organizacije, in od tega, ali bo v prihodnje na voljo dovolj prostovoljcev, ki se jim bo zdel muzej vreden njihovega časa in truda. Teh problemov ni mogoče rešiti z imenovanjem dveh ali treh članov plačanega osebja. Celotni manjši muzeji z nekaj polnimi delovnimi mesti so za normalno delovanje odvisni od prostovoljcev. Od leta 2000 naprej je uprava veluvskega muzeja pokazala, da se je pripravljena spremeniti, kar je organizaciji dalo pozitiven zagon. To pa ne pomeni, da so vse pomembne stvari že postorjene. Pričujoč članek analizira vpeljane spremembe, vlogo uprave in posledice, ki jih ima to na male muzeje pod prostovoljskim vodstvom.

#### OD SKEDNJA DO REGIONALNEGA MUZEJA

Ta kmetija iz 18. stoletja se je za javnost odprla leta 1964. Na začetku so ogleda vodili prebivalci kmetije. Ko so kmetijo odprli kot muzej, je bila deležna dveh obširnih prenov. Leta 1988 je bil razširjen razstavniki prostor, sosednja lopa pa je bila preoblikovana v vstopno stavbo. Prišlo je do novačenja novih prostovoljcev, ki so skrbeli za vodene ogleda, blagajno in trgovino. Iz te skupine prostovoljcev izhaja tudi trenutna kustosinja, ki je kot članica uprave dobila poglobljeno praktično znanje o zbirki in muzejskem področju. Takratna organizacija je bila preprosta: vsakič drugačna, vendar stalna skupina prostovoljcev je v muzeju delala vsak dan v tednu. Druga večja sprememba se je začela okoli leta 2000, ko se je vodstvo odločilo izdelati popolnoma novo vhodno in razstavno stavbo. Pri tem je šlo za potezo, ki se je zdela nujna za vnos nove energije v muzej. Obiskovalcev je bilo malo, prostovoljci pa so se držali ustaljenih vzorcev. Junija 2007 se je to obdobje zaključilo s prazničnim odprtjem renoviranega muzeja.

V vmesnih letih je prišlo do korenitih sprememb tako na muzeološki kot na organizacijski ravni. Leta 2005 se je muzej vpisal v Nizozemski register muzejev, državni sistem za nadzor kakovosti. Prišlo je do jasne opredelitve nalog in odgovornosti posameznih delovnih skupin, prilagoditve dnevnik urnikov in ukinitve ustaljenih



prostovoljskih skupin (s čimer se marsikdo ni strinjal). Uvedene spremembe so privabile nove prostovoljce, ki so bolj formalno in profesionalno organizacijo sprejele kot nekaj samoumevnega. Brez močne uprave se muzeju po letu 2000 ne bi uspelo spremeniti. Namesto dremavega kmečkega muzeja, v katerem so se prostovoljci kratkočasili z igranjem iger, je bila vzpostavljena organizacija z jasnimi sporazumi, nalogami in funkcijami. Pomembna sila za vsemi temi spremembami je bila prostovoljska kustosinja, ki je članica odbora in edina oseba z znanjem o muzeologiji. V obsežni skupini nadobudnih, a večinoma starejših, pristočasnih prostovoljcev, ki uživajo v pripovedovanju zgodb iz minulih dni ali strežbi kave v prijaznem ozračju, je prav ona najdejavnejša pri upravljanju, konserviranju in proučevanju zbirke.

### NAČRTOVANJE ZA PRIHODNOST

Ne glede na motiviranost in prizadevnost ostajajo nepričakovani ali dolgotrajni izpadi prostovoljcev šibka točka organizacije. Prekomerno zasedena kustosinja mora prevzeti odgovornost še za stike z mediji in izobraževalne naloge, ker nihče drug tega ne more ali ne želi početi. Nizozemska vlada si prizadeva v izobraževalni sistem vključiti lokalno dediščino, toda z izjemo našega regionalnega muzeja se nobena druga organizacija noče vključiti v formalne strukture na področju izobrazbe.

Vodiči zelo radi pripovedujejo o življenju na stari kmetiji. Ker pa so že v letih, je vprašljivo, v kolikšni meri so zmožni zadovoljiti želje obiskovalcev po duhoviti in aktualni zgodbi. Pri premagovanju tega problema si sicer lahko pomagajo z večpredstavnostjo (zvočni vodeni ogledi), vendar te metode do neke mere marginalizirajo njihova lastna prizadevanja. Potrebe prostovoljcev in obiskovalcev se polagoma oddaljujejo ene od drugih.

Kustosinja razmišlja o upokojitvi, vendar ji doslej ni uspelo najti nikogar, ki bi prevzel del njenih odgovornosti. V dvajsetih letih, odkar tukaj dela, je postala nepogrešljiva. Kdo jo lahko zamenja? Mar res primanjkuje podjetnih ljudi, ki bi se radi dodatno usposobili na področju muzejev, ali pa je bila pri opravljanju svojih nalog preprosto preveč dobra in si potemtakem nihče ne upa prevzeti njene funkcije?

Razmere v drugih muzejih so podobne: ko se prostovoljski kustos upokoji, nastopi v upravi obdobje negotovosti. Pogosto se zgodi, da naslednik odide že po nekaj letih, in težave se ponovijo. Kdo je dandanes pripravljen posvetiti dvajset let svojega življenja strokovnemu prostovoljstvu? Vprašanje kontinuitete in vse bolj različne potrebe prostovoljcev in obiskovalcev so potemtakem največja grožnja nadaljnjemu obstoju malih muzejev pod prostovoljsko upravo.

Pri pravočasnem reševanju tovrstnih sporov igra ključno vlogo koordinator prostovoljcev. Njegova glavna naloga je dvigovati motivacijo med prostovoljci in prepoznati ter razviti kakovosti, ki jih posedujejo. Muzej, v katerem dela skupina prostovoljcev, ki želijo opravljati le nezahtevna opravila, nima prihodnosti. Ključ do uspeha je, da iz obstoječe skupine prostovoljcev poberemo tiste posameznike, ki želijo svoje zmožnosti razviti v kontekstu zahtevnejših muzeoloških nalog – podjetne ljudi, ki se ne bojijo prevzeti odgovornosti. Kompetence lahko naredimo vidne s pomočjo prostovoljskih pogodb in vsakoletnih ocen napredka. S tovrstnimi postopki organizacija daje vedeti, da gre pri prostovoljstvu za resno delo, ki zahteva določeno mero odgovornosti.

Ker postajajo prostovoljci vse starejši, je prisotna tudi velika potreba po mladih delavcih. Utrditev in razširitev lokalne podporne mreže je muzejeva prednostna naloga, saj tako novi prostovoljci kot številni obiskovalci živijo v neposredni bližini muzeja. Celotna lokalna prebivalci, ki muzeja ne obiskujejo prav pogosto,

turistom večkrat govorijo o edinstvenih priložnostih, ki jih nudi muzej. Pomlajevanje je poleg povečanja števila prostovoljcev v starostni skupini 45-65 let in večjega števila projektov in aktivnosti z mladimi ljudmi, starimi od 14 do 30 let, ključnega pomena za pridobitev pozitivnega lokalnega značaja. Nižanje starosti prostovoljcev pa ni edina prednostna naloga; zelo pomembno je tudi, da se prikaz in izbira tem v muzejskih predstavitvah sklada s trenutnimi temami in trendi.

Številni majhni muzeji se dobro zavedajo potrebe po spremembi, a vprašanja ostajajo odprta. Kako vpeljati spremembe, ne da bi vznemirili trenutne prostovoljce? In kje začeti? Pri mlajših prostovoljcih ali prenovljenih temah in predstavitvah? Bistvo odgovorov leži v močnih in ambicioznih članih uprave, ki si resnično želijo sprememb. Oni so tisti, ki se lahko odločijo slediti novim potem, postavijo jasne in realistične cilje in na ta način muzeju ustvarijo pozitivno podobo v očeh prebivalcev lokalne skupnosti. Vodstvo se lahko loti novačenja novih članov uprave in prostovoljcev, ki zastopajo novo metodo.

Ta proces pa ni lahek in bo pri nekaterih obstoječih prostovoljcih zagotovo naletel na odpor. Toda čakati na to, da starejših prostovoljcev ne bo več, preprosto ni opcija.

Na Nizozemskem poleg pravkar opisanega, obratuje več malih muzejev, ki nimajo zaposlenega osebja in so v glavnem odvisni od predanosti ene same osebe ali uprave. Vodstvo je tisto, ki drži celo organizacijo skupaj in poskrbi, da se navdušeni prostovoljci v njej ne ukvarjajo z lastnimi konjički. Ključnega pomena za nadaljnji obstoj prostovoljske organizacije pa je prisotnost čim večjega števila podjetnih in proaktivnih ljudi.

## Združeni prostovoljci v Hartberškem muzeju

Evelyn Kaindl-Ranzinger

Hartberški muzej, mestni muzej avstrijske okrajne prestolnice s približno 4000 prebivalci, upravljajo člani zgodovinskega društva v Hartbergu. V nasprotju s pregovorom »veliko babic – kilavo dete«, se prostovoljci držijo mota »več nas je, bolje je«. Dobrodošli so vsi – tako strokovnjaki kot ljubitelji.

Vsakdo počne to, v čemer je najboljši. Blagajniške storitve potekajo od srede do nedelje. Oddelke, kot so muzejska knjižnica, arhiv, stavbne storitve, oskrba spletne strani, trženje in organizacija dogodkov, upravljajo nekdanji direktorji. Nekdanji civilni uslužbenec je sedaj muzejski tesar. Nekdanji farmacevtski tehnik dela beležke za generalnega strokovnega delavca, ki je hkrati predsednik zgodovinskega društva. Različne generacije z različnimi družbenimi in strokovnimi ozadji si s skupnimi močmi prizadevajo, da bi bil projekt čim bolj uspešen. Drug drugemu so v veliko pomoč.

Muzej je močno lokalno obarvan. Prebivalci mesteca Hartberg redno obiskujejo predavanja in kulturne dogodke v muzeju. Vselej so pripravljene priskočiti na pomoč, denimo pri organizaciji prireditev ali razstav.

Seveda prihaja tudi do nestrinjanj, ampak to je del družbenega razvoja. Posedovanje in razvoj socialnih in verbalnih kompetenc je enako pomembno kot medsebojno razumevanje in dialog. Ko se človek teh potencialov ope, je to izjemno koristno – zanj in za Hartberški muzej.





## SODELAVCI

**Thomas Brandlmeier** je direktor razstav v Münchenskem Deutsches Museumu. Od leta 1985 je zaposlen kot univerzitetni predavatelj. [t.brandlmeier@deutsches-museum.de](mailto:t.brandlmeier@deutsches-museum.de)

**Linda Brooklyn** je direktorica za razvoj osebja in zaposlenih v Muzeju Fitzwilliam v Cambridgeu. Je tudi prostovoljka v dveh drugih muzejih iz Cambridgea. [lmb26@cam.ac.uk](mailto:lmb26@cam.ac.uk)

**Justyna Chmielewska** je koordinatorka prostovoljcev v Knjižnici Chesterja Beattyja v Dublinu. [jchmielewska@cbl.ie](mailto:jchmielewska@cbl.ie)

**Izabella Csordás** je koordinatorka prostovoljskega programa in Prijateljev v Muzeju lepih umetnosti v Budimpešti (MFAB). Leta 2005 je postala izvršna koordinatorka Zveze prijateljev, leta 2006 pa je uvedla prostovoljski program. [izabella.csordas@szepmuveszeti.hu](mailto:izabella.csordas@szepmuveszeti.hu)

**Adele Finley** je direktorica projekta »In Touch« in koordinatorka prostovoljcev v manchesterškem muzeju. Njeno magistrsko delo, s področja umetnostnih galerij in muzejev iz leta 2005, se osredotoča na spreminjajoč se profil prostovoljcev v muzejih in umetnostnih galerijah. [Adele.Finley@manchester.ac.uk](mailto:Adele.Finley@manchester.ac.uk)

**Kirsten Gibbs** dela na področju upravljanja kulturnega izobraževanja in je sodelovala v številnih evropskih projektih, med drugim tudi pri koordinaciji Evropske mreže »Zbiraj in deli« (Collect and Share). Pred kratkim se je pridružila MLA-ju kot programska direktorica za načrtovanje in razvoj. [Kirsten.gibbs@virgin.net](mailto:Kirsten.gibbs@virgin.net)

**Filippo Guardini** je direktor Museo del Tessuto v Pratu, največjega italijanskega centra za študij, konserviranje in razstavljanje tekstilne dediščine. [f.guarini@museodeltessuto.it](mailto:f.guarini@museodeltessuto.it)

**Maria Guida** trenutno dela na doktoratu s področja urbanega in krajinskega načrtovanja na rimski univerzi La Sapienza in je članica ECCOM-a, kjer se ukvarja s proučevanjem kulturne ekonomije, kulturnega upravljanja in trženja. [guida@eccom.it](mailto:guida@eccom.it)

**Beverley Hoff** je direktorica dogodkov in razstav v Etnografskem muzeju Cambridgea in okrožja. Ena od njenih funkcij je vodenje prostovoljcev. [beverley@folkmuseum.org.uk](mailto:beverley@folkmuseum.org.uk)

**Alison Hughes** je vodja permanentnega izobraževanja in strokovnega razvoja pri Centru za vseživljenjsko učenje Univerze v Liverpoolu. Univerza je partnerica evropskega projekta VALUE. [A.Hughes01@liverpool.ac.uk](mailto:A.Hughes01@liverpool.ac.uk)

**Evelyn Kaindl-Ranzinger** dela kot vodja usposabljanja in svetovalka na področju majhnih, večinoma prostovoljskih muzejev. Je tudi soustanoviteljica in generalna direktorica MUSIS-a, regionalne muzejske zveze na avstrijskem Štajerskem. [evelyn.kaindl@musis.at](mailto:evelyn.kaindl@musis.at)

**Hannelore Kunz-Ott** je članica upravnega organa Bavarskega muzeja od leta 1983, kjer od leta 1995 skrbi za muzejsko izobraževanje v nedržavnih bavarskih muzejih. Prej je bila vodja nemške zveze muzejskih pedagogov. [Hannelore.Kunz-Ott@blfd.bayern.de](mailto:Hannelore.Kunz-Ott@blfd.bayern.de)

**José Luis Jordana Laguna** je filozof, muzeolog, pisatelj, javni govorec, gerontolog in direktor kulture. Je generalni sekretar Confederación Española De Aulas De Tercera Edad (CEATE), ki jo je ustanovil leta 1978. [jjordanalaguna@gmail.com](mailto:jjordanalaguna@gmail.com)

**Chiara Lastrucci** dela v Museo del Tessuto v Pratu od leta 2002. Kot vodja izobraževalnega oddelka je odgovorna za načrtovanje in razvoj izobraževalnih dejavnosti. [c.lastrucci@museodeltessuto.it](mailto:c.lastrucci@museodeltessuto.it)

**Christina Da Milano** je znanstvena sodelavka za muzejsko izobraževanje in komuniciranje, s posebnim poudarkom na kulturi kot sredstvu družbene integracije. Je članica ECCOM-a (Evropskega centra za kulturno organizacijo in upravljanje; European Centre for Cultural Organisation and Management) in predavateljica na rimski univerzi Tor Vergata. [damilano@eccom.it](mailto:damilano@eccom.it)

**Massimo Negri** predava muzeologijo na Univerzi IULM v Milanu in industrijsko arheologijo na Državni univerzi v Padovi. Od leta 1983 je član žirije pri Nagradi za evropski muzej leta, od leta 2000 pa direktor EMF-a. Za milansko provinco dela tudi kot strokovnjak s področja muzejske inovacije. [kriterion.negri@libero.it](mailto:kriterion.negri@libero.it)

**Claudia Peschel-Wacha** je kuratorica in kulturna posrednica Avstrijskega muzeja ljudskega življenja in glasbe na Dunaju in avstrijska dopisnica ICOM-a/CECA. [claudia.peschel-wacha@volkskundemuseum.at](mailto:claudia.peschel-wacha@volkskundemuseum.at)

**Janja Rebolj** je vodja Programa za odrasle pri Muzeju in galerijah mesta Ljubljane; njeno strokovno področje zajema tudi usposabljanje odraslih na področju pridobivanja veščin vodenja, muzejskega menedžmenta in komuniciranja. [janja.rebolj@mestnimuzej.si](mailto:janja.rebolj@mestnimuzej.si)

**Mark Richards** je operativni direktor Amgueddfa Cymru, Narodnega muzeja v Walesu, in je odgovoren za nekaj glavnih razvojnih projektov tega muzeja. Z njegovo pomočjo je prišlo do povezovanja z oddelkom za finančno pomoč pri valižanski vladi. [Mark.Richards@museumwales.ac.uk](mailto:Mark.Richards@museumwales.ac.uk)

**Margherita Sani** dela na Istituto Beni Culturali v regiji Emilia Romagna, kjer je odgovorna za evropske muzejske projekte, zlasti za muzejsko izobraževanje, vseživljenjsko učenje in medkulturni dialog. [MaSani@regione.emilia-romagna.it](mailto:MaSani@regione.emilia-romagna.it)

**Rhianedd Smith** je direktorica za dodiplomsko izobraževanje na Univerzi v Readingu. [r.smith@reading.ac.uk](mailto:r.smith@reading.ac.uk)

**Liesbeth Tockens** je muzejska svetovalka v provinci Gelderland na Nizozemskem. Približno 130 muzejem nudi strokovno pomoč pri razvoju in izobraževanju obiskovalcev. Leta 2006 je začela s projektom, ki se ukvarja z organizacijo prostovoljskih muzejev. [l.tonckens@gelderserfgoed.nl](mailto:l.tonckens@gelderserfgoed.nl)

**Stefan Wathan** je vodja projekta za vključevanje skupnosti in mladine pri Nacionalnem skladu. [stefan.wathan@nationaltrust.org.uk](mailto:stefan.wathan@nationaltrust.org.uk)

**Leander Wolstenholme** je kustos botaničnega oddelka v Manchesterskem muzeju. [Leander.Wolstenholme@manchester.ac.uk](mailto:Leander.Wolstenholme@manchester.ac.uk)

**Bridget Yates** je ustanovna kustosinja Muzeja kmečkega življenja v Norfolk. Je skrbnica Muzeja kmetijskih površin v Cambridgeshireju in Muzeja življenja v Vzhodni Angliji v Suffolku. Kot nekdanja članica sveta AIM je skrbela za prostovoljske in skupnostne muzeje. Trenutno dela doktorat o muzejih, ki jih vodijo prostovoljci. [bridget.yates@fiscali.co.uk](mailto:bridget.yates@fiscali.co.uk)

# VIRI

## EVROPSKE IN MEDNARODNE ORGANIZACIJE

**CEV** - Evropski prostovoljski center (2005), *Facts & Figures*, <http://www.cev.be/>

**CEV** - Evropski prostovoljski center (2006), *Manifesto for Volunteering in Europe*, [http://www.cev.be/Documents/CEV-Manifesto\\_EN\\_IT\\_NL.pdf](http://www.cev.be/Documents/CEV-Manifesto_EN_IT_NL.pdf)

**CEV**- Evropski prostovoljski center (2006), *Volunteering in a Lifelong Learning Policy*, Poročilo s conference, Rim 26-05-2006

**CIVIQ** (2006), *Volunteering and Participation on the Agenda. Survey in volunteering policies and partnerships in the EU* <http://www.cev.be/Documents/Abstract%20State%20of%20Arts.pdf>

**Evropska komisija** (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf).

**Evropska komisija** (2004), *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*, [http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/toc.pdf](http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/toc.pdf)

**Evropska komisija** (2006), *The Economy of Culture in Europe*, [http://ec.europa.eu/culture/eac/sources\\_info/studies/economy\\_en.html](http://ec.europa.eu/culture/eac/sources_info/studies/economy_en.html)

**Evropska komisija** (2007), *Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training 2007* [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/progressreport\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/progressreport_en.html)

**UNESCO** (1997), *Our Creative Diversity*, Poročilo za svetovno komisijo za kulturo in razvoj

**UNV** – Prostovoljci Združenih narodov (2006), *Making Distinctive Contributions*, letno poročilo 2005-2006

## PREDLOGI ZA NADALJNJE BRANJE<sup>1</sup>

**Archambault**, E., *Le bénévolat en France et en Europe*, Centre National de la Recherche Scientifique, 2006 (<http://www.cev.be/data/File/Benevolat.FranceEtEurope.Archambault.pdf>)

**Barlow** J. (ed.), *The Health & Safety Handbook for Voluntary & Community Organisations*, Direktorij za družbene spremembe

**Bowgett**, K., Dickie, K., Restall, M., *The Good Practice Guide*, Državni center za prostovoljstvo 2002

**Oddelek za kulturo, medije in šport**, *Third Sector Strategy*, avtorske pravice: DCMS Crown, London, 2008

**Dyer**, F. Jost, U. *Recruiting volunteers: attracting the people you need*, Direktorij za družbene spremembe, London, 2002

**Fincham**, G. & Ward, J., *Inspiring Adults: literacy, language and numeracy in museums, libraries and archives*, NIACE, Leicester, 2006

**Götz** C., *Capabilities and Limitations of Museum Volunteers*, Büro für Restaurierungsberatung, Oettingen, 2005 <http://www.awm.gov.au/events/conference/bigstuff/papers/people/limitations.pdf>

**Goodlad** S., *Museum Volunteers: Good Practice in the Management of Volunteers*, London, Routledge, 1998

**Hudson**, P., *Managing Your Community Building A Practical Handbook for People Running Buildings in Local Communities*, Skupnost šteje

**Inštitut za prostovoljske raziskave**, *Volunteering among groups deemed at risk of social exclusion*, IVR, London, 2004

**IWM Sever**, *Shape your Future: evaluating an innovative volunteering programme*, IWMN, Manchester, 2002

**Jost** F., Jost, U., *Recruiting Volunteers*, Direktorij za družbene spremembe, 2002 ISBN 1 903991 20 X

**Keogh** H., *Questions on adult education in Europe*, intervju s Helen Keogh, 25. september 2006, interview to Helen Keogh, 25 September 2006, [www.indire.it](http://www.indire.it)

**Knight**, A., *Effective Customer Care*, Direktorij za družbene spremembe, 1999

**Lee**, J. F., Catagnus, J. M., *Supervising Volunteers*, Energize Inc (US), 1999

**Lynch**, R., McCurley, S., *Essential Volunteer Management*, Direktorij za družbene spremembe, 1998

**McCurley**, S. & Lynch, R., *Essential Volunteer Management*, Direktorij za družbene spremembe, London, 2004

**McNabola**, A., *Research Briefing 5: Effective use of volunteers* MLA Council 2008. Includes bibliography and links to good practice case studies. <http://research.mla.gov.uk/evidence>

**Državni zbor za prostovoljske organizacije**, *Insurance Guide for Voluntary Organisations*, Dosegljivo na spletni strani Prostovoljske Anglije.

**Pisarna tretjega sektorja**, *Real help for Communities: Volunteers, Charities and Social Enterprises*, OTS, London, 2009

**Prostovoljska Anglija**, *Managing volunteers Mini Guides: Risk Management; Deciding Whether to Involve Volunteers; Selecting Volunteers; Making your Organisation Accessible; Safe Involvement of Volunteers with Vulnerable Clients*. Številne odlične vire najdete na spletni strani Prostovoljske Anglije: [www.volunteering.org.uk/resources](http://www.volunteering.org.uk/resources)

**Walton**, P., *The Handbook for Heritage Volunteer Managers and Administrators*, BAFM, 2009 [www.bafm.org.uk](http://www.bafm.org.uk)

**Yates**, B., *Focus 18 Working with volunteers: an introduction to good practice*, Zveza neodvisnih muzejev (AIM), 2005; urednica zbirke Diana Zeuner. Dosegljivo na <http://www.aim-museums.co.uk>

## SPLETNE STRANI

**CEV** – Evropski prostovoljski center (<http://www.cev.be/>)

**BAFM** – Angleško društvo prijateljev muzejev (<http://www.bafm.org.uk>)

**CIVICUS** – Svetovna zveza za državljansko udeležbo ([http://www.civicus.org/new/intro\\_new.asp](http://www.civicus.org/new/intro_new.asp))

**Evropska unija** (<http://europa.eu/youth/volunteering>)

**IAVE** – Mednarodna zveza za prostovoljsko dejavnost (<http://www.iave.org/>)

**ICOM** – Mednarodni zbor muzejev (<http://www.icom.org>)

**UNV** – Prostovoljci Združenih narodov (<http://www.unv.org/>)

**Volonteuropa** (<http://www.csv.org.uk/about+us/csv+international/european+network/>)

**WFFM** – Svetovna federacija prijateljev muzejev (<http://www.museumfriends.com/>)

## OPOMBE

1 - Ker priročnik naslavlja evropske bralce, so se projektni partnerji odločili večinoma za besedila v angleščini. Večina predlaganih besedil je pomembna v mednarodnem kontekstu – bodisi zaradi napotkov za dobro prakso bodisi zaradi konkretnih primerov ali kontekstov izvajanja prostovoljske politike. Dodatne viri je moč najti na [www.amitie.it/voch](http://www.amitie.it/voch)



# PARTNERJI VOCH

## Prostovoljci za kulturno dediščino

SKUPNOST MUZEJEV SLOVENIJE



**Skupnost muzejev Slovenije,**  
Ljubljana, Slovenija (vodja projekta)  
<http://www.sms-muzeji.si/>

*Metka Fujs*  
[metka.fujs@guest.arnes.si](mailto:metka.fujs@guest.arnes.si)  
*Janja Rebolj*  
[janja.rebolj@mestnimuzej.si](mailto:janja.rebolj@mestnimuzej.si)



**Inštitut za kulturno dediščino regije Emilia Romagna /Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna**  
Bologna, Italija  
<http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/>

*Valentina Galloni*  
[vgalloni@regione.emilia-romagna.it](mailto:vgalloni@regione.emilia-romagna.it)  
*Margherita Sani*  
[masani@regione.emilia-romagna.it](mailto:masani@regione.emilia-romagna.it)



**Tekstilni muzej Prato/ Museo del Tessuto di Prato**  
Prato, Italija  
<http://www.museodeltessuto.it>

*Filippo Guarini*  
[f.guarini@museodeltessuto.it](mailto:f.guarini@museodeltessuto.it)  
*Chiara Lastrucci*  
[c.lastrucci@museodeltessuto.it](mailto:c.lastrucci@museodeltessuto.it)



EUROPEAN  
CENTRE  
FOR CULTURAL  
ORGANIZATION  
AND MANAGEMENT  
ROMA  
ITALY

**Evropski center za kulturne organizacije in menedžment ECCOM, / European Centre for Cultural Organisation and Management**  
Rim, Italija  
<http://www.eccom.it>

*Cristina Da Milano*  
[damilano@eccom.it](mailto:damilano@eccom.it)  
*Martina De Luca*  
[martinadeluca@eccom.it](mailto:martinadeluca@eccom.it)



**Amitié**  
Bologna, Italija  
<http://www.amitie.it>

*Pier Giacomo Sola*  
[pgsola@amitie.it](mailto:pgsola@amitie.it)  
*Sibylle Moebius*  
[smoebius@amitie.it](mailto:smoebius@amitie.it)



**MUSIS, Zveza muzejev in zbirk na (avstrijskem) Štajerskem**  
Gradec, Avstrija  
<http://www.musis.at>

*Evelyn Kaindl-Ranzinger*  
[evelyn.kaindl@musis.at](mailto:evelyn.kaindl@musis.at)



**Muzej Manchester Manchester Museum,**  
Manchester, Velika Britanija  
[www.manchester.ac.uk/museum](http://www.manchester.ac.uk/museum)

*Adele Finley*  
[Adele.Finley@manchester.ac.uk](mailto:Adele.Finley@manchester.ac.uk)



**EMF – Evropski muzejski forum/ European Museum Forum Trust,**  
Bristol, UK  
<http://www.europeanmuseumforum.eu/>

*Massimo Negri*  
[director@europeanmuseumforum.eu](mailto:director@europeanmuseumforum.eu)  
*Ann Nicholls*  
[mail@europeanmuseumforum.eu](mailto:mail@europeanmuseumforum.eu)  
*Kirsten Gibbs*  
[kirsten.gibbs@virgin.net](mailto:kirsten.gibbs@virgin.net)







