

ÖNKÉNTESÉK

SEGÉDLET CIVIL SZERVEZETEK SZÁMÁRA



Az önkéntesekkel való munkának számos **szervezeti előfeltétele** van, úgymint:

▶ **világos misszió**

▶ **hiteles és hatékony kommunikáció**

▶ **pénzügyi átláthatóság és stabilitás**

+ *kiemelten* erre a munkára **dedikált szerep** a szervezeten belül, vagyis önkéntes koordinátor/ menedzser/felelős.

MIÉRT DOLGOZUNK ÖNKÉNTESekkel?

- kapacitásnövelés
- több emberhez való elérés
- az ügy terjesztése (az önkéntesek mint nagykövetek)
- extra tudás és képességek bevonása
- kapcsolat a közösséggel és közösségépítés
- költséghatékonyság

MIÉRT LESZÜNK ÖNKÉNTESÉK?

- altruizmus
- a szervezet missziója és céljai
- közösség
- befolyás, közösségi hozzájárulás
- érdekes munka, kihívás
- fejlődési lehetőségek
- karrierépítés

FONTOS

Az önkéntesek motivációja sokféle lehet. Ha tudjuk, hogy melyek ezek, jobban fogjuk tudni őket motiválni is. Ebben segíthet a rendszeres kommunikáció és a minél inkább személyes és személyre szabott interakciók.



AZ ÖNKÉNTESSEKKEL VALÓ KAPCSOLAT

Az önkéntesekkel való munkára és kapcsolatra gondolhatunk úgy is, mint **tranzakcionális viszony**.

Szervezetek adnak:

- támogatást, képzést
- feladatokat, időbeosztást
- tudást, tapasztalatot
- forrásokat
- motivációt, elismerést

Szervezetek kapnak:

- kapacitást
- kapcsolati rendszert
- tudást, képességeket, készségeket
- támogatást a célok elérésére
- ismertséget, képviselőket

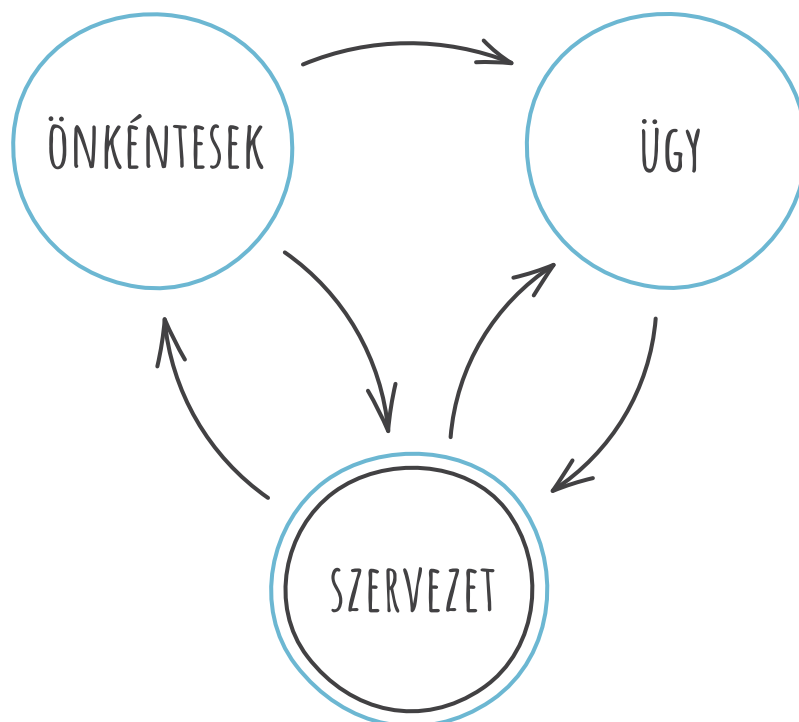
Önkéntesek adnak:

- időt, energiát
- elkötelezettséget, lelkesedést
- tudást, tapasztalatot
- kapcsolatrendszert
- barátságot

Önkéntesek kapnak:

- támogatást
- tudást, élményt, tapasztalatot
- képességeket, készségeket
- barátságokat, kapcsolatokat
- elégedettséget

Ugyanakkor ne feledjük azt sem, hogy **szervezetünk összekötő is** az önkéntesek és az szervezetünk által kezelni kívánt probléma, vagyis az „ügyünk” között. Ha a szervezetünk nem létezne, az adott önkéntesnek vagy leendő önkéntesnek nem lenne sem hozzáférése, sem eszköze az adott problémára választ adni.



AZ ÖNKÉNTESSEKKEL VALÓ MUNKA

Az önkéntesekkel való munka a **felméréssel** és a **tervezéssel** kezdődik.

- ▶ Mi a tapasztalatunk ezen a területen?
- ▶ Mire van szükségünk?
- ▶ Kikre van szükségünk?
- ▶ Mit kell tennünk?



Az alábbi **tervezési eszköz** segíthet abban, hogy konkrétan megfogalmazzuk, milyen típusú feladatokra, milyen önkénteseket, mekkora kapacitásban keresünk. Ezt két példával is szemléltetjük lent, az eszköz szerkeszthető változatát pedig itt találod:

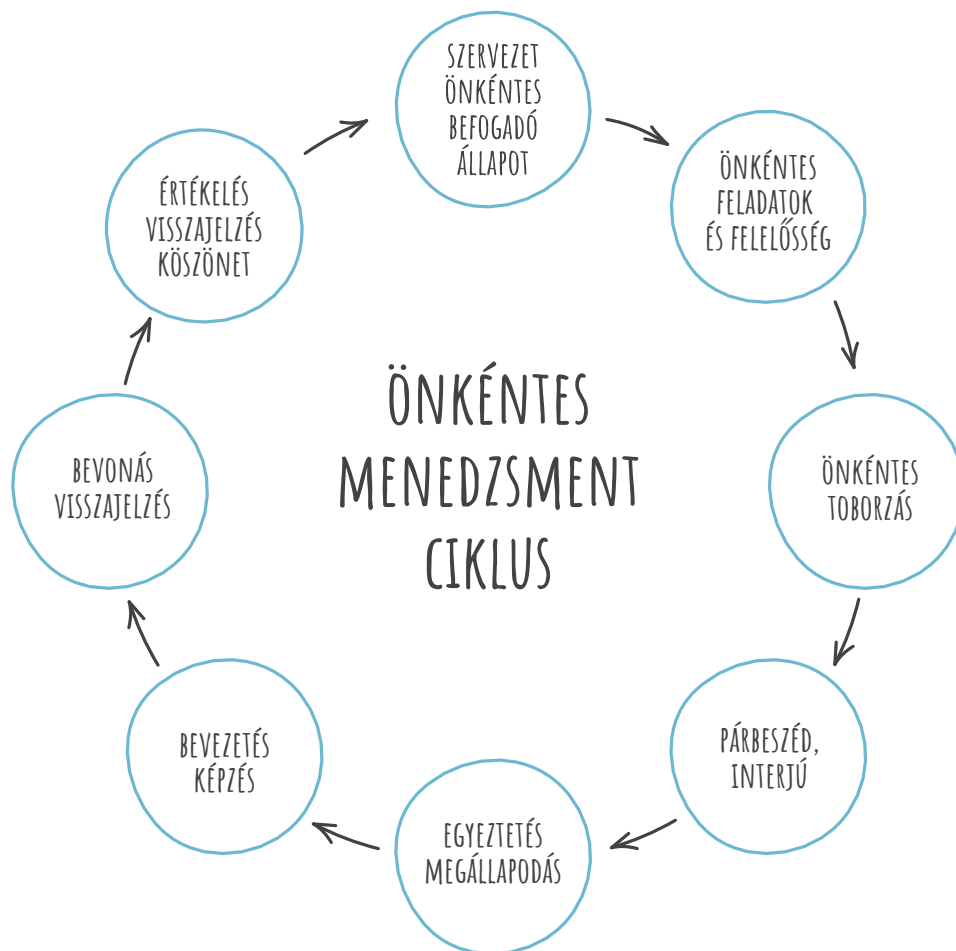
PROJEKT, TEVÉKENYSÉG	FELADAT	ELVÁRÁSOK (tapasztalat, tudás, képességek)	KÉPZÉS, ANYAGOK (önkéntes munkához szükséges)	IDŐ	KOORDINÁTOR, "SZUPERVÍZOR"	KOMPENZÁCIÓ, JUTTATÁS

Például:

PROJEKT, TEVÉKENYSÉG	FELADAT	ELVÁRÁSOK (tapasztalat, tudás, képességek)	KÉPZÉS, ANYAGOK (önkéntes munkához szükséges)	IDŐ	KOORDINÁTOR, "SZUPERVÍZOR"	KOMPENZÁCIÓ, JUTTATÁS
Oktatás – workshopok, foglalkozások	• Interaktív foglalkozások diákoknak szelektív hulladékgyűjtés és más környezeti fenntarthatósági témákban	• Tanári vagy oktatói tapasztalat • Jó beszéd- és kommunikációs készség • Szakmai ismeretek alapszinten	• Módszertani képzés • 2X2 óra hospitálás • Foglalkozáshoz szükséges oktatási anyagok • Forrásteremtés	Átlag havi 2 foglalkozás: 90 perc/alkalom + utazás	Oktatási koordinátor	• Útiköltségek megtérítése • Vidéki utak esetén étkezés megtérítése
„Több zöldenergiát a városba” kampány	• Részvétel figyelemfelkeltő akciókban • Plakátok és matricák szétosztása közösségi terekben	• Csapatszellem • Jó kommunikációs készség • Jó állóképesség	• Kampányhoz kapcsolódó szakmai anyagok • Eligazító találkozó	Napi 30-60 perc november 2-től 21-ig	Kampány önkéntes koordinátor	• Mobiltelefon számla hozzájárulás • Kerékpár biztosítása városi utakhoz • Kampány záróbuli

ÖNKÉNTES MENEDZSMENT CIKLUS

Az önkéntesekkel való munkát **állandó, ciklikus folyamatban** érdemes tervezni és megvalósítani is:



A CIKLUS EGYES ÁLLOMÁSAI

- szervezeten belüli felmérés és tervezés
- feladatok meghatározása
- önkéntes toborzás
- párbeszéd és interjú
- egyeztetés
- megállapodás
- bevezetés és képzés
- bevonás
- visszajelzés adása
- elválás, vagy újabb felelősség meghatározása — felhatalmazás, vagy értékelés, visszajelzés, vagy köszönet
- kapcsolat fenntartása

HOGYAN?



TOBORZÁS – KOMMUNIKÁCIÓ

kampánytervezés: célközönség, üzenetek, csatornák
stakeholderek bevonása
találkozás, személyes kapcsolódási lehetőségek

Az önkéntes felhívás üzenete:

- érthető és vonzó
- rövid és konkrét
- önkéntes feladat és keretek
- szóljon az eredményről és a hatásról



INTERJÚ ÉS VÁLASZTÁS

Önkéntes:

- motivációk
- tudás és képességek
- idő és kapacitás

Szervezet:

- misszió
- tevékenység, projekt
- csapat
- szerep / feladat
- elvárás
- folyamat



BEVEZETÉS ÉS KÉPZÉS

kapcsolatteremtés
csapatépítés
tudás és képességek



TÁMOGATÁS ÉS SZUPERVÍZIÓ (folyamatos)

egyeztetés
feladat és felelősség
visszajelzés
felhatalmazás (empowerment)
értékelés



KÖSZÖNET ÉS ELISMERÉS

elemzés
visszajelzés
kiemelés
sikerek közös megünneplése
hangsúly az eredményen és a hatáson

A teljes folyamat és az önkéntesekkel való munka során végig **kiemelten fontos** a személyes kapcsolat. Ez némileg változhat a szervezet méretétől, kapacitásától és az önkéntes csapat méretétől és jellegétől is függően, de 50 fő alatti önkéntes csapat esetében törekedjünk rá, hogy:

minden önkéntessel legalább havi rendszerességgel interaktáljunk közvetlenül is (online vagy személyesen), ne csak csoportos kommunikáció útján és ne csak a konkrét önkéntes feladatok mentén.

HA ELMARAD A VÁRT EREDMÉNY – MIÉRT?

- ▶ nem megfelelő környezet
- ▶ képzés, támogatás hiánya
- ▶ lehetőségek hiánya
- ▶ túl sok vagy túl kevés munka, feladat
- ▶ kommunikáció, konfliktus
- ▶ eredmény elmaradása
- ▶ elismerés, köszönet hiánya

→ Az elkerülhető hibákon kívül pedig érdemes számolni egy **természetes lemorzsolódással** is. Ne legyünk csalódottak, ha az első személyes találkozótól a ciklus végéig az önkéntesek akár 50%-a inaktívvá válik!

AZ IDEÁLIS ÖNKÉNTESZERVEZŐ*

- ▶ közösségi, társadalmi ismeretek és network
- ▶ kommunikációs képességek
- ▶ konfliktuskezelési készség
- ▶ képzési, vezetési, oktatási tapasztalat
- ▶ empátia és felhatalmazás képessége
- ▶ moderátori és facilitátori képességek

* Ha nem is rendelkezik minden szükséges tudással, ezek részben vagy teljesen fejleszthető képességek.