

Hogyan adjuk, és hogyan fogadjuk az önkéntes tevékenységet?

Önkéntes motivációk és önkéntes menedzsment elemek

Groska Éva mentor

Az önkéntes szemszögéből felmerülő szempontok 1.



- Milyen tevékenységeket végez az önkéntes a program ideje alatt?
 - Miért pont azt a fogadószervezetet választja az önkéntes?
 - Hány nap, hét vagy hónap szükséges a beilleszkedéséhez?
 - Felkészült-e a fogadószervezet az önkéntesek fogadásával és tevékenységével kapcsolatosan?
 - Mennyire kézzel fogható a fogadószervezet számára az önkéntes által hozzáadott érték?
 - Az önkéntes személyisége hogyan változik az önkéntesség alatt?
 - Miért fontos, hogy komolyan vegyük az önkéntes státuszt?
-

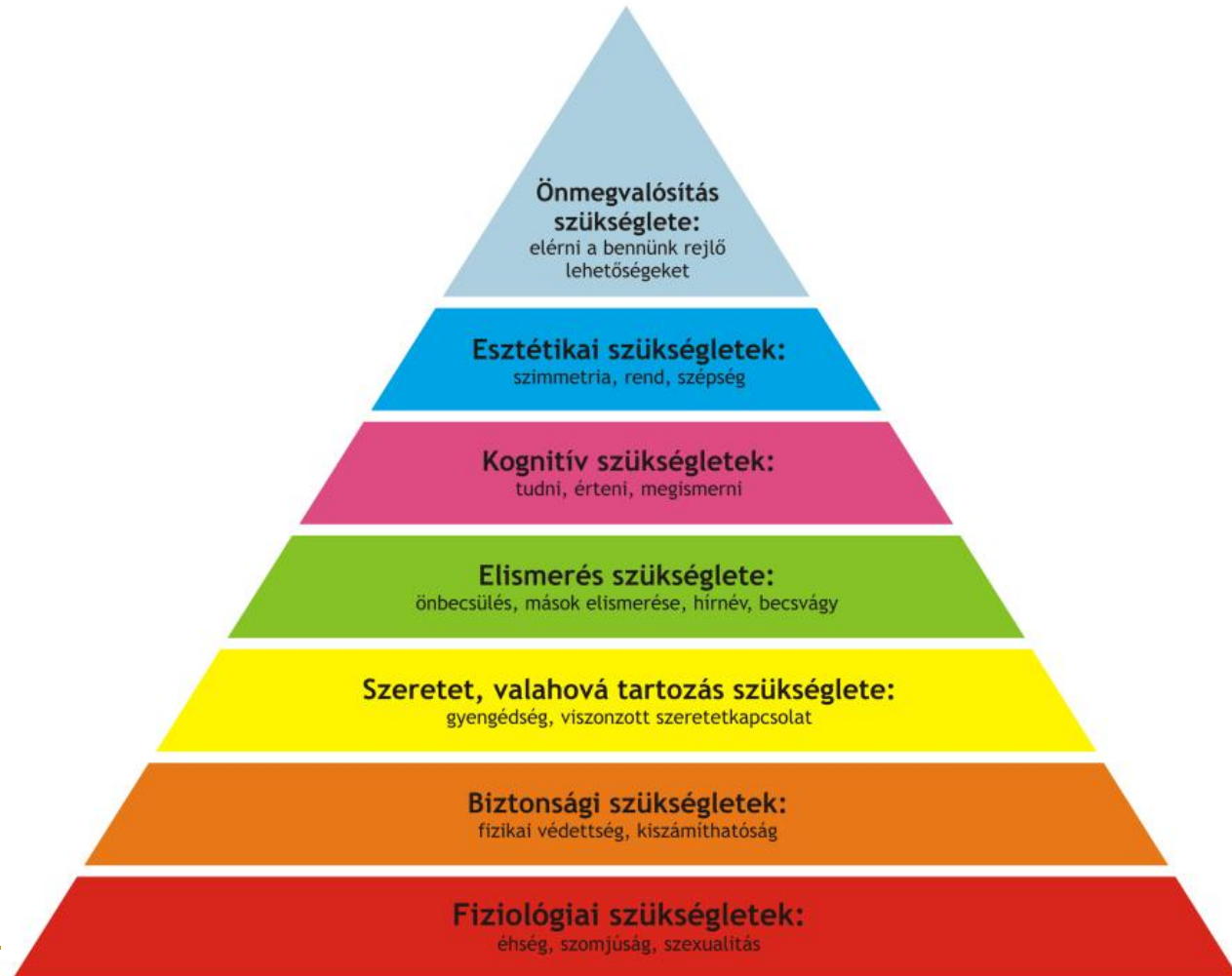
Az önkéntes szemszögéből felmerülő szempontok 2.



- Generációs specifikumok.
 - A fejlesztés lehetőségei a az önkéntesség során.
 - A munkatapasztalat szerzés hatékonysága a program során.
 - Emberi viszonyok és kapcsolatok alakulása a program során: kollegialitás, barátság, szeretet, elutasítás.
 - Pozitív élmények, negatív tapasztalatok feldolgozása.
 - A családi és baráti környezet hogyan ítéli meg a programot, illetve változik-e a véleményük a program során?
 - Ki támogat engem? – A mentor és/vagy az önkéntes koordinátor szerepe az önkéntes folyamatban.
-

Maslow, Abraham: Szükséglet-hierarchia elmélet („Piramis-modell”)

Az elmélet szerint a különféle szükségletek hierarchikusan (rangsorban) egymásra épülnek, vagyis csak akkor válnak hatékonnyá, ha az alattuk levő már (legalább jórészt) kielégült. Ha bármelyik szinten kimarad a szükséglet kielégítése, elakad a motiváció, a személy megreked azon a szinten, ahol még kielégületlenek szükségletei. Így a fejlődés elmarad, nem jut fel az önmegvalósítás csúcsára.

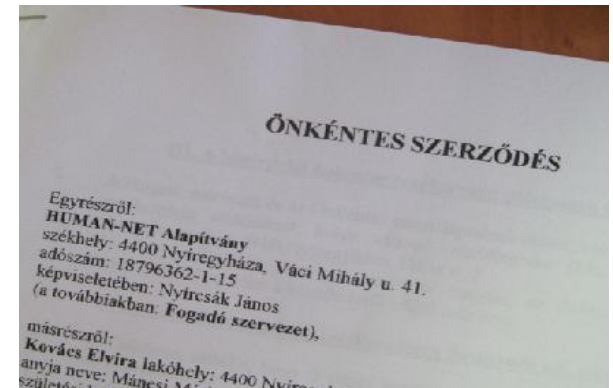


Miért lesz valaki önkéntes? - Lehetséges önkéntes motivációk

- Társaság igénye
- Aktivitási igény
- Továbbfoglalkoztatásra számít
- Magányos
- Ismeretsegeket szerez
- Munkatapasztalat szerzése
- Helyben talál tevékenységet (nem kell utazni)
- Kipróbálhat egy új tevékenységet
- Másképp nem kerülhet egy ilyen helyre
- Lehetséges juttatások
- 30 napos kötelező közérdekű munka

Önkéntes menedzsment elemek 1.

- Szükségletfelmérés
- Szervezeti önkéntes stratégia
- Forrás biztosítása
- Szervezeti tevékenységhez történő kapcsolódás
- Az önkénteshez kötődő szerepek tisztázása (vezető, mentor)
- Tevékenység leírása (munkaköri leírás)
- Dokumentáció végzése (jelenléti ív, munkanapló, regisztrációs lap, szerződés, portfólió)
- A szervezet dolgozóinak felkészítése (munkaértekezlet, közgyűlés)
- Az önkéntes toborzása (honlap, települési nyilvánossági felületek, sajtó, egyház, munkaügyi kp.)
- Az önkéntes kiválasztása, fogadása



Önkéntes menedzsment elemek 2.

- Az önkéntessel történő közös tervezés, orientáció
- Önkéntes koordináció (önkéntes projekt végzi)
- Önkéntesek képzése
- Értékelés
- Elismerés, köszönetnyilvánítás szóban, írásban
- Nézeteltérések, konfliktusok kezelése
- Juttatások „fizetése” (utazási költségtérítés, munkaruha)
- Távozás, elbocsátás



Önkéntesek motiválásának 12 alapelve

(Hamar József jegyzetének, Strenner Szilárd által történő átalakítása, kiegészítése nyomán)

Természetesség

Vállald fel önmagad! Mondd, amit gondolsz és tedd, amit mondasz! Lazíts
Légy közvetlen, Törekedj az „én rendben vagyok” állapotára!

Nyitottság, tolerancia, érdeklődés

Légy aktív, érdeklődő! Észleld, majd fogadd el önkénteseid másságát!

Kapcsolat, empátia

Lásd el információkkal, lehetőségekkel az önkéntest! Légy fizikailag elérhető
számára. Teremts vele rendszeresen kapcsolatot. Légy hozzá empatikus!

Szabadság, kreativitás, kezdeményezőkézség

Tedd lehetővé és ösztönözd önkénteseid ALKOTÓVÁ válását! Adj teret az
önkéntesnek!

Egyéniség

Keress és azonosítsd az önkéntesek a) motivációját, b) érdeklődési területeit,
c) kommunikációs stílusát, d) készségeit és kompetenciáit és e)
erősségeit.

Ér passzolni! (elfogadás)

Az önkéntes mindig mondhasson nemet arra a feladatra, amit szerettél volna
neki adni.

Önkéntesek motiválásának 12 alapelve

Visszajelzés

Bíztasd az önkéntest az elismerés és a konstruktív kritika gyakorlására! Jó példával magad járd elő!

Felelősségvállalás

Következetesen kérd számon az önkéntesektől a rájuk bízott kihívást jelentő feladatot! Fontos szempont az átlátható megállapodások (keretek) létrehozása és ezek betartása.

Törődés

Figyelj az önkéntesek személyes problémáira. Nyújts neki segítséget kompetenciahatáraidon belül.

Eredmények, sikerek

Segítsd hozzá, hogy mérhető eredményeket érjenek el az önkéntesek, befejezhessenek feladatokat. Legyenek közös eredmények, melyekben megvan a saját feladatuk is, melyeket ünnepelhettek

Bizalom

Adj bizalmat az önkénteseknek! Kapjanak felelősségteljes feladatot, és engedd őket hibázni. A bizalom kialakulását a kölcsönösség működteti.

Hitelesség

Mindezek csak akkor fognak működni, ha magadévá válnak az alapelvek, te is ezek szerint működsz.

Az önkéntesnek az önkéntesség során

- Bővül a kapcsolati hálója
- Alkalma lehet a pályaválasztásra, vagy a pályakorrekcióra
- Gyakorolhatja szakmai végzettségét
- Kipróbálhat érdeklődésének megfelelő munkakört (melyhez nincs iskolai végzettsége)



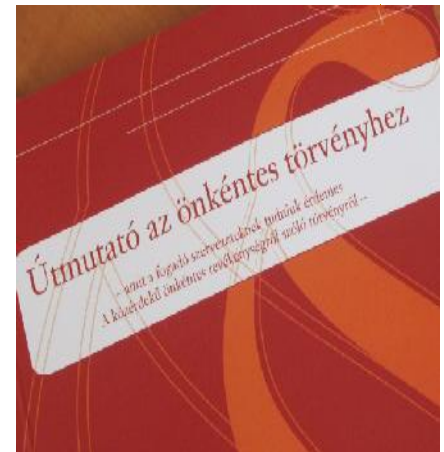
A sikeres önkéntességhez fontos:

- Az önkéntesség kereteinek betartása,
- Empatikus emberi kapcsolatok,
- Átgondolt fogadószervezeti szervezeti önkéntes menedzsment a fogadószervezet részéről,
- Az önkéntesség tudatos felvállalása az egyén (önkéntes) részéről.



FONTOS!

Az önkéntesség **nem** közmunka és **nem** iskolai közösségi szolgálat.



Az önkéntesekre vonatkozó szabályokat és elveket alkalmazzuk, ne vegyünk mindent egy kalap alá !!

Köszönöm a figyelmet
és
sikeres programot kívánok!
Groska Éva
groskaeva@gmail.com
