

Az önkéntes meghatározása

Az önkéntes kifejezés (latinul voluntarius, önkéntes, önmagát kínáló) eredetileg a lengyel nyelvben alakult ki és két jelentése volt: az első azt a diákot jelentette, amelyik ingyen dolgozik, és szakemberré akar válni, a második pedig a hadsereg önkéntesére utalt. A mai Lengyelországban az önkéntes szó új értelmet kapott, amely nemcsak ingyenes, de magas színvonalon elvégzett munkát jelent.

Az önkéntesek szervezete ezt az új jelentést akarja meghonosítani, és egyértelműen meghatározni, ki az önkéntes és mi a munkája.

Ennek az új jelentésnek a kialakulása mellett, nagyon fontos, hogy az önkéntes munkája a lehető legmagasabb színvonalon legyen megszervezve és elvégezve. Ennek ellenkezőjét azok gondolhatják, akik az önkéntes munkát nem sorolják a rendes munkák közé. Olyan emberek ezek, akik arra a következtetésre jutottak, hogy az önkéntesek, mivel nem kapnak fizetést, nem felelnek az elvégzett munka minőségéért. A múlt és a jelen közötti különbséget, az önkéntességgel összekötődött, új, professzionális gondolkodásmód jelenti. Bármilyen munka végezhető önkéntes alapon. Az önkéntesek nem csak egyszerű munkákat végezhetnek, hanem olyakat is, amelyeknek elvégzése különleges iskolázást és gyakorlatot igényel. Ebből kifolyólag nem csak a segítő és adakozó lehet önkéntes, hanem a tanító, számítógépes szakember, politikus, mérnök és mindenki, aki tudást, tapasztalatot és tudást ad másoknak.

A központ munkavásárokat rendez, ahol hosszú beszélgetéseket folytatnak a résztvevőkkel, hogy milyen területeken lehetne önkéntes munkákat vállalni. HOL tudnak az önkéntesek érvényesülni? A leggyakoribb válaszok: „Az önkéntesek ott dolgoznak, ahol másoknak kell segíteni, mindenhol, ahol ez emberek nem tudnak magukon segíteni, vagy ott, ahol szükség van rájuk. Ezek a válaszok létrehoztak egy definíciót, amely megállapítja, hogy az önkéntesek mindenhol ott vannak, ahol szükség van rájuk, nem csak szociális munkával, hanem az emberi tevékenység minden formájával.

A második érdekes kérdés, hogy KI lehet önkéntes? A központ megpróbálta meghatározni az önkéntesek legfontosabb tulajdonságait, pl. nemüket, életkorukat, műveltségüket, családi állapotukat, vagy a gazdasági helyzetüket. A leggyakoribb eredmény az lett, hogy önkéntes bárki lehet, aki felnőtt, okos és van felelősség tudata. Bárki akiben van tehetség, lelkileg egészséges, érintett az adott dologban, van ideje, stb. A központ tehát úgy gondolja, hogy önkéntes lehet BÁRKI, aki tudatosan segít másoknak. A tudatosság egy olyan barátságos hozzáállást jelent, amely segít az illetőnek, hogy másokon segíthessen. Nem szabad persze elfelejteni, hogy nem mindenki illik bele egyes szervezetekbe. Az ezekben való elhelyezkedés függ a projekt igényeitől, és az egyén alkalmasságától.

A harmadik kérdés azt igyekszik meghatározni, MIBEN rejlik az önkéntes különlegessége? Melyek a legfontosabb tulajdonságai? A munkavásárokon ez a legvitatottabb kérdés, amely sokszor éles vitákkal végződik. A leggyakoribb válaszok: nyíltság, érzékenység, kollektivitás, szabad akarat, professzionalitás, önkéntesség, ingyenesség, tolerancia, erős motiváltság, stb. Őszintén szólva az önkéntesektől azt várják el, hogy az összes ilyen tulajdonság meg lesz bennük, és így ideálisak, sőt, különlegesek lesznek. De ilyen lehetetlen elvárások csak akadályoznák a szervezeteket az önkéntesek effektív kihasználásában. A felsoroltak közül a két legfontosabb alaptulajdonság a szabad akarat és az önkéntesség.

Nem szabad az önkéntes munkát összekeverni a karitatív munkával. A karitatív ebben az esetben azt jelenti, hogy ingyenes. Ha a különbség nincs megmagyarázva, néhány ember, akit a jó, de nem karitatív cél vezet, megtámadva érezheti magát. Nem szabad elfelejteni, hogy az önkéntesek motiválása és jutalmazása nélkül lehetetlen a munkájuk effektív kihasználása.

A központ biztos abban, hogy önkéntes lehet akárki és az élet bármelyik területén dolgozhatnak, éppen ott, ahol szükség van rájuk. Az önkéntesség azt jelenti, hogy tudatosan, szabad akaratból és ingyenesen másoknak dolgozni. Ebbe sajnos belefér egykét olyan viselkedésmód is, amely a rossz

nevelés eredménye, de mégis önkéntességnek nevezhető. Pl. a férj, aki a családnak vásárol be.

Tehát szükség van egy újabb definícióra: az önkéntesen, szabad akaratból és ingyenesen végzett munka önkéntes, ha az a családi, baráti és munkakörön kívül történik. Tehát a definíció, amit az önkéntesek központja dolgozott ki Varsóban, így hangzik: Önkéntesnek lenni azt jelenti, hogy a családi és baráti körön kívül jót cselekedni ingyenesen, tudatosan és szabad akaratból. Önkéntes lehet bárki, és mint önkéntes a társadalom minden területén dolgozhat, bárhol, ahol szükség van a segítségére, elfogadva azt, hogy nem minden önkéntes illik minden munkához.

Az önkéntesek szükségletei

A modern demokratikus társadalomba sok olyan szervezet és alapítvány létezik, amely a nyilvános segítségnyújtással foglalkozik. Minden szervezet célja, hogy teljesítse küldetését, amely jelképezi programjuk értékeit. Ez a küldetés lehet a gyerekeknek való segítségnyújtás az utcákon, kórházakban, vagy lehet a legtehetségesebb gyerekek megsegítése is. Vannak emberek, akik ezekben a szervezetekben dolgoznak, és munkájukért fizetést kapnak. Mások szolgáltatásaikat ingyen és szabad akaratukból nyújtják.

Miért lesznek az emberek önkéntesek? Minden egyén megkapta ezt a kérdést első meghallgatásán az önkéntesek Varsói központjában. A következő adatok 170 ilyen megbeszélésből származnak.

Segíteni akarok a bajba jutott embereken. 61%
Remélem, hogy valami újat tanulok. 46%
Valamit tenni akarok. 41%
El akarom magam foglalni. 31%
Új emberekkel akarok találkozni. 29%
A másoknak való tartozásomat akarom törleszteni. 11%
Egy különleges ügyért harcolok. 7%
Sok a szabadidőm. 4%

Láthatjuk, hogy az embereknek különféle motivációjuk van az önkéntes munkára. Ha az önkéntesekből jól működő csapatot akarunk létrehozni, melynek munkája hasznos lesz, meg kell értenünk szükségleteiket. Nyilvánvaló, hogy az emberek a munkájukért nem csak fizetést várnak. Az emberi szükségleteket egy többszintű hierarchikus rendszer segítségével írhatjuk le. Abraham Maslow, a pszichológia egyik atyja, felállított egy piramist, amely öt szintből áll, és mindegyik szint egy emberi vágyat jelképez. Az ő koncepciója, arra van építve, hogy a felsőbb szinten lévő vágyak eléréséhez ki kell elégítenünk alsóbb szintű vágyainkat.

Maslow szükséglet-hierarchiája:

1. szint – fiziológiai az éhség, szomjúság és meleg a legfontosabbak, mielőtt az emberi lény kielégítené a piramisban, magasabb szinten lévő szükségleteket.
2. szint – biztonság a veszély és kár előli védelem
3. szint – társadalmi barátság, az elfogadottság és együvé tartozás érzése
4. szint – önbecsülés önbecsülés, elhelyezkedés
5. szint – önmegvalósítás az egyéniség fejlesztése, önmegvalósítás

Egyes emberek egy helyen kielégítik az összes szükségleteiket és az önkéntesség az egyik ilyen eszköze lehet, változást hozhat a mindennapi unalmas megszokásokba. Az egyénnek szüksége van az önmegvalósításra terén olyan tevékenységeket végezni, amelyeket fontosnak és értékesnek tart. Az önkéntesség abban különleges, hogy lehetővé teszi az emberek (önkéntesek) számára, tényleg kiválasztani azt, hogy miben vesznek részt, és ezt a saját értékrendjük szerint tehetik meg. Az önkéntes munkát azért válasszák, mert szükségét érzik, hogy tartozzanak valahová, és hogy emberekkel legyenek kapcsolatban. Ez a megállapítás egyértelműen arra utal, hogy az emberek csak az önkéntes munka segítségével valósíthatják meg magukat. A fizetett alkalmazottak szintén hisznek abban, hogy a munkájuk egyezik az értékrendjükkel, és néhányan találnak is olyan munkát,

amely tényleg kielégíti a szükségleteiket. Az önkéntesnek viszont lehetősége van úgy csinálni és megélni a dolgokat, ahogy azt fizetett munkahelyen nem lehetséges.

A szervezet szükségletei

Még mielőtt egy szervezet elkezdene tervezni önkéntes tevékenységét, tudomásul kell vennie, hogy a legfontosabb számára a saját értékrend betartása. Ehhez tapasztalt emberekre van szüksége. Ezek közül egyesek pénzért, mások önkéntesen dolgozhatnak. De mindkét csoport számára a legfontosabb, a szervezet értékrendjének a betartása kell, hogy legyen. A szervezet nem tud minden önkéntest befogadni, de ez nem is szükséges. A kapcsolat, amely az önkéntes és a szervezet között alakul ki, nem lehet sikeres, ha az egyik fél elégedetlen.

Egyes civil és non-profit szervezetek szerint, az egyetlen feltétele annak, hogy az ember önkéntes lehessen, a csapatmunkára való HAJLANDÓSÁG. Ezek a szervezetek nem veszik figyelembe, az egyének rátermettségét, vagy azzal, hogy értékrendjük megegyezik-e övékével. Nehéz elképzelni, hogy egy ilyen kapcsolat hosszú életű lehessen, ahol az ember úgy dolgozik, hogy nem ért egyet a szervezet céljával és értékeivel. Tekintettel a szervezettek és az önkéntesek számának arányára, a legfontosabb az érdekek egyeztetése lett.

Az önkéntes sokszor nem tudja, milyen munkát is szeretne valójában csinálni. A siker elérése érdekében tehát szükség van egy jó irányítási rendszerre és egy koordinátorra. Még mielőtt a szervezet önkéntest kezd el keresni, egyértelműen meg kell határoznia elvárásait és azokat feltüntetni az önkéntes munkatervében.

Egy önkéntes programja

Tekintettel a szervezetek bonyolult összetételére és a feladatok széles skálájára, az önkéntes munka első megtervezése elége megterhelő lehet. Ezt a nyolc kérdést kellene figyelembe venni:

1. Milyen feladatot tudna a mi szervezetünkben betölteni egy önkéntes?

Tegye fel a kérdést, hogy miben tudna tényleg segíteni egy másik személy. Ez a segítség melyik pozíció számára lenne hasznos? Ne készítsen felesleges listát arról, milyen funkcióba lehetne fel venni, önkéntesek százait. Határozzon meg egy olyan szükségletet, amelyet egyetlen önkéntes kielégíthetné.

A legnagyobb hiba az önkéntes keresésénél, az, hogy nem tudjuk meghatározni, mit is akarunk és azt érthetően leírni. Sokan bíznak a megérzéseikben, "Majd a megérzésem segít megtalálni számára az alkalmas helyet." Ez a magabiztosság vezet általában az „Adjatok neki valami munkát” helyezethez. Az önkéntes számára ez riasztó és nem látja a kihívást, amely a szervezethez kötné. Először meg kellene határozni a szervezet igényeit, és csak azután keresni, az ennek megfelelő embert, aki ezeket a szükségleteket kielégítheti.

A szükségletek meghatározásán és azok elérésének módján, olyan embereknek kell dolgozni, akik a majdani önkéntesekkel is együttműködnek majd. Ha ön, mint vezető alkalmazott, nem teszi lehetővé a szükségletek közös kijelölését, és nem vonja be a többieket a döntéshozásba, egészen biztosan viselni fogja ennek következményeit. Először is felmerül a rossz választás lehetősége. Másodsorban az önkéntest nem biztos, hogy teljes értékű tagként fogják kezelni és az így megromlott munkakapcsolat helyrehozása nagyon, nehéz lehet. Minél pontosabban határozzuk meg az önkéntes feladatait, annál nagyobb elvárásaink lehetnek a teljesítményére nézve.

2. Melyek azok a feladatok, amelyek az adott szükségletekből adódnak?

Egyszer már elmondtuk, de érdemes megismételni: az önkéntesektől elvárt munkát és annak elvégzésének módját, előre pontosan le kell írni. Szintén fontos az előre elkészített időbeosztás, amely alapján az önkéntes fokozatosan beépül a szervezetbe. Egy csapatmunkában semmi sem zavaróbb, mint az, ha a tagok nem tudják ki, miért felelős és kinek, milyen jogkörei vannak. Ezért kell pontosan meghatározni az önkéntes bevonásának körülményeit és a többi alkalmazott szerepét

az adott munkában. Az önkéntesnek tisztában kell lennie a feladatával és a többi ember szerepével, akikkel a munkája során kapcsolatba kerül. A személyes feladatok meghatározásának a hiánya káoszt, konfliktusokat és nézeteltérést idézhet elő.

3. Melyek az önkéntes meghatározó tulajdonságai (kor, műveltség, rátermettség)?

Önkéntes lehet bárki, de nem mindenki alkalmas egy bizonyos feladat elvégzésére. A feladatok pontos meghatározása segít megtalálni a szükséges tulajdonságokkal rendelkező önkénteseket. A jól kiválasztott emberek azonnal azonosulnak szervezetük küldetésével, és teljesíteni fogják annak küldetését. A szervezeteknek joguk és kötelességük az olyan emberek keresése, akik tulajdonságaik segítségével betölthetik a kívánt pozíciókat és rendelkezésre állnak a célok elérésében. Az önkénteseknek is joguk és kötelességük, az olyan szervezetek keresése, amelyekben jól érzik magukat, és ahol kielégíthetik személyes szükségleteiket. Az ideális az, ha mind a két fél elégedett.

4. Hogyan segítsük az önkéntes beilleszkedését és milyen kezdeti feladatot adjunk neki?

A kezdeti elvárásokat, az önkéntes indulásakor, a munka milyensége és a feladatok mennyisége szabja meg. A munka nehézsége különböző nehézségű lehet, kezdve a levelek címzésétől egészen a szakmai tanácsadásig. Milyen képességekre van szüksége az önkéntesnek, feladata elvégzéséhez? Milyen információkkal kell rendelkeznie, hogy sikereket érjen el. Angol civil tanácsadó irodák legalább négy hónapot szánnak minden önkéntes felkészítésére. A feladatok többsége nem kíván ennyi tanulási időt, de minden feladat, még a legegyszerűbb elvégzéséhez is bizonyos fokú felkészültség szükséges. Ezt a szempontot az önkéntes, beszervezésénél nem szabad elfelejteni.

5. Hogyan volt az önkéntesnek nyújtott támogatás megtervezve?

Az önkéntesek leggyakoribb kérdése: „Ki segít nekem, ha majd szükségem lesz rá? Van itt valaki, aki után elmehetek, ha valamilyen probléma merül fel?”. A koordinátornak fel kell készülnie erre a nagyon fontos feladatra. A szervezet támogatnia kell őket, hogy érezhessék, helyük van a szervezetben, és hozzáférésük van azokhoz a technológiákhoz, amelyekkel a szervezet rendelkezik. (pl. fénymásoló, számítógép stb.)

6. Mi fogja motiválni az önkéntest, hogy a szervezetünkben folytassa a munkáját?

Még, mielőtt önkéntes után nézünk, gondolkozzunk el azon, miért akarna valaki pont a mi szervezetünknek dolgozni és nem egy másiknak. Milyen ajánlat csábíthatna hozzánk egy új önkéntest? Lehet az olyan egyszerű dolog is, mint baráti környezet, a kellemes munka, vagy olyan fontos, mint a presztízs és a szaktudás. Milyen előnyöket és eredményeket hoz az önkéntesség szervezetünknek?

7. Mi lesz a munka után járó jutalom?

A jutalmazás és elismerés formáit már előre ki kell gondolni. Sok szervezet megfélemledik erről a kulcsfontosságú motivációról. Pedig pontosan ez az egyszerű, de megérdemelt jutalom és elismerés a feltétele annak, hogy az önkéntes továbbra is a szervezetünkben folytassa tevékenységét. A jutalmazás annak a jele, hogy ön képes elismerni más emberek munkáját és emberi értékeiket.

8. Hol és hogyan találunk önkénteseket?

Az összes elvárás és szükséglet meghatározása után és miután felkészítettük a szervezetet az önkéntesek befogadására, elkezdhetjük azt a kampányt, amely azok megtalálását segíti. Az első lépés egy olyan iroda létrehozása lehet, listát készít az összes, legalább egy éves gyakorlattal rendelkező önkéntesről.

Az önkéntesek programjáról szóló tanulmány következik, amely az önkéntes központot számára lett kidolgozva. Hasznos lehet az ön számára is amikor kiértékeli a saját programja egyes pontjait.

Az önkéntes programjának koordinációja

A koordinátornak kulcsszerepe van az önkéntesek munkájában, bár ezt sokan nem tudatosítják. A koordinátornak teljesítenie kell néhány elvárást:

akarnia kell ezt a funkciót
hajlandóságot mutatni az emberekkel való munkára
emberek irányítására való képesség
elég idő erre a funkcióra

Ezek az elvárások közönségesnek tűnhetnek, de szervezetekkel együttműködve elvégeztünk pár megfigyelést.

A koordinátorok nagy részét, azok megkérdezése nélkül jelölik ki erre a funkcióra. Mindannyian tudjuk, milyen érzés olyan munkát végezni, amelyet parancsba kaptunk. Egyes emberek, akik ilyen funkcióba lettek kinevezve, nem szívesen adnak tanácsokat másoknak, és kényelmetlenül érzik magukat új munkakörükben. A koordinátornak időre van szüksége a munkája végzéséhez, és ha ez nem áll a rendelkezésére, képtelenség elvégezni ezt a munkát. Szerencsére, vannak olyan koordinátorok is, akik teljesítik mind a négy feltételt.

A kisebb szervezetekben a koordinációs munkát csinálhatják a vezetők is. Ideális azonban az lenne, ha a koordinátor egy másik személy lenne. A vezetőknek ugyanis kevés idejük van az extra feladatokra. A koordinátor felel az önkéntes munkájának megszervezéséért, és annak jó teljesítményéért. Ezt a megfigyelés segítségével éri el.

A koordinátornak képesnek kell lennie úgy irányítani az önkénteseket, hogy azok érezzék a tetteikkel járó felelősséget. A koordinátor munkája a feladatok pontos meghatározása, és az, hogy az önkéntesek tisztában legyenek azzal, hogy munkájukkal a szervezet többi alkalmazottja előtt is el kell számolniuk. A koordinátornak biztosítania kell az önkéntesek számára a fejlődés lehetőségét, és segítenie kell őt a feladat közben felmerülő problémák megoldásában.

Toborzás

Az önkéntes munka sokszínűsége.

A toborzás megkezdése előtt fontos mérlegelni az önkéntes munka különböző formáit és variációit. Ez a sokszínűség befolyásolhatja a toborzási technika megválasztását, és az elkövetkező lépéseket.

Az önkéntesek a projekt fajtájától függően dolgozhatnak egyedül vagy csoportokban. Dolgozhatnak meghatározott ideig, vagy állandó jelleggel. Most egy önkéntes projektjének néhány részlete következik:

Egy köztisztelőnek örvendő ember, tiszteletbeli tagja lesz a szervezetnek. Az ő neve presztízst ad, és helyet biztosít a szervezet számára. A gyermekotthonban élő gyerekeknek ortopéd kivizsgálásra van szükségük, amit egy önkéntes orvos végez el.

Hogyan foglaljuk le az önkéntest?

Vannak, akik addig nem segítenek, amíg nem látják annak szükségét. Ne felejtjük, hogy minden ember potenciális önkéntes. Használjunk ki minden lehetőséget, beszéljünk a barátokkal, kollégákkal, barátok barátaival, helyezzünk ki plakátokat, látogassuk a célközönséget. Mondjuk el az embereknek, hogy az önkéntesség lehetőség arra, hogy az ember fontos és izgalmas programok részesévé váljon.

Az önkéntes munka szükségleteinek egyértelmű meghatározása kulcsfontosságú a toborzás szempontjából. Ezért ezt nem is szabad kihagyni. Határozzuk meg pontosan a feladatot, amit az önkéntes fog végezni, és hangsúlyozzuk, hogy annak elvégzése hozzájárul az egész szervezet eredményességéhez. Magyarozzuk el az embereknek, akik hajlandóak főzni a szegényeknek és öregeknek, hogy ezzel hozzájárulnak az elhagyottak magányának enyhítéséhez. Egy halálos betegségben szenvedő embernek nyújtott segítség többet jelent egy fizikai szükséglet orvoslásánál,

gyógyításánál. Fontos, hogy segítsünk egy potenciális önkéntesnek észrevenni, hogy milyen fontos a problémák megoldásában való aktív részvételük.

Az olyan kampány hirdetésénél, amelyben nincs közvetlen kontaktus az ügyféllel, törekedjünk arra, hogy elmagyarázzuk, milyen fontos a támogatása a problémák általános megoldásában. Olyan önkéntesek keresésénél, akik hajlandóak pénzt gyűjteni a postán keresztül, szükséges elmagyarázni, hogy a tevékenység fő célja a válságban lévő emberek segítése, és hogy ennek sikere a jó propagandában rejlik. Ez a fajta közlés megerősíti a lehetséges önkénteseket abban, hogy azaz idő, amit ennek a pénzgyűjtésnek szenteltek, fontos és szükséges volt a projekt céljának eléréséhez.

Nem szabad elfelejteni, hogy az önkéntes kiválasztása nagyban fog függeni annak tapasztalatától és személyiségétől. Például, ha speciális és hosszú távú feladatokra keresünk önkéntest, mint pl. a halálos betegségekben szenvedőkkel való munka, az autista gyerekekkel való foglalkozás, a szétszakadt családok gyerekeinek a nevelése, koordinátori feladatok elvégzése, stb., akkor a legjobb mód a szóbeli kommunikáció a barátokkal, kollégákkal. Általában ez a fajta toborzás a hatásos. A megfelelő ember megtalálása után természetesen részletes megbeszélés következik.

Kezdeti megismerkedés és iskolázás

Azok a jelentkezők, akik a toborzáson megfeleltek, meghívást kapnak egy találkozóra, ahol több dolgot megtudhatnak a projekt nekik tetsző részleteiről. Szétoszthatunk nekik egy kérdőívet, amelyekben motivációjukról, elképzeléseikről, a már megszerzett önkéntes tapasztalataikról, időbeli lehetőségeikről, egészségi, közlekedési illetve más problémáikról kérdezzük őket. A korukról, nemükről, végzettségükről, telefonszámukról és állandó lakhelyükről szóló információk szintén szükségesek. Az önkéntesnek többször ismétljük el, meddig adhatják le a központban a kérdőívüket.

Ha viszont csak egyszerű munkákra keresünk önkénteseket, (csomagok küldése, bélyegek ragasztása, stb.) nem szükséges mindegyikkel külön tárgyalni. Informáljuk őket szervezetünk tevékenységéről, és akit érdekel, az feliratkozik a listára. Nem szükséges minden egyénnel külön elbeszélgetni.

A plakátok cikkek, hirdetések, értesítők, előadások szintén a toborzás formái.

A megbeszélés kezdeti szakasza

Néha előnyösebb, ha toborzó bizottságot önkéntes vezeti és nem a személyzet fizetett tagja. Ez csökkentheti a jelentkező azon félelmét, hogy ő csak egy ingyen dolgozó helyettesítés, aki olyan munkát fog végezni, amelyet egyébként fizetett alkalmazott végezne.

Meghatározzák a meghallgatás pontos dátumát és idejét. Néha elég egy kávé melletti baráti beszélgetés is.

Bevezetés és iskolázás

Köztudott, hogy az új munkahelyén az ember kezdetben kényelmetlenül érezheti magát. A szervezet megszüntetheti ezt az érzést egy általános iskolázás betervezésével, amely a munkakörnyezet minden területét érinti. Nem szabad csak a kötelességeit közölni az önkéntessel, mert ez azt az érzést keltheti benne, hogy a pozíciója nem fontos az egész csoport számára. Az általános iskolázásnak kezdetben a szervezet céljainak bemutatásáról kellene szólnia, majd annak felépítéséről és programjáról és csak ezután lehet áttérni az önkéntes feladatainak pontosabb meghatározására. Ezzel a módszerrel meghatározzuk az önkéntes helyét a csapatban. Az önkéntest, mint a csapat új tagját kell bemutatnunk mindenkinek, akivel a jövőben együtt fog dolgozni. Ennek a szimbolikus bevezető aktusnak fontos szerepe van. Az önkéntes számára azt jelenti „Nézd, teljes értékű tagja vagy a csapatnak és annak fontos funkciójába vagy felvéve.” A baráti légkör kialakítása megteremti a sikeres együttműködés alapjait.

Az általános bevezető után itt az idő a munka részletes ismertetésére. Ha a feladatok minimálisak és egyszerűek, az iskolázás is rövidebb lesz. Néhány munka viszont hosszabb iskolázást igényel. Angliában a bevezető iskolázás átlagosan négy hónapig tart. A bizonytalan önkéntes számára nagyon fontos a koordinátor támogatása és segítsége. A koordinátor kötelessége teret biztosítani az önkéntesnek munkájának és megismertetni őt az iroda felszerelésével, egyszóval kapcsolatban lenni vele. Az olyan egyszerű kérdések, mint a „Hogy van?” „Mindene meg van?” „Hogy megy a munka?” kimutatják az önkéntessel való törődést és megerősítik annak bizalmát.

Próbaidő

A próbaidő hosszáról szóló megegyezés a szerződés első pontja kell, hogy legyen. Mindkét félnek, önkéntesnek és a szervezetnek, a próbaidő lejárta után negatív érzések nélkül kellene befejeznie a munkakapcsolatot. Ez az időszak mindkét fél számára időt biztosít a másik megismerésére és annak a folyamatnak a megalkotására, amely segítségével befejezhetik a munkakapcsolatot, ha azt úgy látják jónak. A következő eset, azt mutatja, milyen következményekkel jár, ha a próbaidő nincs előre meghatározva.

Egy fiatalasszony megszólított egy koordinátort, aki halálos betegségben szenvedő emberekkel foglalkozott, hogy segíteni akar. A kórházban való munka megerőltető volt, hosszú iskolázást és kitartást követelt. A koordinátor ezzel tisztában volt és mindent, őszintén elmondott a nőnek a munkáról. A nő ekkor sem változtatta meg szándékát, így hát felvette őt. A felek sajnos nem egyeztek meg a próbaidőről. Néhány látogatás után a nő minden magyarázat nélkül abba hagyta a munkáját és nem ment többet a kórházba. A koordinátor nagyon csalódott volt, hiszen ő előre megmondta, milyen nehéz lesz a munka. De az őszinte beszélgetés nem volt elegendő. A nő csak a munkába állás után tudatosította, hogy ez a munka meghaladja az erejét. És amiért annyira ragaszkodott ehhez a munkához, szégyenében nem mondta azt, hogy „Sajnálom, ez túl sok nekem, el kell mennem.” Egy ilyen megerőltető munka mindenképpen próbaidőt igényel. Ha megegyeztek volna a próbaidőben, ilyen hirtelen távozásnak nem kellett volna megtörténnie.

Elismerés – díjak és jutalmak

Az önkéntesek projektjének része a jutalmazási rendszer kialakítása. A jutalmazást általában anyagi juttatásokkal hozzák összefüggésbe. Ez viszont ide ne illik, ezért más megoldásokat kell kitalálni. Kétféle felfogás létezik az önkéntesek jutalmazásának terén. Az egyik az egyének munkájának elismerése, függetlenül attól, hogy fizetett alkalmazottak, vagy önkéntesek. A másodikat azok a tényezők alkotják, amelyeket figyelembe kell vennünk a jutalmazási rendszer elfogadásánál. Ilyenek az önkéntesek személyes tulajdonsága és szükséglete.

Az önkéntes elismerése és a jutalmazási rendszer

Láthatjuk, hogy az emberek gyakran, vágyaik beteljesítése miatt vállalnak önkéntes munkát. Az önkéntes és a koordinátor közötti kapcsolat nagyon fontos. A baráti környezet kialakítása, a nevek és más fontos részletek megjegyzése, kellő idő szakítása a baráti beszélgetésre, ez az igazi jutalom, mert ez, az önkéntes értékének egyértelmű elismerése.

Az elismerés másik módja, az egyén és a fizetett alkalmazottak közötti partneri kapcsolat kialakulása, az önkéntes meghívása azoknak találkozóira, bemutatásuk a szervezet legfontosabb személyeinek. Figyelembe kell viszont vennünk az önkéntesek érzéseit és vágyait is. Nem mindenki szereti, ha a nyilvánosság előtt jutalmazzák meg, mások nem szeretik, ha okleveleket kapnak, vagy nem szívesen nyilatkoznak a médiának.

A koordinátornak kell bebiztosítania, hogy az önkéntesek állandóan érezzék, hogy el vannak ismerve. Ezt elérhetik a „köszönöm” szó gyakori használatával, vagy apró figyelmességek osztásával. Legalább egyszer egy évben szervezni kellene egy olyan találkozót, ahová meghívják az

összes alkalmazottat, beleértve az önkénteseket is, és ott kiértékelik az előrelépéseiket. Az ilyen találkozók az önkéntes ismét érezheti, hogy része a csapatnak és munkája nagyban hozzájárul annak sikeréhez. Ez a gesztus különösen akkor fontos, ha az önkéntes munkája ismétlődő és unalmas.

Néhány tanács az önkéntesek jutalmazására:

- megünnepelni velük az Önkéntesek Napját
- kitűzött ajándékozni nekik
- megköszönni munkájukat az évfordulós kiértékelésben
- meghívni őket a csapat találkozóira
- képeslapot küldeni neki, születésnapjuk illetve névnapjuk alkalmából
- lehetőséget biztosítani személyes fejlődésükre

Az elismerés kinyilvánításának alapelvei

Ha azt akarjuk, hogy az elismerés elérje a célját, be kell tartanunk a következő elveket:

- az elismerést gyakran kimutatni az elismerés különböző formáit használni őszintének lenni ne a munkát, hanem magát az önkéntest jutalmazni a jutalom arányban legyen az elvégzett munkával mások, hasonló eredményét is elismerni, de azt is ugyan olyan módon, mint az előzőt jutalmazni a legigényeltebb eredményeket

Az önkénteseknek is ugyan azokat a szociális juttatásokat adni, mint az alkalmazottaknak, (ebédszünet, munkaruha, engedmények stb.) nem csak a motivációt javítja, hanem a csoport munkamorálját is javítja.

A küldetés meghatározza az egyén elszántságát. Néha, a mindennapi életben, viszont nehéz megtalálni a küldetésünket. Itt van erre egy példa:

Egy X szervezet első osztályú szolgáltatást nyújt a fekvő betegek számára. A szervezet 30 egészségügyi nővért alkalmaz, és 20 önkéntessel dolgozik együtt. Propagációs jelszavuk, az újabb ügyfelek szerzésére, „A legjobbban a pácienset becsüljük”. Ahogy telik az idő, a nővérek egyre kevesebbet törődnek a betegekkel, ami persze kihatással van a munkájuk minőségére. Az önkéntesek, akiknek feladata a betegekkel való kontaktus fenntartása, és azok érzelmi támogatása, észreveszik a változást és jelentik ezt feletteseiknek. De azok semmin nem változtatnak. Az önkéntesek látják az egyre nagyobb különbséget a megadott küldetés és a valóság között. Ennek a szervezetnek az igazi célja már nem az első osztályú gondoskodás, hanem minél több fizető páciens megszerzése. A szervezet fokozatosan megszűnik, ahogy azt a motivációjukat vesztett önkéntesek elhagyják.

Ez a példa megmutatja azokat a nehézségeket, amit az önkéntesek megtartása jelent, ha az előzőleg megadott értékek már nincsenek szem előtt tartva. Az önkéntesek megtartása problémát jelenthet, ha a szervezet értékei különböznek a mindennapi munka értékeitől. Ezek főleg olyan önkéntesek, akik érezni akarják, hogy valami jónak a részesei és munkájuk fontos a társadalom számára és egyenrangúak a fizetett alkalmazottakkal. Ezért sok szervezet nem akar önkénteseket. Az önkéntes egy nyilvános felügyelet, aki azonnal a szemére hányja a szervezetnek, ha az letért az eredeti útról.

Önkéntesek, mint a szervezet részei

Annak az önkéntesnek, aki minden idejét és energiáját a szervezetnek szenteli, éreznie kell, hogy annak része is. A szervezet egyenjogú tagja akar lenni, valaki, aki be tudja folyásolni a döntési folyamatot. Az emberek akkor érzik magukat fontosnak, ha megkérdik a véleményüket és komolyan veszik őket. A szervezetnek nem lenne szabad kihagynia az önkénteseket a döntésekből, és nem lenne szabad kihagyni őket a csapat életéből, még ha nincsenek is minden nap munkában. Hallgassuk meg jól az önkéntesek javaslatait.

Mindenkinek szüksége van arra, hogy érezze, munkája fontos, még ha egyszerű is. Sok ember szívesen csinálja ezeket az egyszerű munkákat, mert nem járnak idegeskedéssel, de akkor is szeretik érezni, hogy elismerik, méltányolják őket. Még a legegyszerűbb munka is hozzájárul értékével ahhoz a célhoz, amely a szervezet számára a sikerességet jelenti.

A siker és az egyéni fejlődés fontossága

Szenteljünk most figyelmet Frederick Herzbergnek és az ő két csoportjának, amelyekbe az emberi szükségleteket sorolta:

- sikeresség
- elismerés
- új kihívások
- a felelősség növekedése
- fejlődés és gyarapodás

Ha a munka kielégíti a motivációs szükségleteket, akkor fontosnak mondható. Még ha a feltételek kedvezőek is, az atmoszféra jó, ha a munka unalmas és nem fontos, az nem odafigyelést vált ki.

Herzberg megfigyeléseit használhatjuk a fizetett és önkéntes dolgozóknál egyaránt. Nem lenne szabad különbséget tenni a fizetett alkalmazottaknál és az önkénteseknél felmerülő kérdések között.

Sok olyan önkéntes létezik, aki elégedett az irodai munkával, mert ez kielégíti a szükségleteit és ez elég nekik. A problémák akkor jelentkeznek, ha ezt feltételezzük az összes önkéntesről. Valakinek ennyi nem elég, így nekik emelni kell a feladatok számát. A legtöbb önkéntes munka magába foglalja az unalmas munkát és az izgalmas kihívásokat is. Meg kell tehát találnunk az egyensúlyt a kihívások és az önkéntes képességei között, hogy ne sikertelenség legyen a vége.

Az önkéntes munka valóban lehetőséget jelenthet az egyéni fejlődésre. Az önkéntes munkával olyan igényeket elégíthetünk ki, amelyeket a mindennapi munkában nem lehetséges. Az ember a társadalom javára végzett munkában, előnyben részesítheti a saját szükségleteit, mint például az őszinte emberi kapcsolatok.

Az önkéntes munka lehetőséget ad az embereknek elhagyni házaikat és más, ismeretlen helyeken dolgozni. Ez néha igazán motiváló faktor. Önkéntesként, olyan képességeket fejleszthet ki az ember, amelyeket később felhasználhatja az elkövetkező fizetett munkájában.

Támogatásnyújtás – a bizalom és nyitottság légkörének létrehozása

Az önkéntest gyakran az a vágy motiválja, hogy új emberekkel találkozhasson és legyőzhesse egyedüllétet. Ugyanolyan fontos a csoportba való tartozás vágya is. A csoport az egység, biztonság, és támogatottság érzését biztosítja tagjai számára. Egy csoporthoz való tartozás tudata a különlegesség egyfajta érzését okozhatja. Meg kell jegyeznünk, hogy az önkéntesek számára, mivelhogy nincsenek megfizetve, még fontosabb a baráti környezet.

Az állandó kommunikáció és a nyílt emberi kapcsolatok megakadályozzák az önkéntesek hirtelen és váratlan távozását. A szüntelen beszélgetések is serkentik az aktuális témák és szituációk megoldását, amely befolyásolta az önkéntest feladata elvégzésében.

Kulcsfontosságú a koordinátor feladata. A koordinátor az önkéntesnek támasza kell, hogy legyen, aki segítséget nyújt neki, főleg, ha épp nem sikeres. Éppen ezért, a koordinátornak állandó kapcsolatban kell lennie vele. Ezt egy-, vagy kéthetente megrendezett találkozókkal tudja biztosítani. Az ilyen találkozók lényege, hogy az ember segítséget adjon, vagy kapjon.

Ne feledjük, hogy gyakran a szervezet atmoszférája az, ami meghatározza, hogy az önkéntes marad-

e, ezért érdemes legalább kéthetente találkozót szervezni. Kávé és tea mellett felszabadultan lehet munkáról és vágyakról beszélgetni. Ezek a találkozók megerősítik az önkénteseket abban, hogy nem csak eszközök a szervezet számára, hanem eredményeiket örömmel és elismeréssel fogadják.

Különösen fontos az olyan önkéntesek támogatása, akiket először mutatnak be a csoportnak, és még nem ismerik a rájuk váró feladatokat. Nem nehéz dicsérni akkor, ha mennek a dolgok. Az igazi segítőképesség a bajban mutatkozik meg, amikor a sikertelenséget is tanulságnak vesszük.

A személyre szabott feladatok fontossága

Az önkéntesnek tisztában kell lennie azzal a felelősséggel, ami a feladat elvégzésével jár. Szintén tudnia kell, hogy milyen felelőssége van a csapat többi tagjának. Az elvárások pontos meghatározásával meg lehet előzni a felesleges konfliktusokat. Az önkéntesek sikeres beilleszkedésének a titka, a ideális környezet biztosítása, ahol jól érzi magát és tudása legjavát tudja adni. Néha az önkéntesek nem tudják pontosan, mit is akarnak csinálni, hol tudnának segíteni, de azt tudják, hogy mit szeretnek a legjobban, mi teszi őket boldoggá. Van, aki a szervezet életét szeretik, mások az emberekkel szeretnek dolgozni, vagy szeretik a számítógépeket. Ha az önkéntes szereti azt, amit csinál, akkor valószínű, hogy azt jól fogja csinálni, mások javára és meglelégedésére.

Önkéntesek „versus” fizetett alkalmazottak

Van különbség az önkéntes és a fizetett alkalmazott között?

Biztosan. Először is természetesen az, hogy a fizetett alkalmazott fizetést kap az önkéntes nem. Ennek ellenére van kategóriák, ahol mind a két csoport egyformán osztozik az adott előnyökben és egyforma a felelősségük is.

Meglepő, hogy néha a civil és non-profit szervezetek elvetik az önkéntesek kihasználásának a gondolatát. Úgy gondolják, hogy az önkéntes alkalmazása nem jár semmilyen előnnyel. Néha pedig ezt éppen hátrányosnak gondolják. Ezek a nézetek abból a téves megállapításból erednek, hogy csak a fizetett embereknek érdeke a munka becsületes elvégzése. Azért vannak ott, mert fizetve vannak és ha elégedetlenek is, a fizetési szalagjuk majd ott tartja őket. A másik oldalon az önkénteseket, nincs, ami ott tartsa. „Azért vagyok itt, mert egyetérték a szervezet céljaival és az emberekkel, akik benne dolgoznak. Ha ez nem így lenne, mint szabad munkás nem vagyok köteles itt maradni.” Ennek eredménye a rengeteg szervezet, akiknek tényleg hasznára lehetnének az önkéntesek, mégis egyszerűbbnek gondolják, ha fizetett munkásokat alkalmaznak.

Az a kijelentés, hogy a fizetett munkásokat csak a pénz motiválja, és csak az önkéntesek csinálják lelkiismeretesen a munkájukat, erős túlzás. A fizetett munkás is, érezni akarja, hogy a közös ügyért dolgozik. Az rossz irányítás, biztosan elriasztja az önkénteseket, de a fizetett munkások is elmehetnek ugyan ilyen okok miatt. A szervezeteknek azt kell megérteniük, hogy az önkéntesek alkalmazásából rengeteg előnyük származhat. Az önkénteseknek olyan feladatokat is oda lehet adni, amelyeket a fizetett munkásnak nem lehet, továbbá új gondolatokat hozhatnak magukkal és emelnék a szervezet jó hírét az adott régióban. Ám ha a szervezetek vezetői nincsenek meggyőződve az önkéntesek alkalmazásának fontosságáról, az önkéntesek nem fogják magukat jól érezni és elmennek.

Az együttműködés lehetséges akadályai

A fizetett alkalmazottak, el kell fogadniuk az önkénteseket és együtt kell velük dolgozniuk. Ha az önkéntes beszerzésére szolgáló program nincs előre elkészítve, az önkéntes munkája még az előtt befejeződhet, még mielőtt elkezdené. Az egész csapatnak látnia kell az önkéntes munka előnyeit, és el kell ismernie annak eredményeit. A következő példa erről szól:

Egy kórház igazgatója úgy döntött, hogy kihasználja az önkéntesek munkáját két probléma megoldására:

1. azon dolgok elvégzésére, amelyekre a fizetett alkalmazottaknak nem jutott idejük 2. a szülők

látogatási ideje nagyon korlátozott volt. A gyerekek természetesen unatkoztak és az igazgató úgy döntött, hogy önkénteseket alkalmaz, hogy játszanak velük, szóval kitöltsék a szabad idejüket. Ezt az elhatározását előtte senkivel sem közölte az alkalmazottak hallgatólagosan belegyeztek.

Másnap, mikor megérkezett a két önkéntes nő, senki nem fogadta őket, és nem mondták meg nekik, mi is a feladatuk. Barátságtalannak érezték az alkalmazottakat, mert azok nem voltak tisztában azzal, miért is lettek az önkéntesek felvéve. Valaki még felhatalmazást is kért tőlük arra, hogy dolgozhatnak a gyerekekkel.

Pár nap múlva az önkéntesek visszajöttek a kért felhatalmazással. Ekkor azért nem engedték őket a gyerekekhez, mert állítólag pihenőidő volt. A szomorú és csalódott önkéntesek elhagyták a kórházat.

Miért történt ez?

Ebből a példából láthatjuk, hogy a következő két feltétel nélkül nem lehet jó viszony az önkéntesek és az alkalmazottak között:

1. A program mindkét oldalról való megértése
2. A program elfogadása

Természetesen azonnal nem várható el a feltétel nélküli kedvesség és segítőkészség, de egyetlen önkéntes sem bírja ki olyan környezetben, ahol őt ellenségnek tekintik.

Mi lett volna a kórház részéről a helyes lépés? Az igazgatónak már az elején be kellett volna vonnia az alkalmazottak képviselőit, hogy lássák, milyen előnyökkel jár az önkéntesek alkalmazása. Biztosan vannak problémás részei az önkéntesek alkalmazásának, de ezt közösen meg lehet oldani, hogy egyik fél érdekei se sérüljenek.

Az önkéntesek bevonásának másik akadálya az lehetett, hogy az alkalmazottak az önkéntesekben a nyilvánosság érdeklődését látták. Az összes probléma megoldható lett volna, ha az igazgató és az alkalmazottak időt találnak az új emberek munkájának beillesztésére. Rendezhettek volna egy találkozót, ahol mind az alkalmazottak, mind pedig az önkéntesek megbeszélhették volna elképzeléseiket. Ha ezek a dolgok megtörténnek, az önkéntesek munkája zavartalan, és eredményes lehetett volna.

Az önkéntesek partnerek és nem másodosztályú alkalmazottak

Sokszor az a környezet, ahol az önkénteseknek dolgozniuk kell, nem éppen barátságos. A koordinátor dolga, hogy a fizetett alkalmazottak megértsék és elfogadják az önkéntes program szükségleteit. Meg kell előznie az ellenszenv kialakulásának bármilyen formáját, ezért állandó kapcsolatban kell lennie az önkéntesekkel és a fizetett alkalmazottakkal, hogy csökkentse a feszültséget.

Az egyenlőség alapfeltétele az önkéntesek és alkalmazottak közti jó munkaviszonynak. Az önkénteseknek nem szabad úgy nézni magukra, mint valami anyagi könnyebbítés a szervezet számára, (még ha ez néha így is van) mert ez a fajta gondolkodásmód messze áll az önkéntesek igazi értékétől. Az önkéntesek, nem a fizetett alkalmazottak helyettesítései, ezért nem szabad olyan munkát adni nekik, amit mások nem akarnak csinálni. A koordinátor segíthet az egyenlőség elvének a bevezetésében. Ennek legjobb módja, az önkéntesek bevonása a döntéshozásba, jelezve így a fizetett alkalmazottaknak, hogy csak egy csapat van.

Mostanáig azokkal a problémákkal foglalkoztunk, amelyeket a fizetett alkalmazottak okoztak. Pedig az önkéntesek is lehetnek ilyen gondok okozói. Íme egy példa:

Önkéntes jelentkezik munkára egy szervezetnél, amely problémás gyerekekkel foglalkozik. A bevezető beszélgetés alkalmával a koordinátor elmagyarázza a szervezetben való viselkedés

szabályait. Az egyik ilyen szabály a társaságilag alkalmatlan személyek belépésének tilalma, mivel gyakran használják a központot alkohol fogyasztására. Ennek ellenére az önkéntes mégis beenged pár ilyen fiatalembert és azok ezt valóban, alkohol fogyasztására használják ki. A koordinátor megkéri az önkéntest, hogy ez még egyszer ne forduljon elő és az, szerencsére szót fogad.

Az önkéntes egyértelműen megszegte a központ egyik szabályát. Túllépte a hatáskörét és a központ szabályaival ellentétesen cselekedett. Az önkéntesek a csapat teljes jogú tagjai lehetnek, de nekik is kötelező betartaniuk annak minden szabályát ugyanúgy, mint a fizetett személyzet.

Mikor és hogyan kaphat az önkéntes felmondást?

Egy alkalmazott elbocsátása általában kellemetlen dolog. Még a fizetett dolgozók elbocsátásakor is gondban vannak a vezetők. A helyzet talán még nehezebb, egy önkéntest esetében. Talán nem ingyen adta az önkéntes az idejét és energiáját? Sokszor érezzük úgy, hogy tartozunk az önkénteseknek, ezért másképp kell velük viselkednünk.

Szem előtt kell tartanunk azt a tényt, hogy senki sem dolgozik ok nélkül. Az önkéntesek természetesen kapnak valamit az szervezettől és elérik benne vágyaikat. Ez a gondolat segít legyőzni a büntudatot azoknál az embereknél, akik önkénteseket akarnak elbocsátani. Ha az önkéntesnek joga van elhagynia a szervezetet, akkor a szervezet is ugyanúgy megválhat az önkéntestől. Ebből a kapcsolatból egyik félnek sem származhat előnye. Ez egy kapcsolat, amelyben mind két fél szükségletei fontosak.

Köszönjük a segítségét, de.....

Három alap szituáció létezik, amikor közölni kellene az önkéntessel, hogy a munkaviszony megszűnik.

Első szituáció – a felvételi megbeszélés alatt

Nem igazán lehet ezt elbocsátásnak nevezni, mert az önkéntes valójában még nem volt felvéve. A felvételi beszélgetés alatt összehasonlítják a jelentkező adottságát a szervezet igényeivel. Ha a jelentkező a szervezetnek nem felel meg, illedelmesen meg kell neki mondani. Nincs értelme annak, hogy rájuk erőltessük azt a munkát, amelyben úgy sem lesznek sikeresek.

Néhány ember valóban tehetséges és egy másik szervezetben biztosan megfelelő helyet találna. Ha embereket veszünk fel, akkor is, ha nincs számukra feladatunk, akkor felesleges és haszontalan dolgokat fognak csinálni, amelyeknek nincs semmi értelme. Tudni kell megmondani, még ha nehéz is „Nézze, alighanem hibáztunk, de a mostani helyzetben nincs az ön számára megfelelő helyünk.”

Második szituáció – a probléma a próbaidő lejárta után jelentkezik

A problémák a próbaidő letelte után is megjelenhetnek. A koordinátorok a következő problémákkal találkozhatnak:

a feladatokban és azok elérésében való tétlenség

az adott feladat elvégzésére való képesség hiánya

a szervezet szabályainak megsértése, csapatmunkára való alkalmatlanság

Rögtön, a problémák megjelenése után a koordinátornak figyelmeztetnie kellene az önkéntest. Lépéseket hoznak a helyzet javítására, vagy az önkéntes elhagyja a szervezetet.

A koordinátor számára három fajta lépés áll a rendelkezésére:

1. Találkozni az önkéntessel és feltenni neki a következő kérdéseket:

Hogyan érzi magát a munkahelyén?

Mit változtatna meg rajta?

Alkalmasnak érzi magát erre a munkára?

Kielégíti önt a munkája?

Túl sok idejét veszi el a munkája?

A koordinátornak keresnie kell az okot, amiért a feladatok nincsenek teljesítve és keresnie kell a megoldásokat a helyzet javítására.

2. Ha a helyzet nem változik, a koordinátornak közölnie kell az önkéntessel az esetleges következményeket, még egyszer elmondani a meghozott szabályokat, és esetlegesen megemlíteni az elbocsátás lehetőségét.

3. Ha az önkéntes az ismételt figyelmeztetés ellenére sem tér jobb belátásra, a koordinátornak el kell őt bocsátania.

Ez, a három lépésből álló eljárás, hatásos és csökkenti a tévedés lehetőségét.

Elsőre meglátni az emberek jó és rossz tulajdonságait nagyon nehéz. Az önkéntesek személyes problémái nem lehetnek okai a feladatok nem teljesítésének. Személyes problémák esetén segítséget nyújthatunk az önkéntesnek, de nem a szervezet kárára. Mérlegeljük annak értelmét, hogy mindig adunk egy újabb esélyt. Ha az egyén nem teljesíti a feladatát, kárt okoz az egész szervezetnek. A többi alkalmazott látja a szabályok és a valóság közti különbséget és azt hiheti, hogy az ilyen viselkedés nekik is megengedett.

El lehet illedelmesen válni?

Ha véglegesen döntöttünk az önkéntes elbocsátásáról, már csak az a kérdés marad, hogyan mondjuk meg neki. Az önkéntes korrekt elbocsátására való képesség, nagy tapasztalatra vall. Tudni kell azt mondani „Nagyon szépen köszönjük, amit értünk tett, de a kapcsolatunk nem működött úgy, ahogyan azt mi elképzeltük. Reméljük, hogy adódik az ön számára egy ettől jobb lehetőség is”. A kellemes hangulatú elvállás nem csak az egyén számára fontos, de fontos a szervezet és a koordinátor önbecsülése miatt is. Az elbocsátás okát és körülményeit ismernie kell a szervezet minden tagjának. Az elbocsátás soha nem történhet hamis vádak miatt. Ha ez be van tartva, az önkéntesek nem fogják azt gondolni „Ha őt elbocsátotta, miért ne tehetné meg velem is.”

A jegyzet az önkéntes program összes problémájával foglalkozik. Néhány tényező a kulturális és szervezeti különbségektől függetlenül, mindenhol érvényes. Remélem, hogy ez az ellenőrző lista hasznukra válik a saját önkéntes programjuk elkészítésekor.

A program legfontosabb lépései:

definiálni az önkéntesség fogalmát

meghatározni az önkéntes, szervezeti szerepét

pontosan meghatározni, milyen egyéniségre van szüksége a szervezetnek

megérteni az önkéntes és a szervezet szükségleteit

kialakítani egy felvételi rendszert

felvételi és ismertető beszélgetéseket rendezni

munka leírást készíteni

koordinálni az önkéntes iskolázását és segítését

megérteni a szervezet küldetését

figyelni és támogatni az önkéntes tevékenységét

kialakítani a szervezeten belüli kapcsolatot az önkéntes és a személyzet között

kialakítani az önkéntesek jutalmazási rendszerét

kialakítani az önkéntesek elbocsátásának helyes módját

AZ ÖNKÉNTES CHARTÁJA

Az önkéntesség lehetőség minden ember számára, tekintet nélkül nemére, bőrszínére, nemzetiségére, vallására, politikai meggyőződésére, korára és egészségi állapotára. Mindenkinek

joga van arra, hogy önkéntes lehessen. Az önkéntesség lehetőséget teremt az egyéni képességek és tapasztalatok kihasználására, új területeken való tapasztalatszerzésre, valamint a társadalmi folyamatok befolyásolására.

Az önkéntesnek:

1. meg kell pontosan határozni a feladatokat
2. felelősséget kell éreznie a feladat teljesítéséért
3. tudnia kell kinek a beosztottja és kapcsolatban maradni azzal az emberrel
4. hozzá kell járulnia a program fejlesztéséhez, amelyben részt vesz - bebiztosítva így érdekei és szükségletei képviselését
5. védve kell lennie a feladattal összefüggő veszélyektől
6. be kell magát biztosítani munkahelyen elkövetett károk ellen
7. örülnie kell a munkájának
8. be kell tartania az alkalmazott etikai kódexét

Az önkénteseket alkalmazó szervezeteknek be kellene tartaniuk a következő szabályokat:

1. az önkéntesnek vannak jogai, amelyeket tiszteletben kell tartani
2. a fizetett alkalmazottak és az önkéntesek munkája ki kell, hogy egészítse egymást
3. az önkéntesnek javítania kell az adott szolgáltatás minőségét, nem pedig a szervezet stratégiai feladatain dolgozni
4. az önkéntesnek nem lenne szabad olyan munkát végeznie, amelyet azelőtt fizetett alkalmazott végzett
5. mindkét oldalt kölcsönösen meg kell ismertetni a feladataikkal és a felelőseikkel
6. az önkéntes munkája nem szabad, hogy kiadásokkal járjon
7. az önkéntes érdekeit védeni kell. Nem szabad nyomást gyakorolni rá, hogy részt vegyen olyan dolgokban, amelyek nincsenek összhangban értékrendszerével