

ÖNKÉNTES MENEDZSMENT SEGÉDLET CIVIL SZERVEZETEK SZÁMÁRA

Az önkéntesekkel való munka **HELYE A SZERVEZET STRATÉGIÁJÁBAN**

- A SZERVEZET JÖVŐKÉPE / VÍZIÓ
- A SZERVEZETI ÉRTÉKEK ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA
- ÁLLAPOT- ÉS KÖRNYEZETELEMZÉSEK (SWOT ÉS PEST-analízis)
- PROBLÉMADEFINIÁLÁS ÉS PROBLÉMALEMZÉS
- A KÜLDETÉS / MISSZIÓ
- STRATÉGIAI TERÜLETEK ÉS PRIORITÁSOK
- STRATÉGIAI CÉLOK
- TEVÉKENYSÉGEK ÉS CSELEKVÉSI TERVEK
- FUNKCIONÁLIS STRATÉGIÁK

HUMÁN ERŐFORRÁS – ÖNKÉNTESEK

PÉNZÜGY

FORRÁSTEREMTÉS

KOMMUNIKÁCIÓ

DISSZEMINÁCIÓ

MÉRÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

Ideális esetben az önkéntesekkel való munka része egy önkéntes stratégiának vagy tervnek, amely igazodik a szervezet általános stratégiájához.

Az önkéntesekkel való munkának számos szervezeti előfeltétele van, úgymint:

- **világos misszió**
- **hiteles és hatékony kommunikáció**
- **pénzügyi átláthatóság és stabilitás**

Miért dolgozunk önkéntesekkel?

- Olcsó vagy olcsóbb – **hatékonyság**
- Közösségfejlesztés – **kapacitásépítés**
- Többen leszünk – **kollektív tudatosság**
- Elérni, bevonni – **fenntarthatóság**
- Kapcsolat a közösséggel – **demokratikus**
- Képességek, készségek, tudás bevonása

Miért leszünk önkéntesek?

- Altruizmus, jót tenni jó
- A szervezet missziója és céljai
- Közösség
- Befolyás, közösségi hozzájárulás
- Érdekes munka, kihívás
- Fejlődési lehetőségek
- Karrierépítés

Szervezetek adnak

- ✓ Támogatást, képzést
- ✓ Feladatokat, időbeosztást
- ✓ Tudást, tapasztalatot
- ✓ Forrásokat
- ✓ Motivációt, elismerést

Szervezetek kapnak

- ✓ Kapacitást
- ✓ Kapcsolati rendszert
- ✓ Tudást, képességeket, készségeket
- ✓ Támogatást a célok elérésére
- ✓ Ismertséget, képviselőt

Önkéntesek adnak

- ✓ Időt, energiát
- ✓ Elkötelezettséget, lelkesedést
- ✓ Tudást, tapasztalatot
- ✓ Kapcsolatrendszert
- ✓ Barátságot

Önkéntesek kapnak

- ✓ Támogatást
- ✓ Tudást, élményt, tapasztalatot
- ✓ Képességeket, készségeket
- ✓ Barátságokat, kapcsolatokat
- ✓ Elégedettséget

Az önkéntesekkel való munka a felméréssel és a tervezéssel kezdődik.

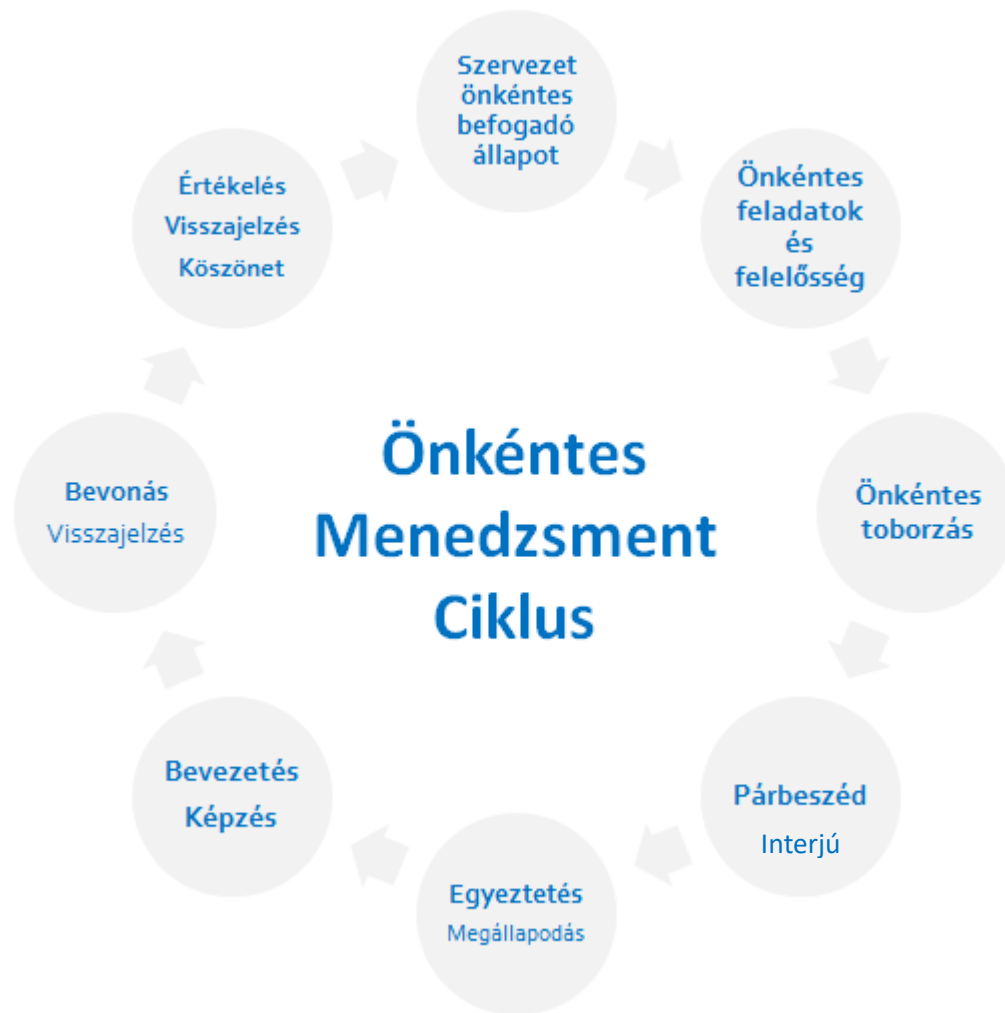
- ❖ MI A TAPASZTALATUNK EZEN A TERÜLETEN?
- ❖ MIRE VAN SZÜKSÉGÜNK?
- ❖ KIKRE VAN SZÜKSÉGÜNK?
- ❖ MIT KELL TENNÜNK?

Az alábbi tervezési eszköz segíthet abban, hogy konkrétan megfogalmazzuk, hogy milyen típusú feladatokra milyen önkénteseket, mekkora kapacitásban keresünk (*mint*)

Projekt / tevékenység	Feladat	Elvárások (tapasztalat, tudás, képességek)	Önkéntes munkához szükséges képzés és/vagy anyagok	Idő	Koordinátor / „szupervízor”	Kompenzáció/juttatás
Oktatás – workshopok, foglalkozások	Interaktív foglalkozások diákoknak szelektív hulladékgyűjtés és más környezeti fenntarthatósági témákban	1. Tanári vagy oktatói tapasztalat 2. Jó beszéd- és kommunikációs készség 3. Szakmai ismeretek alapszinten	1. Módszertani képzés 2. 2X2 óra hospitálás 3. Foglalkozáshoz szükséges oktatási anyagok 4. Forrásgyűjtemény	Átlag havi 2 foglalkozás: 90 perc/ alkalom + utazás	Oktatási koordinátor	Útiköltségek megtérítése Vidéki utak esetén étkezés megtérítése
„Több zöldenergiát a városba” Kampany	1. Részvétel figyelemfelkeltő akciókban 2. Plakátok és matricák szétosztása közösségi terekben	1. Csapatlélektől 2. Jó kommunikációs készség 3. Jó állóképesség	1. Eligazító találkozó 2. Kampanyhoz kapcsolódó szakmai anyagok	Napi 30-60 perc november 2-től 21-ig	Kampany önkéntes koordinátor	Mobiltelefon számla hozzájárulás Kerékpár biztosítása városi utakhoz Kampany záróbüli

ÖNKÉNTES MENEDZSMENT CIKLUS

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



A CIKLUS EGYES ÁLLOMÁSAI RÉSZLETESEN

- ▲ 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
 - ▲ ÉRTÉKELÉS, VISSZAJELZÉS
 - ▲ KÖSZÖNET
 - ▲ ELVÁLÁS
- ▲ KAPCSOLAT FENNTARTÁSA

HOGYAN?

Toborzás – Kommunikáció

Kampánytervezés: célközönség, üzenetek, csatornák

Stakeholderek bevonása

Találkozás, személyes kapcsolódási lehetőségek

ÜZENET

- Érthető és vonzó
- Rövid és konkrét
- Önkéntes feladat és keretek
- Szóljon az eredményről és a hatásról

Csapatépítés

Tudás és képességek

Támogatás és szupervízió (folyamatos)

Szerződés

Egyeztetés

Feladat és felelősség

Visszajelzés

Elemzés

Felhatalmazás (empowerment)

Értékelés

Interjú és választás

Motivációk

Tudás

Idő

Szerep/feladat

Eredmény, hatás

Elvárás

Szervezet missziója

Szervezet kapacitása

Projekttervezés

Projektcsapat

Projektcélok

Támogatás, értékelés

Köszönet és elismerés // Hogyan?

Visszajelzés

Elemzés

Értékelés

Kiemelés

Eredmény

Hatás

Elismerés

Bevezetés és képzés – Mit?

Kapcsolatteremtés

KUDARC – MIÉRT?

- * Nem megfelelő környezet
- * Képzés, támogatás hiánya
- * Lehetőségek hiánya
- * Túl sok vagy túl kevés munka, feladat
- * Kommunikáció, konfliktus
- * Eredmény elmaradása
- * Elismerés, köszönet hiánya

ÖNKÉNTES MENEDZSER – képességek és tudás

- ✓ KÖZÖSSÉGI, TÁRSADALMI ISMERETEK ÉS NETWORK
- ✓ KOMMUNIKÁCIÓS KÉPESSÉGEK
- ✓ KONFLIKTUSKEZELÉS KÉSZSÉG
- ✓ KÉPZÉSI, VEZETÉSI, OKTATÁSI TAPASZTALAT
- ✓ EMPÁTIA KÉSZSÉG
- ✓ FELHATALMAZÁS (EMPOWERMENT) KÉPESSÉGE
- ✓ MODERÁTOR ÉS FACILITÁTOR TAPASZTALAT