Magiczny Kraków

Rekrutacja wolontariuszy

2023-01-17

Wybór odpowiedniej osoby do pracy w naszej organizacji lub do pracy z osobami potrzebującymi gwarantuje późniejszy sukces realizowanych projektów i zadowolenie osób, które wspieramy.

To samo dotyczy wyboru odpowiednich wolontariuszy, którzy zaangażowani będą w pracę społeczną. Dobrze skonstruowana oferta i skutecznie przeprowadzona promocja znajdzie swoje odzwierciedlenie w liczbie aplikacji osób spełniających nasze oczekiwania. Pozostaje nam już wtedy tylko przeprowadzenie dobrej selekcji wśród kandydatów, którzy się zgłosili.

Nie jest to proces łatwy. Pamiętajmy jednak zawsze o szacunku dla wszystkich, z którymi się spotykamy oraz o docenieniu tego, że poświęcają nam swój czas. Bądźmy również ostrożni, aby nie urazić nikogo, nawet wówczas gdy będziemy musieli odmówić. Nasze kontakty i spotkania z kandydatami muszą być prowadzone w sposób profesjonalny i rzetelny. Za proces rekrutacji wolontariuszy odpowiedzialna jest osoba zarządzająca wolontariatem w organizacji (koordynator wolontariuszy).

Rekrutacja

Przeprowadzając rekrutację, zawsze powinniśmy kierować się zasadą poszanowania woli niesienia pomocy przez kandydatów na wolontariuszy. Nie zapomnijmy więc, by podziękować wszystkim zainteresowanym za zgłoszenie i chęć pracy w naszej organizacji. Z każdym zgłaszającym się do nas wolontariuszem powinniśmy jak najszybciej się skontaktować (mailowo lub telefonicznie) i poinformować go o naszej decyzji i dalszym przebiegu naboru, przekazać mu informacje na temat terminu spotkania rekrutacyjnego, odpowiedzieć na jego pytania. Przebieg procesu zależeć będzie m.in. od tego, ilu wolontariuszy szukamy i do jakich zadań. W sytuacji, gdy do realizacji akcji na dużą skalę potrzebne jest nam wsparcie większej liczby osób, wystarczy, że zorganizujemy jedno, dwa grupowe spotkania informacyjne. Jeśli jednak potrzebujemy osób o specyficznych umiejętnościach, niezbędne będą indywidualne spotkania z każdym z wytypowanych kandydatów.

Spotkanie informacyjno-organizacyjne dla dużych grup

Jednym ze sposobów rekrutacji jest zorganizowanie spotkania dla grupy zainteresowanych. Sprawdza się to zwłaszcza w przypadku wolontariatu akcyjnego. Spotkanie może mieć charakter informacyjny po przedstawieniu się mamy okazję przybliżyć naszą organizację, omówić cel projektu, powody, dla których się nim zajęliśmy, oraz zadania, do realizacji których poszukujemy wolontariuszy. To dobra okazja, by ukazać także wzajemne korzyści ze współpracy oraz odpowiedzieć na pytania i rozwiać wątpliwości. Na koniec możemy rozdać formularze zgłoszeniowe, które złożą wszyscy, którzy zdecydują się podjąć współpracę. Kontynuacją tego spotkania powinno być kolejne o charakterze czysto organizacyjnym. Udział powinny w nim wziąć tylko te osoby, które ostatecznie potwierdzą swoje zaangażowanie. Podczas spotkania organizacyjnego przejdźmy krok po kroku przez wszystkie zadania wolontariuszy oraz omówmy zasady współpracy. Wyposażmy też wolontariuszy w niezbędne narzędzia i/lub materiały.

Magiczny Kraków

Spotkania informacyjno-organizacyjne są formą rekrutacji wykorzystywaną przede wszystkim podczas wolontariatu akcyjnego, gdzie mamy wielu zainteresowanych, a brakuje nam czasu na indywidualne spotkania z każdym z ochotników.

Rozmowa indywidualna

Jeżeli poszukujemy osób z określonymi kompetencjami czy też specyficznymi umiejętnościami, ale także osób, które cechować powinna szczególna wrażliwość, konieczne jest przeprowadzenie indywidualnej rozmowy. Znajdźmy do tego komfortowe miejsce pomieszczenie, w którym nikt nam nie będzie przeszkadzał. Przygotujmy niezbędne materiały: coś do robienia notatek, informacje o naszej organizacji, opis zadań i zakres obowiązków wolontariusza. Przed spotkaniem przeanalizujemy raz jeszcze przesłane przez kandydata dokumenty/formularze. Przygotujmy się do rozmowy, opracujmy zestaw pytań, które pomogą nam lepiej poznać daną osobę i podjąć właściwą decyzję. Pamiętajmy o miłej i przyjaznej atmosferze podczas takiego spotkania. Rozmówca powinien czuć się swobodnie, powinien się przed nami otworzyć. To nie może być spotkanie rekrutacyjne, jakie przeprowadza się z kandydatem na etat. Rozmawiamy z ochotnikiem, który chce nam pomóc.

Na początku przedstawmy naszą organizację oraz zasady w niej panujące. Następnie zaprezentujmy projekt oraz zadania wolontariusza z nim związane. Na kolejnym etapie zapytajmy kandydata o kwestie najważniejsze z perspektywy naszego projektu i organizacji, poczynając od tych standardowych:

- Dlaczego jesteś zainteresowany wolontariatem u nas/w tego rodzaju przedsięwzięciu?
- Jakie są twoje oczekiwania w stosunku do naszej organizacji?

Przejdźmy później do pytań szczegółowych, ściśle związanych z charakterem przeznaczonych dla wolontariusza zadań. Zarezerwujmy też czas na pytania wolontariusza. Pamiętajmy, by na takim spotkaniu jak najbardziej szczegółowo odpowiadać na pytania kandydata – nie powtarzajmy tylko zagadnień przedstawionych w ogłoszeniu. Upewnijmy się, że kandydat nadal jest zainteresowany naszą ofertą i poinformujmy go, kiedy może spodziewać się od nas odpowiedzi. Na koniec podziękujmy za poświęcony naszej organizacji czas. Pamiętajmy żeby decyzję dotyczącą wyboru wolonatriusza przekazać mu możliwie szybko. Nawet jeśli jest to decyzja odmowna.

Sprawdzenie kwalifikacji

Jak już wspominaliśmy, ustawa nakłada na wolontariuszy obowiązek posiadania odpowiednich kwalifikacji i spełnienia wymagań odpowiednich do rodzaju oraz zakresu wykonywanych świadczeń. Dlatego upewnijmy się, że potencjalni wolontariusze takie wymagania spełniają, a w razie wątpliwości potwierdźmy autentyczność ich deklaracji. Musimy mieć tu na uwadze nie tylko dobro naszej organizacji, ale przede wszystkim dobro osób, z którymi wolontariusz będzie miał styczność, wspierając nasze działania, np. z dziećmi wymagającymi specjalnej opieki.

Magiczny Kraków

Informacja pod ręką

Bywają przypadki, że mimo iż nasza organizacja nie prowadzi na szeroką skalę poszukiwań wolontariuszy, to odwiedzają nas osoby zainteresowane taką formą współpracy. To dobry znak, bo może świadczyć o tym, że nasza organizacja i działania są społecznie ważne i zauważalne. Istotne jest odpowiednie podejście do tzw. wolontariuszy „z ulicy". Nie odsyłajmy takich osób z przysłowiowym kwitkiem. Są to często osoby silnie zmotywowane, które utożsamiają się już z naszą misją i celami. Chcą naszą organizację i działania lepiej poznać przez pracę wolontariacką. Poinstruujmy wszystkich pracowników, aby kierowali zainteresowanych do wyznaczonej osoby – najlepiej, gdy jest to koordynator wolontariatu, który może poświęcić ochotnikom chwilę i porozmawiać z nimi. Jeśli nie ma go w biurze, bo koordynatorem jest np. wolontariusz, który jest na miejscu w określonych tylko dniach, pracownicy powinni wziąć od kandydata dane kontaktowe i poprosić o wypełnienie formularza osobowego. Powinni być też przygotowani na to, by przekazać takiej osobie podstawowe informacje na temat wolontariatu w naszej organizacji. Warto mieć pod ręką wydruk z aktualną lub choćby ogólną ofertą dla wolontariuszy. Jeśli w danym momencie nie potrzebujemy pomocy lub z jakichś względów nie możemy nawiązać współpracy z wolontariuszem, gdy tylko sytuacja się zmieni, skontaktujmy się z nim w pierwszej kolejności.

Odmawianie

Na każdym etapie rekrutacji możemy spotkać osoby, które nie spełniają naszych wymagań. Mają zbyt duże ograniczenia czasowe, niewłaściwe lub niewystarczające doświadczenie, oczekiwania, którym nie jesteśmy w stanie sprostać, lub brakuje im kluczowych dla nas umiejętności. Zdarzyć się może także, że zgłosi się do nas znacznie więcej chętnych, niż możemy zaangażować, a wówczas niektórym wolontariuszom będziemy musieli odmówić. Czasem odmowa może osobiście dotknąć wolontariusza, zwłaszcza że oferuje swój wolny czas i zapał do pracy za darmo. Nie możemy jednak przyjąć wszystkich tylko dlatego, że sami się do nas zgłaszają. Trzeba kandydatów na wolontariuszy uprzedzić o tym już na samym początku spotkania/rozmowy. A jeśli spotkają się z odmową, zaproponujmy, że polecimy ich innej organizacji, oczywiście tylko jeśli wyrażą na to zgodę. W przypadku wyjątkowo obiecujących osób można zastanowić się nad inną formą współpracy, np. zdalnym wolontariatem przy wykorzystaniu internetu. Pamiętajmy jednak, że takie sytuacje nie są przyjemne dla żadnej ze stron i mogą być demotywujące. Zwróćmy więc szczególną uwagę na formę i sposób podziękowania takim kandydatom.