

**Как да работим с
млади доброволци**

**Cum să lucrăm cu
voluntari tineri**

**Како да работиме
со млади доброволци**

**How to work with
young volunteers**

наръчник
manual
упатство
handbook



ФПБ Фондация „Помощ за
благотворителността
в България“



ГД Образование и култура

Програма „Европа за граждани“

Тази книга се издава в рамките на проект "Европейска инициатива за солидарност - Насърчаване на младежкото доброволчество". Партьори по проекта са: Фондация "Помощ за благотворителността в България" (ФПББ) и чрез нея участва КАФ Великобритания, ARC (Асоциация за връзки в общността) - Румъния, CiRa (Центрър за институционално развитие) - Република Македония.



‘Europe for Citizens’ Programme

This book has been published within project "European Solidarity Initiative - Encouraging Youth Volunteering". Partners in this projects are: Bulgarian Charities Aid Foundation (BCAF), and through it participates CAF UK, ARC (Association for Relations in the Community) - Romania, and CiRa (Center for Institutional Development) - Republic of Macedonia.

Тази книга е публикувана с финансовата подкрепа на програма "Европа за граждани" на Европейската комисия.

Тази публикация отразява само личните виждания на нейните автори и от Европейската Комисия не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

This book has been published with the support of the "Europe for Citizens" of the European Commission.

This publication reflects the views only of the authors, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Как да работим с млади доброволци
Cum să lucrăm cu voluntari tineri
Како да работиме со млади доброволци
How to work with young volunteers

наръчник
manual
упатство
handbook



Фондация “Помощ за
благотворителността
в България”

София 2011

ISBN 978-954-91550-4-4



Съдържание - Conținut - Содржина - Content

Как да работим с млади доброволци	05
Cum să lucrăm cu voluntari tineri	19
Како да работиме со млади доброволци	33
How to work with young volunteers	47





УВОД

Този наръчник е предназначен, за хора, които професионално или не съвсем се занимават с управление на доброволци. Но не само. Той може да бъде интересен и полезен за всеки, който се интересува от човешките взаимоотношения.

Наръчникът съдържа съвети и идеи, основани на около 300 – 350 годинни опит – защото е колективно дело. Негови автори са почти 50 души от България, Румъния и Република Македония. Те са участници в международната конференция „Насърчаване на младежкото доброволчество”, провела се в София през декември 2010 г.

Всички автори са свързани с доброволческата идея – те са доброволци и/или управляват доброволчески програми. Голямата част от тях са съвсем млади хора – ученици и студенти. Затова много от съветите, които те дават, се отнасят предимно за доброволци на тяхната възраст (въпреки разбирането на ЕС, че млади са хората до 35 години). Ако вземете по-насериозно този наръчник, ще видите, че той съдържа ценни идеи и съвети за това как да управляваме хора и изобщо как да се държим с хората.

Наръчникът е сбор от отговорите, които авторите дадоха на следните 7 въпроса:

1. Защо да използваме (включвам) млади доброволци?
2. Как да привличаме млади доброволци?
3. Как да управляваме работата на доброволците?
4. Как да подгответим и обучим доброволците?
5. Как да направим доброволците си щастливи?
6. Как да направим родителите на доброволците щастливи?
7. Защо доброволецът може да бъде добър работник (служител)?

На въпросите от 2-ри до 6-ти авторите трябваше да отговорят, следвайки следната логика:

1. Първата стъпка е...
2. Не забравяйте...
3. Най-често срещаните грешки са...

Както сами ще се убедите, драги читатели, има много първи стъпки и много възможности за грешки. Важното е да не забравяме, че всеки опит е ценен.

Всички отговори обобщиха и подредиха Камелия А. Станчева и Людмила Атанасова.



Защо да включваме млади доброволци?

Заради нуждата на всеки да бъде добър и да прави нещо смислено.

Младите са емоционални, страстни, енергични, дейни, непримириими. Правят го от сърце. Имат ентузиазъм и желание за промяна. Те са мотивирани и амбициозни. Те са по-големи оптимисти. Имат криле.

Младите са креативни и изобретателни. Имат различен поглед. Те имат 1 000 000 идеи как да направят света по-добро място за живеене. А идеите им са свежи, нови, нестандартни.

Младите са необременени. Те са по-отворени към новото. Младите са по-непредубедени. Те не се страхуват от развитието и промяната.

Младите имат повече свободно време от по-възрастните и от семейните.

Младите са физически по-издръжливи.

Младите са по-мобилни и могат да участват в по-дългосрочни проекти далеч от дома си.

Защото така набираме нови кадри в организацията.

Те могат да бъдат пример за другите. Те са по-убедителни и други млади хора биха им се доверили.

Защото те ни дават отговори на много въпроси за мисленето на младите и за техните проблеми.

Имаме морален ангажимент към младите хора – да допринесем за тяхното образование и социално включване. Чрез доброволчеството можем да изградим идеализъм у тях и желание да са полезни на обществото. Развива се социална отговорност.

Колкото по-рано младите хора поемат осъзната отговорност за собственото си развитие и за развитието на общността, в която живеят, толкова по-добре.

Добиват житейски опит, нови приятели, обогатена биография. Учат се на отговорност и последователност. Получават опит, който им е полезен в бъдеще. Чрез доброволчеството се развиват неподозирани качества на личността.

Добре е от по-ранна възраст да привикнат с доброволческата идея.

Ние имаме нужда от тях, но и те имат нужда от нас. Имат нужда от идея, за която да работят и в която да вярват.

Младите допринасят за подобряване условията на живот в нашата общност. Променяйки тях, можем да променим всичко. Те са бъдещето.



Как да привличаме млади доброволци?

Нужен е ентузиазъм! Трябва да имаме много любов и жар. За да запалим други хора, самите ние трябва да имаме страсть към каузата.

Първата стъпка е...

Планирайте! – Какво ще правите, колко доброволци са ви нужни и какво точно ще правят те.

Изяснете си какво вие можете да им предложите – обучения, дейности, възможности за пътуване.

Подгответе се. Изберете правилно хората, които ще представят идеите и задачите.

Подберете групата, сред която ще търсите доброволци. Фокусирайте се върху подходящата възрастова група.

Обявете, че набирате доброволци възможно най-широко, за да дадете шанс на възможно повече хора. Използвайте медии и открити презентации. Направете информационни срещи в училище или на работното място.

Активно използвайте новите технологии и неформалните канали на комуникация. Заимствайте идеи от бизнеса и рекламата. Уловете интереса на бъдещите доброволци. Бъдете нестандартни. Бъдете креативни.

Разкажете им какво е доброволчеството по принцип.

Проучете нуждите на доброволците. Разберете каква е тяхната вътрешна мотивация.

Поинтересувайте се какви са интересите на всеки нов доброволец и го насочете към най-подходящите дейности.

Не забравяйте...

За всяка кампания трябва да имате различен подход.

И двете страни трябва да извлекат полза. Избирайте групите, сред които ще търсите доброволци, според ползите, които те могат да извлекат.

Кажете им каква е целта. Обяснете им на достъпен език мисията на вашата организация и в какво ще се състои тяхната работа.

Доведете опитни доброволци, които да обяснят каква ще бъде ролята им.

Бъдете искрени за плюсовете и минусите на доброволчеството.

Разяснете им ползите от доброволчеството – какво ще им донесе този опит, какви умения и опит ще придобият.

Раздавайте много усмивки.

Хората трябва да получават това, заради което са дошли. Те не са роби.

Помнете, че идеалите и каузите трябва да са водещи. Трябва да споделяте еднакви ценности.



Информирайте родителите, учителите и директора.

Предварително набележете конкретни задачи, които ще доведат доброволците в офиса ви скоро след първата среща – веднага или до няколко дни.

Разкажете им какво правите по принцип във вашата организация

Инструктирайте ги, координирайте ги, окуражавайте ги.

Дайте възможност на всеки да изяви себе и да изрази себе си.

Помнете, че е важна работата в екип.

Всеки трябва да се почувства значим. Покажете уважение към усилията на всеки един доброволец.



Най-често срещаните грешки са...

Да прибързаме и да не изберем подходящите хора.

Да имаме пренебрежително отношение към доброволците. Липса на внимание.

Да не поддържаме връзка с тях.

Да не им кажем какви са правилата.

Да не им обясним достатъчно ясно какви са задачите им.

Хаотичната организация или липсата на организация е най-бързият начин да отблъснем доброволците.

Да ги натоварим с прекалено много задачи.

Еднообразие на работата.

Да сме скучни и досадни в обясненията си.

Да ги караме да правят нещо, което те не искат, било то и дребно. Да настояваме да участват във всичко, вместо само в това, което им е интересно.

Да недооценяваме труда и възможностите на доброволеца.

Да не ги взимаме на сериозно.

Да дадем обещания, които не можем да спазим.





Как да управляваме работата на доброволците?

С ум и сърце!

Първата стъпка е...

Планирайте! Направете план на всички дейности.

Поставяйте им ясни, конкретни и изпълними задачи. Нека всеки разбере какво точно ще прави.

Определете човек, който ще отговаря за доброволците.

Създайте общи правила, описани в договор за доброволците.

Не забравяйте...

Организирате тиймбилдинг занимания, така че доброволците да се запознаят помежду си.

Определете правата и задълженията и на двете страни.

Проверявайте от време на време как върви работата им - това предотвратява грешки.

Оценявайте работата им. Показвайте им резултатите. Припомнайте им целта.

Бъдете гъвкави, толерантни и балансирайте между ползата за организацията и ползата за доброволеца.

Помните, че доброволците са тук по своя воля и не бива да бъдат карани да вършат нещо на сила.

Дайте шанс на всеки да изкаже мнението си.

Уважавайте ги, независимо от степента на тяхната компетентност. Покажете внимание към всеки.

Винаги поддържайте обратна връзка.

Провеждайте групови срещи, но когато е нужно – и индивидуални.

Дръжте се приятелски, за да могат доброволците да се чувстват спокойни да споделят как се чувстват.

Организирайте така дейностите, че част от тях да приемат за своя инициатива.

Помните, че всеки може да се измори и отегчи, ако не получава признателност.

Осигурете позитивна енергия, добро настроение и забавление.

Помните, че те са във ваша помощ, а не на ваше подчинение.

Имайте резервни задачи в случай, че дойдат повече доброволци.

Стимулирайте активните и инициативните. Дайте им по-голяма самостоятелност.



Най-често срещаните грешки са...

Липса на планиране.

Липса на точни инструкции. Да не изясним докрай какви са задачите на доброволеца, неговите отговорности, какви са условията на работа и какво се очаква от него.

Поставяне на неясни или нереалистични задачи.

Липса на наблюдение и контрол.

Липса на добра координация - между отделните доброволци, между доброволците и организацията.

Да подберем дейности, неподходящи за съответната възрастова група.

Неадекватно да разпределим дейностите.

Да не включим всички в дейностите.

Да не познаваме интересите и уменията на доброволците.

Да ги претоварим с работа.

Да не се включим. Да разчитаме доброволците сами да свършат всичката работа.

Да ги натоварим със задължения, които са извън предварително договореното.

Да оставим доброволеца без работа.

Да търсим доброволците само когато имаме нужда от тях.

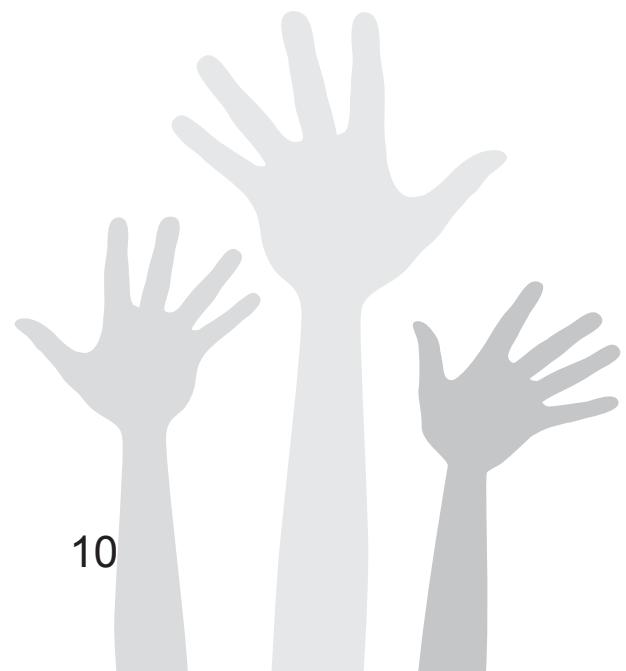
Да се държим с доброволците като с платени служители.

Да ги критикуваме прекомерно за допусната грешка.

Да се държим прекалено шефски – като големия лош шеф (The Big Bad Boss).

Да говорим на прекалено официален език при общуване и обучение.

Да не зачитаме чуждата култура.





Как да подгответим и обучим доброволците?

Първата стъпка е...

Запознайте доброволците с дейността на организацията и с нейния екип.

Ясно поставете целта. Обяснете какъв е смисълът.

Обяснете им какво означава да си доброволец.

Разберете дали техните очаквания съвпадат с това, което вие предлагате.

Направете обучение според спецификата на дейността.

Нека старите и опитни доброволци покажат как се прави и да споделят опита си.

Разберете техните способности, силни и слаби страни. Подберете им подходящи задачи.

Не забравяйте...

Кажете им какви са правилата, какво могат да правят и какво не могат да правят.

Въведете ги в цялостната идея и конкретизирайте задачата.

Предупредете ги къде могат да срещнат проблеми в работата си.

Кажете им към кого да се обърнат, ако срещнат трудности.

Помнете, че доброволецът е човешко същество и има нужда от време, за да се интегрира.

Осигурете компетентни обучители. По-малко теория, повече практика.

Направете обучението забавно, с игри и дискусии. И да не е изморително.

Поддържайте интереса им. Мотивирайте ги. Насърчавайте ги.

Планирайте заедно с тях.

Делегирайте им права и отговорности.

Осигурете им ментор (супервайзор).

Разкажете им успешни истории (success stories).

Срещнете ги с опитни доброволци.

Обяснете им, че обучението не спира дотук.

Дайте им документ за преминатото обучение.

Заливането с информация може да породи нежелание за участие.

Канете доброволците на други обучения, които организирате вие или партньорите ви.

Запознайте ги с условията за безопасност на работата.

Помнете, че във всяка група има доброволци с различен опит, знания и качества.

Осигурете средствата, необходими за задачите им.

Дайте възможност за обучение на всички доброволци, за да няма фаворизиране и демотивация.



Най-често срещаните грешки са...

- Да пропуснем да им кажем каква е целта и какви резултати очакваме.
- Да накараме доброволците да се чувстват задължени.
- Да им възложим задачи, които не им допадат.
- Да направим обучението под формата на лекция – младежите са отегчени от училище.
- Да сме непоследователни.
- Да не ги обезпечим.
- Да не ги слушаме. Да нечуваме мнението им.
- Да се отдръпнем и да не ги мотивираме.
- Да им губим времето, без конкретни задачи или без съществени резултати.
- Да претупаме подготовката.
- Да не ги подгответим предварително какво да очакват.
- Да очакваме резултат без обучение.
- Да използваме слабо подгответи обучители.
- Да ги учим на нещо, което няма къде да бъде приложено.
- Да смятаме, че всички доброволци са еднакво опитни и умели.
- Да не осигурим безопасността им.
- Да оставим въпросите им без отговори.
- Да се фокусираме върху доброволци, които лично харесваме.



Как да направим доброволците си щастливи?

Като им покажем колко хубаво е човек да дава и да прави хората около себе си щастливи.

Първата стъпка е...

- Уважавайте ги.
- Благодарете им.
- Запознайте се тях като с личности. Разговаряйте с тях.
- Обръщайте внимание на всички, не само на фаворитите си.
- Възложете им да вършат неща, които те харесват и оценяват високо.
- Осигурете им подходящи условия на труд и работно време.
- Дайте им възможност да изявят себе си.
- Дайте им свобода да прилагат своите идеи.
- Трябва да са убедени, че това, което вършат, има смисъл.



Не забравяйте...

Помните, че отношенията шеф – подчинен са отблъскващи.

Признайте приноса им. Похвалете ги за добре свършена работа.

Похвалете ги публично – в обкръжението им, в общността, чрез медии. Публикувайте снимки в социални мрежи, пишете за тяхната работа в сборници, брошури, интернет страници.

Давайте им награди. Дайте им грамота за всеки успешно приключил важен проект.

Стимулирайте ги с обучения.

Насърчавайте ги в това, в което са добри.

Позволявайте им да се забавляват.

Не ги критикувайте, когато се забавляват по начин, който не ви харесва.

Бъдете честни с тях.

Посочете положителните им качества.

Оценявайте техните идеи и усилия.

Дръжте се приятелски и подкрепящо.

Нека усетят, че ви е грижа за тях.

Усмихвайте се.

Забавлявайте се, купонясвайте, обменяйте опит.

Предоставяйте им нови възможности – за нови приятелства, за пътуване и участие в интересни за тях неща.

Помните, че доброволците се нуждаят от приятна компания.

Улеснявайте работата им с добра логистика.

Заштитавайте интересите им.

Включете ги максимално при определянето на целите.

Поинтересувайте се, когато имат лични проблеми и не нарушавайте личното им пространство.

Поддържайте връзка с тях и след като задачите са приключили.

Прекарайте малко свободно време заедно с тях – извън доброволческите инициативи.

Хората са творци – щастиято е в създаването на нещо от начало до край.

Най-често срещаните грешки са...

Да не се отнасяме еднакво към всички.

Да се отнасяме към доброволците като към безплатен инструмент.

Да изключим забавлението от работата.

Да им налагаме неща, които не са им по сърце.

Да направим лидерите недостъпни.

Да не ги търсим след приключване на задачите им.

Да забравим да ги мотивираме.

Да си мислим, че знаем какво другите мислят и желаят и понякога забравяме да ги питаме.

Да ги накараме да се почувстват безполезни.



Как да направим родителите на доброволците щастливи?

Първата стъпка е...

Направете доброволците щастливи.

Осигурете безопасността на младите доброволци.

Разговаряйте с родителите лице в лице.

Покажете им, че вие сте хора, на които може да се има доверие и че детето им ще има полза от доброволческата работа.

Убедете ги, че децата им няма да бъдат експлоатирани и че ще научат нещо ново по най-забавния начин.

Обяснете им с какво се занимават младите и колко значимо е то.

Покажете им, че доброволческият опит на техните деца е приложим в бъдеще.

Покажете им резултатите от работата на младите.

Изкажете им признание за това, че са възпитали така децата си.

Не забравяйте...

Доброволците имат родители и семейство.

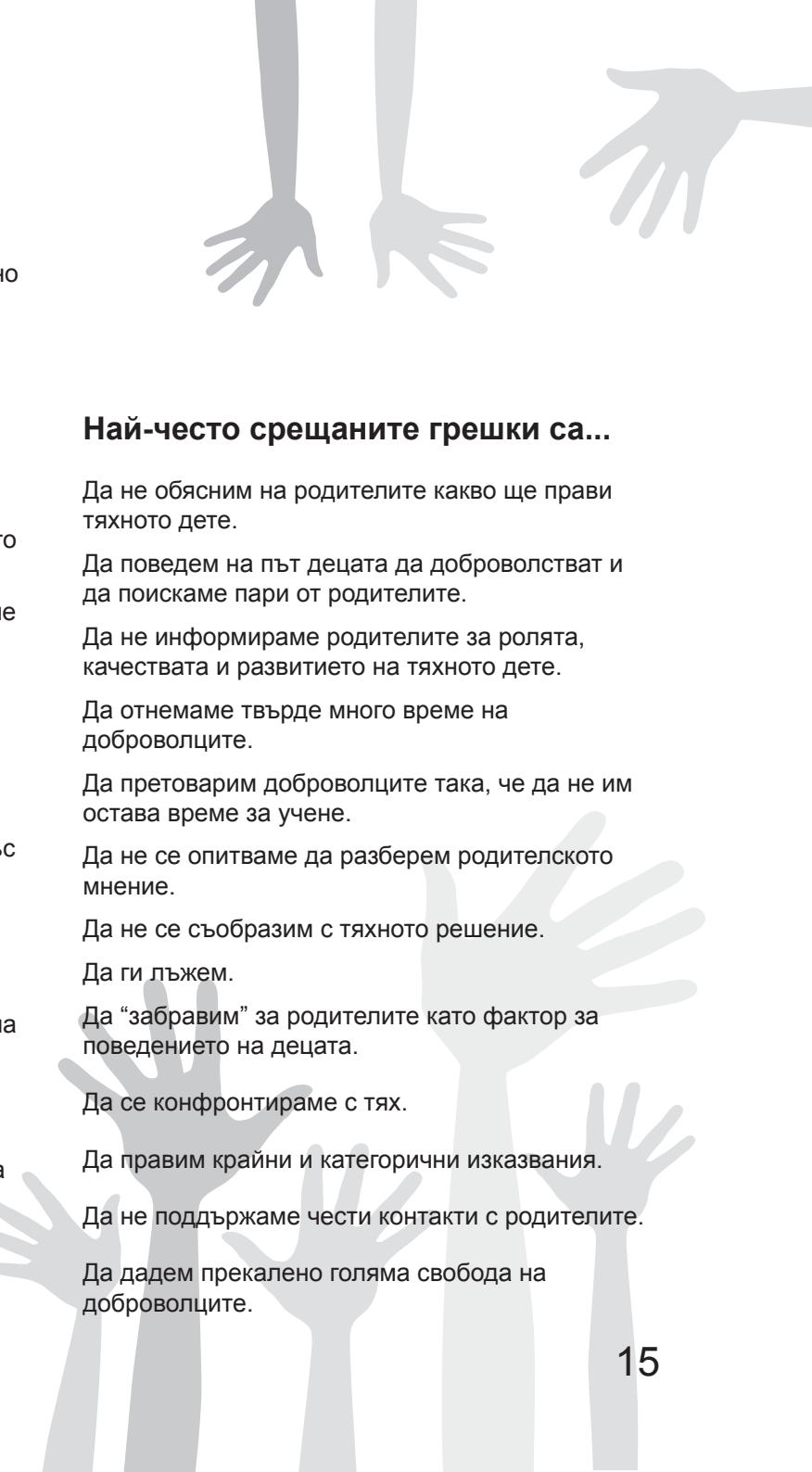
Родителите имат право да питат и да се тревожат.

За родителите най-важно е децата им да са в безопасност.

Обяснете кой и как ще носи отговорност за доброволците.

Помните, че родителите са много недоверчиви.

За родителите е важно да знаят с какво се занимават децата им. Затова отговаряйте на въпросите им.



Опитайте се да разберете какво ги притеснява и разговаряйте с тях.

Родителите не винаги питат. Нека инициативата за запознанство да дойде от вас. Много вероятно е след такива срещи някои от самите родители да подкрепят организацията ви – с доброволен труд или по друг начин.

За родителите също има полза – чрез доброволчеството децата им се учат на самодисциплина и самоорганизираност.

Включете и родителите в дейностите. Предложете дейности, в които да участва цялото семейство.

Поддържайте контакт. Поискайте тяхното мнение и идеи. Поканете ги да видят постиженията на своите деца.

Набледнете на това, че доброволчеството дава на децата им умения и опит, полезни за тяхното бъдеще – за кандидатстване в университет и за намиране на работа.

Покажете им, че техните деца са ангажирани със сmisлени дейности и че не са на улицата.

Покажете им, че тяхното дете може и се справя добре. Показвайте им положителните промени в тяхното дете.

Публично изкажете благодарност за заслугите на детето и за подкрепата на родителите му.

Показвайте им медиийни публикации, в които става дума за вас.

Помните, че все пак има хора, които не могат да разберат доброволчеството.

Решението да бъде доброволец е на самия доброволец. Родителите му може и да не са на същото мнение.

Най-често срещаните грешки са...

Да не обясним на родителите какво ще прави тяхното дете.

Да поведем на път децата да доброволстват и да поискаме пари от родителите.

Да не информираме родителите за ролята, качествата и развитието на тяхното дете.

Да отнемаме твърде много време на доброволците.

Да претоварим доброволците така, че да не им остава време за учене.

Да не се опитваме да разберем родителското мнение.

Да не се съобразим с тяхното решение.

Да ги лъжем.

Да „забравим“ за родителите като фактор за поведението на децата.

Да се конфронтiramе с тях.

Да правим крайни и категорични изказвания.

Да не поддържаме чести контакти с родителите.

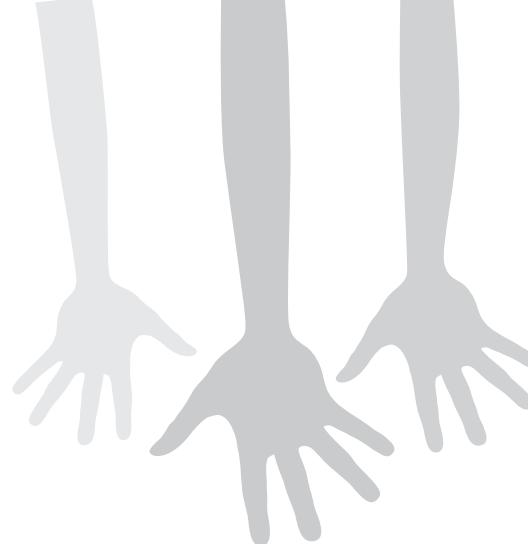
Да дадем прекалено голяма свобода на доброволците.



Защо младият доброволец може да бъде добър работник/служител?

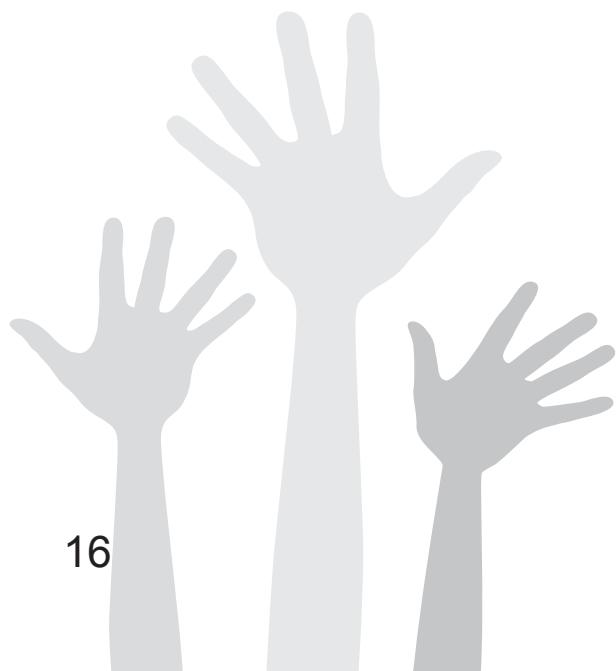
Има желание за работа.

Той обича да работи. Влага ентузиазъм.
Притежава висока мотивация за работа.



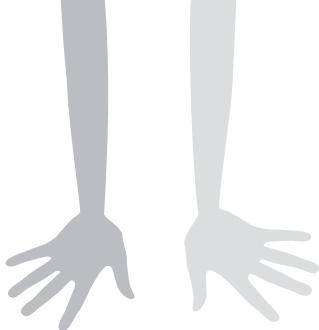
Има опит.

Вече има трудов стаж. И по-богато CV.
Има разнообразен опит. Има професионален опит.
Вече е правил грешки и се научил от тях.
Вече е преминал през обучения.
Попадал е в различни ситуации и може да развие различни подходи към един проект или идея.
Доброволецът е по-подгответен да се справя с предизвикателствата в живота.



Има умения, например:

- + работа в екип, включително в международен екип,
- + планиране на времето,
- + общуване,
- + набиране на средства,
- + организиране на събития,
- + работа с хора с увреждания,
- + презентиране на себе си по-добре,
- + професионални умения в съответна област.

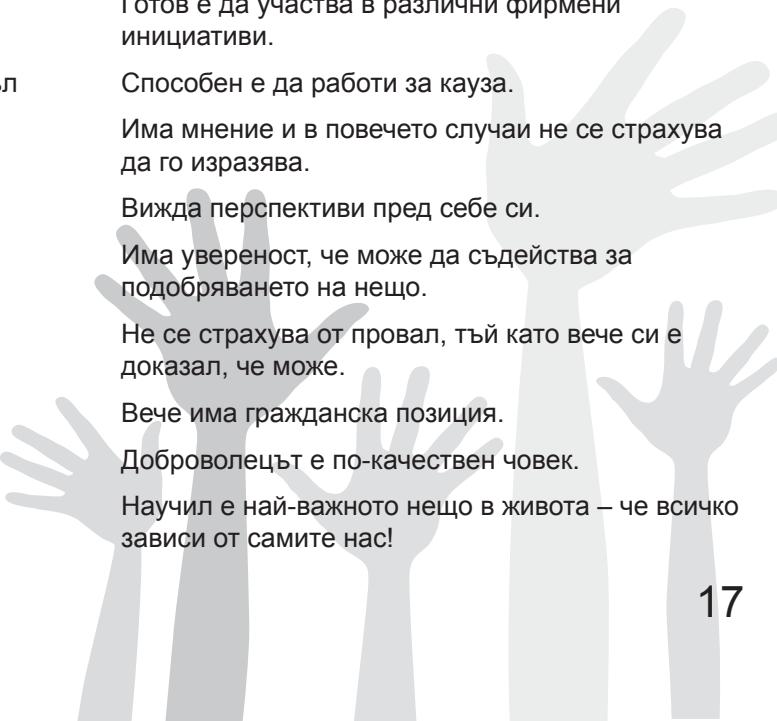


Има работни качества.

Има работни навици.
Отговорен е.
Съобразява се с правила.
Инициативен е.
Дисциплиниран е. Прецизен е.
Готов е да се учи на нови неща.
Когато е убеден в това, което прави, е всеотдаен и постига резултати.
Той е готов да дава повече от себе си.
Работи страховто в екип, въпреки, че би могъл да се справи и сам в трудни ситуации.
Има способност да развива идеите си и да ги реализира.
Има добра самопреценка. Наясно е със своя потенциал.
Креативен е.
По-организиран е.
Може да работи под напрежение и да спазва срокове.
Може да мисли самостоятелно.
В някои случаи има лидерски качества.

Има човешки качества.

Той е по-верен и всеотдаен.
Емоционално стабилен е.
Има добро самочувствие.
Има развито чувство за солидарност и съпричастност.
Социално отговорен е.
Пътувал е и е общувал с по-широк кръг от хора.
Може да се поставя в положението на други, да влиза в роли.
Толерантен е. Гъвкав е.
Не очаква да бъде възнаграден за всяко дребно нещо.
Движен е не само от финансови стимули.
Готов е да участва в различни фирмени инициативи.
Способен е да работи за кауза.
Има мнение и в повечето случаи не се страхува да го изразява.
Вижда перспективи пред себе си.
Има увереност, че може да съдейства за подобряването на нещо.
Не се страхува от провал, тъй като вече си е доказал, че може.
Вече има гражданска позиция.
Доброволецът е по-качествен човек.
Научил е най-важното нещо в живота – че всичко зависи от самите нас!





INTRODUCERE

Acest manual este destinat persoanelor, care in mod profesional sau mai putin, se ocupa cu coordonarea voluntarilor. Dar nu numai. Acesta poate fi interesant si util pentru fiecare persoana, care se intereseaza de relatiile dintre oameni.

Manualul contine sfaturi si idei, bazate pe aproximativ 300 – 350 de ani de experienta cumulata – deoarece este o actiune colectiva. Autorii sai sunt aproape 50 de persoane din Bulgaria, Romania si Republica Macedonia, participanti la conferinta internationala “Incurajarea voluntariatului tanar”, care a avut loc la Sofia in luna decembrie 2010.

Toti autorii sunt familiari cu ideea de voluntariat – acestia sunt voluntari si/sau coordoneaza programe de voluntariat. O mare parte dintre acestia sunt destul de tineri – elevi si studenti. De aceea multe dintre sfaturile pe care le ofera se refera in general la voluntarii de aceeasi varsta (in ciuda intelegerii UE, ca tineri sunt oamenii pana la 35 de ani). Daca luati mai in serios prezentul manual, veti observa ca acesta contine idei valoroase si sfaturi cu privire la coordonarea de voluntari si in general la felul in care sa va comportati cu oamenii.

Manualul este o colectie de raspunsuri pe care autorii le-au formulat la urmatoarele 7 intrebari:

1. De ce sa folosim (introducem) tineri voluntari?
2. Cum sa atragem tineri voluntari?
3. Cum sa coordonam activitatea voluntarilor?
4. Cum sa pregatim si sa instruim voluntarii?
5. Cum sa facem voluntarii nostri fericiti?
6. Cum sa facem parintii voluntarilor fericiti?
7. De ce voluntarul poate fi un bun angajat (muncitor)?

La intrebarile de la 2 la 6 autorii au trebuit sa raspunda, urmand urmatoarea logica:

1. Primul pas este...
2. Nu uitati...
3. Greselile cele mai des intalnite sunt...

Dupa cum singuri va veti convinge, stimati cititori, exista multi pasi primari si multe posibilitati de a face greseli. Important este sa retinem ca fiecare incercare este pretioasa.

Toate raspunsurile au fost sintezate si selectate de catre Stancheva A. Kamelia si Atanassova Lyudmila.



De ce sa recrutam tineri voluntari?

Pentru ca toti trebuie sa fim buni si sa facem ceva semnificativ.

Tinerii sunt emotionali, pasionati, energici, proactivi, neinduplate. Ei fac lucrurile din inima. Au un entuziasm si o dorinta de schimbare. Ei sunt motivati si ambitiosi. Ei sunt mai mari optimisti. Au aripi.

Tinerii sunt creativi si inventivi. Au o perspectiva diferita. Acestia au 1.000.000 de idei pentru a face lumea un loc mai bun de trait. Iar ideile lor sunt unice, nestandardizate.

Tinerii sunt mai lejeri. Acestia sunt mai deschisi pentru nouatati. Tinerii sunt mult mai nepartinitori si fara prejudecati. Acestia nu se tem de dezvoltare si schimbare.

Tinerii au mai mult timp liber decat cei in varsta si cei casatoriti.

Tinerii sunt fizic mai rezistenti.

Tinerii sunt mai mobili si pot participa la proiecte pe termen lung departe de domiciliu.

Deoarece in acest fel adunam cadre noi in organizatie.

Acestia pot fi un exemplu pentru ceilalți. Aceștia sunt mai convingători și celelalte persoane tinere ar avea încredere în ei.

Deoarece acestia ne oferă răspunsuri la multe întrebări, legate de gândirea tinerilor și problemele acestora.

Aveam un angajament moral către oamenii tineri – să contribuim la educația și la incluziunea lor socială. Prin voluntariat putem construi un idealism în acestia și o dorință de a fi utili pentru societate. Se dezvoltă răspunderea socială.

Cu cat mai devreme oamenii tineri își asumă conștiintă responsabilitatea pentru propria lor dezvoltare și dezvoltarea socială, în care trăiesc, cu atât mai bine.

Obțin o experiență de viață, prieteni noi, un CV bogat. Invata ce este responsabilitatea și consecvența. Castiga o experienta care le va fi utila in viitor. Prin voluntariat își dezvoltă calități neasteptate ale personalității.

Este bine să se obisnuiască cu ideea de voluntariat de la o varsta mai fragedă.

Noi avem nevoie de ei, dar și ei au nevoie de noi. Au nevoie de idei, pentru care să lucreze și în care să aibă încredere.

Tinerii contribuie la îmbunătățirea condițiilor de trai în comunitatea noastră.

Prin schimbarea caracterului lor putem schimba tot. Ei sunt viitorul.

Cum sa atragem tineri voluntari?

E nevoie de entuziasm! Trebuie sa avem multă dragoste și pasiune. Pentru a motiva și alte persoane, noi insine trebuie să avem pasiune pentru aceasta cauza.

Primul pas este...

Planificati! – Ce veti face, de cati voluntari aveti nevoie si ce anume vor face acesti voluntari.

Clarificati ce puteti dumneavoastra sa le oferiti – studii, activitati, posibilitati de calatorie.

Pregatiti-vă. Alegeti persoanele potrivite, care vor prezenta ideile si sarcinile.

Alegeti grupul din care veti selecta voluntarii.

Concentrati-vă asupra grupului de varsta corespunzator.

Explicati ca recrutati voluntari in mod cat mai larg, pentru a da sansa cat mai multor persoane sa se implice. Folositi mass-media si prezentarile deschise. Organizati intalniri informationale in scoli sau la locurile de munca.

Folositi activ tehnologiile noi si canalele non-formale de comunicare. Imprumutati idei din sectorul de afaceri si cel publicitar. Capturati interesul viitorilor voluntari. Fiti neconventionali. Fiti creativi.

Povestiti-le in ce consta voluntariatul.

Studiati necesitatile voluntarilor. Aflati care este motivatia lor interna. Interesati-vă care sunt interesele fiecarui voluntar nou si indrumati-l catre cele mai corespunzatoare activitati.

Nu uitati...

Pentru fiecare campanie trebuie sa aveți o abordare diferita.

Ambele parti trebuie sa aiba un beneficiu. Alegeti grupurile de voluntari in functie de beneficiile pe care acestia le pot extrage.

Spuneti-le care este scopul proiectului. Explicati-le intr-o maniera adevarata misiunea organizatiei voastre si in ce va consta ceea ce au ei de facut.

Aduceti voluntari cu experienta care sa le explice care le va fi rolul.

Fiti sinceri cu privire la plusurile si minusurile voluntariatului.

Explicati-le care sunt beneficiile voluntariatului – experienta si abilitatile pe care le vor dobandi.

Zambiti!

Oamenii trebuie sa obtina lucrul pentru care au venit. Ei nu sunt sub nici o forma sclavi.

Tineti minte ca idealurile si cauzele trebuie sa fie intotdeauna pe primul loc. Trebuie sa impartasiti aceleasi valori.



Informati parintii, profesorii si directorul scolii.

Identificati din timp sarcinile concrete, care ii vor atrage pe voluntari in biroul dumneavaostra curand dupa prima intalnire – imediat sau dupa cateva zile.

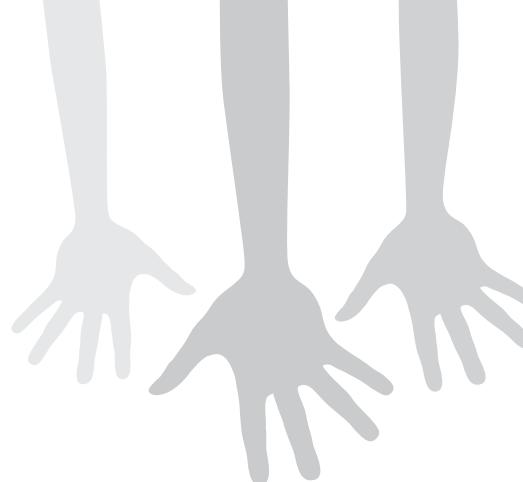
Spuneti-le ce faceti in general in organizatia dumneavaostra.

Instruiti-i, coordonati-i, incurajati-i.

Oferiti tuturor o sansa de a-si exprima opinia.

Tineti minte ca munca in echipa este importanta.

Fiecare trebuie sa se simta important. Exprimati un respect fata de eforturile fiecarui voluntar in parte.



Greselile cele mai des intalnite sunt...

Sa ne grabim si sa nu alegem persoanele potrivite.

Sa avem un comportament neglijent fata de voluntari. Lipsa de atentie.

Sa nu comunicam bine cu acestia.

Sa nu le spunem care sunt regulile.

Sa nu le explicam destul de clar care sunt sarcinile lor.

Organizarea haotica sau lipsa de organizare este calea cea mai rapida de a indeparta voluntarii.

Sa-i incarcam cu foarte multe sarcini.

Monotonia in activitate.

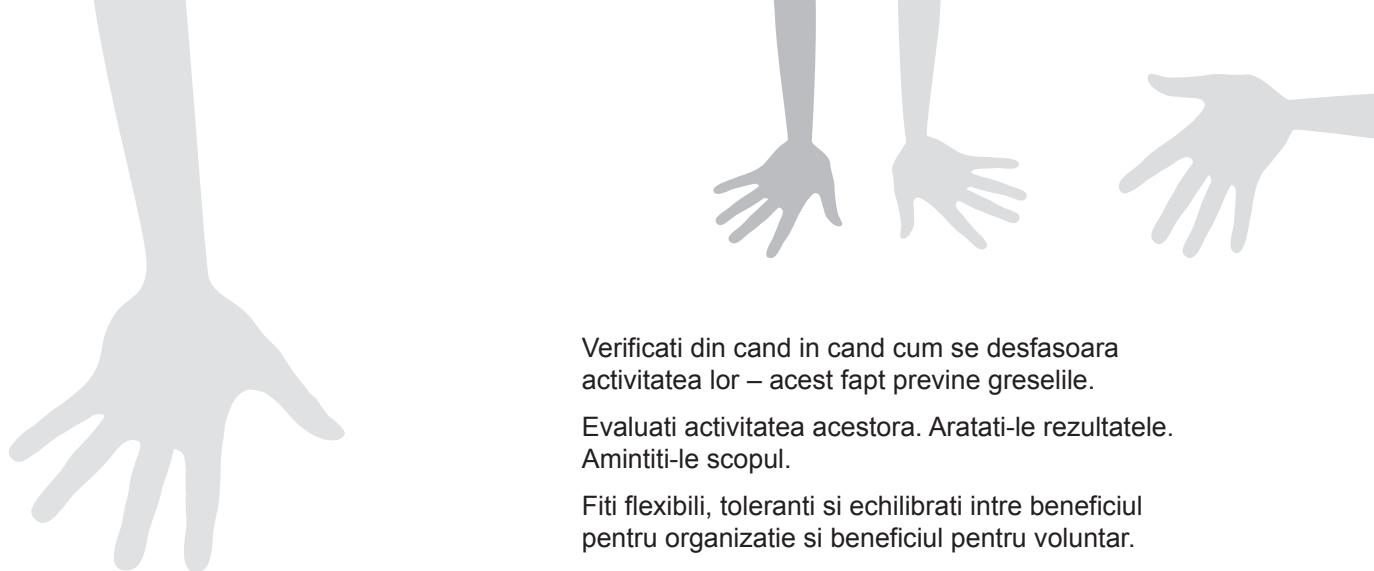
Sa fim plictisitori si enervanti in timpul explicatiilor.

Sa-i punem sa faca ceva ce ei nu doresc, chiar daca aceasta este ceva nesemnificativ. Sa insistam sa participe in toate activitatatile, nu doar in activitatatile in care sunt interesati direct.

Sa subestimam efortul si calitatile voluntarului.

Sa nu-i luam in serios.

Sa facem promisiuni pe care nu putem sa le indeplinim.



Cum sa coordonam activitatea voluntarilor?

Cu mintea si inima!

Primul pas este...

Planificati! Faceti un plan cu toate activitatatile.

Atribuiti sarcini clare, concrete si fezabile. Fiecare trebuie sa inteleaga exact ce va face.

Identificati persoana care va fi responsabila pentru voluntari.

Creati reguli generale, descrise in contractul pentru voluntari.

Nu uitati...

Organizati activitati de team building, astfel incat voluntarii sa aibe posibilitatea de a face cunostinta intre ei.

Determinati drepturile si obligatiile ambelor parti.

Verificati din cand in cand cum se desfosoara activitatea lor – acest fapt previne greselile.

Evaluati activitatea acestora. Aratati-le rezultatele. Amintiti-le scopul.

Fiti flexibili, toleranti si echilibrati intre beneficiul pentru organizatie si beneficiul pentru voluntar.

Tineti minte ca voluntarii sunt aici din vointa proprie si nu trebuie sa fie pusi sa faca ceva cu forta.

Oferiti tuturor sansa sa-si exprime opinia.

Respectati-i, indiferent de gradul lor de competenta. Acordati atentie fiecaruia.

Dati intotdeauna feedback. Organizati intalniri cu grupul de voluntari, dar atunci cand este necesar – si individuale.

Fiti prietenos pentru ca voluntarii sa se simta confortabil sa impartaseasca ceea ce simt.

Organizati in asa fel activitatatile, ca o parte dintre acestia sa le accepte ca o initiativa proprie.

Tineti minte ca oricine poate sa oboseasca sau sa se plictiseasca, daca nu primeste recunostinta.

Asigurati o energie pozitiva, buna dispozitie si distractie.

Tineti minte ca ei sunt acolo sa ajute, insa nu sunt in subordonanta dumneavoastra.

Aveti intotdeauna rezerve de sarcini, in cazul in care vor veni mai multi voluntari.

Stimulati pe cei activi si cu initiativa. Oferiti-le o independenta mai mare.



Greselile cele mai des intalnite sunt...

Lipsa de planificare.

Lipsa de instructiuni clare. Sarcinile voluntarului, responsabilitatile acestuia, conditiile de lucru si ce se asteapta de la el sa nu fie clarificate complet.

Setarea unor obiective neclare sau nerealiste.

Lipsa de monitorizare si control.

Lipsa unei coordonari bune – in randul voluntarilor sau intre voluntari si organizatie.

Sa alegem activitati necorespunzatoare pentru grupa de varsta respectiva

Sa distribuim activitatatile in mod necorespunzator.

Sa nu includem toti voluntarii in activitati.

Sa nu cunoastem interesele si calitatile voluntarilor.

Sa-i supraincarcam cu sarcini.

Sa nu ne implicam. Sa ne bazam pe faptul ca voluntarii o sa termine toata treaba singuri.

Sa le trasam sarcini care sunt in afara acordului initial.

Sa lasam voluntarii fara activitate.

Sa contactam voluntarii numai atunci cand avem nevoie de ei.

Sa ne comportam cu voluntarii ca si cum ar fi salariati.

Sa-i criticam prea mult pentru o greseala comisa.

Sa ne comportam ca seful cel mare si rau (The Big Bad Boss).

Sa folosim un limbaj oficial in timpul comunicarii si instruirii.

Sa nu respectam cultura straina.



Cum sa pregatim si sa instruim voluntarii?

Primul pas este...

Familiarizarea voluntarilor cu activitatea organizatiei si echipa acesteia.

Stabiliți clar un scop. Explicați care este sensul.

Explicați-le ce înseamnă să fii voluntar.

Aflați dacă așteptările lor coincid cu ceea ce dumneavoastră puteți oferi.

Instruirea trebuie să fie în funcție de specificul activității.

Permiteți voluntari mai vechi și cu experiență să arate cum trebuie facute lucrurile și să împartasească din experiența lor.

Aflați care sunt abilitățile lor, punctele lor tare și slabe. Alegeti sarcini corespunzatoare cu acestea.

Nu uitati ...

Spuneți-le care sunt regulile, ce pot să facă și ce nu pot să facă.

Introduceți-i în ideea generală și precizați sarcinile.

Avertizați-i cu privire la posibile probleme care se pot întâri pe parcursul activității.

Spuneți-le pe cine să contacteze dacă întâmpina dificultăți.

Tineți minte că voluntarul este o ființă umană și are nevoie de timp pentru a se integra.

Folosiți instrucțori competenți. Mai puțină teorie, mai multă practică.

Faceți procesul de învățare distractiv, cu jocuri și discuții. Astfel nu va fi obosit.

Mentineți interesul. Motivați-i. Incurajați-i.

Faceti-i parte din procesul de planificare.

Delegați-le drepturi și responsabilități.

Asigurați-le un mentor (supervizor).

Spuneți-le povești de succes.

Asigurați-le întâlniri cu voluntari mai experimentați.

Explicați-le că procesul de învățare nu se termină aici.

Dăți-le un document pentru absolvirea cursului.

Excesul de informație poate provoca refuzul de la participare.

Invitați voluntarii la alte cursuri organizate de voi sau de către partenerii voștri.

Aduceți la cunoștință lor condițiile de siguranță în munca.

Tineți minte că în fiecare grup există voluntari cu experiență, cunoștințe și calități diferite.

Puneți la dispoziția lor resursele necesare pentru indeplinirea sarcinilor primite.

Oferiți posibilitate de studiere tuturor voluntarilor, astfel încât să nu existe favoritism și lipsă de motivare.



Problemele cele mai des intalnite sunt...

Sa nu le spunem care este scopul si ce rezultate asteptam.

Sa ii facem pe voluntari sa se simta obligati.

Sa le atribuim sarcini care nu le sunt pe plac.

Sa facem cursul sub forma de lectii – tinerii sunt saturati de scoala.

Sa fim inconsecventi.

Sa nu-i ascultam. Sa nu auzim opinile lor.

Sa ne retragem si sa nu-i motivam.

Sa le pierdem timpul, fara sarcini concrete sau fara rezultate substantiale.

Sa “galopam” prin cursul de pregatire a lor.

Sa nu-i pregatim dinainte pentru cu privire la ce sa se astepte.

Sa asteptam rezultate fara instruire.

Sa folosim formatori slab pregatiti.

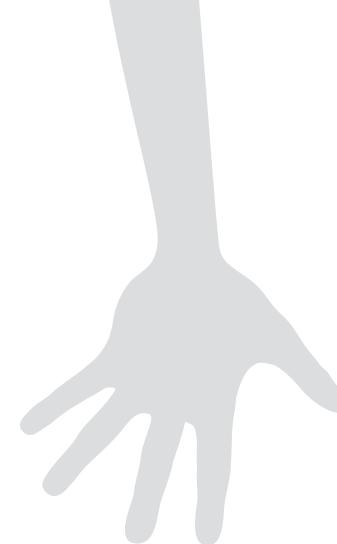
Sa-i invatam lucruri care nu pot gasi niciunde o aplicare.

Sa consideram ca toti voluntarii au aceasi experienta si calificare.

Sa nu asiguram securitatea lor.

Sa lasam intrebarile lor fara raspunsuri.

Sa ne concentram pe voluntarii care ne plac noua personal.



Cum sa ne facem voluntarii fericiți?

Aratandu-le cat de frumos este sa oferi si sa ii faci pe oamenii din jurul tau fericiți.

Primul pas este...

Respectati-i.

Multumiti-le.

Familiarizati-vă cu personalitatea lor. Vorbiti cu ei.

Fiti atenti la toti, nu numai la favoritii vostrui.

Dati-le sarcini care sa le placa si pe care sa le aprecieze.

Asigurati-le un orar de lucru si conditii corespunzatoare.

Dati-le posibilitatea de a se exprima liber.

Dati-le libertatea de a pune in aplicare propriile idei.

Trebuie sa fie convinsi ca lucrul pe care il face este important.

Nu uitati...

Tineti minte ca relatiile sef – subordonat sunt repulsive.

Recunoasteti contributia lor. Laudati-i pentru lucrul terminat cu bine.

Laudati-i public – in mediul lor, in societate, prin mass-media. Publicati poze cu ei in retelele sociale pe care le folositi, mentionati munca lor publicatiile/brosurile sau pe site-ul organizatiei.

Dati-le premii. Dati-le diplome pentru fiecare proiect important incheiat cu succes.

Stimulati-i prin diferite cursuri practice de formare.

Incurajati-i in directia in care observati ca sunt buni.

Lasati-i sa se distreze.

Nu ii criticati cand se distreaza intr-un fel care nu va place.

Fiti sinceri cu ei.

Aratati-le calitatile lor pozitive.

Apreciati ideile si eforturile lor.

Purtati-vă cu ei intr-un mod prietenos si acordati-le sprijinul vostru.

Lasati-i sa simta ca va pasa de ei.

Zambiti.

Distrati-va, petreceti, impartasiti experienta.

Oferiti-le oportunitati noi – pentru a-si face prietenii noi, pentru calatorii si participari la activitati interesante pentru ei.

Tineti minte ca voluntarii au nevoie de o companie buna.



Usurati-le munca printr-o logistica buna.

Aparati-le interesele.

Faceti-i parte din procesul de setare de obiective.

Manifestati interes pentru problemele lor personale, insa nu intrati in spatiul lor personal.

Pastrati legatura cu ei chiar si dupa terminarea sarcinilor.

Petreceti timp impreuna cu ei si dincolo de actiunile de voluntariat.

Oamenii sunt creatori – fericirea consta in a crea ceva de la inceput pana la sfarsit.

Greselile cele mai des intalnite sunt...

Sa nu tratam in mod egal pe toti.

Sa ne comportam cu voluntarii ca si cum ar fi un instrument gratuit.

Sa excludem distractia din activitate.

Sa le impunem lucruri care nu le sunt pe plac.

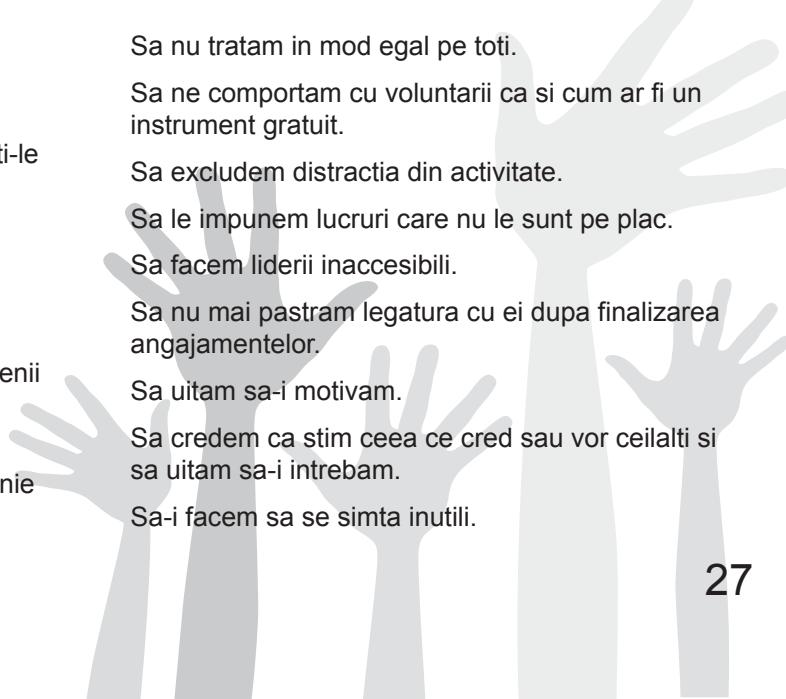
Sa facem liderii inaccesibili.

Sa nu mai pastram legatura cu ei dupa finalizarea angajamentelor.

Sa uitam sa-i motivam.

Sa credem ca stim ceea ce cred sau vor ceilalti si sa uitam sa-i intrebam.

Sa-i facem sa se simta inutili.





Cum sa facem parintii voluntarilor fericiți?

Primul pas este...

Faceti voluntarii fericiți.

Asigurati-vă ca tinerii voluntari desfășoare activitatele în condiții de siguranță.

Discutați cu parintii fata în fata. Arătați-le că persoane de încredere și că copilul lor va avea beneficii prin activitatea de voluntariat.

Asigurati-i că copiii lor nu o să fie exploatați și că vor învăța ceva nou într-un mod placut.

Explicați-le cu ce se ocupă tinerii și cât de semnificativ este acest lucru.

Arătați-le că experiența în voluntariat a copiilor lor le va fi de folos în viitor.

Arătați-le rezultatele și performanțele tinerilor.

Exprimați aprecierea pentru felul în care și-au educat copiii.

Nu uitati că...

Voluntarii au parinti și familie.

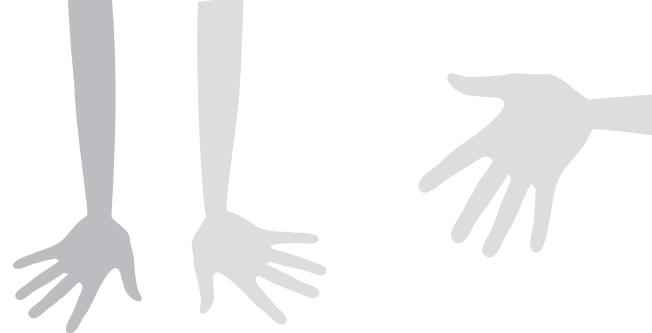
Parintii au dreptul să pună întrebări și să se îngrijoreze.

Pentru parinti lucrul cel mai important este să le fie copiii în siguranță.

Explicați cine și în ce fel va fi responsabil pentru voluntari.

Tineți minte că parintii sunt foarte neincrezatori.

Pentru parinti este foarte important să stie cu ce se ocupă copiii lor. De aceea răspundeti la întrebările lor.



Incercati sa aflati ce ii ingrijoreaza si discutati cu privire la acele lucruri.

Parintii nu intreaba intotdeauna. Luati initiativa si prezentati-va voi.

Este foarte posibil ca dupa o astfel de intalnire unii dintre parinti sa sprijine organizatia voastră – fie cu munca de voluntariat sau intr-un alt mod.

De asemenea exista beneficii si pentru parinti – prin activitatea de voluntariat copiii lor invata autodisciplina si autoorganizare.

Includeti si parintii in activitati. Propuneti activitati in care sa participe intreaga familie.

Pastrati legatura cu parintii. Solicitati opiniile si ideile lor. Invitatati-i sa vada realizarile copiilor lor.

Subliniati faptul ca voluntariatul le ofera copiilor lor aptitudini si experienta, lucruri utile pentru viitorul lor – atat la universitate, cat si pentru gasirea unui loc de munca.

Aratati-le ca e benefic sa aiba copiii angajati in activitati semnificative si nu pe strada.

Aratati-le ca copilul lor face o treaba buna in organizatia dumneavostra. Aratati-le schimbarile pozitive in copilul lor.

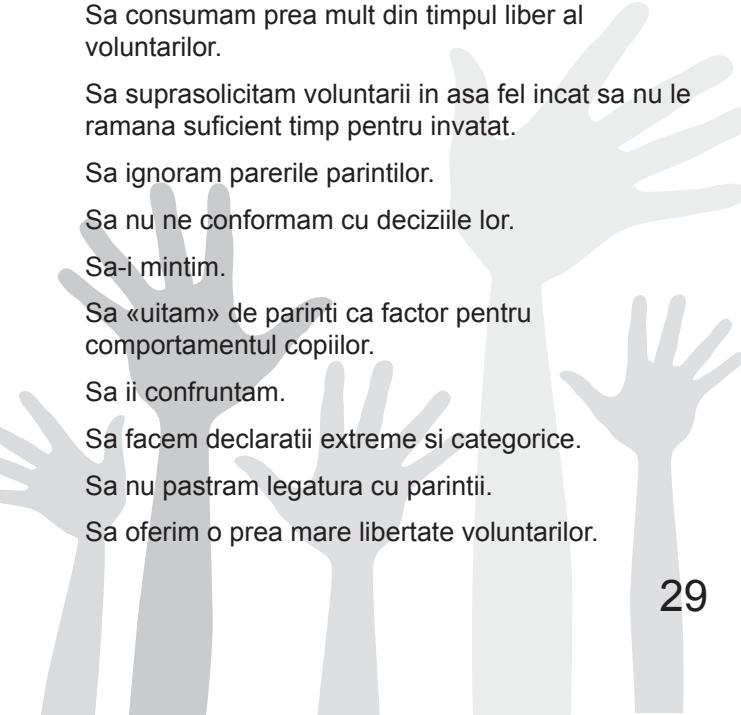
Exprimati public multumirile pentru aportul copilului si sprijinul acordat de catre parintii lui.

Aratati-le publicatii mass-media unde este mentionata organizatia dumneavostra.

Totusi tineti minte ca exista oameni care nu sunt de acord cu voluntariatul.

Decizia de a fi voluntar se ia in intregime de catre voluntar. Parintii lui pot sa nu aiba aceeasi parere.

Greselile cele mai des intalnite sunt...



Sa nu explicam parintilor ce va face copilul lor.

Sa ducem copiii voluntari intr-o excursie/calatorie si sa le solicitam parintilor bani.

Sa nu informam parintii cu privire la rolul, calitatile si dezvoltarea copilului lor.

Sa consumam prea mult din timpul liber al voluntarilor.

Sa suprasolicitam voluntarii in asa fel incat sa nu le ramana suficient timp pentru invatat.

Sa ignoram parerile parintilor.

Sa nu ne conformam cu deciziile lor.

Sa-i mintim.

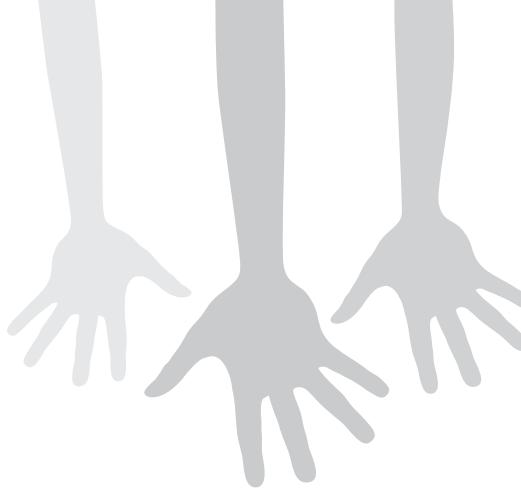
Sa «uitam» de parinti ca factor pentru comportamentul copiilor.

Sa ii confruntam.

Sa facem declaratii extreme si categorice.

Sa nu pastram legatura cu parintii.

Sa oferim o prea mare libertate voluntarilor.



De ce tanarul voluntar poate fi un bun angajat (muncitor)?

Are dorinta de a lucra.

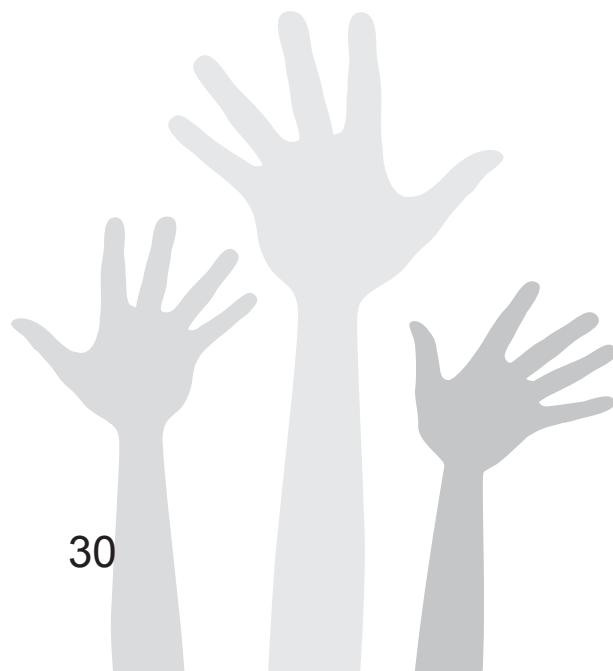
Ii place sa lucreze. Este entuziasmat.
Are o motivatie puternica de a lucra.

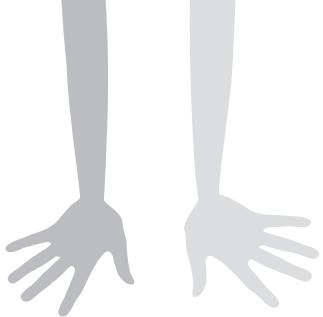
Are experienta.

Deja are stagiune. Si un CV bogat.
Are o experienta variata. Are experienta profesionala.
Deja a facut greseli si sa invatat de la ele.
Deja a trecut printr-un proces de invatare/formare.
A trecut prin situatii diferite si poate dezvolta abordari diferite fata de un proiect sau o idee.
Voluntarul este mai bine pregatit sa intampine provocarile din viata reala.

Are competente, de exemplu:

- + munca in echipa, inclusiv intr-un mediu international,
- + planificarea timpului,
- + comunicare,
- + strangere de fonduri,
- + organizarea de evenimente,
- + lucrul cu persoane cu dizabilitati,
- + prezentarea proprie mai buna,
- + competente profesionale in sectorul respectiv.





Are calitati de lucru.

Are obiceiuri de lucru.
Este responsabil.
Lucreaza dupa reguli.
Are initiativa.
Este disciplinat si precis.
Este pregatit sa invete lucruri noi.
Atunci cand are o convingere fata de ceea ce face, este dedicat si obtine rezultate bune.
El este gata sa dea ce are mai bun.
Lucreaza excelent in echipa, chiar daca se poate descurca si singur in situatii dificile.
Are capacitatea de a dezvolta idei si de a le pune in practica.
Are o buna autoestimare. Iosi cunoaste potentialul.
Este creativ.
Este mai organizat.
Poate lucra sub presiune si sa respecte termene.
Poate sa gandeasca independent.
In unele situatii arata calitati de lider.

Are calitati omenesti.

El este mai credincios si devotat.
Este stabil emotional.
Are o buna incredere in sine.
Senzatie dezvoltata de solidaritate si empatie.
Este responsabil social.
A calatorit si a comunicat cu o gama larga de oameni.
Poate sa se puna in situatia altora, sa intre intr-un rol.
Este tolerant. Este flexibil.
Nu astepta sa fie premiat pentru fiecare lucru nesemnificativ.
Nu este motivat doar prin stimulente financiare.
Este pregatit sa participe la diferite initiative ale companiei.
Este capabil sa lucreze pentru o cauza.
Are opinie proprie si nu se teme sa o exprime.
Este capabil sa sesizeze perspective in viitor.
Are incredere ca poate contribui pentru imbunatatirea a ceva.
Nu se teme de esec, deoarece deja a dovedit care ii sunt abilitatile.
Deja are o pozitie civila.
Voluntarul este om mai de calitate.
A invatat cel mai important lucru din viata – totul depinde de noi insine!



Вовед

Ова упатство е наменето, за луѓе, кои професионално или делумно се занимаваат со управување на доброволци. Но не само со нив. Тоа може да биде интересно и полезно за секого, кој што се интересира од човечките односи.

Упатството содржи совети и идеи, основани на околу 300 – 350 години искуство – затоа што е колективно дело. Негови автори се скоро 50 души от Бугарија, Романија и Република Македонија. Тие се уесници во меѓународната конференција „Побудувањето на младинското доброволство”, спроведена во Софија во декември 2010 г.

Сите автори се поврзани со идејата на доброволците – тие се доброволци и/или управуваат доброволни програми. Голем дел од нив се сосема млади луѓе – ученици и студенти. Затоа многу од советите, кои тие ги даваат, се однесуваат претежно за доброволци на нивната возраст (и покрај разбирањето на ЕУ, дека млади се луѓето до 35 години). Ако го земете посериозно ова упатство, ќе видите, дека тоа содржи важни идеи и совети за тоа како да управуваме со луѓе и воопшто како да се однесуваме со нив.

Упатството е собрано од одговорите, кои авторите ги дадоа на следните 7 прашања:

1. Зашто да користиме (вклучуваме) млади доброволци?
2. Како да привлечеме млади доброволци?
3. Како да ја управуваме работата на доброволците?
4. Как да ги подгответиме и обучиме доброволците?
5. Како да ги направиме доброволците среќни?
6. Како да ги направиме родителите на доброволците среќни?
7. Зашто доброволецот може да биде добар работник (служител)?

На прашањата от 2-ро до 6-то авторите требаше да одговорат, следејќи ја следната логика:

1. Првиот чекор е...
2. Не заборавјте...
3. Најчесто сретнати грешки се...

Како што сами ќе се убедите, драги читатели, има много први чекори и многу можности за грешки. Важното е да не забораваме, дека секое искуство е важно.

Сите одговори ги резимира и ги подреди Камелија А. Станчева и Лјудмила Атанасова.



Зашто да вклучуваме млади доброволци?

Заради потребата на секој да биде добар и да прави нешто смислено.

Младите се емоционални, страстни, енергични, ангажирани, непомирливи. Го прават од срце. Имаат ентузијазам и желба за промена. Тие се мотивирани и амбициозни. Тие се поголеми оптимисти. Имаат крила.

Младите се креативни и досетливи. Имаат различен поглед. Тие имаат 1 000 000 идеи како да го направат светот подобро место за живеење. А идеите им се свежи, нови, нестандартни.

Младите са неоптоварени Тие се поотворени кон новото. Младите се по-непристрастни. Тие не се плашат од развојот и промената.

Младите имаат повеќе слободно време од повозрасните и од семејните луѓе.

Младите се физички поиздржливи.

Младите се помобилни и можат да учествуваат во подолгосрочни проекти далеку од својот дом.

Затоа што така привлекуваме и собираме нови кадри во организацијата.

Тие можат да бидат пример за останатите. Тие се победливи и други млади луѓе ќе им се довериле.

Затоа што тие ни даваат одговори на много прашања за мислењето на младите и за нивните проблеми.

Имаме морален ангажман кон младите луѓе – да допринесеме за нивното образование и социјално вклучување. Преку доброволноста можеме да изградиме идеализам во нив и желба да бидат полезни на општеството. Се развива социјална одговорност.

Колку по-рано младите луѓе ја примат и осознаат одговорноста за собствената надградба и за развојот на околнината, во која што живеат, толку по-добро.

Добиваат животно искуство, нови пријатели, збогатена биографија. Се учат на одговорност и последователност. Добиваат искуство, кое им е полезно за во иднина. Преку доброволноста се развиваат неочекувани квалитети на личноста.

Добро е од порана возраст да се навикнат на доброволната идеја.

Ние имаме потреба од нив, но и тие имаат потреба од нас. Имаат потреба од идеја, за која да работат и во која да веруваат.

Младите допринесуваат за подобрување на условите за живот во нашата околина. Променувајќи ги нив, можеме да промениме се.

Тие се иднината.

Како да привлечеме млади доброволци?

Потребен е ентузијазам! Треба да имаме много љубов и жар. За да запалиме други луѓе, самите ние треба да имаме страст кон каузата.

Првиот чекор е...

Планирајте! – Што ќе правите, колку доброволци ви се потребни и што точно ќе прават тие.

Бидете на јасно што вие можете да им предложите – обуки, дејности, можности за патување.

Подгответе се. Изберете ги правилно луѓето, кои ќе ги представат идеите и задачите.

Формирајте ја групата, во која ќе ги пронајдете доброволците. Фокусирајте се над правилната возраст на групата.

Објавете, дека собираате доброволци по можност нај-опширно, за да им дадете шанса на по можност повеќе луѓе. Користете медиуми и јавни презентации. Направете информативни средби во училиште или на работното место.

Активно користете ги новите технологии и неформалните канали на комуникација.

Користете идеи од бизнисот и рекламата.

Уловете го интересот на идните доброволци.

Бидете нестандардни. Бидете креативни.

Разкажете им што е доброволството во најмала рака.

Проучете ги потребите на доброволците. Разберете каква е нивната внатрешна мотивација.

Заинтересирајте се какви се интересите на секој нов доброволец и насочете го кон нај-пристапните дејности.

Не заборавајте...

За секоја кампања треба да имате различен пристап.

И двете страни треба да извлечат полза.

Избирајте ги групите, меѓу кои ќе барате доброволци, според ползата, кои што тие ќе можат да ја извлечат.

Кажете им каква е целта. Објаснете им на достапен јазик за мисијата на вашата организација и во што ќе се состои нивната работа.

Доведете искусни доброволци, кои ќе објаснат каква ќе им биде улогата.

Бидете искрени за плусовите и минусите на доброволството.

Разјаснете им за ползата от доброволството – што ќе им донесе тоа искуство, какви способности и искуство ќе придобијат.

Делете много насмевки.

Луѓето треба да го добиваат тоа, заради кое што се дојдени. Тие не се робови.

Запомнете, дека идеалите и каузите треба да се на прво место. Треба да споделувате еднакви важности.



Информирајте ги родителите, учителите и директорот.

Предвремено посочете конкретни задачи, кои ќе ги доведат доброволците многу скоро во вашата канцеларија по првата средба – веднаш или до неколко дена.

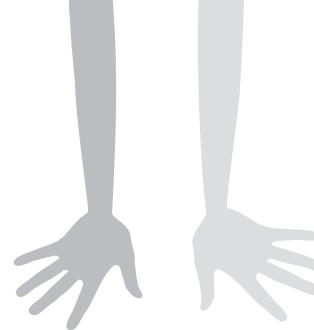
Разкажете им што точно правите во вашата организација.

Насочувајте ги, координирајте ги, охрабрувајте ги.

Дајте им можност на секој од нив да се изрази и истакне себе си.

Запомнете, дека е важна работата во тим.

Секој треба да се почувствува значаен. Покажете респект кон напорите на секој доброволец .



Најчесто сретнати грешки се...

Да избрзаме и да не ги избереме вистинските луѓе.

Да имаме незаинтересиран однос кон доброволците. Потреба од внимание.

Да не одржувааме врска со нив.

Да не им кажеме какви се правилата.

Да не им објасниме доволно јасно какви се нивните задачи.

Хаотичната организација или потребата од организација е најбрзиот начин да ги одтурнеме доброволците од нас

Да ги натовариме со премногу задачи.

Еднличност на работата.

Да сме монотони и досадни во објаснувањата.

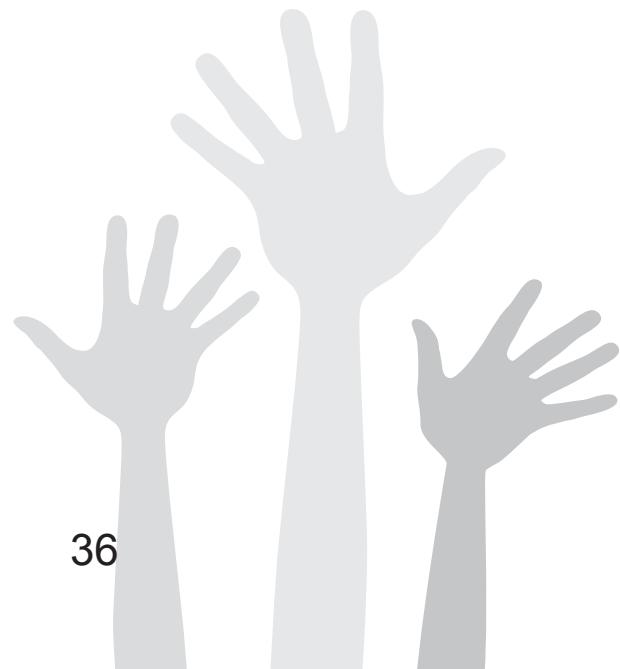
Да ги тераме да прават нешто, што тие не сакаат, макар било и ситница.

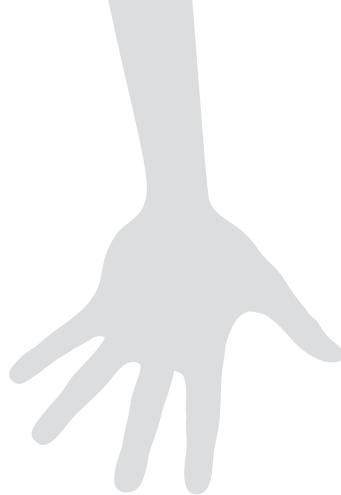
Да настојуваме да учествуваат во се, наместо само во тоа што им е интересно.

Да не го дооценуваме трудот и можностите на доброволецот.

Да не ги земате на сериозно.

Да дадеме ветувања, кои не можеме да ги спазиме и оствариме.





Како да ја управуваме работата на доброволците?

Со ум и со срце!

Првиот чекор е...

Планирајте! Направете план на сите дејности.

Поставувајте им јасни, конкретни и адекватни задачи. Секој да разбере што точно ќе прави.

Определете човек, кој што ќе одговара за доброволците.

Создајте општи правила, описаны во договор за доброволците.

Не заборавајте...

Организирајте тимбилдинг активности за доброволците да се запознаат меѓусебе.

Определете ги правата и задолженијата и на двете страни.

Проверувајте од време на време како им тече работата – тоа ги стопира грешките.

Оценувајте им ја работата. Покажувајте им ги резултатите. Потсетувајте ги за целта.

Бидете мобилни, толерантни и балансирајте меѓу ползата за организацијата и ползата за доброволецот.

Запомнете, дека доброволците се тука по своја воля и не треба да бидат терани да вршат работи на сила.

Дајте шанса на секој да го изкаже своето мислење.

Почитувајте ги, независно од степенот на нивната компетентност. Покажете внимание кон секого.

Секогаш одржувајте обратна врска.

Спроведувајте группни средби, но само кога е потребно – и индивидуални.

Поставете се пријателски, за да можат доброволците да се чувствуваат спокојни, за да споделат како се чувствуваат.

Организирајте ги дејностите, така што дел од нив да го сватат за своја иницијатива.

Запомнете, дека секој може да се измори и да му здосади, ако не добива признанија.

Осигурете ја позитивната енергија, доброто расположение и забавата.

Запомнете, дека тие се за вашата помош, а не за вашето подчинување.

Имајте резервни задачи во случај, да дојдат повеќе доброволци.

Стимулирајте ги активните и иницијативните. Дајте им по-голема самостојност.



Најчесто сретните грешки се...

Потреба од планирање.

Потреба од точни инструкции. Да не се изјасниме до крај какви се задачите на доброволецот, неговите одговорности, какви се условите на работа и што се очекува од него.

Поставување на нејасни или нереални задачи.

Потреба од набљудување и контрола.

Потреба од добра координација – меѓу одделните доброволци, меѓу доброволците и организацијата.

Да собереме дејности, неадекватни за соодветната возраст на групата.

Неадекватно да ги распределиме дејностите.

Да не ги вклучиме сите во работите.

Да не ги познаваме интересите и способностите на доброволците.

Да ги претовариме со работа.

Да не се вклучиме. Да сметаме на доброволците сами да ја завршат целата работа.

Да ги натовариме со задолженија, кои се надвор од предвремено договореното.

Да го оставиме доброволецот без работа.

Да ги бараме доброволците само когато имаме потреба от нив.

Да се однесуваме со доброволците како со платени служители.

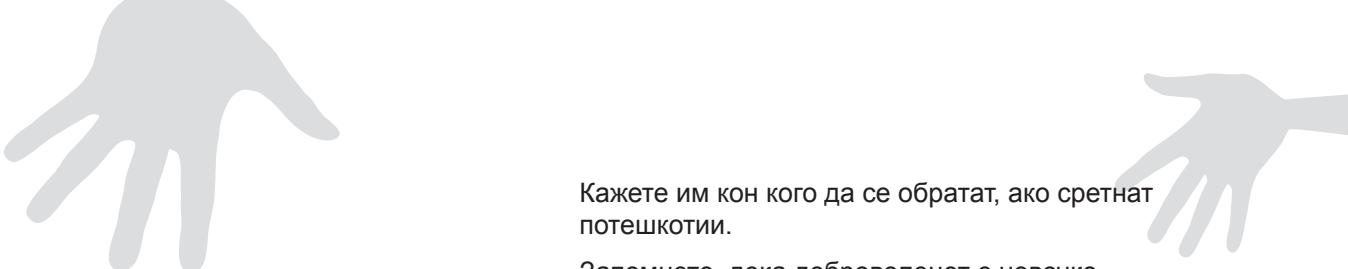
Да ги критикуваме прекумерно за допуштена грешка.

Да се однесуваме премногу шефски – како големиот лош шеф (The Big Bad Boss).

Да зборуваме на премногу официјален јазик во комуникацијата и обуката.

Да не обрнеме внимание на туѓата култура.





Како да ги подготвиме и обучиме доброволците?

Првиот чекор е...

Запознајте ги доброволците со дејноста на организацијата и со нејзината екипа

Јасно поставете ја целта. Објаснете која е смислата.

Објаснете им што означува да си доброволец.

Разберете дали нивните очекувања се совпаѓаат со тоа, што вие го предлагате.

Направете обука според специфичноста на дејноста.

Старите и искусни доброволци да покажат како се прави и да го споделат искуството.

Разберете ги нивните способности, силни и слаби страни. Соберете им слични задачи.

Не заборавајте...

Кажете им какви се правилата, што можат да прават и што не можат да прават.

Воведете ги во целосната идеја и конкретизирајте ја задачата.

Предупредете ги каде можат да наидат на проблеми во нивната работата.

Кажете им кон кого да се обратат, ако сртнат потешкотии.

Запомнете, дека доброволецот е човечко суштество и има потреба од време, за да се интегрира.

Осигурете им компетентни инструктори.

По-малку теорија, повеќе практика.

Направете ја обуката забавна, со игри и дискусији. И да не биде заморно.

Подржувайте го нивниот интерес. Мотивирајте ги. Насочувајте ги.

Планирајте заедно со нив.

Поделете им права и одговорности.

Осигурете им ментор (супервизор).

Разкажете им успешни истории (success stories).

Запознајте ги со искусни доброволци.

Објаснете им, дека обуката не престанува до тука.

Дајте им документ за поминатата обука.

Заливањето со информација може да побуди одбивност за учество.

Канете ги доброволците на други обуки, кои ги организирате вие или вашите партнери.

Запознајте ги со условите за безопасност на работата.

Запомнете, дека во секоја група има доброволци со различно искуство, способност и квалитети.

Осигурете ги средствата, необходими за нивните задачи.

Дајте им можност за обука на сите доброволци, за да нема фаворизирање и демотивација.



Најчесто сретнати грешки се...

- Да пропуштиме да им кажеме каква е целта и какви резултати очекуваме.
- Да ги натераме доброволците да се чувствуваат задолжени.
- Да им дадеме задачи, кои не им се допаѓаат.
- Да ја направиме обуката под формата на лекција – на младите им здосадило од училиште.
- Да сме непоследователни.
- Да не ги обесхрабриме.
- Да не ги слушаме. Да не го слушаме нивното мислење.
- Да се повлечеме и да не ги мотивираме.
- Да им го изгубиме времето, без конкретни задачи или без вистински резултати.
- Да ја претрупаме подготовката.
- Да не ги подгответиме предвремено што да очекуваат.
- Да очекуваме резултат без обука.
- Да користиме слабо подгответени инструктори.
- Да ги учиме на нешто, што нема каде да биде приложено.
- Да сметаме, дека сите доброволци се еднакво искусни и умешни.
- Да не ја осигуриме нивната безопасност.
- Да ги оставиме нивните прашања без одговори.
- Да се фокусираме над доброволци, кон кои проявуваме симпатии.

Како да ги направиме доброволците среќни?

Со тоа што ќе им покажеме колку е убаво човек да дава и да ги прави среќни луѓето околу себе.

Првиот чекор е...

- Почитувајте ги.
- Благодарете им.
- Запознајте се со нив како со личности.
- Разговарајте со нив.
- Обрнувајте внимание на сите, не само на вашите фаворити.
- Наредете им да вршат работи, кои тие ги сакаат и оценуваат високо.
- Овозможете им соодветни услови за работа и работно време.
- Дајте им шанса да се обидат да се истакнат себе си.
- Дајте им слобода да ги приложат своите идеи.
- Треба да се убедени, дека тоа, што го работат, има смисол.

Не заборавајте...

Запомнете, дека односите шеф – подчинен се непријатни.

Признајте им го приносот. Пофалете ги за добро свршена работа.

Пофалете ги јавно – во местото што ги опкружува, во околината, преку медиуми. Публикувајте фотографии во социјални мрежи, пишувайте за нивната работа во збирки, брошури, интернет страници.

Давајте им награди. Дајте им признанија за секој успешно завршен важен проект.

Стимулирајте ги со обука.

Насочувајте ги во тоа, во кое се најдобри.

Дозволете им да се забавуваат.

Не ги критикувајте, кога се забавуваат по начин, кој не ви се допаѓа.

Бидете чесни со нив.

Посочете им ги позитивните особини и квалитети.

Оценувајте ги нивните идеи и напори.

Однесувајте се пријателски и со поткрепа.

Да осетат, дека се грижите за нив.

Смејте им се.

Забавувајте се, веселете се, разменувајте искуство.

Овозможете им нови можности – за нови пријателства, за патување и учество во интересни работи за нив.

Запомнете, дека доброволците имаат потреба од пријатно друштво.



Олеснувајте им ја работата со добра логистика.

Заштитувајте им ги интересите.

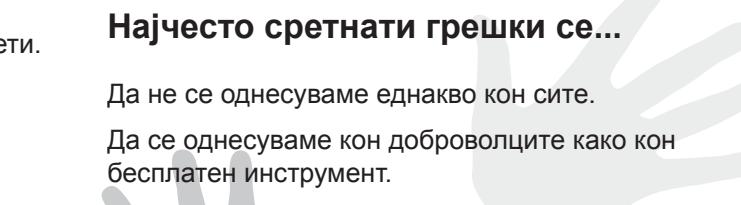
Вклучете ги максимално во определувањето на целите.

Заинтересирајте се, кога имат лични проблеми и не им го нарушувајте личното пространство.

Одржувајте врска со нив и по завршувањето на задачите.

Поминете малку слободно време заедно со нив – надвор од доброволните иницијативи.

Луѓето се творци – среќата е во создавањето на нешто од почетокот до крај.



Најчесто сретнати грешки се...

Да не се однесуваме еднакво кон сите.

Да се однесуваме кон доброволците како кон бесплатен инструмент.

Да ја исклучиме забавата од работата.

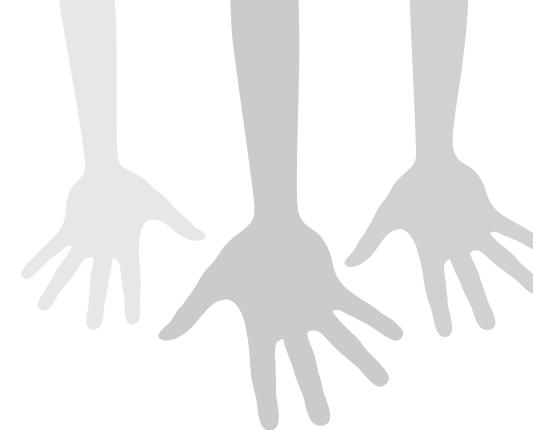
Да им налагаме работи, кои не им се по срце.

Да ги направиме лидерите недостапни.

Да не ги бараме откако ќе завршат со ангажманите.

Да заборавиме да ги мотивираме.

Да ги натераме да се почвствуваат бесполезни.



Како да ги направиме родителите на доброволците среќни?

Првиот чекор е...

Направете ги доброволците среќни.

Осигурете ја безопасноста на младите доброволци.

Разговарајте со родителите лице в лице.

Покажете им, дека вие сте луѓе, на кои може да се има доверба и дека ќе им бидете од полза на доброволната работа.

Убедете ги, деке нивните деца нема да бидат експлоатирани и дека ќе научат нешто ново по најзабавниот начин.

Објаснете им со што се занимават младите и колко значајно е тоа.

Покажете им, дека доброволното искуство на нивните деца е приложено за во иднина.

Покажете им ги резултатите од работата на младите.

Приложете им признание за тоа, дека си ги воспитале така децата.

Не заборавајте да...

Доброволците имат родители и семејство.

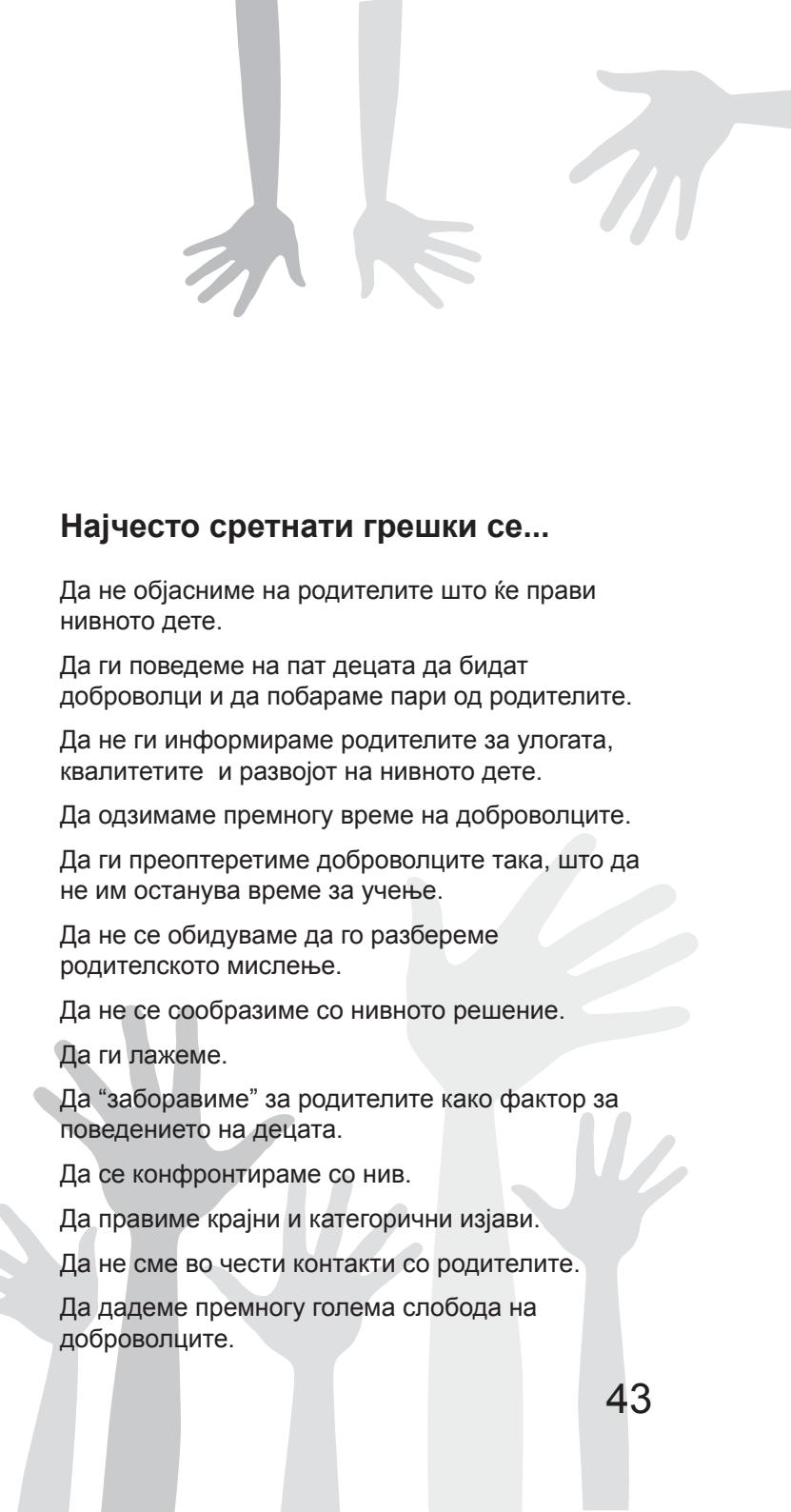
Родителите имаат право да прашаат и да се тревожат.

За родителите најважна е сигурноста и безопасноста на своето дете.

Објаснете кој и како ќе носи одговорност за доброволците.

Помните, дека родителите се луѓе кои немаат доверба – недоверливи.

За родителите е важно да знаат со што им се занимават децата. Затоа одговарајте им на прашањата.



Потрудете се да разбрете што ги засега и разговарајте со нив.

Родителите не секогаш прашуваат. Иницијативата за запознанство да дојде од вас. Много веројатно е по тие средби некој од самите родители да ви ја подкрепи организацијата – со доброволен труд или по друг начин.

За родителите исто има полза – преку доброволноста децата им се учат на самодисциплина и самоорганизираност.

Вклучете ги родителите во дејствувањата. Предложете дејности, во кои да учествува целото семејство.

Одржувајте контакт. Побарајте го нивното мислење и нивните идеи. Поканете ги да го видат успехот на своите деца.

Набледнете на тоа, дека доброволноста им дава на децата способност и искуство, полезно за нивната иднина – за кандидирање во универзитети и за наоѓање на работа.

Покажете им, дека нивните деца се ангажирани со смислени дејности и дека не се на улица.

Покажете им, дека нивното дете може и се справува добро. Покажувајте им ги позитивните промени во нивното дете.

Јавно изкажете благодарност за заслугите на детето и за подкрепата на неговите родители.

Покажете им публикувања и објави во медиумите, во кои станува збор за вас.

Помните, дека се пак има луѓе, кои не можат да ја разберат доброволноста.

Решението да се биде доброволец е на самиот доброволец. Родителите може и да го немаат истото мислење.

Најчесто сретнати грешки се...

Да не објасниме на родителите што ќе прави нивното дете.

Да ги поведеме на пат децата да бидат доброволци и да побараме пари од родителите.

Да не ги информираме родителите за улогата, квалитетите и развојот на нивното дете.

Да одзимаме премногу време на доброволците.

Да ги преоптеретиме доброволците така, што да не им останува време за учење.

Да не се обидуваме да го разбереме родителското мислење.

Да не се сообразиме со нивното решение.

Да ги лажеме.

Да „зaborавиме“ за родителите како фактор за поведението на децата.

Да се конфронтраме со нив.

Да правиме крајни и категорични изјави.

Да не сме во чести контакти со родителите.

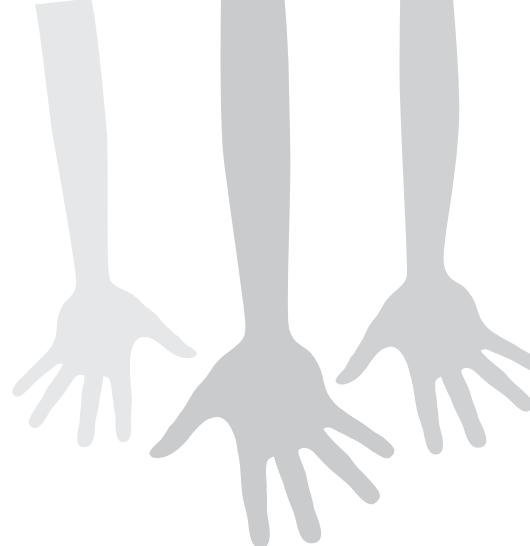
Да дадеме премногу голема слобода на доброволците.



Зашто младиот доброволец може да биде добар работник/служител?

Има желба за работа.

Тој сака да работи. Вложува ентузијазам.
Поседува висок мотив за работа.

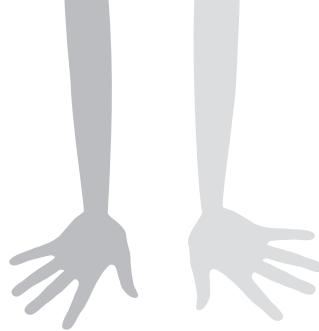


Има искуство.

Веќе има трудов стаж. И побогато CV.
Има разнобrazно искуство. Има професионално искуство.
Веќе направил грешки и се научил от истите.
Веќе преминал преку различни обуки.
Запаѓал во различни ситуации и може да развие различни пристапи кон еден проект или идеја.
Доброволецот е по-подготвен да се справува со предизвиците во живот.

Има способности, например:

- + работа во тим, вклучително во меѓународен тим,
- + планирање на времето,
- + комуницирање,
- + собирање на средства,
- + организирање на средби,
- + работа со лица со посебни потреби,
- + презентирање на себе си подобро,
- + професионални способности во соодветната област.



Има работни квалитети и предиспозиции.

Има работни навики.

Одговорен е.

Почитува правила.

Иницијативен е.

Дисциплиниран е. Прецизен е.

Готов е да се учи на нови работи.

Кога е убеден во тоа, што го прави, е оддаден и постигнува резултати.

Тој е готов да дава повеќе от себе си.

Функционира беспрекорно во екипа или тим, иако, би можел да се справи и сам во тешки ситуации.

Има способност да ги развива своите идеи и да ги реализира.

Има добра самопреценка. На јасно е со својот потенцијал.

Креативен е.

По-организиран е.

Може да работи под напор и да спазува рокови.

Може да мисли самостојно.

Во некои случаи има лидерски способности.

Има човечки квалитети.

Тој е по-верен и посветен.

Емоционално стабилен.

Има голема самодоверба.

Развиено чувство за солидарност и помагање.

Социјално одговорен е.

Патувал и комуницирал со поширок круг на луѓе.

Може да се постави во положба на други, да влегува во улоги.

Толерантен е. Еластичен е.

Не очекува да биде награден за секоја ситница.

Поттикнат е не само од финансиски стимули.

Готов е да учествува во различни иницијативи на фирмата.

Способен е да работи за кауза.

Има мислење и во повеќето случаи не се плаши да го покажува.

Гледа перспективи пред себе си.

Има увереност, дека може да соработува за подобрувањето на работите.

Не се плаши од неуспех, кога веќе докажал, дека може.

Веќе има граѓанска позиција.

Доброволецот е подобар и поквалитетен човек.

Го научил најважното нешто во животот – дека се зависи от самите нас!



Introduction

This handbook is designed for people who manage volunteers professionally, or to some extent. However, it can be interesting and useful for everyone particularly interested in human relations.

The handbook consists of ideas and advices based on 300-350 years of experience – since it is a collective work. Its authors are nearly 50 people from Bulgaria, Romania, and the Republic of Macedonia. They were all participants in the international conference “Encouraging Youth Volunteering”, which took place in Sofia in December 2010.

All the authors are connected to the idea of volunteering – they are either volunteers themselves or they manage voluntary programs. Most of them are young people – students and undergraduates. That is why the advices they provide are mainly intended for volunteers of their age (despite the EU classification of all people up to 35 years of age as young). If you take this handbook more seriously, you will realize that it contains many valuable advices concerning the management of people, and generally the way they should be treated.

The handbook is a compilation of the answers the authors gave to the following 7 questions:

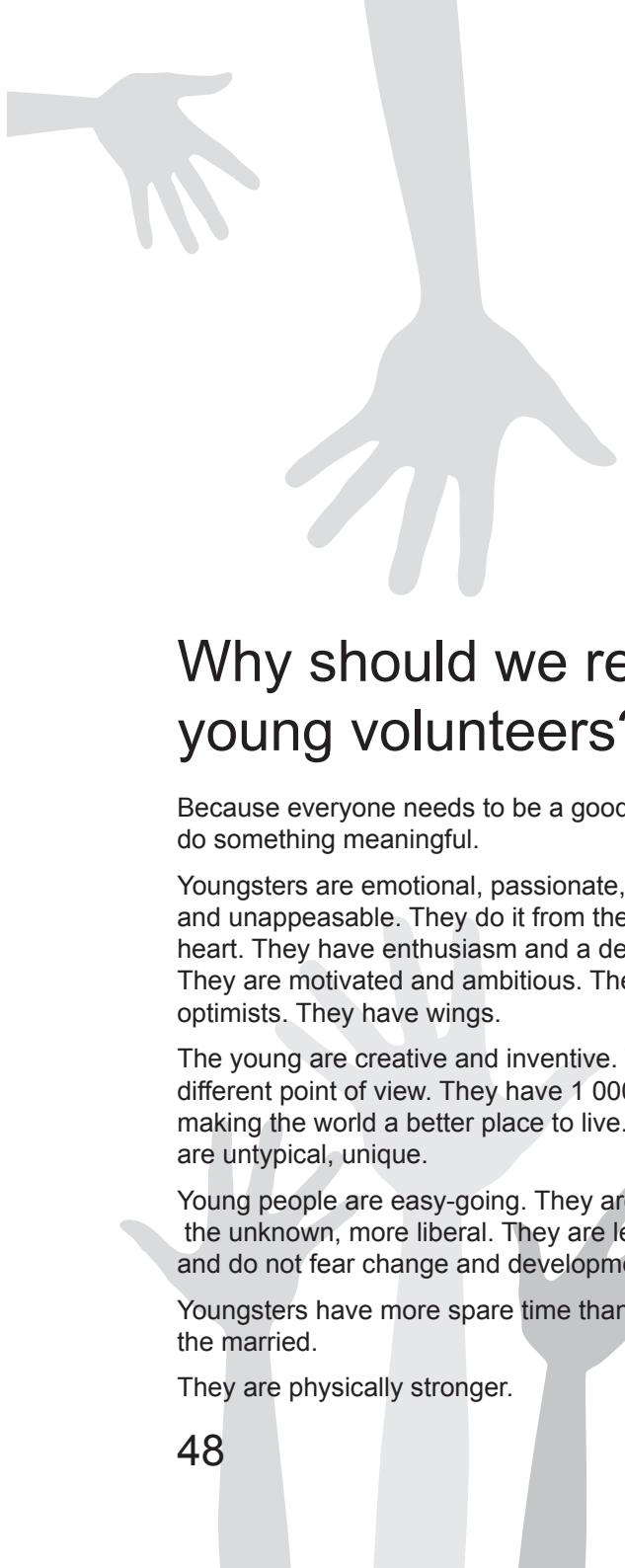
1. Why should we recruit young volunteers?
2. How to attract young volunteers?
3. How to manage the work of the volunteers?
4. How to prepare and train the volunteers?
5. How to make the volunteers happy?
6. How to make the volunteers' parents happy?
7. Why can the volunteer be a good employee?

To the questions from the 2nd to the 6th the authors had to answer observing the following logic:

1. The first step is...
2. Do not forget...
3. Most common mistakes are...

As you will notice, dear readers, there are many *first steps* as well as possibilities for *mistakes*. What is important is *not forgetting* that every piece of experience is valuable.

All the answers were generalized and edited by Kamelia A. Stancheva and Lyudmila Atanassova.



Why should we recruit young volunteers?

Because everyone needs to be a good person and do something meaningful.

Youngsters are emotional, passionate, energetic, active and unappeasable. They do it from the bottom of their heart. They have enthusiasm and a desire for a change. They are motivated and ambitious. They are bigger optimists. They have wings.

The young are creative and inventive. They have a different point of view. They have 1 000 000 ideas of making the world a better place to live. And their ideas are untypical, unique.

Young people are easy-going. They are more open to the unknown, more liberal. They are less prejudiced and do not fear change and development.

Youngsters have more spare time than the elderly and the married.

They are physically stronger.

The young are more mobile and can take part in long-lasting projects away from home.

Because in this way we recruit new personnel in our organization.

They can be an example for others. They are more persuasive and other young people would trust them.

Because they have an answer for many questions about the way of thinking and the problems of youngsters.

We have a moral engagement to young people – we have to support them in their education and social integration. Volunteering gives us the chance to develop idealism and a desire to help the society in them. We show them the meaning of social responsibility.

The earlier youngsters take responsibility of both their and the society's development, the better.

They gain experience, meet new friends, and enrich their curriculum vitae. They learn to be responsible and consistent. The acquired knowledge will be useful in their future.

Volunteering reveals unexpected qualities of one's personality.

It is beneficial to get used to volunteering at an early age.

We need them, but they need us too. They need a cause to believe in and work for.

The young contribute for the improvement of the living conditions in our community. By shaping their characters, we can change everything.

They are the future.



How to attract young volunteers?

Enthusiasm is needed! We have to have a lot of love and passion. In order to enkindle other people we ourselves should have passion for the cause.

The first step is...

Make a plan! What are you going to do, how many volunteers do you need and what exactly are they going to do?

Make yourself clear on what you can propose them - training, diverse activities, traveling possibilities.

Be prepared. Choose wisely the people who will present the tasks and the ideas.

Select the group from which you will collect volunteers. Focus on the appropriate age of people.

Announce that you are recruiting volunteers as widely as possible in order to give more people the chance to take part. Use the media and carry out public presentations. Organize informative meetings in school or at the work place.

Use actively the new technologies and the informal channels of communication. Draw on ideas from the sphere of business and advertisement. Capture the interest of the future volunteers. Be untypical and creative.

Explain them the essence of volunteering.

Explore the needs of the volunteers. Find out what is their inner motivation.

Get acquainted with the interests of each volunteer and entrust him/her with the most appropriate activities.

Do not forget...

For each campaign you should have a different approach.

Both sides ought to benefit. Choose the groups of volunteers according to the benefits they might obtain.

Tell them the purpose of the project. Explain them properly the mission of your organization and the essence of their work.

Bring experienced volunteers who will explain the new ones what is their role.

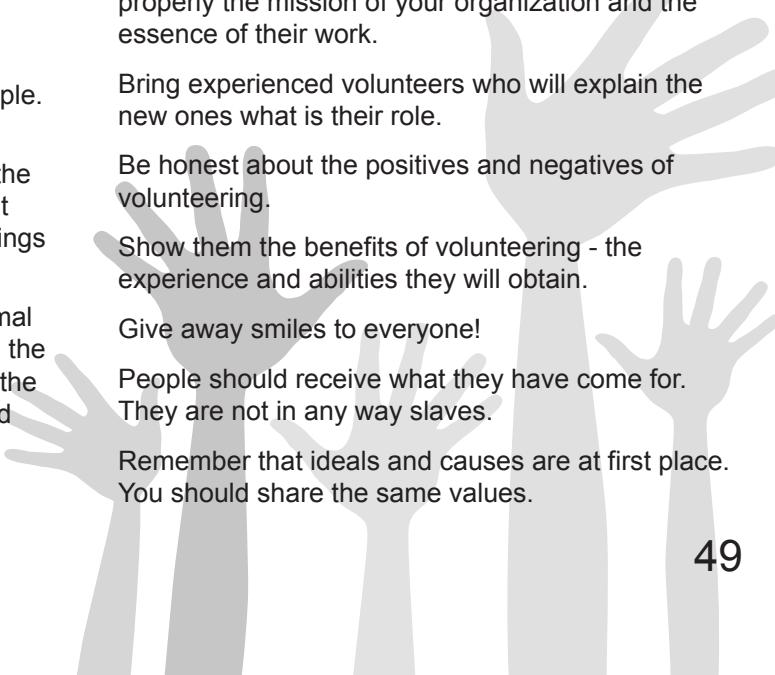
Be honest about the positives and negatives of volunteering.

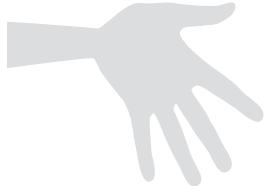
Show them the benefits of volunteering - the experience and abilities they will obtain.

Give away smiles to everyone!

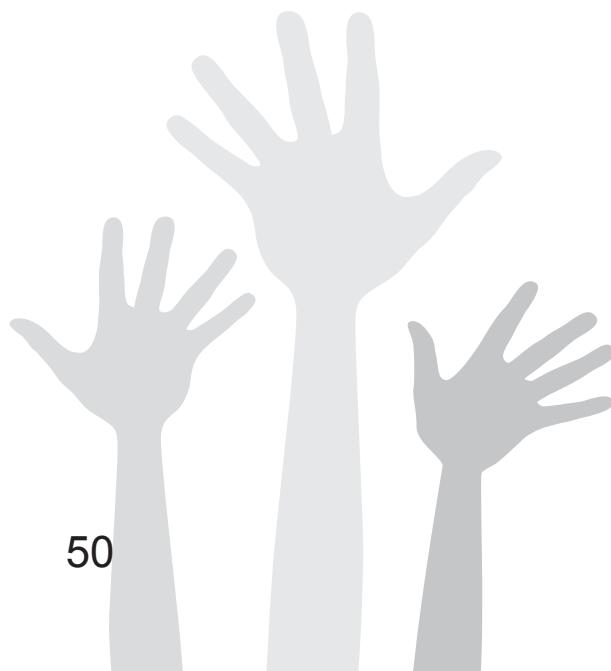
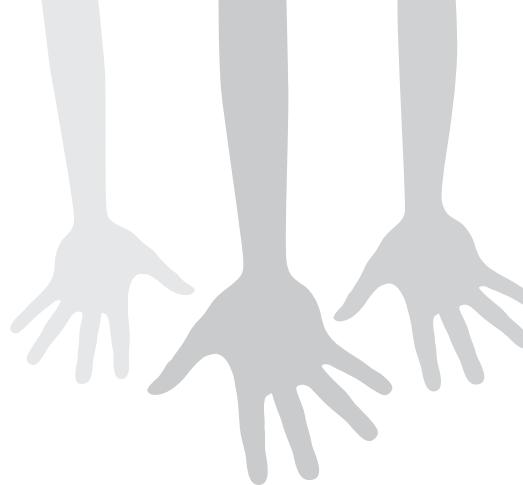
People should receive what they have come for. They are not in any way slaves.

Remember that ideals and causes are at first place. You should share the same values.



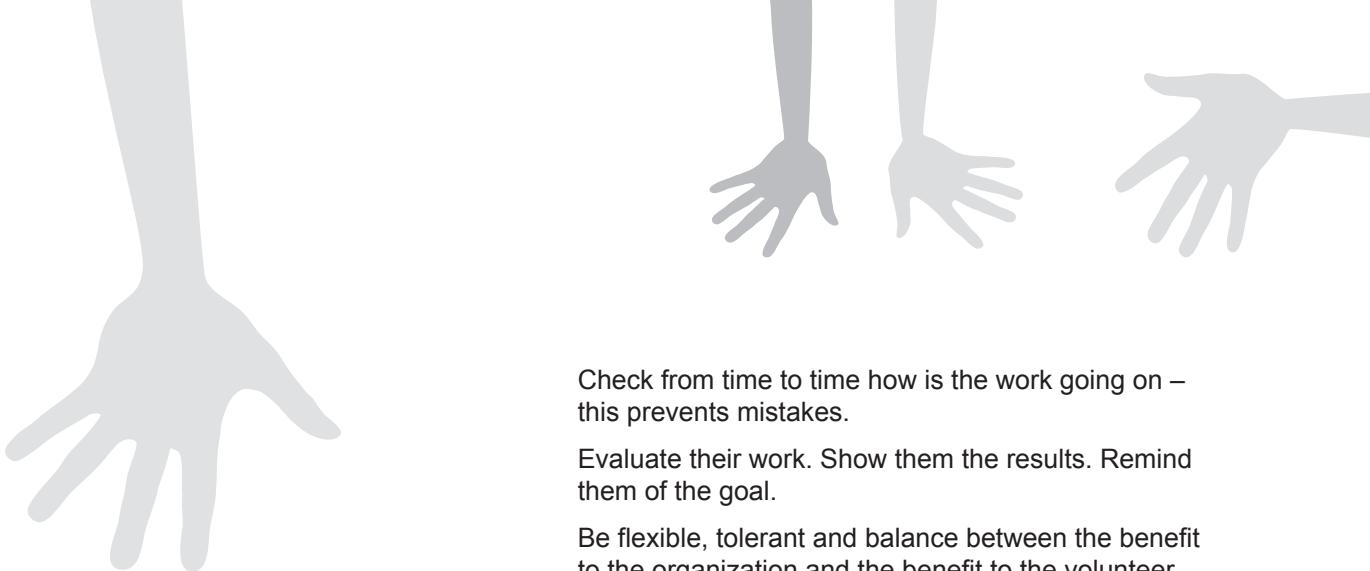


Inform the parents, the teachers, and the principal.
Note certain tasks in advance that will bring volunteers in your office soon after the first meeting – either immediately or in a couple of days.
Tell them what you generally occupy with in your organization.
Instruct, coordinate, and encourage them.
Give everyone an opportunity to speak his/her mind.
Remember that team-working is important.
Everyone should feel significant. Show your respect to every volunteer's efforts.



The most common mistakes are...

To rush and fail to pick out the appropriate people.
To be contemptuous of the volunteers. To lack attention.
Not communicating with them.
Not explaining them the rules.
Not explaining them their tasks clearly enough.
Chaotic organization or even the lack of it will surely repel the volunteers.
To give them too many tasks.
Monotony in work.
To be boring and tedious in our instructions.
To make them do things they do not want to do, even if it is something inessential. To insist on their participation in everything and not only in what is interesting for them.
To underestimate the work and the qualities of the volunteer.
Not taking them seriously.
To give promises we wouldn't fulfill.



How to manage the work of the volunteers?

With mind and heart!

The first step is...

Plan! Make a plan of all the activities!

Assign them clear, specific and achievable tasks.
Let everyone understand exactly what he/she is going to do.

Specify the person who will be responsible for the volunteers.

Create general rules, described in the contract for the volunteers.

Don't forget to...

Organize teambuilding activities, so the volunteers can introduce themselves to each other.

Set the rules and the obligations of both sides.

Check from time to time how is the work going on – this prevents mistakes.

Evaluate their work. Show them the results. Remind them of the goal.

Be flexible, tolerant and balance between the benefit to the organization and the benefit to the volunteer.

Remember that the volunteers are here because of their own will and should not be forced to do something against their will.

Give everyone a chance to express their opinion.

Respect them, regardless of their level of competence. Demonstrate attention to everyone.

Always give feedback. Organize group meetings, but when needed – individual too.

Act friendly, so the volunteers can feel comfortable and share how they feel.

Organize the activities so that they accept a part of them as their own initiative.

Remember that anyone can get tired and bored if they don't receive any gratitude.

Provide positive energy, good mood and fun.

Remember that they are helping but they are not under your submission.

Have some spare tasks in case more volunteers come.

Stimulate the active and the initiative. Give them more independence.



The most common mistakes are....

Lack of planning.

Lack of clear instructions. Not fully clarify the volunteer's tasks, responsibilities, working conditions and what is expected from him/her.

Setting unclear or unrealistic objectives.

Lack of monitoring and control.

Lack of good coordination – between the individual volunteers, between volunteers and the organization.

To select activities inappropriate for the age group.

To allocate the activities incorrectly.

Not include everyone into the activities.

Not know the interests and skills of the volunteers.

To overburden them with work.

Not get involved. To rely on volunteers to do all the work by themselves.

To charge them with duties which are outside the initial agreement.

To leave the volunteers without work.

To seek the volunteers only when we need them.

To behave with the volunteers as if they were paid employees.

To criticize them excessively if they make a mistake.

To act like The Big Bad Boss.

To talk too officially in communication and training.

Not respect other people's culture.





How to prepare and train the volunteers?

The first step is...

Get the volunteers familiar with the activity of the organization and its staff.

Set the goal clearly. Explain what the point is.

Explain to them what it means to be a volunteer.

Find out if their expectations match what your offer.

Run a training according to the specificity of the activity.

Let the old and experienced volunteers show how things are to be done and share their experience.

Find out their abilities, strengths and weaknesses. Choose appropriate tasks for them.

Don't forget to...

Tell them what the rules are, what they can and what they can't do.

Lead them into the overall idea and specify the tasks.

Warn them about possible problems in their work.

Tell them whom to contact if they encounter difficulties.

Remember that the volunteer is a human being and needs some time to integrate.

Ensure competent trainers. Less theory, more practice.

Make the learning fun with games and discussions. And it should not be tiring.

Keep their interest. Motivate them. Encourage them.

Plan with them.

Delegate them rights and responsibilities.

Provide them with a supervisor.

Tell them about success stories.

Meet them with experienced volunteers.

Explain that the learning doesn't stop here.

Give them a training certificate.

Flooding them with information may cause reluctance to participate.

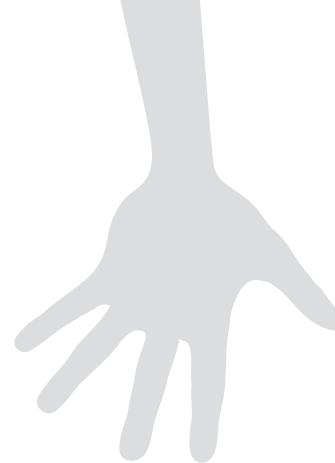
Invite the volunteers to other trainings organized by you or your partners.

Meet them with the safety conditions of work.

Remember that in each group there are volunteers with different experience, knowledge and skills.

Ensure the resources necessary for their tasks.

Give an opportunity for training to any volunteer, so there isn't any favoritism and lack of motivation.



The most common mistakes are...

- Not tell them what the purpose is and what results do we expect.
- Making the volunteers feel obliged.
- To assign them tasks they do not like.
- Make the training in the form of a lecture – young people are bored with school.
- To be inconsistent.
- To leave them unsecured.
- Not listen to them. Not hear their opinion.
- To withdraw and not motivate them.
- To waste their time without specific tasks or without substantial results.
- To rush through their training.
- Not prepare them in advance for what to expect.
- To expect results without training.
- To use less prepared teachers.
- To train them in something that won't be implemented.
- To believe that all the volunteers are equally experienced and skilled.
- Not ensure their safety.
- To leave their questions unanswered.
- To focus on volunteers that we personally like.

How to make our volunteers happy?

By showing them how good it is to give away and make the people around us happy.

The first step is...

- Respect them.
- Thank them.
- Get a good idea of their personalities. Talk to them.
- Pay attention to everyone, not only to your favourites.
- Assign them tasks that they would like and would highly appreciate.
- Provide them with proper working hours and conditions.
- Give them the opportunity to express themselves.
- Give them freedom to implement their own ideas.
- They have to be convinced that they are doing something meaningful.

Do not forget...

Remember that the relation boss to subordinate is repulsive.

Acknowledge their contribution to the work.
Congratulate them on their good efforts.

Praise them in public – in front of their acquaintance, in the society, in media. Public their photos in social networks, comment on their work in your publications, brochures and on Internet pages.

Award them prizes. Give them a document for each successfully completed project.

Stimulate them with practical training.

Encourage them in what they are good at.

Allow them to have fun.

Do not criticize them when they have fun in a way you disapprove.

Be honest with them.

Show them their positive qualities.

Appreciate their efforts and ideas.

Behave in a friendly and supportive way.

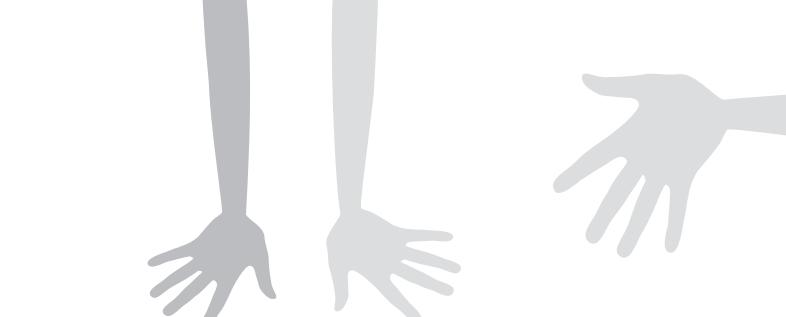
Let them realize that you care about them.

Smile.

Have fun and parties, exchange experience.

Give them new opportunities – for new friends, for traveling and participation in interesting activities.

Remember that the volunteers need some pleasant company.



Facilitate their work with good logistics.

Defend their interests.

Include them as much as possible in the process of setting the aims.

Show some interest towards their personal problems, but do not interfere in their private space.

Keep in touch even after tasks have been completed.

Spend some time with them outside of the volunteering initiatives.

People are creators – happiness is in the creation of something from the beginning to the end.

The most common mistakes are...

Not treating everyone in the same manner.

To treat the volunteer as an instrument for free.

To exclude the fun from the work.

To assign them tasks they do not approve of.

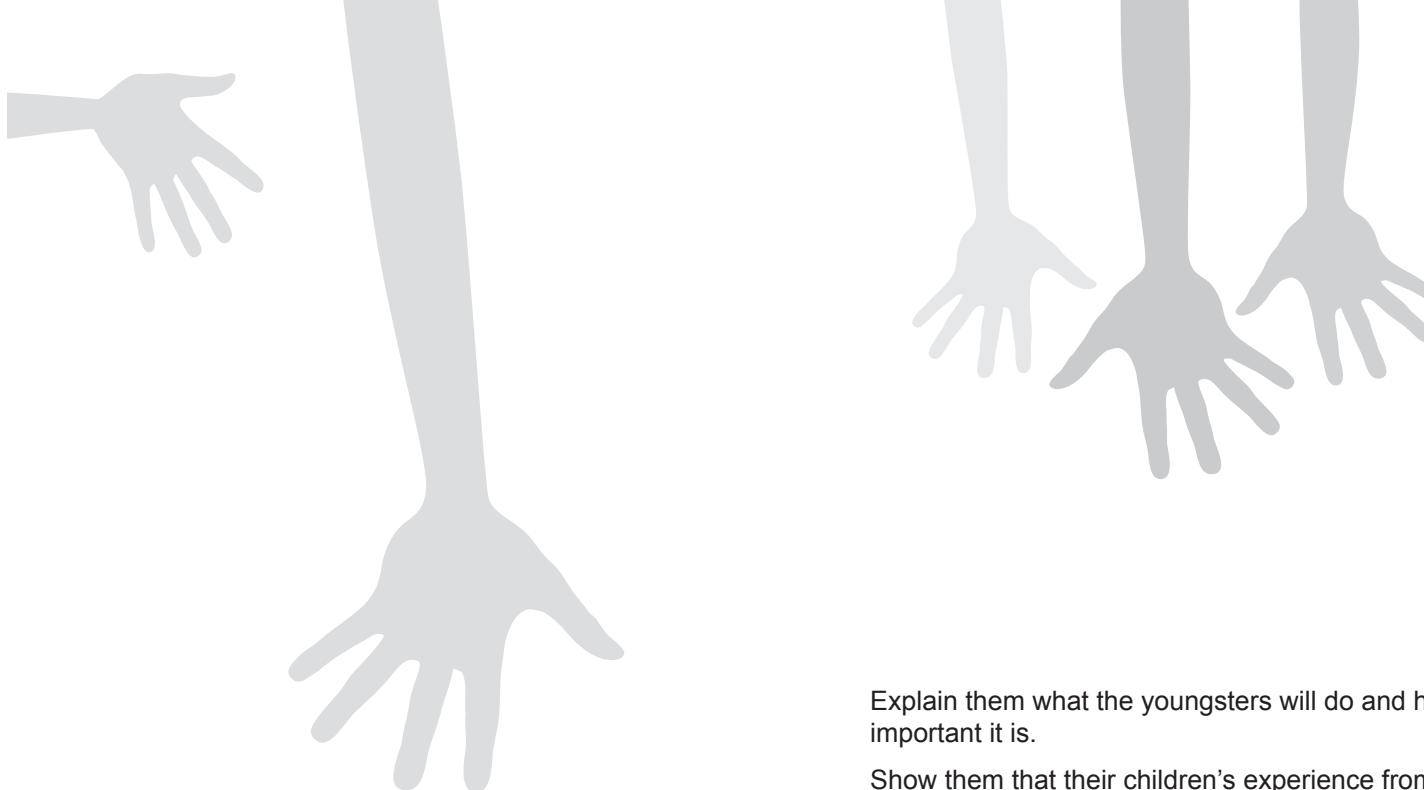
To make the leaders inaccessible.

To stop communicating with them after they have finished their work.

To forget to motivate them.

To think we know what others desire or think, and to forget to ask them.

To make them feel useless.



How to make the volunteers' parents happy?

The first step is...

To make the volunteers happy.

Ensure the safety of the young volunteers.

Speak with the parents in personal. Show that you are reliable and that their child will benefit from voluntary working.

Assure them that their children will not be exploited and will learn something new in a pleasant way.

Explain them what the youngsters will do and how important it is.

Show them that their children's experience from voluntary working will be applicable in the future.

Show them the results of the young people work.

Express your acknowledgement of the way they have brought up their children.

Do not forget...

The volunteers have parents and families.

The parents have the right to ask and worry.

For the parents it is of major importance that their children should be safe.

Explain who and in what way will take responsibility for the children.

Remember that parents are very mistrustful.

For the parents it is important to know what their children do. Therefore, respond to their questions.



Try to understand what bothers them and talk to them.

Parents do not always ask. Take the initiative when introducing yourself.

After such meetings it is quite possible that some parents support your organization either by volunteering or in some other way.

Parents benefit too, volunteering teaches their children to self-discipline and self-organization.

Include the parents in the activities. Offer activities for the whole family.

Keep in contact. Ask for their opinion and ideas. Invite them to observe the achievements of their children.

Emphasize on the fact that volunteering gives their children abilities and experience that are useful for their future – for applying to university, or for finding a job.

Show them that their children occupy with meaningful activities and are not on the street.

Show them their child is doing a good work. Outline the positive changes in the child.

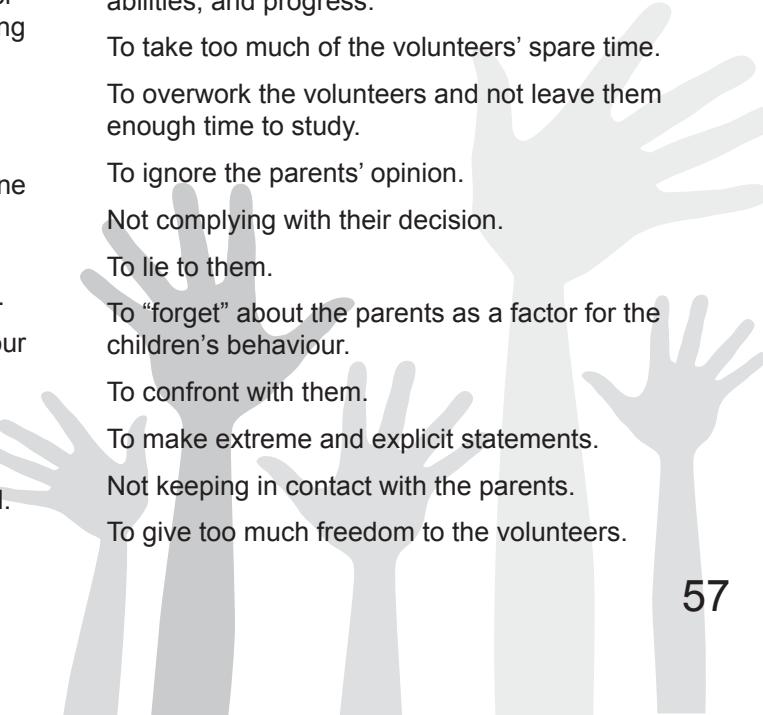
Publicly express your gratitude to the child for his/her efforts and to the parents for their support.

Show them media publications, which mention your organization.

Remember that there are people who do not approve of volunteering.

The decision to be a volunteer rests with the child. The parents may not share the same opinion.

The most common mistakes are...



Not explain to the parents what their child will do.

To take the children to a voluntary trip and ask the parents for money.

Not informing the parents of their children's role, abilities, and progress.

To take too much of the volunteers' spare time.

To overwork the volunteers and not leave them enough time to study.

To ignore the parents' opinion.

Not complying with their decision.

To lie to them.

To "forget" about the parents as a factor for the children's behaviour.

To confront with them.

To make extreme and explicit statements.

Not keeping in contact with the parents.

To give too much freedom to the volunteers.



Why can the young volunteer be a good employee?

He/she has a desire to work.

He/she likes to work. He/she has enthusiasm.
He/she possesses strong motivation to work.



He/she has experience.

He/she already has service. He/she has enriched his/her CV.

He/she has gained diverse experience. He/she has gained professional experience.

He/she has already made mistakes and has learnt from them.

He/she has passed a training process.

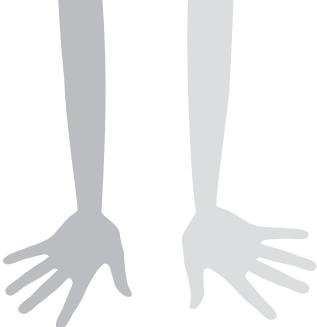
He/she has been in different situations and can develop different approaches to a given project or idea.

The volunteer is more prepared to face the challenges of real life.



He/she has abilities such as:

- + team-working, including team-working in an international environment,
- + planning his /her time,
- + communication,
- + raising funds,
- + organizing of events,
- + working with disordered people,
- + presenting himself/herself,
- + professional abilities in the respective domain.



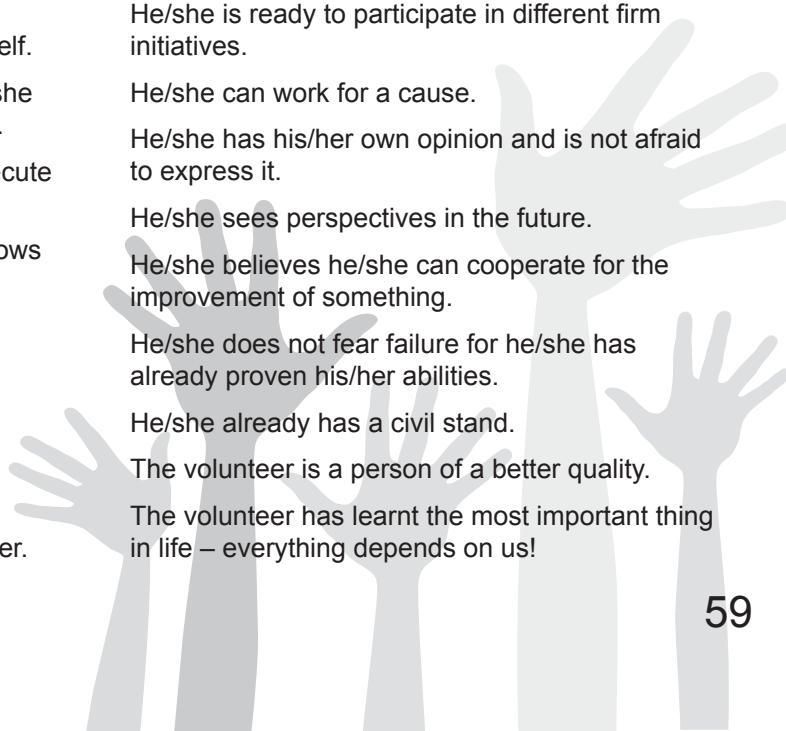
He /she has human qualities.

- He/she is more dedicated and devoted.
- Emotionally stable.
- He/she has strong self-confidence.
- He/she has developed a sense of solidarity and commitment.
- He/she is socially responsible.
- He/she has traveled and communicated with a broader circle of people.
- He/she can put himself/herself in the place of others, he/she can play roles.
- He/she is tolerant. He/she is flexible.
- He/she does not expect to be rewarded for every small thing.
- He/she is not motivated only by financial stimuli.
- He/she is ready to participate in different firm initiatives.
- He/she can work for a cause.
- He/she has his/her own opinion and is not afraid to express it.
- He/she sees perspectives in the future.
- He/she believes he/she can cooperate for the improvement of something.
- He/she does not fear failure for he/she has already proven his/her abilities.
- He/she already has a civil stand.
- The volunteer is a person of a better quality.
- The volunteer has learnt the most important thing in life – everything depends on us!



He/she has working abilities.

- He/she has working habits.
- He/she is responsible.
- He/she abides by rules.
- He/she is initiative.
- He/she is disciplined and accurate.
- He/she is ready to learn new things.
- When he/she is convinced in what he/she is doing, he/she works hard and achieves great results.
- He/she is ready to give the best of himself/herself.
- He/she is a good team-player even though he/she can cope with difficult situations on his/her own.
- He/she has the ability to develop ideas and execute them.
- He/she has as good self-evaluation. He/she knows his/her potential.
- He/she is creative.
- He/she is more organized.
- He/she can work under pressure and meet deadlines.
- He/she can think independently.
- He/she can sometimes show qualities of a leader.





Как да работим с млади доброволци
Cum să lucrăm cu voluntari tineri
Како да работиме со млади доброволци
How to work with young volunteers

наръчник
manual
упатство
handbook

Съставители: Камелия А. Станчева
и Людмила Атанасова

Превод на английски: Александър Кашъмов - син

Превод на македонски: Кирил Трайковски

Превод на румънски: Рафаел Цилиов

Редакция: Адина Ана Кристя
и Бранкица Спасовска

Дизайн и предпечат: "КАЯ Продукшънс" ЕООД
Печат: "ЦИАН" ЕООД

София, 2011

Издател: Фондация "Помощ за
благотворителността в България" (ФПББ)
България
www.bcaf.bg

София 1000
бул. "Витоша" 65, ет. 2
тел.: (+ 359 2) 988 00 80; 981 19 01
факс: (+ 359 2) 987 15 74

ISBN 978-954-91550-4-4

Compilers: Kamelia A. Stancheva
and Lyudmila Atanassova
Translated in English by: Alexander Kashamov Jr.
Translated in Macedonian by: Kiril Tajkovski
Translated in Romanian by: Rafael Tsiliov
Edited by: Adina Ana Cristea
and Brankica Spasovska

Design and prepress: "KAYA Productions" Ltd.
Press: "CYAN" Ltd.

Sofia, 2011

Publisher: Bulgarian Charities Aid
Foundation (BCAF)
Bulgaria
www.bcaf.bg

Sofia 1000
65 Vitosha Blvd., 2-nd floor
tel.: (+ 359 2) 988 00 80; 981 19 01
fax: (+ 359 2) 987 15 74





BCAF Bulgarian
Charities Aid
Foundation



Центар за
ИНСТИТУЦИОНАЛЕН
РАЗВОЈ - ЦИРа
www.cira.org.mk

ARC ASOCIAȚIA PENTRU
RELATII COMUNITARE