

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Tartalom

Az önkéntesek különböző motivációinak mérlegelése.....	2
Kapni – adni	3
Folyamatosság – az újdonság keresése	4
Közelség – távolság.....	5
Visszajelzés – tevékenység	5

Az önkéntesek motiválásának oktogon-modellje

Forrás:

Karreinen, Halonen & Tennilä (szerk.): 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan.
Helsinki, 2010, Vihreä Sivistysliitto. 34–40. old.

Az önkéntesek különböző motivációinak mérlegelése

Amikor a finnek arról kérdezték, hogy miért vesznek részt önkéntes szervezetek munkájában, fő okként azt jelölték meg, hogy segíteni szeretnének az embereknek, illetve valami hasznosat szeretnének csinálni. Ugyanez nagyrészt igaz a politikai vagy támogatói szervezetekre is. Jót tenni, helyi vagy nemzeti ügy támogatásának hangot adni vagy befolyással lenni arra, ezek a legfőbb okai annak, ha valaki ilyen szervezetek munkájában vesz részt.

Az önkormányzati választásokra történő jelöltállítás rávilágít azokra a különféle okokra, melyek arra sarkallják az embereket, hogy politikai szervezetekhez csatlakozzanak, és jelöltséget vállaljanak. Vannak, akik politikai karriert szemeltek ki maguk számára, mások egy helyi iskolát támogatnak, megint mások egyéb fontos okból teszik ezt. Elkötelezettséget eredményezhet az, ha valaki egy szervezet belső köreibbe kerül, és megismeri, hogyan működik a politika.

Azoknak, akik környezetvédők, inkább a zöld értékek támogatása fontos, mintsem egy érdekcsoport. Az ilyen emberek erős globális felelősségérzettel rendelkeznek, és arra vágnak, hogy a természetért, a rászorulókért dolgozhassanak. Érdeklődnek az újfajta tapasztalatok, önmaguk fejlesztése és a társadalmi kihívások iránt.

Ugyanezek az eredmények születtek, amikor a nők és a fiatalok szervezetekben való részvételre ösztönző motivációját tanulmányozták. A nőket a férfiaknál jobban inspirálják a társadalmi kötelezettségek, annak a lehetősége, hogy új dolgokat tanuljanak, és a vágy, hogy segíthessenek. A fiatalok motivációiban a hangsúly azon van, hogy jobb világot szeretnének, beleértve a környezetvédelmet vagy az emberi jogokat, vágnak arra, hogy újat tanuljanak, valamint a barátok támogatására. Összehasonlításképp az idősek számára fontosabb az, hogy új ismeretségekre tegyenek szert, használhassák saját készségeiket, hasznosnak érezhessék magukat, és szabadidejükben értelmes tevékenységeket végezhetnek.

A toborzás szempontjából fontos tisztában lenni az emberek különböző motivációival. Ha hasznos és inspiráló lehetőséget találnak a tevékenységekben való részvételre, elkötelezettek és megelégedettek lesznek. Ez mindkét fél számára előnyös. Érdemes közvetlenül megkérdezni az érdeklődő embereket, hogy mi motiválja őket, mivel ez jelzi az önkéntesek elvárásait, melyeknek így könnyebb megfelelni.

Az egyik módja a különböző motivációk osztályozásának az „*önkéntesség gyémánt-modellje*” (2005), melyet *Anne Birgitta Pessi* (korábban *Yeung*) dolgozott ki. A modell különféle motivációkat jelenít meg olyan dimenziókba csoportosítva, melyek átfedik egymást, és egy egészet alkotnak. Eltérő okai vannak annak, hogy valaki önkéntesnek áll, ezért jó ötlet lehet egy szervezet számára az, hogy különféle

motivációs tényezőket és azok kombinációit megadja, hogy ezzel számos ember számára vonzóvá váljon. Saját magunkon is tesztelhetjük a gyémánt-modellt úgy, hogy felmérjük, hol állunk a különféle dimenziókat figyelembe véve, és megnézzük, milyen minták képződnek ebből.

A következő részek röviden bemutatják a gyémánt-modell különböző motivációs dimenzióit a politikai és társadalmi szervezetekre vonatkoztatva, és javaslatot tesznek arra, hogyan vehetők ezek figyelembe új tagok toborzásakor.

Fejléc: Meghívom önt, kedves olvasó, ismerje meg az önkéntesség gyémánt-modelljét. Betekintést nyújt az önkéntesek szemléletmódjába.

Tett – Közelség – Újszerűség – Adás – Visszajelzés – Távolság – Folyamatosság – Visszaadá

Kapni – adni

A szervezeten belüli tevékenységek számos lehetőséget kínálnak fontos dolgok, ötletek támogatására, a készségek javítására (*kapni*). Ez úgy sikerülhet, ha emberek saját készségeiket és idejüket közös célokra fordítják (*adni*). Kapni és adni, ez a két leggyakoribb ok, amiért az emberek politikai és nem politikai szervezetek munkájában részt vesznek.

Például a rászorulókat támogatására egy adott társadalomban, esetleg egy kezdeményezésre, mellyel megvédhetnek egy fontos madárélőhelyet, tekinthetünk úgy, mint az adni és kapni kombinációjára. A kapni jelenthet felelősségvállalást, elismertség megszerzését, munkatapasztalat szerzését, a döntéshozókra gyakorolt befolyást vagy tárgyalási készség elsajátítását. Egyesek, olyanok, akik politikai szervezetekben tevékenykednek, szívesebben vállalnak fontos szerepeket, szeretik a figyelmet, és ez az a csoport, melyben a későbbi felelősségteljes posztokat betöltők, pl. a tisztségviselők, találhatóak. A központi szerepet vállalókat kiegészítik azok a személyek, akik inkább a háttérből segítik kedvenc jelöltjeiket.

Azok számára, akiket inkább motivál a „kapni”, érdemes a toborzáskor hangsúlyoznunk, hogy a tevékenységek hozzátesznek munkatapasztalataikhoz, és lehetőséget nyújtanak arra, hogy számukra fontos témákban azokra hatással legyenek, egyúttal tökéletesítsék magukat, fejlesszék készségeiket. Az egyéni teljesítmény képzéssel történő fejlesztése és az instruktív visszajelzés bátorítás azok számára, akik fejlődni szeretnének, és a jövőben alkalmazni szeretnék megszerzett jártasságaikat. Azok, akik mint emberek szeretnének személyes fejlődést elérni, esetleg inspirálhatók olyan lehetőségek révén, amikor egymással együttműködve jártasságaikat tökéletesíthetik, csoportokat felügyelhetnek, mentorálhatnak vagy megismerkedhetnek különböző kultúrák képviselőivel.

Azoknak, akik azt szeretnék, ha a világ jobb helyé válna, ezt elősegítő lehetőségeket kell kínálni, még ha csak apró lépésekben is. Célra vezető elmagyarázni, miért is fontos elvégezni ezt a munkát, és hogyan illik az a „nagy képbe”. Ha tudjuk, hogy a Finn-öböl eutrofizáló nitrogén-kibocsátás egyharmada a közlekedésből és az energiatermelésből származik, akkor fontos lehet egy a tömegközlekedést és/vagy kerékpáros-közlekedést támogató kampány megszervezése.

Helyi problémák felvetése gyakran több embert mozgósít, akár egy vitatott új hipermarket tervéről, akár hajléktalanok éjszakai menedékhelyének hiányáról van szó. Az embereket a helyzet megvitatásával, korábban elért eredményekkel lehet motiválni, és felelősségteljes szerepeket kell számukra biztosítani a helyzet kezelésekor.

Pont azokkal a készségekkel rendelkezik, melyekre szükség van! Különböző területek szakembereit is fel lehet kérni arra, szenteljenek néhány órát, hogy tapasztalataikkal egy jó ügyet szolgáljanak. Egy felkészült grafikus pillanatok alatt hiteles és stílusos tájékoztató kiadványt, plakátot, rölapot stb. tud tervezni, míg egy vendéglős szakember ingyen elvállalhatja egy rendezvény vendéglátói tevékenységét. Egy szakember idejéből csupán néhány óra, mégis jelentős mértékben hozzájárulhat egy projekt sikeréhez. Lehet, hogy az ilyen fajta *pro bono publico* (közjóért végzett) tevékenységek gyakoribbak Finnországon kívül, de az ilyen felkérések jó érzéssel töltik el mindkét felet, és jó eredményt hoznak mind a munkába bevont szakember, mind a szervezet számára.

Folyamatosság – az újdonság keresése

Az embereknek azon vágya, hogy bizonyos dolgokat megváltoztassanak az életükben, különböző élethelyzetekben eltérő és egyénenként is változó lehet. A „folyamatosság – az újdonság keresése” dimenziója jól mutatja az önkéntesek sokszínű motivációját a biztonságot kereső magatartás, az ismerős dolgokkal kapcsolatos munkavégzésre való hajlandóság és az új kihívásokhoz való viszonyuk vonatkozásában.

Azok, akik a folyamatosságot keresik, a rutinszerűség megteremtésével, a tevékenység ismertségét hangsúlyozva motiválhatóak. A biztonságot keresők számára a szervezeti tevékenység ismeretlen volta akadályt jelenthet a bekapcsolódáshoz, de ha az megtörténik, az stabilitást hoz az életükbe, támaszt jelent számukra. Az új emberekkel való találkozás, az újfajta munkavégzés, az új dolgok elsajátítása akadályozhatja, de elő is segítheti az egyén csatlakozását. Egyesek olyan munkát vállalnak szívesen, melyek hasonlóak azokhoz, amiket a munkahelyeiken vagy egy másik szervezetben már végeztek. A folyamatosság a biztonságot jelenti számukra. Kezdetben lássuk el őket világos instrukciókkal, nyugtázzuk elismeréssel hűségüket és az évek során nyújtott állhatatos munkájukat. Mikor először végeznek valamilyen feladatot, az instrukciók legyenek nagyon részletesek, hogy biztonságban érezzék magukat a feladat végzése során. Amikor ilyen embereket toborzunk, már meglévő jártasságaikra és ismereteikre kell rávilágítanunk. Ők évről évre hűségesen teljesítik ugyanazokat a feladatokat, ezáltal az adott tevékenység pilléreivé válnak.

Megint mások számára a szervezetben végzett önkéntes munka lehetőséget jelent arra nézve, hogy bizonyos dolgokat szabadabban végezhessenek vagy, hogy valami teljesen újat tegyenek. Sok ember hajlandó kísérletezni, különösen a „zöld gondolkodásúak” között. Gyakran vannak speciális kívánságaik azzal kapcsolatban, hogy milyen típusú feladatokat keresnének, és minél inkább meg tudunk felelni ennek, annál valószínűbb, hogy bekapcsolódnak, illetve tartósan megmaradnak nálunk. Új tapasztalatokra és kemény kihívásokra vágynak, hogy meg tudják valósítani önmagukat. Ha hajlandóságot mutatnak felelősségvállalásra, keményebb követelményekre és intellektuális kihívásokra, akkor olyan feladatokat ajánljunk nekik, amik megfelelnek elvárásaiknak, és ahol kipróbálhatják magukat.

A változást keresők számára fontos, hogy önállóan teljesíthessék a rájuk bízott feladatokat, továbbá, hogy kreatívak lehessenek. Ismertessük meg ezekkel az emberekkel a célkitűzéseket és a minőségi kritériumokat, majd engedjük meg nekik, hogy ők válasszák ki annak módját, miként végzik el azt. Juttassuk őket sikerélményhez azáltal, hogy más, hivatásos és tapasztalt szakemberek elismerik tevékenységüket, hogy képzési lehetőséget, nagyobb elvárással járó feladatokat biztosítsunk számukra, valamint nyilvánosan is elismerjük teljesítményüket. Ajánljunk fel számukra magasabb szintű feladatokat, szerepeket is, vagy mondjuk: nemzetközi projektekben való részvételt.

Közelség – távolság

Egyesek egyedül, mások csoportban szeretnek önkénteskedni. A „közelség – távolság” dimenziója megmutatja, hogy az önkéntes akar-e maga körül másokat, vagy inkább egyedül és rugalmas módon akar dolgozni. Ez a rugalmasság azt is jelenti, hogy saját időbeosztás szerint dolgozik, amikor az neki megfelelő.

Azok esetében, akik mások társaságát keresik, hangsúlyt kell fektetni arra, hogy az együtt dolgozók hasonló gondolkodásúak legyenek, valamint fontos a tevékenység társadalmi vetülete is. Biztosítsuk számukra azt, hogy egy szeretni való csoport tagjai legyenek. Egyesek ugyanis vágnak mások társaságára, és egy jó szellemű csoport a legjobbat hozza ki belőlük. Az önkéntes szervezetekben eltöltött évek sok embernek bátorságot, nyitottságot és szociális jártasságot hoznak. Ezen önkéntesek közül kerülnek ki később a legjobb vezetők és tisztségviselők. Erőteltjes szociális jártassággal rendelkeznek, képesek a legjobbakat kihozni az emberekből, és felvirágoztatják azokat a közösségeket, melyekben dolgoznak.

A csoportszellem, a mások általi elfogadás és a támogató légkör vonzza azokat az embereket, akik számára az önkéntesség társadalmi oldala jelent értéket. Különösen a fiatalok számára nagyon fontos a már tapasztalattal rendelkezők társasága. Elegendő időt kell szánni az emberek megismerésére, alkalmanként a társasági életre, miközben biztosítani kell azt is, hogy a csoport produktív maradjon, és el tudja végezni az aktuális feladatot. A munka közbeni vagy egy összejövétel utáni beszélgetés gyakran a legemlékezetesebb pillanatokot jelenti, amelyek segítenek a további munkavégzésben.

Azok számára, akik távolságot kívánnak tartani a többiektől, egyszemélyes, rövid távra szóló feladatokat kell adni, melyek nem igényelnek elköteleződést. Az a megfelelő számukra, ha egyedül és rugalmasan dolgozhatnak feladatokon, anélkül, hogy egy adott időre vagy helyhez le lennének kötve. Elfogadhatóan laza „menetrendben” kell megállapodni velük, pontosítani a célkitűzéseket, hogy a végeredmény mindkét fél elvárásaival megegyezzen.

Visszajelzés – tevékenység

A civilszervezetek tevékenységeiben a „visszajelzés – tevékenység” dimenziót úgy tekinthetjük, hogy ezzel mutatható ki az önkéntes érdeklődése a támogatói vagy a szervezési munka iránt (visszajelzés), pl. események (tevékenység). A támogatás gyakran megvitatót, visszajelzést, elemzést és tárgyalást jelent,



mely beszéd, írás és gondolkodás formájában történik. A cselekvésorientált emberek jó szervezők és kampánymenedzserek, és általában jók a kézzel végzett munkában is.

A látható eredményeken vagy azon az érzésen túl, hogy valami teljesült, egyéb okból is fontos az önkéntesség. Munkanélküliek vagy nyugdíjasok esetében űrt tölthet be. A feladatvégzésnek terápia-szerepe lehet. Egyesek, különösen a biztonságot keresők számára, fontos a rendszeres tevékenység, míg mások számára a spontán és változatos munka a vonzó.

A visszajelzést és a támogatói munkát fontosnak tartók számára olyan alkalmakat kell teremteni, amikor vita, tervezés és célok kitűzése történik. Érdekelhetik őket a bizalmi pozíciók és a munkacsoportok, de az irányvonallal, megfogalmazásokkal és megvitatásokkal foglalkozó csoportok is. A magukat szakértőnek tartó „gondolkodókat” az motiválja, ha elismerik jó ötleteiket és eredeti gondolkodásmódjukat.

A tevékenységorientáltaknak ajánljunk fel eseményeket, gyakorlati feladatokat, valamint projekteket vagy részprojekteket feladatként. Tartozhat ezek közé események megszervezése, arculattervezés, transzparenskészítés vagy publikáláshoz szükséges grafikai tervezés. Az elért eredményre alapozva dicsérjünk. Azok számára, akiket a tettek motiválnak, általában jó ötlet több gyakorlati munkára központosítani, minimálisan betartani a kötelező tervezést és egyéb egy helyben végzendő munkákat.



Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND
+358 40 3504500
ok-sivis.fi



BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara
+90 312 311 60 65
ekucukarslan@gmail.com
bosev.org



ACTA Center - Abilities Carrer
Training Attitude
Oradea – ROMANIA
0034 96 208 71 10
actacenter.ro



Cooperazione Paesi Emergenti
Catania – ITALY
+39 095317390
cope@cope.it



Kerigma, Instituto de
Inovação e
Desenvolvimento Social de
Barcelos
Barcelos – PORTUGAL
00351 253 825 353
europa@kerigma.pt



ASPECT – MIR
Plovdiv – BULGARIA
office@aspectmir.eu
www.aspectmir.eu



Foundation of Knowledge
Hódmezővásárhely – HUNGARY
+36 30 2483431
tudasalapitvany.hu



AHE - University of Humanities and Economics
Lodz – POLAND
+4842 6315800
ahe.lodz.pl

Akademia
Humanistyczna
Ekonomiczna
w Łodzi



Foundation for Society
Riga – LATVIA
+371 26558079
fondssabiedribai.lv



VolExpo