

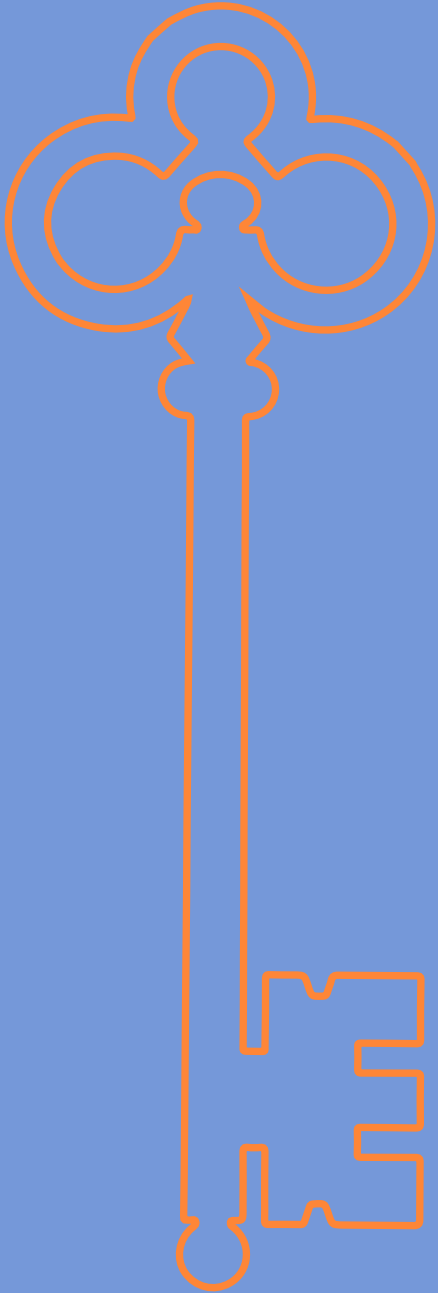
3.3 Набиране, управление и мобилизация на доброволци



ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory
“Social Forces”

4.9.2: Design and Development of the Training Material





Contents

- ☐ Концепцията и ролята на доброволчеството
- ☐ Наемане на доброволци
- ☐ Warm Body Recruitment
- ☐ Targeted Recruitment
- ☐ Concentric Circles Recruitment
- ☐ Volunteer management
- ☐ Volunteer's training plan
- ☐ Mobilizing and motivating volunteers

Концепция и роля на доброволчеството

Доброволчество: проява на социално поведение при която лицето без стимул да бъде възнаградено предлага своето **свободно време** с цел обществена полза или по своя инициатива или в контекста на член на група или орган.



Доброволчество:

- ✦ компенсира тенденцията в съвременните общества да оценят всичко според тяхната парична стойност.
- ✦ надхвърля традиционните си форми (филантропия, взаимноспомогателни дружества).
- ✦ включва динамично активно участие на доброволци-членове на органи или организации.

*Смес от дарения, доброволчество и традиционна търговска дейност, а също и създаване на **социална полза** като основна цел, характеризира едно социално предприятие и спомага за неговата **устойчивост**.*

Наемане на доброволци

Начална точка на привличане на доброволци е информиране на населението и превръщането му в информирана аудитория. **Основните методи за наемане на доброволци са три:**

1 Наемане на маса от хора

2 Целево наемане

3 Наемане на
концентричен кръг от хора



Наемане на маса от хора

Той се използва когато работата, за която се търсят доброволци има една от следните характеристики:

- Това е специално събитие, което изисква **значителен брой доброволци за кратък период от време.**
- **Не се изисват специални умения** и всеки, който може да направи това, ако е обучен.

Основните методи за този тип наемане включват просто разпространение на подходяща информация по проект като:

- 🔍 Разпространение на информационен материал
- 🔍 Рекламни плакати и брошури
- 🔍 Рекламирање в медии
- 🔍 Устно разпространение

Целево наемане

Това е процес на **планиране на кампания**, резултатът от който е **разпространение на съобщение** за действието на **специфична и квалифицирана целева група**. Това е най-подходящият метод, ако позицията, за която се търсят доброволци изисква **специални умения** или характеристики, които не са лесни за намиране.



Наемане на концентричен кръг от хора

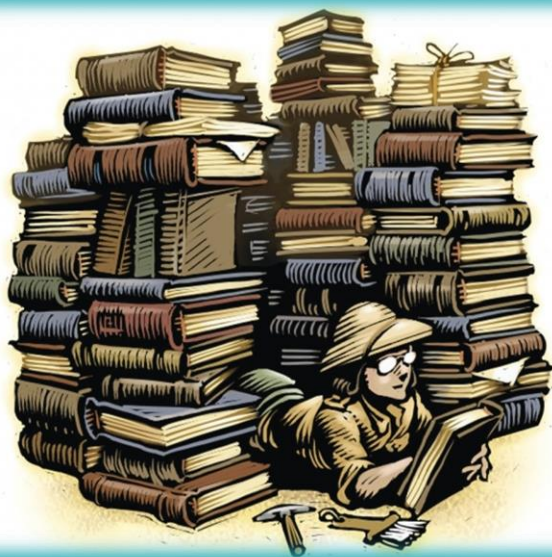
Този метод включва **идентификация** на групи от хора, които вече са в **контакт** с организациите, които търсят доброволци. Например:

- 💡 Бенефициенти на служителите на организацията, техните семейства и роднини.
- 💡 Приятели на служителите на организацията.
- 💡 Хора, които са близки до региона на действие на организацията.
- 💡 Хора, които са засегнати от проблемите, с които се занимава организацията и решенията, които тя предлага.

Предимството на този метод е, че целевата група **вече е запозната** с организацията или нейните цели и, че доброволците **се наемат чрез доверени приятели или хора**.

Управление на доброволците




За правилната организация на работата на социалното предприятие като цяло и за ефективната работа на доброволците, трябва да се използват следните инструменти:



- 🔑 Протоколи от срещи.
- 🔑 Документ за присъствието на доброволци.
- 🔑 График за смяната на работа на доброволците.
- 🔑 Кратка програма за посрещане, ориентиране и основно обучение.
- 🔑 Ръководство за доброволци, което може да включва всичко, което доброволецът трябва да знае или документира.

План за обучение на доброволеца

Планът за обучение на доброволеца за поемане на роля в организацията трябва да отговаря на следните въпроси:

-  От каква информация се нуждае доброволеца за да поеме конкретна роля?
-  Какви умения трябва да има той/тя?
-  Какъв е желаният подход към ролята?

Може да бъде осигурено специално обучение :

- ❖ или преди заемане позицията на доброволец под формата на семинар или обучение,
- ❖ или директно на работното място в близост до по-опитен доброволец или платен служител.

Мобилизиране и мотивиране на доброволците

- **Мотивацията** се отнася до емоционалното състояние , което мотивира служителя да действа по определен начин
- **Ангажираност** към един идеал е **най-силният стимул** за промяна. Може да е трудно за някои хора да работят доброволно като членове на организация, мислейки, че не могат да направят никакви промени сами, но не трябва да забравят, че те са просто единици от една много по-голяма общност и **всички заедно** имат силата да променят нещата във всяка област, в която те предлагат **своите доброволчески услуги**.

