



چگونگی جذب نیروهای داوطلب و ساماندهی مشارکت های مردمی

اداره خیرین دانشگاه علوم پزشکی

آذر ۹۹

مفہوم مشارکت



مقدمه

فعالیت های داوطلبانه چشم انداز مشخصی از مشارکت مردمی به منظور حفظ و ارتقای سلامت و زندگی سالم است. بدون شک نقش محوری داوطلبان سلامت و گروه های داوطلب و جهادی و خیرین در کلیه برنامه های حوزه سلامت به ویژه در مقابله با بیماری کرونا انکار ناپذیر است و همیشه این عزیزان به عنوان بخشی از بدنه فعال جامعه، در انتقال اهداف و پیام های نظام سلامت به عموم جامعه ایفای نقش می کنند.

مقدمه

مشارکت مردم به عنوان یکی از اصول بنیادین نظام مراقبت های بهداشتی اولیه مورد تایید و تاکید تمام جوامع و نظام های سیاست گذار در حوزه سلامت در تمام دنیا است و عملاً نمی توان بدون در نظر گرفتن مشارکت مردم، دستیابی به اهداف سلامت را تصور کرد.

از مصداق بارز فعالیت و مشارکت ارزشمند مردم در حوزه سلامت: فعالیت داوطلبان در کانون های سلامت محلات، سفیران سلامت، پیام گزاران سلامت، موسسات خیریه و ... که بدون هیچگونه چشمداشتی برای ارتقاء سطح سلامت مردم با نظام سلامت همکاری می کنند.

مقدمه

۱۵ آذر ماه امسال روز جهانی داوطلب با شعار (باهم توانیم به واسطه کار داوطلبانه) فرصت مناسبی است جهت قدر دانی و گرامیداشت فعالیت های چشم گیر داوطلبانی که با ایثار خود در همه حوادث و بلایا در حوضه های سلامت کشور خدمت می کنند. تجربه ثابت کرده دستیابی به توسعه اجتماعی پایدار به همیاری تک تک افراد جامعه نیاز است.



مفهوم مشارکت

در فرهنگ عمید مشارکت (participation) در معنای باهم شریک شدن و شرکت کردن با هم عنوان شده است در دایره المعارف علوم اجتماعی نیز مشارکت را به معنای شرکت فعالانه انسان ها در حیات سیاسی ، اقتصادی و فرهنگی و بطور کلی تمامی ابعاد حیات خود در نظر گرفته اند.

در کل باید بدانیم که مشارکت فعال یکی از شاخصه های سلامت اجتماعی می باشد.

بطور کلی اهمیت مشارکت را می توان در موارد زیر خلاصه نمود:

- مشارکت سبب افزایش سرعت پیشرفت طرح های توسعه می گردد.
- مشارکت باعث جذب سرمایه های موجود در دست مردم به نفع مردم می شود.
- مشارکت سبب به کارگیری دانش بومی و وارد شدن افراد محلی در فرآیند تهیه ، تدوین و اجرای برنامه های توسعه شده ، توجه به نسلهای آینده و نیازهای ایشان را تقویت می نماید.
- مشارکت در تصمیم گیری، فرد را از میزان تعهد و توافق گروه آگاه می سازد . اگر فرد از حمایت و پشتیبانی سایر افراد در مورد تصمیم متخذه آگاه باشد، احتمال رضایتمندی وی نیز بیشتر می شود.



پیش نیاز مشارکت مردمی

۱- زمان برای مشارکت کافی باشد. فعالیتی که به سرعت و اضطراب صورت گیرد، به سختی می تواند مشارکت دیگران را جلب نماید. به همین علت در تصمیم گیری های آنی نمی توان به نحو احسن از توانمندی های دیگران بهره گرفت.

۲- فواید مشارکت مردم در برنامه ها و طرح ها باید برای مردم تشریح شود تا بتوانند با جمع بندی هزینه - فایده نتایج مثبت مشارکت را درک نمایند.



پیش نیاز مشارکت مردمی

۳- موضوع مشارکت مورد علاقه و نیاز مشارکت کنندگان باشد. بدون علاقه مشارکت حقیقی و همه جانبه تحقق نمی یابد. در چنین شرایطی اگر مشارکت صورت پذیرد تداوم نخواهد داشت و به زودی با عدم استقبال از سوی مردم روبرو می گردد.

۴- در پروژه های مشارکتی مردم باید توانایی انجام آنچه را به آنها واگذار می شود، داشته باشند. در تدوین نظام مشارکت نمی توان چیزی را از مشارکت کننده خواست که قادر به انجام آن نباشد.

اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی

مراحل زیر می تواند دست اندر کاران فعالیت ها را در پیمودن گام های رسیدن به مشارکت و در نهایت رسیدن به تغییر و توسعه یاری رساند:

ارتباط با مردم همراه با احترام و فروتنی:

مردم دارای مهارت و تجربه کافی در انجام فعالیت ها و امور مربوط به جامعه خود هستند، در تماس با مردم باید به تجارب آنها احترام گذاشت. در چنین شرایطی برخورد با مردم باید توأم با احترام و متانت باشد.



اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی

شناخت دانش بومی:

قبل از اجرای طرح ها باید دانش و تجربیات مردم در زمینه های مختلف شناسایی شوند. دانش بومی مملو از مطالبی است که می توان از آنها استفاده نمود. هرچه اجرای یک فرآیند با دانسته های مردم همخوانی داشته باشد، پذیرش آن در زمان کوتاهتری انجام می پذیرد.



اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی

توجه به اصل آزادی افراد در فعالیت های مشارکتی:

در اکثر موارد از اصل دموکراسی و اهمیت آن در مشارکت غفلت می شود. این در حالی است که مشارکت بدون توجه به اصل برابری و دموکراسی عملی نیست. هریک از مشارکت کنندگان باید با امنیت کامل دیدگاه ها و نظرات خود را بیان نمایند.



اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی

- برگزاری دوره های متنوع برای یادگیری مسایل مختلف:
- مشارکت کنندگان باید درباره مسایل مختلفی که به نوعی درگیر آن هستند، اطلاعات کسب نمایند.
- مشارکت زمانی صورت می پذیرد که مردم درباره مسایل اطراف خود هرآنچه را که لازم است فراگیرند.

اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی

طرح واقعیات از قبل:

قبل از اجرای مسایل باید واقعیت ها برای مردم مشخص گردد.

در نظر گرفتن احتمال عدم موفقیت:

لازم است به مردم گفته شود همیشه احتمال موفقیت وجود ندارد. در این صورت آن ها بصورت ذهنی آمادگی پذیرش شکست احتمالی را دارند و لذا می توانند در برنامه های بعدی مشارکت نمایند.



• به هر حال برقراری ارتباط مستمر با مردم و افزایش توانایی آنها در زمینه های مختلف از اصول اولیه دستیابی به مشارکت مردمی است.

• مشارکت یکی از عناصر اصلی در تحقق توسعه است و اساساً توسعه بدون مشارکت مردم اتفاق نمی افتد.



بیشتر سازمان های مردم نهاد و گاه دولتی در شرایط اضطرار برای پیشبردن بسیاری از برنامه های خود، از نیروی داوطلب مردمی استفاده می کنند. کارهایی که این افراد انجام می دهند، متنوع و متفاوت است. داوطلبان مردمی می توانند دانش آموزان، بازنشستگان، جوانان، کارمندان و زنان خانه دار و ... باشند.

به خاطر اینکه مقدار قابل توجهی کمک بالقوه از طرف نیروهای داوطلب مردمی ارائه می شود، یک سؤال مهم برای مدیران و مسئولان هماهنگی داوطلبان در همه نهادهای مردم نهاد همیشه این بوده است که «چگونه می توانیم از این منبع بزرگ بهترین استفاده را بکنیم؟»



چرا باید از نیروی مردمی استفاده کنیم؟

• شاید به مزایای استفاده از نیروی داوطلبان باور نداشته باشیم، ممکن است فکر کنیم، "داوطلبان دردسر دارند"، "نمی‌شود به آنها اعتماد کرد"، آموزش دادن به آنها وقت زیادی می‌برد و وقتی آموزش داده شدند، می‌روند جای دیگر."

• همچنین "ما مسئولیت کارهای آنها را بر عهده داریم"
• یا اینکه "کارهایمان را کارکنان حقوق بگیرمان انجام دهند، بسیار آسانتر است، و ..."

• با وجود همه این چالش‌ها، لازم است که برخی از مزایای به کارگیری نیروهای مردمی را در نظر بگیریم.



مزایای استفاده از نیروهای مردمی

• کمک گرفتن از داوطلبان صرفه جویی در مخارج است. این یک مزیت بسیار واضح نیروی داوطلب مردمی است، چرا که می توان مقدار زیادی کار مفید را با کمک نیروهای مردمی بدون هیچ هزینه ای انجام داد.

• نیروهای مردمی مهارت لازم را به گروه یا نهاد یا سازمان می آورند. بسیاری از افراد دانش تخصصی راجع به برنامه نویسی کامپیوتری، رسانه، کمک های اولیه و ... دارند، که ممکن است سازمان یا ارگان تنها گاهی به آن مهارت ها نیاز پیدا کند. بنابراین نیازی نیست که افرادی را با این مهارت ها استخدام کرد و به طور دائم به آن ها حقوق داد.



مزایای استفاده از نیروهای مردمی

داوطلبی که مهارت‌هایش را در موقع نیاز به یک ارگان یا سازمان ارائه می‌کند، یک مکمل عالی برای همکاران دائمی آن ارگان یا سازمان خواهد بود.

داوطلبان انرژی و شور با خود به همراه می‌آورند. حتی علاقه‌مندترین افراد هم ممکن است بعد از مدتی، از کاری که هفته‌ای ۴۰ ساعت و یا بیشتر انجام می‌دهند، خسته شوند. داوطلبان می‌توانند با خود دیدگاه جدید و شور و نشاط به محیط کار بیاورند. این می‌تواند به کارکنان کمک کند نیروی خود را تازه کند و حتی در بعضی مواقع برنامه‌ها را در جهات نو و مفید تری پیش ببرند.



چرا باید برای استفاده از نیروی داوطلب برنامه ریزی کنیم؟

کلید کارآیی و بازدهی در هر سازمانی مدیریت بهینه
نیروها می باشد. برنامه ریزی، سازماندهی و هماهنگی
جهت استفاده موثر از فعالیت های داوطلبان ضروری می
باشد.



چرا باید برای استفاده از نیروی داوطلب برنامه‌ریزی کنیم؟

در مراحل اولیه بحران و یا شرایط اضرار مدیریت اصولی نیروها فراموش می شود و سیستم دچار هرج و مرج می شود.

بنابراین:

در مرحله اول در بحران ها باید روش ها و سازماندهی هایی در نظر گرفته تا خطرات را به حداقل رساند.

در گام بعدی در موقع ایجاد بحران فرصت های مناسب را باید به حداکثر رساند.



چرا باید برای استفاده از نیروی داوطلب برنامه‌ریزی کنیم؟

مثل برنامه‌ریزی برای هر پروژه دیگری که سازمان انجام می‌دهد، برنامه‌ریزی برای استفاده از نیروی داوطلب باعث می‌شود این کار آسان‌تر و راحت‌تر انجام شود. علاوه بر این، یک برنامه حساب شده کمک می‌کند تا جلوی مشکلات قبل از اینکه شروع شوند، گرفته شود. از این راه، می‌توان از تمام مزایای استفاده از نیروی داوطلب بهره برد، بدون اینکه درگیر مشکلات آن شد.



چه کسی باید برای استفاده از نیروهای داوطلب مردمی برنامه ریزی کند؟

استفاده از نیروهای داوطلب مردمی، افراد زیادی را در داخل نهاد یا گروه، تحت تأثیر قرار خواهد داد، بنابراین بهتر است تا جایی که می‌توانید نقطه نظرات افراد بیشتری را در جریان برنامه‌ریزی دخالت دهید.

برای مثال، ممکن است یکی از داوطلبان بگوید تنها در صورتی می‌تواند برای شما کار کند، که در زمان آموزش از کودک او نگهداری شود، چرا که همسر او در آن زمان سر کار خواهد بود. بدون دانستن این نیاز، ممکن است کارکنان نهاد فکری برای آن نکرده باشند و در نتیجه نهاد شما چندین داوطلب خوب را از دست بدهد.



چه کسی باید برای استفاده از نیروهای داوطلب مردمی برنامه ریزی کند؟

• اگر سازمان کارمند و یا پست سازمانی مشخصی برای جذب و مدیریت داوطلبان ندارد، بهتر است فردی را به عنوان هماهنگ کننده در نظر گرفت و این مسئولیت را به یکی از همکاران سپرد.



وظایف فرد مسئول هماهنگی نیروهای داوطلب

مردمی :

- داوطلبان را شناسایی و جذب کند.
- با مدیران بخش‌ها و برنامه‌های متفاوت در تماس باشد تا بداند چه میزان نیروی داوطلب برای انجام چه کارهایی لازم است.
- به کارکنان درباره نقش‌ها و مسئولیت‌های داوطلبان آموزش دهد.
- با داوطلبان مصاحبه کرده و از میان آن‌ها بهترین‌ها را انتخاب کند.
- مسئولیت آموزش و آشناسازی داوطلبان را بر عهده بگیرد.
- نظرات داوطلبان را به گوش کارکنان دیگر برساند و روند همکاری میان داوطلبان و کارکنان نهاد را تسهیل کند.

چگونه باید برای مشارکت داوطلبان برنامه‌ریزی کنیم؟

اول اینکه از اصول برنامه‌ریزی راهبردی استفاده کنید. برنامه‌ریزی راهبردی روندی است که تعیین می‌کند چگونه از « اینجا » (جایگاه کنونی مان) به « آنجا » (جایی که باید باشیم) برسیم. اما برنامه‌ریزی برای مشارکت داوطلبان مراحل مهم خود را هم به همراه دارد. این مراحل، به‌خصوص در نهادهایی که منابع و نیازهای لازم برای یک برنامه جامع مشارکت نیروهای مردمی را در اختیار دارند، قابل اجرا است. برای نهادهای کوچکتر که نیاز کمتری به نیروی داوطلب دارند، برنامه‌ای که در اینجا پیشنهاد شده باید مطابق نیازها تغییر داده شود و یا تنها بخش‌هایی که برای نهاد معنادار هستند انتخاب و اجرا شوند.



مراحل اساسی برای یک برنامه کارآمد استفاده از نیروی داوطلب:

- دلایل منطقی برای نیاز به داوطلبان داشته باشید.
- شرح خدماتی که از داوطلبان می‌خواهید را تهیه و به روشنی تعریف کنید.
- داوطلبان را شناسایی و جذب کنید.
- از بین متقاضیان بهترین‌ها را انتخاب کنید.
- داوطلبان را با محیط و وظایف آشنا سازید.
- داوطلبان را آموزش دهید.
- بر روی فعالیت داوطلبان نظارت کنید.
- تدابیری بیاندیشید که داوطلبان خود را حفظ کنید.
- کار داوطلبان را ارزیابی کنید.
- از تلاش‌ها و موفقیت‌های آن‌ها قدردانی کنید.

برای نیاز به داوطلبان دلایل منطقی داشته باشید

در کل ممکن است برای نیاز به داوطلبان و نیز برای کمک خواستن از افراد داوطلب، دلایل زیادی داشته باشید. اینکه بتوانید این دلایل را شناسایی کنید، بسیار مهم است : شاید حتی لازم باشد که آن‌ها را به دقت و با جزئیات بنویسید. وقتی یک داوطلب بالقوه از شما می‌پرسد، «چرا شما نیاز به داوطلب دارید؟» و یا «چرا شما به من نیاز دارید؟» ، شما باید جواب آماده‌ای برای پاسخ به این سؤال‌ها داشته باشید.



برای نیاز به داوطلبان دلایل منطقی داشته باشید

• لازم نیست منطق شما خیلی جزئی و مشخص باشد و همچنین قرار نیست که تغییر ناپذیر باشد. همینطور که کار شما و نهاد شما رشد می‌کند و گسترش می‌یابد، همزمان نیازها و دلایل شما برای جذب داوطلبان نیز تغییر می‌کند.

• همراه با منطق کلی پشت برنامه شما، باید از کارهایی که انتظار دارید داوطلبان انجام دهند تصویر روشنی داشته باشید. چه مهارت‌هایی لازم است؟



برای نیاز به داوطلبان دلایل منطقی داشته باشید

آیا شما تنها به افرادی نیاز دارید که بعد از برگزاری یک مراسم هنری، سالن را تمیز کنند؟ و یا به افرادی نیاز دارید که استعداد خاص دارند، مثلاً مهارت در تهیه خبرنامه، و یا مهارت سخنرانی عمومی؟ چنانچه شما دلایل مشخصی برای استفاده از داوطلبان نداشته باشید، ممکن است برنامه شما این ضعف را نشان دهد. داوطلبان ممکن است احساس غیر مفید بودن کنند و در نهایت ممکن است بخواهند نهاد شما را ترک کنند.



شرح روشنی از وظایف و کارها تهیه کنید

وقتی در یک سازمان تصمیم گرفته شد، دقیقاً به چه دلیل به داوطلبان نیاز است، لازم است توصیف دقیقی از کارهای مورد نیاز نوشته شود. این برای بعضی از کارها غیر ضروری است، به خصوص کارهایی که تنها یک بار انجام می شوند، مثلاً توزیع آب به شرکت کنندگان یک همایش. اما برای کارهایی که طولانی مدت تر هستند، یک توصیف مکتوب، بهترین راه برای توضیح جزئیات به داوطلبان است.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

• هنگام جستجو برای یافتن افراد داوطلب، از روش بارش فکری برای یافتن شیوه‌هایی جهت ارتباط با افراد هر چه بیش‌تر بهره بگیرید. برخی از راه‌های یافتن داوطلبان بالقوه در فهرست زیر آمده‌اند:

• برگزاری فراخوان سالانه برای داوطلبان
• برپایی غرفه در نمایشگاه‌ها و جشنواره‌های محلی و سایر اماکن

• نامه‌نگاری با سردبیر روزنامه محلی



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

پخش آگهی عمومی از شبکه‌های رادیویی و تلویزیونی
استفاده از ارتباطات شخصی با داوطلبان و کارکنان فعلی (این
مهم‌ترین شیوه جلب مشارکت افراد در فعالیتهای داوطلبانه
است).

درخواست از داوطلبان فعلی برای اطلاع‌رسانی به گروه‌های
دیگری که عضو آن هستند (مثلا مسجد محل یا باشگاهی که
عضو آن هستند)

درخواست همکاری از نهادهای جذب داوطلب، گروه‌های محلی،
سازمان‌های مردم‌نهاد.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

• علاوه بر این‌ها، آگهی خود را در اماکن پر رفت و آمد زیر نیز نصب کنید:

• خشکشویی‌ها، خواربارفروشی‌ها، دبیرستان‌ها، خوابگاه‌های دانشجویی، انجمن‌های دانشجویی، دانشگاهی، کلیساها، مساجد، نمازخانه‌ها و اماکن مشابه، مراکز تفریحی و باشگاه‌های ورزشی، مراکز فعالیت اجتماعی، فرهنگسراها، دفاتر پست، داروخانه‌ها

• مطب‌ها، بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها، کتابخانه‌ها



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

باید توجه داشت که هم تجربه‌های هر روزه و هم پژوهش‌های مستند نشان می‌دهند بهترین راه برای جذب داوطلبان ایجاد ارتباط شخصی است. این ارتباط در حالت ایده‌آل باید ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

ارتباط رو در رو (ارتباط تلفنی و ارسال نامه شخصی)
ارتباط از طریق کسی که فرد داوطلب می‌شناسد، به او علاقه دارد یا به او احترام می‌گذارد.

اگر فرد داوطلب در انجام کار داوطلبانه تردید داشته باشد، بهتر است درخواست خود را از طریق نامه یا تماس تلفنی پیگیری کنید.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

بهتر است افراد مردد را تحت فشار نگذاریم، مگر این که واقعا حس کنیم فرد مورد نظر، داوطلب خوبی خواهد بود و صرفا نسبت به آینده این کار دغدغه دارد. اگر فرد مورد نظر برای انجام کار وقت نداشته باشد یا به گفته خودش مناسب این کار نباشد یا تمایلی به انجام کار نداشته باشد، بهتر است اصرار نکنیم. شاید فرد مورد نظر واقعا مناسب این کار بوده، اما اگر وقت، توان و استعداد انجام کار داوطلبانه را نداشته باشد، بهتر است چنین کاری را قبول نکند.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

جذب نیروی داوطلب یعنی درخواست از افراد برای کار بی‌دستمزد در سازمان. جذب نیروی داوطلب می‌تواند به شکل رسمی انجام شود یا به شکل غیر رسمی انجام گیرد.

گاه حضور افراد داوطلب در زمانی مشخص برای انجام کاری مشخص لازم است و گاه این افراد وظایفی کلی بر عهده دارند و هر کاری از دستشان برآید انجام می‌دهند. جذب نیروی داوطلب محدودیت زمانی مشخصی ندارد. این افراد را می‌توان برای یک رویداد یا برنامه مشخص، در یک بازه زمانی خاص مثلاً یک بازه شش ماهه، یا برای مدت نامعلوم جذب کرد. بهتر است داوطلبانی را جذب کنیم که با دیگر گروه‌ها و نهادهای آن رابطه دارند.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

هر چند افراد داوطلب بدون دریافت حقوق و دستمزد کار می کنند، اما کارشان بی چشمداشت نیست. هیچ کس بی دلیل کار نمی کند.

در ادامه به چند مورد از دلایل کار داوطلبانه اشاره می کنیم:
درخواست دیگران، بیش تر افراد، به درخواست کمک دیگران پاسخ مثبت می دهند.

تعلق خاطر به مشکلات مورد نظر سازمان، یا تغییرات اجتماعی.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

- تجربه فردی در زمینه آثار ناشی از مشکلات سازمان و تلاش برای حل مشکلات. مثلاً، فردی که قبلاً عضو گروه‌های بزهکار بوده، شاید بخواهد برای کاهش و پیشگیری از خشونت در میان جوانان دست به کار شود.
- انگیزه برخاسته از جهان‌بینی مثلاً انگیزه دینی، اخلاقی، سیاسی، فلسفی و غیره و تلاش برای بهبود کیفیت زندگی در اجتماع.
- شناخته شدن بیش‌تر و رسیدن به حس خوب درونی حاصل از کار داوطلبانه.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

حس مدیون بودن به جامعه به خاطر کمک‌ها یا فرصت‌های قبلی که جامعه در اختیار آن‌ها گذاشته است. افراد موفق که در محلات فقیرنشین بزرگ شده‌اند، معمولاً به این محلات یا نقاط مشابه برمی‌گردند و می‌کوشند در کار داوطلبانه به جوانان، کودکان، و نوجوانانی با قابلیت‌های مشابه کمک کنند.

به کارگیری مهارت‌هایی که بی‌استفاده مانده‌اند و در کار داوطلبانه در سازمان به کار می‌آیند.

کسب تجربه و یا آموزش در زمینه کاری سازمان. برخی از افراد داوطلب به دنبال فرصت شغلی هستند، یا می‌خواهند با کسب تجربه، اعتبار خود را برای کسب مشاغل دیگر افزایش دهند.



داوطلبان را شناسایی و جذب کنید

- لذت از نوع کار داوطلبانه و بهره‌مندی از خوشی‌های آن.
- بهره‌مندی از موقعیت اجتماعی، ارزش‌ها، و ارتباط با سایر داوطلبان، شرکت‌کنندگان و کارکنان. این موضوع بیش‌تر در خصوص افرادی مثل سالمندان، مادران خانه‌دار و دیگرانی صدق می‌کند که بیرون از خانه کار نمی‌کنند و با کار داوطلبانه به پیوند اجتماعی می‌رسند.
- حس لازم و مفید بودن.

از میان داوطلبان بهترین‌ها را انتخاب کنید

شما ممکن است در جریان تلاش برای جذب داوطلب افراد زیادی را پیدا کنید که حاضر هستند به سازمان شما خدماتی را ارائه دهند. این عالی است و دقیقاً همان چیزی است که نهاد شما به آن نیاز دارد. اما ممکن است بعضی از این افراد و یا کاری که قرار است انجام دهند، برای نهاد شما مفید و مناسب نباشد.

چرا نه؟ به دلیل اینکه ممکن است بعضی از آن‌ها برای انجام کاری که درخواستش را دارند مناسب نباشند، و حتی بعضی از آنها ممکن است تهدیدی برای نهاد شما باشند. علاوه بر این، درست مثل کارکنان دیگر، نهاد شما در قبال فعالیت‌های این افراد، مسئولیت دارد. نهادها همگی در مقابل اقدامات داوطلبان خود هنگام کار مسئول هستند و باید پاسخگو باشند. نهادهای مختلف روش‌های متفاوتی برای غربال کردن داوطلبان دارند.



از میان داوطلبان بهترین ها را انتخاب کنید

- بعضی از متداول ترین روش ها شامل این موارد است:
- مصاحبه
- سؤالات تشریحی

سؤالات تشریحی اطلاعات بیشتری از داوطلب به ما می دهند. این سؤالات ممکن است بخشی از فرم درخواست باشند. مثلاً دو سوال رایج عبارتند از « چرا می خواهید برای این نهاد کار کنید؟ » و « چه ارزش هایی کار شما را هدایت می کنند؟ »



داوطلبان را با محیط کار و وظایف آشنا سازید

بعد از انتخاب افراد مورد نظر از میان همه داوطلبان، مرحله بعد این است که برای آن‌ها جلسه معارفه بگذارید و آن‌ها را با نکات اولیه در مورد نهاد، فلسفه وجودی آن، رویه‌ها و اخلاق کاری و انتظاری که از آن‌ها دارید، آشنا کنید. برای برنامه‌هایی که با تعداد زیادی داوطلب سر و کار دارند، برنامه‌هایی که نیاز به آموزش اساسی دارند و یا برنامه‌هایی که دربردارنده رابطه بلند مدت با نهاد هستند، این معارفه و آشناسازی در یک جلسه رسمی انجام می‌شود.



داوطلبان را با محیط کار و وظایف آشنا سازید

- این جلسات معمولاً بین یک تا دو ساعت طول می کشند و شامل بازدید از محوطه و معارفه با کارکنان هستند. معمولاً بهتر است همزمان مطالب مکتوبی (برای مثال راهنمای آموزش داوطلبان و یا بروشورهایی) نیز به داوطلبان داده شود.
- بهتر است که برای هر داوطلب فرمی کوتاه که شامل شرح وظایف و مسئولیت ها، صلاحیت های کاری داوطلب، زمان توافق برای همکاری داوطلبانه و همچنین هر نوع ملاحظات و توافقات برای همکاری ذکر شود.

داوطلبان را آموزش دهید

• وظایف و مسئولیت‌های پیچیده‌تر ممکن است به آموزش گسترده داوطلبان قبل از اینکه آغاز به کار کنند، نیاز داشته باشند. به عنوان مثال اگر داوطلبان قرار است انتظامات یک جشنواره فرهنگی کودکان در محله را به عهده بگیرند باید از پیش درباره شیوه رفتار با کودکان و همچنین شیوه عکس‌العمل در موقع بروز ناخواسته مشکل آموزش ببینند.



بر روی کار داوطلبان نظارت کنید

اگرچه داوطلبان از شما حقوق نمی‌گیرند، اما این به معنی نیست که آن‌ها را به حال خود رها کنید و هیچ نظارت و جهت‌دهی به کار آن‌ها نداشته باشید. خیلی از افراد، به خصوص جوانان، به زمان داوطلبی خود به عنوان فرصتی برای آموختن نگاه می‌کنند و مشاوره‌های سازنده می‌تواند به رشد حرفه‌ای داوطلب کمک کند. علاوه بر این، کاری که داوطلبان برای یک ارگان انجام می‌دهند، می‌تواند بخشی از رزومه یا سابقه کاری و شغلی آن‌ها باشد. بنابراین بسیار مهم است تا فردی به عنوان مسئول هماهنگی بر کار داوطلبان نظارت دقیق داشته باشد.



داوطلبان خود را حفظ کنید

وقتی افرادی متخصص و عالی را پیدا می کنید تا با شما کار کنند، بهتر است تلاش کنید آن ها را حفظ کنید. یک برنامه موفق خودش بهترین چاره برای حفظ داوطلبانی است که با آن برنامه کار می کنند. افراد دوست دارند تا احساس کنند در یک برنامه مفید و اثرگذار، مشارکت دارند، نه اینکه وقت خود را در یک نهاد بی کفایت تلف می کنند.

همچنین کارهای خاص دیگری هم هست که گروه شما می تواند برای اطمینان از ادامه همکاری داوطلبان انجام دهد، مانند ابراز توجه مخصوص به کارهایی که بر عهده داوطلبان گذاشته شده است.



برنامه خود را ارزیابی کنید

در یک برنامه جامع برای استفاده از داوطلبان، باید کیفیت کار آنان ارزیابی شود. یعنی باید دید که تا چه حد به اهداف خود دست می‌یابند و اینکه تا چه حد کار آن‌ها به سازمان کمک می‌کند تا به وظایف خود عمل کند. بیشتر اوقات، داوطلبان (درست مثل کارکنان دیگر) هر شش ماه و یا یک سال ارزیابی می‌شوند.



چگونه عذر یک داوطلب را بخواهید؟

بعضی اوقات یک داوطلب به هیچ عنوان به گونه‌ای که از او انتظار داشته‌اید کار نمی‌کند. معمولاً افراد در اخراج کسانی که در ازای کارشان پول دریافت نمی‌کنند، حجب دارند و ملاحظه کار می‌شوند. اما وقتی کسی کاری را که قولش را داده بوده، انجام نمی‌دهد، باید وارد عمل شد.



چگونه عذر یک داوطلب را بخواهید؟

اگر متوجه علت کم کاری و درست کار نکردن داوطلب شد، می توان با تغییر شرایط و قرار دادن وی در شرایط جدید، داوطلب به یکی از بهترین منابع سازمان تبدیل می شود. اما بعضی اوقات تلاش ها بی نتیجه می ماند و ما مجبور هستیم تا فرد مورد نظر را از کار مرخص کنیم. چگونه باید این کار را انجام داد؟ بسته به اینکه چرا این کار را انجام می دهیم، راه های متفاوتی برای این کار مناسب خواهد بود.



چگونه عذر یک داوطلب را بخواهید؟

- در انجام این کار ساده و صادق باشید. می توانیم بگوییم:
- من فکر می کنم ما کار دیگری را که بیشتر با توانایی های شما سازگاری دارد، برای شما در نظر داریم.
- متأسفانه کارهای شما با فلسفه وجودی این نهاد جور نیست. به احتمال زیاد برای شما بهتر است جای دیگر داوطلب شوید.
- ما کسی دیگری را که بیشتر مناسب انجام این کار است پیدا کرده ایم.
- ما دیگر نیازی به کمک شما در این پروژه نداریم.

از تلاش‌ها و موفقیت‌های داوطلبان قدردانی کنید

- همه دوست دارند تلاش‌هایشان به چشم بیاید. اگر کسی احساس کند که وجودش برای یک نهاد مهم است، احتمال بسیار بیشتری وجود دارد که فعال باقی بماند.
- ما از راه‌های متفاوتی می‌توانیم از کارهای داوطلبان خود قدردانی کنیم. بعضی از راه‌های متداول شامل این موارد هستند:
- جایزه‌ها (مانند لوح یادبود و تقدیر نامه‌ها)
- اطلاع‌رسانی، ما می‌توانیم «داوطلب ماه» انتخاب کرده و مطلبی را هر ماه در خبرنامه داخلی سازمان به داوطلبان نمونه اختصاص دهیم.



از تلاش‌ها و موفقیت‌های داوطلبان قدردانی کنید

• ابراز توجه، مثلاً با اسم کوچک با آن‌ها سلام و احوالپرسی کنیم. افراد دوست دارند خودشان و تلاش‌هایشان به یاد آورده شوند.

• قدردانی، لبخند و گفتن جمله «متشکرم» را فراموش نکنیم.

• افزایش یا ارتقای مسئولیت‌ها، بعضی اوقات ممکن است شما از یک داوطلب بخواهید مسئولیت بیشتری بر عهده بگیرد و یا حتی یک کار با حقوق یا حق الزحمه به او اختصاص داد.



دلایل احتمالی نیاز به نیروی داوطلب

- توان بخشی به سازمان برای انجام کار بیش تر
- کاهش بار کاری کارکنان حقوق بگیر
- انجام کار هرچه بیش تر با بودجه محدود
- همکاری برای رسیدن به هدف مشترک

زمان مناسب برای جذب نیروی داوطلب

برای جذب نیروی داوطلب هر زمانی مناسب است، اما در مواقع زیر باید تلاش خود را برای جذب نیروی داوطلب بیش تر کنید:

- نیاز به کمک‌های ویژه وقتی محصولات یا خدمات جدید ارائه می‌کنید، برنامه‌های بزرگ برگزار می‌کنید، یا بحران‌ها و موارد دیگر

- گسترش خدمات سازمان

- کاهش نیروی کار یا ناتوانی کارکنان در انجام میزان کار لازم



داوطلبان متخصص

افراد متخصص جامعه هستند که در قالب گروه های داوطلبانه به صورت سازماندهی شده بخشی از تخصص علمی و مهارت های کاربردی خود را از برای توسعه پایدار ، تامین ، حفظ و ارتقاء سطح سلامت و زندگی سالم برای افراد جامعه بصورت رایگان بکارگیرند .



داوطلبان متخصص

• هر داوطلب متخصص می تواند در یک یا چند گروه و به صورت سازماندهی شده بخشی از تخصص علمی و مهارت‌های کاربردی خود را به جامعه منتقل نماید .

• ۱- گروه مهارتی

• ۲- گروه آموزشی

• ۳- گروه حمایتی



داوطلبان متخصص

گروه مهارتی :

داوطلبان تخصصی هستند که مهارت‌های فنی ، مهندسی ، حرفه ای ، ملزومات ساختمانی (تعمیرات اولیه لوازم برقی ، چگونگی استفاده صحیح از آب و برق) ، پرورش گیاهان حرفه ای درآمدزا و... درجهت ارتقاء دانش ومهارت‌های زندگی سالم ومولد در جامعه بکار می گیرند .



داوطلبان متخصص

گروه آموزشی :

داوطلبانی هستند که به عنوان نمایندگان سازمان های خود، موضوعات آموزشی، بهداشتی و الگوی زندگی سالم را فراگرفته و به گروه های دیگر منتقل می نمایند.
از قبیل (آموزشیاران نهضت سواد آموزی ، معلمان ، دانشجویان ، نماینده نیروی انتظامی و کارگران و...).



داوطلبان متخصص

گروه حمایتی :

این گروه از داوطلبان متخصص ، سیاستگذاران ، معاونین ، نمایندگان ، مدیران ، رؤسای دانشگاه ها ، اساتید ، اعضای هیات علمی ، رؤسای ادارات ، مجلس ، استانداران ، فرمانداران ، شهرداران ، شورای شهر ، بازنشستگان و دانشجویان ، مسئولین بهداشت و درمان ، مسئولین صدا و سیما و ... هستند که بصورت گروه سازمانی و یا انفرادی و با حمایت‌های سیاسی ، مالی ، فکری و مدیریتی و رفاهی در جهت ارتقاء سلامت جامعه قدم بر می دارند.



نتیجه

• داوطلب شدن می تواند یک تجربه بسیار ارزشمند باشد، چه برای شخصی که وقت و نیرویش را در اختیار یک سازمان می گذارد و چه برای سازمانی که این خدمات را دریافت می کند. بسیاری از افراد تمایل دارند تا به سازمان های مختلف کمک کنند، در صورتی که بدانند تلاش شان مفید است و در جای خوبی از آن استفاده می شود. با برنامه ریزی دقیق برای استفاده از مشارکت داوطلبان، می توان به نحو احسن از این منبع غنی استفاده کرد.



نتیجه

افراد داوطلب گاه شالوده سازمان را تشکیل می‌دهند و گاه صرفاً کارهای جانبی مثل ارسال نامه و پیام و نظافت دفاتر را بر عهده دارند. در هر صورت، باید این افراد را جدی گرفت، در جذب آنها مانند جذب کارکنان حقوق‌بگیر عمل کرد، با آنها همچون عضوی جدایی‌ناپذیر از سازمان رفتار کرد. در صورت تعمق و تأمل بیش‌تر درباره کار درخواستی از داوطلبان، تشریح دقیق وظایف و توضیح دلایل نیاز به کار داوطلبانه، مشکلی در یافتن افراد مناسب برای همکاری با سازمان و پیام‌رسانی درباره سازمان و فرصت‌های کار داوطلبانه وجود نخواهد داشت.

سیاس از توجه سبزتان

Talab.org

