

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

Índice

Modelo Octogonal de Motivação no Voluntariado.....	2
Gestão de Voluntariado - Volunteer Management Model.....	7



VolExpo

Modelo Octogonal de Motivação no Voluntariado

Considerando os vários motivos dos voluntários

Quando foi perguntado aos finlandeses o porquê de eles participarem em organizações, estes citaram como razão principal a vontade de ajudar e de fazer algo útil, e o mesmo pode ser dito em relação a organizações de defesa política e social. Praticar o bem, expressar suporte ou influenciar num problema local ou social são as razões chaves para estes se envolverem em organizações.

O recrutamento de candidatos para as eleições municipais sublinha as várias razões que as pessoas têm para se juntar a associações políticas e de candidatarem-se. Alguns têm objetivos de começar uma carreira política, outros suportam uma escola local, enquanto que outros promovem outra causa importante. É também viciante estar envolvido no ciclo fechado da advocacia e aprender como a política funciona.

Para aqueles que pensam verde, é importante promover esses valores em vez da promoção de um grupo de interesse. Essas pessoas mostram um grande sentido de responsabilidade global e uma vontade de trabalhar pela natureza e para pessoas que necessitam de ajuda. Estas estão usualmente interessadas em novas experiências, no desenvolvimento pessoal e na advocacia social.

Os mesmos problemas apareceram quando os motivos de participação em organizações por mulheres e jovens foram estudados com mais pormenor. As mulheres, mais do que os homens são inspiradas pela sociabilidade, pelas oportunidades de aprender coisas novas e a mesma vontade de ajudar. Os motivos dos jovens são mais focados na criação de um mundo melhor, incluindo a proteção ambiental e os direitos humanos. Estes também procuram aprender coisas novas e são encorajados a participar pelos amigos. Por comparação, para as pessoas mais velhas é importante a aquisição de novos contactos, para usarem as suas skills, para se sentirem úteis e também terem atividades significativas para fazerem nos seus tempos livres.

Estar a par dos diferentes motivos que as pessoas têm em participar nestas atividades é importante para o recrutamento. Quando as pessoas encontram oportunidades para participar em atividades que são úteis e inspiradoras, estas estão comprometidas e satisfeitas, sendo que ambas as partes beneficiam disto. É também importante perguntar diretamente às pessoas o que lhes motiva, pois isto indica as expectativas dos voluntários, o que leva a que seja mais fácil conseguir cumprir com essas expectativas.

Uma forma de categorizar os vários motivos é o “modelo diamante de voluntariado” (2005) feito por Anne Birgitta Pessi (conhecida anteriormente por Yeung). O modelo apresenta vários motivos colocados em dimensões que se sobrepõem e criam falhas.



VolExpo

Existem várias razões pelas quais as pessoas praticam voluntariado. Portanto é uma ótima ideia para a organização de oferecer diferentes fatores motivacionais para atrair um maior número de pessoas. Nós podemos testar o modelo de diamante em nós mesmos ao avaliar onde estamos em relação às diferentes dimensões e ver que tipo de padrões surgem.

As próximas secções apresentam brevemente os vários motivos dimensionais do modelo de diamante, aplicado a organizações políticas e sociais e algumas sugestões para a consideração destas em relação a recrutar pessoas.

Eu convido-o, querido leitor, a explorar o modelo diamante de voluntariado. Dá-lhe mais conhecimento sobre o *mindset* dos voluntários.

Ação - Proximidade - Novidade - Dar - Reflexão - Distância - Continuidade - Receber

Dar e Receber

As atividades organizacionais oferecem várias oportunidades para promover ideias e coisas importantes, e também o desenvolvimentos de skills (receber). As pessoas podem ser bem sucedidas nisto ao usar as suas próprias skills e o seu tempo para promover causas comuns (dar). Dar e receber são as razões mais comuns para as pessoas participarem em organizações políticas e não políticas.

Por exemplo, o suporte aos socialmente desfavorecidos ou uma decisão de proteger um importante habitat de pássaros pode ser visto como uma combinação de dar e receber. Receber pode também significar assumir cargos de responsabilidade, a construção de uma reputação, ganhar experiência de trabalho, influenciar a tomada de decisões ou a aprendizagem de skills de negociação.

Algumas pessoas envolvidas em organizações políticas preferem ter um papel mais importante e terem atenção, e é neste grupo que talvez consiga encontrar as pessoas que no futuro estarão nos cargos de responsabilidades, tais como presidentes. Estes que estão no palco central são contrabalançados por pessoas que preferem fazer a sua própria contribuição para o seu candidato preferido, de forma mais discreta.

Para aqueles que são motivados pelo receber, é importante mencionar na notificação de recrutamento que as atividades vão fornecer experiência de trabalho e oferecer oportunidades para influenciar problemas que são importantes para estes, atividades que dão um gosto de realização pessoal e também o desenvolvimento de novas competências. O treino e feedback instrutivo sobre a performance pessoal encoraja também aqueles com aspirações de auto aperfeiçoamento a desenvolver e aplicar as suas capacidades adquiridas no futuro. Aqueles que são interessados pelo desenvolvimento pessoal podem ficar inspirados pela oportunidade de frequentar treinos de skills sobre interação, pertencer a grupos de supervisão, fazer *mentoring* ou conhecer representantes de diferentes culturas.



VolExpo

Para aqueles que estejam interessados em fazer do mundo um lugar melhor, a estes devem ser oferecidas oportunidades para o fazer, mesmo que seja pouco de cada vez. Podemos explicar como este trabalho é feito e como está relacionado com uma causa maior. Se soubermos que um terço das emissões de nitrogénio que são emitidas no golfo da Finlândia vêm do tráfego e da produção aérea de energia, é mais justificável organizar uma campanha para promover os transportes públicos e o ciclismo como alternativa.

Abordar um problema local normalmente mobiliza mais pessoas, independentemente de ser um plano mais controverso ou um abrigo noturno para sem-abrigos. Motive pessoas discutindo os objetivos e os resultados obtidos no passado e ofereça tarefas com responsabilidades.

As tuas skills são o que nós precisamos! Podemos sempre perguntar a profissionais de diferentes áreas se estes estariam dispostos a ajudar-nos com as suas capacidades para promover uma boa causa.

Por exemplo, um designer pode criar um evento de publicidade credível em pouco tempo, enquanto que alguém ligado à área da restauração poderá fazer catering para um evento de forma gratuito. Este tipo de público que possa fazer ações “pro bono” pode ser mais usual fora da Finlândia, mas um pedido a um profissional que seja mais ocupado poderá trazer um bom pressentimento e um bom resultado, tanto para a associação, como para o próprio profissional.

Continuidade - uma busca por novidades

Os desejos das pessoas para mudar certas coisas nas vidas delas varia em diferentes situações da vida e entre indivíduos. A dimensão desta temática mostra os motivos diversos dos voluntários em relação aos comportamentos de procura de segurança, as suas vontades de trabalharem com coisas familiares e também as atitudes em relação a novos desafios.

As pessoas que procuram continuidade podem ser motivadas ao criar rotinas e a sublinhar a familiaridade da atividade. Para pessoas que procuram segurança, o não conhecimento das atividades organizacionais pode ser uma barreira ao seu envolvimento, mas este envolvimento pode trazer suporte e estabilidade às suas vidas. Novas pessoas, novas formas de realizar tarefas e aprender coisas novas podem ser um incentivo ou uma barreira para o envolvimento das pessoas. Algumas pessoas podem se candidatar para tarefas semelhantes às aquelas que fizeram numa outra organização. A continuidade significa segurança para estes. Inicialmente devem oferecer tarefas com instruções claras e recompensá-los pela lealdade e o bom trabalho que têm feito ao longo do seu tempo na organização. Quando estes estão a fazer alguma coisa pela primeira vez, as instruções devem ser muito detalhadas para que a tarefa pareça mais segura de fazer. O processo de recrutamento para este tipo de pessoas deve realçar as skills e as qualidades que estes já possuem. Estas pessoas podem, fielmente, fazer estas tarefas durante anos, o que faz com que sejam muito importantes para as atividades.



VolExpo

Para os outros, ser voluntário numa organização oferece a oportunidade de fazer coisas com uma maior liberdade ou fazer algo completamente novo. Existem muitas pessoas que estão dispostas a experimentar, especialmente entre os que têm uma mentalidade mais ambientalista. Estes têm, usualmente, desejos específicos para o tipo de tarefas que procuram e o quão mais precisa esta realidade for, o mais provável será de eles se envolverem ou continuarem a envolverem-se no projeto. Eles procuram novas experiências e desafios mais complexos como forma de se sentirem mais realizados. Se estes mostrarem vontade de assumir responsabilidades, obrigações mais complicadas e desafios intelectuais, ofereçam-lhes isto.

Para aqueles que procuram mudanças, fazer tarefas com mais liberdade e a própria liberdade de serem mais criativos é importante. Guiem estas pessoas referindo-as para o objetivo e os critérios de qualidade e depois deixem-nos escolher como fazer o trabalho deles. Estes podem ser recompensados ao mostrar-lhes o respeito de outros profissionais e experts experientes ao proporcionar-lhes formações e tarefas mais exigentes e reconhecer o mérito destes publicamente. Ofereçam papéis dentro da organização de representação a um nível mais elevadas e/ou projetos internacionais.

Proximidade - Distância

Algumas pessoas querem fazer voluntariado sozinhas, outras em grupo. A dimensão da proximidade - distância mostra se os voluntários querem ter outras pessoas à sua volta, ou se preferem trabalhar sozinhos e ter flexibilidade. Esta flexibilidade inclui o facto de poderem trabalhar quando lhes é mais conveniente.

Para aqueles que querem trabalhar na companhia de outras pessoas, o ênfase deve ser no facto que estes devem trabalhar com pessoas com o mesmo pensamento e com atividades de cariz social.

Refiram estes para eventos e atividades onde estes possam fazer parte de um bom grupo. Algumas pessoas procuram a procura de companhia de outros e um grupo que tenha um bom espírito faz realçar o melhor nestes voluntários. Os anos que muitas pessoas passaram em projetos de voluntariado ensinou lhes a terem coragem, a terem uma mentalidade mais aberta e skills sociais. São nestes voluntários que será mais fácil encontrar os melhores chefes de equipa e diretores. Estes têm mais capacidades sociais, conseguem trazer o melhor que há nas pessoas e ainda conseguem fazer com que o grupo tenha sucesso.

O espírito de grupo, a aceitação de outros e uma atmosfera que oferece suporte atraem e mantêm pessoas a voluntariarem-se em voluntariado social. No caso específicos dos jovens, a companhia de pessoas da sua geração é importante. Deve ser reservado tempo suficiente para conhecer as pessoas e socializar casualmente, ao mesmo tempo que se certifica que o o grupo se mantenha produtivo e consegue fazer as suas tarefas.



VolExpo

Conversar durante o trabalho ou após uma reunião produz, geralmente, alguns dos momentos mais memoráveis que nos ajuda a continuar.

Para as pessoas que queiram manter uma distância de outras, os trabalhos a oferecer são tarefas de curto espaço de tempo que não requer fazer um compromisso. É conveniente para estes conseguirem trabalhar sozinhos e terem mais flexibilidade sem que estejam presos a prazos ou locais. Devemos, no entanto, concordar com horários mais flexíveis e objetivos precisos com estes, para que o resultado final esteja em linha com as duas partes.

Reflexão e Ação

Nas atividades em ONGs, a dimensão da reflexão-ação pode ser pensado como mostrar o interesse dos voluntários no trabalho de advocacia (reflexão) ou na organização de atividades, como eventos (ação). A advocacia é normalmente discutida, refletida, analisada e negociada e pode ser falada, escrita ou pensada. Pessoas mais orientadas para a ação são pessoas organizadas ou gestores de campanhas e podem ser bons a fazer trabalhos manuais.

O voluntariado pode ter outro significado para além da conquista dos resultados visíveis ou da sensação de que algo foi alcançado. Nas vidas das pessoas desempregados ou reformadas, o voluntariado pode preencher os seus tempos livres. Ter uma agenda mais ocupada pode ser terapêutico.

Para algumas pessoas, especialmente aqueles que procuram segurança, ter atividades regulares é importante, enquanto que outros podem procurar atividades mais espontâneas e variadas.

Os que têm interesse na advocacia e na reflexão, deve-lhes ser oferecidas oportunidades para discutir, planear e visionar atividades. Estes podem estar interessados em funções de confiança e trabalhos de grupo, assim com trabalho de políticas, comunicados e grupos de discussão. Os *thinkers* que se vêm como peritos são motivados ao serem reconhecidos pelas suas boas ideias e conteúdo original.

Ofereça a pessoas que procuram mais ação eventos, trabalhos manuais e projetos ou partes destes para gerir. Isto pode incluir organização de eventos, design gráfico e edição de imagem para publicações.

Dê elogios baseados nos resultados obtidos. Para pessoas que se sentem motivadas por ação é, geralmente, uma boa ideia focarem-se em trabalhos manuais e manter o planeamento obrigatório e outro tipo de trabalho sedentário a um mínimo.



VolExpo

Gestão de Voluntariado - Volunteer Management Model

Programa de desenvolvimento num centro local de voluntariado

O programa de desenvolvimento em qualquer centro de voluntariado é, de facto, o estabelecimento de trabalho eficaz e organizado com os voluntários, conhecido por gestão de voluntariado. Um centro de voluntariado local cria, em cooperação com os seus parceiros locais, um programa de voluntariado. Possivelmente, é realizada uma primeira reunião para explicar de forma clara a estrutura do centro de voluntariado local e as oportunidades que esta instituição oferece. Os parceiros, organizações e instituições que aceitem voluntários criam então os programas de voluntariado.

Objetivo: Ajudar todos os jovens (e outros) que queiram contribuir com o seu trabalho voluntário em várias causas sociais.

Elementos eficazes para gestão de voluntariado:

- Planeamento de um programa de voluntariado
- Descrição do trabalho voluntário
- Publicidade aos programas de voluntariado e a procura por voluntários
- Orientação e treino
- Supervisão dos voluntários
- Avaliação de programas de voluntariado, voluntários e empregados
- Reconhecimento e Recompensação aos voluntariados

Planeamento de um Programa de Voluntariado

O primeiro passo necessário para estabelecer um programa de voluntariado numa organização ou comunidade é planejar o programa de voluntariado. O planeamento é a melhor forma de certificar-se que exista um programa de voluntariado com qualidade e de sucesso. Durante o processo de planeamento, a primeira questão que a organização acolhedora deve perguntar é: O porquê de envolver voluntários e não trabalhadores assalariados?



VolExpo

O verdadeiro valor de envolver voluntários deve ser visto através de uma variação de diferentes skills e a dedicação dos voluntários que estão motivados por objetivos, valores e visão comum.

Então o que é a estrutura do programa? Que problemas específicos na comunidade vamos tentar resolver com a implementação deste programa? Números indicativos de voluntários necessários para a realização do programa? Grupo alvo: Se o programa será oferecido a um grupo alvo específico (estudantes, crianças, pensionistas, etc.) ou a numerosas redes de contacto na comunidade?

O horário de envolvimento do voluntário, isto é, quantas horas por semana e em que dia estarão os voluntários envolvidos? Quais são as nossas expectativas em relação às skills que os voluntários têm de ter para que possam participar no nosso programa?

Depois de uma cuidadosa consideração dos problemas em cima, a organização decide se quer desenvolver o seu próprio programa de voluntariado ou não. As respostas a estas perguntas e qualquer dilemas dão um entendimento dos pontos fortes e dos desafios que existem atualmente para lançar um programa de voluntariado.

Um bom programa de voluntariado é refletido na cooperação entre o staff e os voluntários envolvidos no projeto, o compromisso de ambas as partes e também o respeito mútuo pelas contribuições feitas por outros. Os voluntários geralmente evitam ambientes que são negativos em relação a estes, ambientes hóspedes ou um ambiente indiferente.

Os voluntários são mais livres que o staff assalariado e vão, na maioria das vezes, evitar situações desagradáveis e investir o seu tempo em organizações que direcionam o seu envolvimento em resolver problemas na comunidade, em vez daquelas que a sua energia é consumida por relações pobres a nível interpessoal.

Descrição do trabalho voluntário

Depois da organização tomar a decisão de que irá iniciar um programa de voluntariado, é necessário definir claramente a posição de cada voluntário com uma descrição das suas tarefas. Uma descrição de uma vaga de trabalho voluntário deve conter os seguintes elementos:

O Título da posição deve ser preciso; o título assiste o staff na organização a perceber o papel do voluntário. Ao dar títulos aos cargos exercidos pelos voluntários faz com que haja uma noção de identidade por parte do voluntário.

Local de Trabalho: Explica onde o voluntário irá trabalhar - em casa, no escritório, no “campo”, etc.



VolExpo

Performance/Resultados explica os objetivos e o propósito geral da posição de voluntariado em relação aos resultados de todo o programa de voluntariado, organização, cliente ou missão. Esta é a parte mais importante da descrição de trabalho de um voluntário.

São sugeridas **responsabilidades e atribuições** individualizadas, distintas e claramente definidas atividades a serem desempenhadas de forma a atingir os objetivos e metas pré-definidos. A palavra “sugerido” indica que o voluntário tem autoridade para propor outras atividades possíveis para o alcance dos resultados, mas que devem ser aprovadas pelo orientador **As Qualificações** são um claro e conciso perfil do voluntário desejado que inclui as skills requeridas, atitudes, experiências, conhecimento e características pessoais.

A **necessidade de compromisso** é o número estimado de horas e de flexibilidade em planear o tempo que é pedido aos voluntários.

A **Educação** indica o tipo de treino geral e específico oferecido e também como requisito para as tarefas.

Os **benefícios/ As vantagens** extra que o voluntário irá usufruir ou alcançar durante o seu tempo como voluntário. Estas podem ser na forma de seguros, entre outros.

A **Avaliação** define como os resultados alcançados são medidos e classificados.

A **Data** da escrita ou atualização da descrição do trabalho.

A Disseminação de programas de voluntariado e a procura por voluntários

Existem diferentes razões para criar uma estratégia promocional claramente definida. Uma destas é a promoção dos valores do voluntariado e do trabalho voluntário.

Como as organizações conseguem disseminar o seu programa e convidar voluntários? Quando criamos, queremos claramente definir os passos da promoção, sendo que esta monitoriza a implementação do programa. Neste sentido, as estratégias promocionais são planeadas juntamente com o projeto ou programa para o qual envolvemos os voluntários.

Os programas de voluntariado pode oferecer uma variedade de trabalhos voluntários. Em concordância com o trabalho de voluntariado, há uma criação de uma descrição precisa do trabalho que explique qual é, de facto, as funções deste trabalho voluntário. Para envolver voluntários que fiquem satisfeito com as suas funções e que estejam extremamente motivados para fazer, com sucesso, as suas tarefas, podemos usar a oportunidade oferecida à nós por parte da disseminação. A publicidade do programa de voluntariado é definido com base no grupo alvo. Existem 3 aspetos de disseminação de programas de voluntariado:



1. Publicidade para um grupo específico: Esta forma de promoção é usada quando queremos envolver voluntários a fazerem voluntariado na sua área profissional. Na realidade, quando uma posição de voluntariado ou o envolvimento estão relacionadas com uma profissão específica.

Exemplos que possam suportar este tipo de publicidades são posições de voluntariado na educação ou instituições de saúde e estas requerem profissionais destas áreas (escolas, infantários, hospitais).

2. Publicidade sem um grupo específico: Quando queremos aumentar o número de ativistas de ONGs - convidar futuros voluntários que estão motivados a juntarem-se a nós para participar ativamente nos projetos/programas da organização. Depois abordamos a publicidade a um nível geral e chamamos pessoas com boa vontade para trabalharem connosco.

3. Publicidade em ambiente local: Projetos ou ações locais, tais como, campos de voluntariado locais, são ativistas que precisam de voluntários locais - pessoas que sejam familiares com os arredores, problemas e benefícios do ambiente e possam oferecer uma boa assistência no sucesso da implementação do projeto.

A publicidade de programas de voluntariado e a chamada por voluntários é realizada através de atividades em espaços públicos (praças, ruas movimentadas, campus de alunos); apresentações das várias instituições e organizações (universidades, escolas, residências universitárias); publicitar com a ajuda dos media através de uma apresentação online e publicidade através de materiais profissionais (posters, brochuras, etc.), e a sua distribuição.

A essência de uma disseminação de programas de voluntariado e a chamada pelos voluntários é a informação que é enviada. Para ter a certeza que a informação é clara, apelativa e significativa, o modo de publicidade deve ser adaptado de forma adequada. Uma mensagem pormenorizada que é enviada a potenciais voluntários chama-se uma mensagem de convite.

Uma mensagem convite responde às seguintes questões:

- ? Quem implementa o programa?
- ? O que deve ser feito? O que é esperado do voluntário?
- ? Onde é o programa implementado?
- ? Quando irá ser implementado o programa?
- ? Porque é que o programa vai ser implementado? Qual é o seu objetivo?



VolExpo

Seleção dos voluntários e a coordenação das posições de voluntariado

Um aspeto do processo de seleção de voluntários é uma entrevista ou uma conversa com um intuito específico. A entrevista é uma técnica que ajuda-nos a explorar se o voluntário é um potencial voluntário para a posição livre. No entanto, uma entrevista não só ajuda a organização ou instituição acolhedora, mas ajuda também em assistir o voluntário em coletar mais informação durante a entrevista sobre o seu possível envolvimento e para clarificar quaisquer dúvidas que este possa ter. De facto, uma entrevista deve ser uma conversa para benefício mútuo e satisfação para ambas as partes.

Nota: A preparação ocorre antes da entrevista, onde questões são formuladas e servem para ajudar-nos a conduzir a entrevista. Quanto melhor for a preparação, mais útil as respostas que recebemos vão ser.

Orientação e Treino

A orientação é a primeira reunião entre os voluntários e a organização. Indica o período introdutório para os voluntários e é quando a informação planeada, organizada e sistemática é dada aos voluntários sobre a organização. O envolvimento dos voluntários no trabalho da organização é igual à receção de um novo funcionário e o comportamento em relação ao voluntário não deve ser diferente porque estes são voluntários e não recebem qualquer remuneração financeira.

Se possível, organize uma reunião conjunta dos trabalhadores onde estes vão ter oportunidades de conhecer o voluntário e este último de conhecer o staff. É muito importante que seja experienciado um começo satisfatório no voluntariado, que tenham um sentimento de que estes pertencem à organização, onde sintam que são bem-vindos. Se o nosso processo de orientação for um sucesso, tenham a certeza de que irão ter um novo trabalhador leal ao projeto.

A orientação inclui uma tour guiada a todos os espaços e, especialmente, em locais em que antecipamos que estes façam as suas tarefas.

O treino é um processo que deve assistir o voluntário em cumprir as suas obrigações, especialmente se a posição de voluntariado requer skills e conhecimentos específicos. Existem diferentes conceitos para o treino dependendo do programa de voluntariado. O “pacote” básico deve conter:

1- “O que significa ser um voluntário?” É o primeiro nível de treino e a base para guiar os voluntários no seu trabalho.

2- O treino especializado é consistente com as especificidades da população com a qual os voluntários trabalham. Por exemplo, se o voluntários trabalham com idosos, é necessário fornecer treino por meio de que os voluntários possam conhecer as especificidades dos idosos.



VolExpo

3- Treinos selecionados pelos voluntários de cursos de formação oferecidos durante o seu tempo enquanto voluntário.

Para clarificar: O primeiro e o segundo nível do treino ocorre antes da partida ou no início do trabalho voluntário. Mais tarde, os voluntários podem explicar quais skills eles querem adquirir e, com isto de base, organizar formações.

A supervisão dos voluntários

A supervisão na gestão de voluntariado pode vir de dentro de uma organização em que existam voluntários a trabalhar ou pode vir de fora da organização como suporte pessoal. Isto garante que os voluntários, ativistas e os coordenadores estão a seguir os objetivos, valores e procedimentos da organização e dos projetos. O processo de supervisão é uma revisão regular sobre as necessidades do staff e voluntários e resulta em propostas para possíveis mudanças em procedimentos de gestão, atividades de voluntariado e descrições de trabalho apropriadas.

Para que seja possível que os voluntários possam exercer as suas funções de forma apropriada, os supervisores devem ter experiência em trabalhar com clientes e voluntários e estarem familiarizados com o trabalho da organização.

Todos os voluntários devem ter um ou dois supervisores que sejam mais experientes ou que, pelo menos, sejam tão experientes como estes naquele trabalho específico e que lhes ofereçam treinos para uma melhor realização das tarefas propostas ao voluntário.

Quando os voluntários estão a começar os seus deveres enquanto voluntários na organização e no projeto, os supervisores devem direcioná-los e perguntar-lhes a opinião deles para que haja um melhor entendimento das tarefas delineadas. Assim que o voluntário tenha desenvolvido a sua autoconfiança e comece a sentir-se familiarizado e conectado com a organização e o projeto, o supervisor tem que oferecer menos diretrizes e mais suporte e treino. Um supervisor nunca deve ser exigente para um voluntário, este deve guiá-lo de acordo com os objetivos e necessidades deste.

Os supervisores de voluntários têm que certificar-se que estão atentos ao progresso das skills e atitudes vantajosas dos voluntários. Eles devem ter o cuidado de ajudar na autoconsciência e no crescimento da personalidade do voluntário e na capacidade de lidar com várias situações no futuro, com base nas lições aprendidas na interação com outras pessoas por meio do voluntariado. Esta supervisão reúne periodicamente voluntários comprometidos em um ou mais programas de voluntariado, fornecendo suporte de grupo, que é especialmente útil para voluntários que trabalham com grupos de usuários específicos (por exemplo, pessoas com deficiência, pessoas com deficiência intelectual, etc.), devido ao ambiente stressante e ótimo envolvimento emocional necessário ao trabalhar com esta população.



VolExpo

A avaliação de programas de voluntariado, voluntários e colaboradores

Os dois principais motivos para executar avaliações aos voluntários e a programas de voluntariado são:

- ? Permitir aos voluntários tirar total partido do seu potencial
- ? Alcançar um nível qualitativamente mais alto do envolvimento dos voluntários na organização.

A vantagem do programa de avaliação de voluntários prende-se sob o facto de que estes praticamente se auto-avaliam. Se qualquer uma das três partes envolvidas no programa (organizador, voluntários e beneficiário do serviço de voluntariado) não estiverem satisfeitos com o processo e/ou forma de implementação do programa de atividades, é quase inevitável que o programa colapse, ou porque a organização termina o programa, ou porque os voluntários insatisfeitos deixam a organização ou porque os clientes insatisfeitos recusam o serviço dos voluntários. Se qualquer uma das partes recuar, o programa não vai ter sucesso. A própria existência do programa indica que este está a ser bem gerido.

No entanto, isto não significa que não exista problemas ou espaço para melhorias no programa, pois é necessário conduzir uma avaliação já preparada e planeada.

As sessões de avaliação devem ser organizadas de forma a que estas representem uma comunicação entre dois lados. Isto é uma oportunidade para os coordenadores de voluntariado discutir o impacto do envolvimento do voluntário e dar sugestões para melhorar. Ao mesmo tempo, a avaliação representa uma oportunidade para os voluntários explicar a sua visão sobre como o seu envolvimento pode ser melhorado e, por vezes, isto é um presságio a uma possível transferência do voluntário para outro trabalho caso seja necessário. Durante a avaliação, os voluntários devem ter a oportunidade de dar a sua avaliação à cerca de todos os elementos do programa onde estão envolvidos, incluindo a avaliação à organização, a qualidade do treino, se as promessas são cumpridas, as relações interpessoais na equipa e na organização, a aceitação dos voluntários por parte do staff e o compromisso à missão, etc.

Reconhecer e Recompensar o Trabalho Voluntário

O reconhecimento dos voluntários certamente segue como um resultado da constante monitorização do compromisso e trabalho destes durante o tempo em que estes estão a fazer as suas tarefas. É um elemento muito importante para uma gestão de voluntariado eficaz. Os voluntários que recebem feedback com regularidade estão seguros na qualidade do seu trabalho e não têm dúvidas em relação ao facto dos outros se preocuparem com os esforços dos voluntários.



VolExpo

Na prática de gestão voluntária, esta muitas vezes falha devido ao equívoco de que certos aspetos do trabalho voluntário são supostamente “compreendidos”. Nunca se deve presumir que o voluntário “sabe” que o seu trabalho é apreciado pelos usuários ou pelo organizador dos programas de voluntariado.

O reconhecimento do seu trabalho deve ser uma parte integral do programa e este reconhecimento pode ser conduzido formal ou informalmente, dependendo da situação.

Uma das regras de ouro sobre trabalhar com voluntários é precisamente pelo facto de que nunca se deve permitir que os voluntários se sintam adequadamente avaliados ou completamente não apreciados. Reconhecer voluntários é um método extremamente eficaz de manter os voluntários no projeto ou na organização. A identificação e reconhecimento deve vir de várias pessoas envolvidas na implementação de programas de voluntariado e em maneiras subtis e diferentes.



VolExpo



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
ekucukarlan@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
Rīga – LATVIA
+371 26558079
fondssabiedribai.lv



ValExpo