



INFOaktywisty

CZYLI PROJEKT "OD MŁODZIEŻY DLA
MŁODZIEŻY"

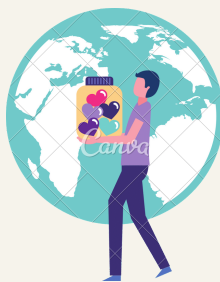


INFO



Wstęp

aktywisty



W ramach szkolnego projektu, przeprowadziliśmy wywiady z różnymi organizacjami na temat aktywności obywatelskiej młodzieży. Z naszych badań, wyniknął jeden główny problem. Wiele organizacji nie potrafi utrzymać w swoich szeregach młodych wolontariuszy.



W tym dokumencie pokażemy w jaki sposób można zachęcić wolontariuszy do pozostania w tej samej organizacji

INFO

2

Co jest ważne dla
młodzieży i
wolontariuszy?

aktywisty



Cel i misja organizacji

Za pomocą przeprowadzonych wywiadów i badań, zauważyliśmy, że jednym z najważniejszych elementów jest jasno określony **cel i misja**.



Badani podkreślali, że dzięki temu łatwiej jest ustalić czy nadają się na wolontariusza w konkretnej organizacji.

INFO

3

**Dlaczego dobrze
napisany cel i misja są
istotne?**

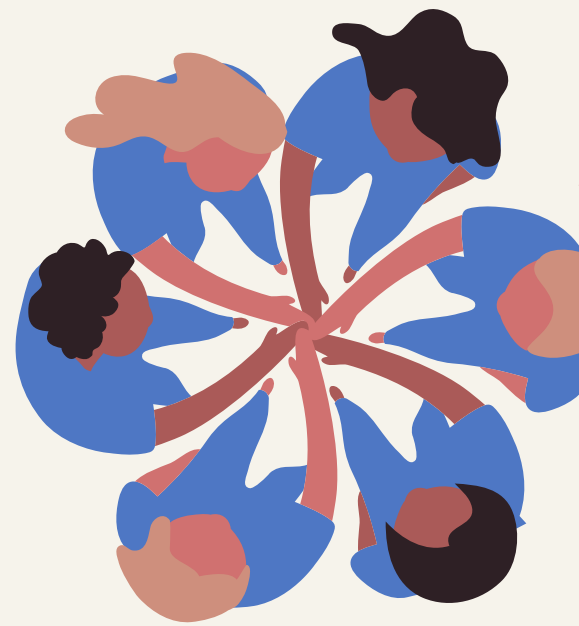
aktywisty



Cele w organizacji spełniają ważne funkcje takie jak: [1]

- **Zrozumienie** - Pozwalają wszystkim zrozumieć, dokąd organizacja zmierza i dlaczego osiągnięcie pewnego docelowego stanu jest takie ważne.
- **Motywacja** - "Konkretne" cele, mogą motywować ludzi do ciężkiej pracy.

Cel i misja są do siebie bardzo podobne, jednak są między nimi różnice. **Cel** jest bardziej szczegółowy i jego przedziały czasowe są jasno określone. **Misja** zawiera szeroko sformułowanie zamierzenie, które służy do określenia kierunku działań organizacji. Można powiedzieć, że jest to kompas nawigacyjny organizacji. Ważne, aby misja organizacji, była krótka, zrozumiała i treściwa, ponieważ często zamieszcza się ją w statutach organizacyjnych.



Dlaczego dobrze napisany cel i misja są istotne?

Jak dobrze napisać cel?

OKR to skrót od Objectives Key Results. [2] To metoda wykorzystująca cele do zarządzania używana przez Google i Intel. Na Polskim rynku używa ją Allegro. Z akronimu OKR, O oznacza cel (objective), a KR to kluczowe rezultaty (key results).

O (czyli cel) to jest hasło opisujące stan lub zmianę, którą zamierzamy osiągnąć. Ma to być proste, konkretne i łatwe do zapamiętania. Służy do precyzyjnego komunikowania tego co chcemy osiągnąć. (np. Poszerzyć zasięg promocyjne)

KR (czyli kluczowe rezultaty) to punkty, które połączone ukazują, w jakim stopniu udało się osiągnąć założony cel. Każdy "punkt" jest, niezależną miarą. Co jakiś czas można je weryfikować. To pozwoli stwierdzić na jakim poziomie realizacji celu jesteśmy.

Przykład OKR-u

Wypromować akcję "Bezdomny Pies"

- 150 polubień pod postem na ten temat
- 10 zapytań o adopcję psa
- Adopcja 3 bezdomnych psów

Określenie dobrych i zrozumiałych celów i misji organizacji jest kluczowe dla jej poprawnego działania

Dlaczego dobrze napisany cel i misja są istotne?

Dobra komunikacja z organizacją

Komunikacja wewnątrz organizacji jest niezmiernie ważna zarówno dla zarządców organizacji, jak i dla wolontariuszy. Efektywny wewnętrzny kontakt z działaczami ma znaczący wpływ na sprawność działania organizacji, na dobrą atmosferę, (więcej o tym na następnych kartach) na skuteczność realizowanych zadań, a także na lojalność i motywację wolontariuszy.

Cechy dobrej komunikacji wewnętrznej: [3]

- Jasny przekaz
- Język zrozumiały dla odbiorcy
- Pewność, że komunikat dotarł do odbiorcy i został zrozumiany.
- Wysłuchanie informacji zwrotnej od odbiorcy



Dlaczego dobrze napisany cel i misja są istotne?

Jak wprowadzić dobrą komunikację w organizacji? [4]

- Ustalić kto będzie informował o informacjach z "góry" organizacji i ustalić kto jest odpowiedzialny za komunikację w czasach kryzysowych.
- Znaleźć najlepszy sposób komunikacji dla odbiorcy (np. Tablice informacyjne, Portale Internetowe, E-mail, spotkania społeczności, anonimowe skrzynki opinii i sugestii itd.)



- Informować o trudnościach i problemach organizacji, by nie stracić wiarygodności i zyskać zaufanie.
- Uważnie słuchać komentarzy i sugestii pracowników oraz wolontariuszy i wyciągać z nich wnioski.
- Reagować empatycznie i ze zrozumieniem na potrzeby odbiorców.

Sprawna komunikacja wewnętrzna sprawia, że organizacja wykorzystuje maksimum swojego potencjału.

Dlaczego dobrze napisany cel i misja są istotne?

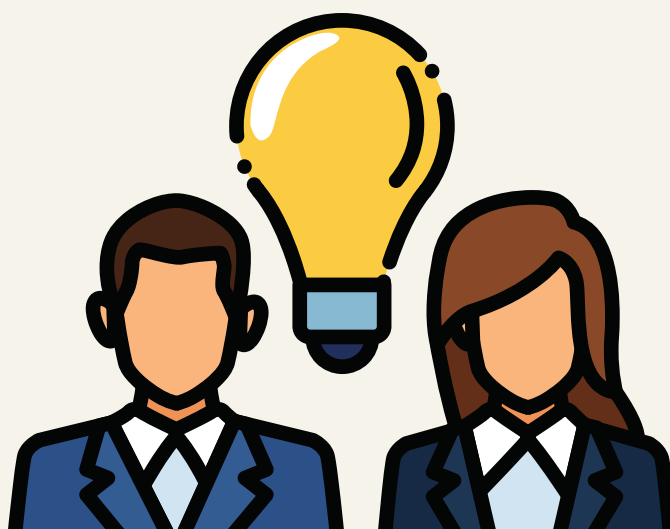
Atmosfera pracy

Przyjazna atmosfera pracy, ma ogromny wpływ na całokształt funkcjonowania organizacji, ale co tworzy taką atmosferę? Kluczowa kwestia, to **relacje** z przełożonym oraz współpracownikami. W wielu badaniach na temat atmosfery pracy, te relacje zajmują "podium" czynników wpływających na przyjazne warunki pracy. W przypadku wpływu relacji ze współpracownikami na atmosferę pracy, twierdząco odpowiedziało około **71%** ankietowanych, z kolei w przypadku przełożonych około **65%** badanych. [5,6,7] To oznacza, że dla ponad połowy przebadanych osób to niezwykle ważny aspekt, przez który nawet są w stanie zrezygnować z dalszej współpracy.



Co można zrobić, aby temu zapobiec ?

- **Szacunek i koleżeństwo** - zazwyczaj osoby, które traktują innych uśmiechem i sympatią, łatwo zjednują i przekonują do siebie ludzi (co doradzamy). Jednak rzeczywistość wygląda inaczej, nie powinniśmy w sobie tego wymuszać, może to być szczególnie trudne w przypadku współpracowników, których nie darzymy sympatią. Dlatego proponujemy szacunek do drugiej osoby i koleżeństwo, zwykłe uznanie czyjejś pracy czy pomoc w trudnym momencie może niezwykle zwiększyć morale drużyny, a co za tym idzie zwiększyć efektywność pracy.
- **Sprawna komunikacja** - daje poczucie bezpieczeństwa i jasności reguł. To kwestia szczególnie ważna dla "nowych" osób, które dopiero poznają prawdziwe działanie danej organizacji. (więcej na karcie "dobra komunikacja z organizacją").
- **Jasność struktur i podziału obowiązków** - wolontariusze czują się dużo pewniej, kiedy przydzielone im zadania są jasno sprecyzowane. Powinni mieć swobodę działania w trakcie wykonywanych obowiązków, a w razie konieczności liczyć na pomoc od pozostałych członków zespołu.



INFO



**Gratyfikowanie
wolontariuszy**

aktywisty



Czemu gratyfikować wolontariuszy?

Badania pokazują, że osoby które są regularnie gratyfikowane, są bardziej zmotywowane i o **21%** bardziej produktywne. Nasi respondenci często wskazywali, że w trakcie wolontariatu brakuje im gratyfikacji. Zdajemy sobie sprawę, że wolontariat jest sam w sobie nagrodą, jednak to czasem nie wystarcza, by na dłużej utrzymać wolontariusza w swoich szeregach.

Nasze propozycje starają się maksymalnie zwiększyć motywację wolontariuszy minimalnym kosztem organizacji.

Kartki ze stempelkami

Mimo pracy wolontaryjnej warto nagradzać swoich społeczników. Przyjemnie jest przecież zostać docenionym za swoje zaangażowanie. Aby monitorować swoją aktywność stworzyliśmy propozycję "Karty zaangażowanego wolontariusza".

Co to jest?

To karta, na której wolontariusz otrzymuje za swoją pracę (w danym dniu/okresie) naklejkę/stempel potwierdzający jego udział w powierzonym zadaniu. W momencie, w którym wszystkie puste pola zostaną zapełnione, wolontariusz wymienia kartę na jakąś z dostępnych nagród.

<p>Karta zaangażowanego wolontariusza</p> 	<p>Pięć stempelków = nagroda</p>
---	---

Zniżki na produkty i usługi



To nasza "ogólna" propozycja. Zachęcała by do np. spróbowania ekologicznych wyrobów lub kupowania w sklepach, które w swoim asortymencie posiadają produkty z certyfikatem **Fairtrade**. To forma zarówno gratyfikacji jak i wsparcia (najczęściej) mniejszych przedsiębiorstw



Zniżki mogą działać na dwóch zasadach

Na zasadzie wzajemnej promocji/reklamy

Organizacje promują współpracę z konkretną firmą. Dzięki temu wspieramy dobre imię danego przedsiębiorstwa, a w zamian otrzymujemy **zniżki, bony** itp. na ich produkty.

Na zasadzie wsparcia małych przedsiębiorstw

W tym przypadku dana organizacja zawiązuje współpracę z małym biznesem. Przykładowo sklepik z wyrobami ekologicznymi słodczy, który nie posiada jeszcze stałej bazy klientów. Wolontariusze otrzymują zniżki, przez co kupują produkty i napędzają "start" przedsiębiorstwa.



INFO

5

Motywacja

aktywisty



Jak zachęcić ludzi do pracy w trakcie pandemii?

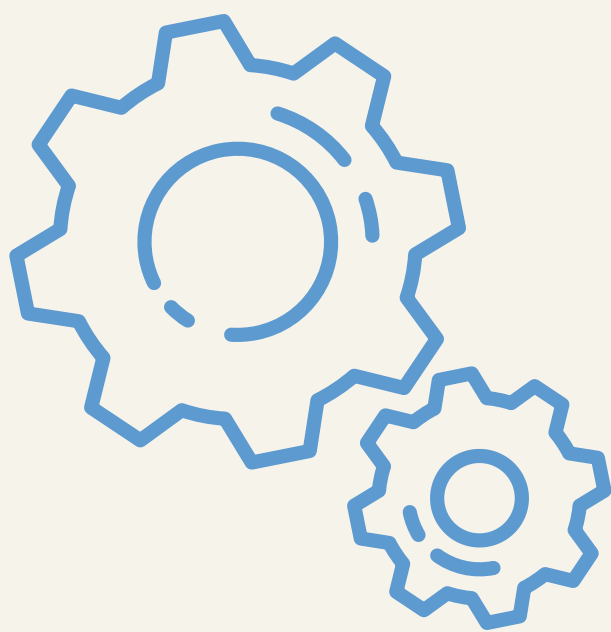
Wiele osób pracujących w trakcie pandemii odczuwa **stres** wynikający z nowej organizacji pracy oraz miewa trudności związane ze znalezieniem równowagi pomiędzy pracą, a innymi sferami życia. Bardzo wiele słyszymy także o zmniejszonej produktywności i trudności z wykonywaniem powierzonych zadań z powodu nieodpowiedniej organizacji miejsca pracy czy wyposażenia domowego biura. Są to czynniki wpływające na gorsze samopoczucie, a co za tym idzie, również motywację.

Dlatego powinniśmy zastanowić się, jak wesprzeć wolontariuszy w tak trudnym okresie i zainspirować ich do dalszego działania.

Wolontariusze dobrze się czują, gdy widzą, że ich wkład w pracę nie jest nikomu obojętny, a pomysły, którymi się dzielą, przyczyniają się do dalszego, sprawnego funkcjonowania organizacji. Dlatego aktywizacja do **wspólnego działania** jest idealnym rozwiązaniem jako pierwszy etap pracy, podczas którego możecie wspólnie zastanowić się jak polepszyć standardy Waszej pracy w tak ciężkim okresie.

Na przykład możecie poruszyć tematy związane z bezpieczeństwem wszystkich osób zaangażowanych w pracę organizacji, planowaniem dalszych działań organizacji w obliczu obostrzeń oraz motywowaniem na odległość.

Taka forma dyskusji, ukáže przede wszystkim rozwiązania na pojawiające się problemy, jak i uzewnętrzní obawy i trudności, z którymi mogą mierzyć się wolontariusze.



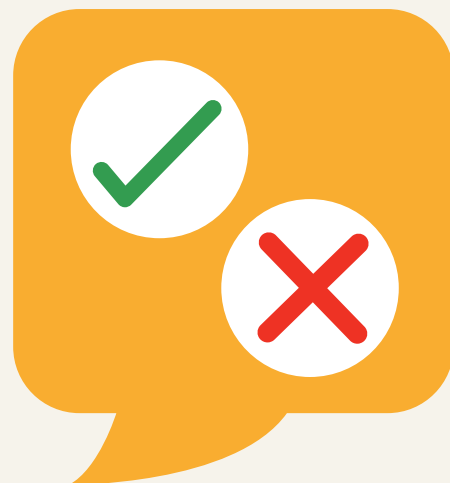
Kolejnym, istotnym elementem efektywnej pracy w trakcie pandemii jest dobra i przejrzysta komunikacja.
[więcej na ten temat na stronie o komunikacji]



Ostatnim, ważnym czynnikiem wpływającym na motywowanie ludzi do pracy jest **dbanie o ich rozwój**.
Wolontariusze, udzielając się w danej organizacji, wybierają konkretnie tą, która odpowiada ich zainteresowaniom i jest dla nich ciekawa. Dlatego istotne jest, aby dać im możliwość rozwijania się w obszarach, które są dla nich szczególnie interesujące. Taka forma, przyczynia się nie tylko do aktywizacji wolontariuszy, ale i wpływa na ich nastrój oraz poczucie sensu do dalszego działania.



Na przykład, organizacje skupiające się na tematyce typowo ekologicznej, mogą organizować **debaty** online na temat danego problemu z jakim mierzy się nasza planeta, czy też organizować ciekawe warsztaty z osobami, które mogą inspirować wolontariuszy. Na rozwiązanie tego problemu jest wiele, a sama forma spotkań w trybie zdalnym, nie jest dużym problemem i otwiera nam możliwości na zapraszanie osób, które są spoza naszego miasta.



Dziękujemy

...za przeczytanie **Info-aktywisty!** Ten projekt powstał z myślą o niesieniu pomocy zarówno dla organizacji jak i wolontariuszy (głównie tych, którzy dopiero szukają "swojej" organizacji). Mamy nadzieję, że dzięki naszej pracy uda się usprawnić działanie struktur, oraz przyciągnąć więcej nowych członków.

Powodzenia !





Bibliografia

1. https://edu.pjwstk.edu.pl/wyklady/_poz/scb/index21.html
2. <https://okry.pl/co-to-sa-okry-i-jak-sie-je-pisze/>
3. <https://www.ican.pl/b/motywowanie-przez-nagradzanie/PIFNXg9nu>
4. <https://zawodowysos.pl/komunikacja-w-organizacji/>
5. <https://www.prawo.pl/kadry/dobra-atmosfera-w-pracy-wplywana-jej-jakosc,266905.html>
6. <https://www.qbusiness.pl/uploads/Raporty/atmosferapracy.pdf>
7. https://piu.org.pl/public/upload/ibrowser/WU03_09nowotarska.pdf