

Wolontariat

WSTĘP

Wolontariat jest podstawowym elementem ludzkiego ducha i kondycji. Grupy połączyły się, aby pomóc sobie nawzajem osiągać cele przez tysiąclecia. Wolontariat i współpraca sięgają korzenia naszego przetrwania - bez tego ludzie prawdopodobnie wymarliby dawno temu, ponieważ nie jesteśmy najsilniejszymi ani najszybszymi stworzeniami. Nasz bardzo wysoki poziom altruizmu oddziela nas od innych w królestwie zwierząt. W rzeczywistości, gdzie bylibyśmy bez wolontariatu? Na pewno dużo gorzej. Pomagaliśmy sobie nawzajem wkładać jedzenie na stół, podnosić stodoły i współpracować, aby uratować ostrygi Apalachicola Bay w Apalachicola, Floryda, USA. Czas jest naszym najcenniejszym towarem - zobacz film *W czasie* - i kiedy rozdajemy nasz czas, rozdaliśmy tak wiele innych rzeczy (koszty alternatywne), które moglibyśmy zrobić w tym czasie. Podejmujemy znaczne zobowiązanie, aby się pokazać, nieważne czas poświęcony na wykonywanie zadań. Świat będzie trochę lepszy, ponieważ zdecydowałeś się zrezygnować z niektórych z najrzadszych zasobów i wolontariuszy. Wolontariat to zdrowy wybór, który zapewni Ci mnóstwo korzyści, a także zapewni Twojej organizacji dodatkową wiedzę i skrócone godziny pracy. Ten tekst przeprowadzi Cię przez serię kroków, które pomogą Ci stać się odnoszącym sukcesy i szczęśliwym wolontariuszem linii lub kierownikiem wolontariatu. Ma na celu pomóc Ci w podróży i ustawić wszystkich w Twojej organizacji na sukces. Możesz go użyć, aby pomóc ci lepiej zrozumieć siebie i innych. Mamy nadzieję, że tekst ten został wam „wydany” jako pierwsze zadanie w waszej nowej organizacji. Po pierwsze, możesz zapytać siebie, dlaczego tu jesteś? Będziemy rozmawiać z tym wiele razy w tej książce. Bardzo ważne jest, abyś wiedział (przynajmniej w większości), dlaczego zdecydowałeś się na wolontariat. Musisz znaleźć swoją niszę w organizacji, znaleźć grupę ludzi, z którymi możesz się odnieść - kopać ten „wolontariat” i mieć dobre czasy. Ten tekst ma pomóc Ci cieszyć się wszystkim. Praca jest oczywiście bardzo ważna. Jednakże, jeśli najpierw zwrócimy uwagę na siebie i na naszych ludzi, będzie to świetna robota. Jeśli jesteś menedżerem, musisz zadać sobie pytanie, dlaczego wybrałeś zarządzanie ludźmi jako wolontariusz lub jako płatna siła robocza. Istnieje wiele innych sposobów zarabiania na życie, które okazałyby się znacznie mniej trudne. Zarządzanie jest trudne; zarządzanie grupą nieodpłatnych wolontariuszy jest trudniejsze. Wolontariat może być tak satysfakcjonujący, może zapewnić znaczące doświadczenie w uczeniu się i może powstrzymać samotność. Zapewnia miejsce dla emerytów, którzy niedawno znaleźli nową grupę przyjaciół i znajomych. Może poprawić karierę, dając doświadczenie tym, którzy mogą nie być w stanie zdobyć go gdzie indziej. Wolontariat zapewnia nam cel i uwolnienie naszej wrodzonej potrzeby pomocy innym. Twierdzimy, że cel i służba zawsze były i zawsze będą głównym motorem ludzkości. Wolontariat służy również zmniejszeniu lęku. Wydaje się, że teraz żyjemy w „wieku lęku”. Często myślimy nadmiernie. Martwimy się o przyszłość, niepokoimy się przeszłością i tęsknimy za teraźniejszością. Wolontariat, bycie altruistą, pomaga nam pomagać sobie i innym w teraźniejszości. Przebywanie w grupach, bycie akceptowanym przez innych i odrobina celu pomaga nam myśleć jasno, a nawet pomóc nam zaoszczędzić pieniądze na wizytach lekarskich i lekach. Obsługa innych ma wartość medyczną - cel i akceptacja są po prostu dobre dla zdrowia. Biorąc pod uwagę, że tak wielu z nas nie może wybrać konkretnie, w jaki sposób zarabiamy i kładziemy jedzenie na stół lub schronienie nad naszymi głowami, dobra przyczyna może dać nam ulgę. Płatna gospodarka może być błędna. Nieopłacana gospodarka może zapewnić nam wiele pozytywnych wyborów i doświadczeń oraz świat możliwości. Możemy czuć się silniejsi, gdy określamy, w jaki sposób będziemy się zgłaszać i dawać z siebie oraz ofiarować naszą pracę. Sugerujemy, że zamiast leków lub tylko leków, łąpiesz garść lub dwa orzechy nerkowca (które są uspokajającą przekąską) i wpadniesz do miejscowego schroniska, aby przenieść niektóre pudełka. Możemy podążać za naszymi sercami do miejsca potrzebnej pracy, akceptacji, lepszego zdrowia i dobrej woli. Jak omówimy w poniższym tekście, czasami możemy nauczyć się, że wolontariat spełnia cele nieznanne nam. Interesujący przykład można znaleźć w wolontariacie sportów motorowych w Abu

Dubaju. Tam doradcy wolontariuszy dowiedzieli się, że ze względu na kulturowe normy i cechy charakterystyczne tego społeczeństwa, wolontariat sportów motorowych zapewnia bardzo specyficzną drogę dla młodych ludzi z obu płci do łączenia się, współpracy i rozwijania osobistych relacji w bezpiecznym i akceptowalnym środowisku. Ponadto wolontariusze, oprócz angażowania się w różnorodne specyfiki kulturowe, muszą często rozumieć i mieszać się z bardzo różnymi pokoleniami ludzi. Na przykład „milenijni” (urodzeni w latach 1982–2002) i „nowi zagubieni” (obecnie ~ 16–24 lat, na których wpływ miała słaba gospodarka z 2008 r.), Wymagają w czasie rzeczywistym określonego celu. Istotny dla tej grupy jest wysoki wzajemny kontakt i wymierny wkład w większe dobro. Nadzieja na jutro została zastąpiona obecną - i ku naszej konsternacji, często hedonistyczną - obecnością. W związku z tym oczekiwania tych pokoleń stały się niezwykle istotne w miejscu pracy. Być może dlatego tak wielu ludzi stało się tak niespokojnych i dlatego płatna praca po prostu nie robi tego dla tych ludzi, co można rozpoznać po tym, że to pokolenie zmienia pracę tak szybko. Jeśli starannie wybieramy nasze działania w ramach wolontariatu, jeśli dokładnie zbadamy siebie, być może uda nam się zapewnić sobie jakąś zasłużoną ulgę. Ten tekst bada te i inne tematy, a także służy jako mapa drogowa, w jaki sposób uzyskać jak najwięcej z doświadczeń wolontariuszy, rozumiejąc wolontariusza i organizację wolontariuszy. Ten tekst jest również przewodnikiem dla Ciebie osobiście, aby pomóc Ci odnieść sukces. Musimy zrozumieć, że duże i małe organizacje wolontariackie mają wszystkie te same problemy, które mają organizacje nastawione na zysk i organizacje rządowe. Każdego roku wiele miliardów dolarów w postaci wkładów pieniężnych i wartości siły roboczej jest przekazywanych na wiele różnych wysiłków, od rzek do worków z piaskiem po wielkie międzynarodowe wydarzenia sportowe. Jak się okazuje, nieodpłatna praca (wolontariat) może zachowywać się organizacyjnie jak bardzo duży biznes. Na przykład tysiące i tysiące ludzi wolontariuszy na całym świecie do dużych imprez sportowych, takich jak igrzyska olimpijskie i międzynarodowe zawody Grand Prix. Wydarzenia te są bardzo drogie w obsłudze i jako wolontariusz musimy zrozumieć, że czasami angażowaliśmy się w przedsięwzięcia typu „wielkiego biznesu”, które zachowują się bardzo podobnie jak duże agencje rządowe lub firmy z listy Fortune 500. Cierpliwość jest ważna we wszystkich działaniach wolontariackich i może być szczególnie ważna, gdy łączysz się z bardzo dużymi i złożonymi działaniami i wydarzeniami. Dokładniej zaczniemy od pierwszego rozdziału, sprawdzając twoich kierowców i dostarczając Ci narzędzi oceny, które sprawią, że twoje doświadczenie będzie przyjemniejsze i da ci powód do pozostania. W rozdziale drugim przeprowadzimy Cię przez znalezienie miejsca w organizacji - czy jesteś osobą podejmującą ryzyko, czy też nie masz ryzyka i jak wpłynie to na twoją rolę wolontariusza? Następnie w rozdziale trzecim omówimy retencję wolontariuszy, która opiera się w dużej mierze na doskonałych umiejętnościach interpersonalnych. Musisz wiedzieć kim jesteś, kim są twoi koledzy wolontariusze i „gdzie” twoja organizacja. Ta sekcja skupi się na „KY... Analiza”. W powiązanej notatce musisz wiedzieć, jak pracować efektywnie jako zespoły, co jest przedmiotem rozdziału czwartego. Wolontariusze mogą wspólnie robić wielkie rzeczy, zwłaszcza gdy wiedzą, jak wykorzystać mocne strony poszczególnych członków. rzechodzimy do niektórych drobiazgowych szczegółów planowania, w tym przygotowania briefów, zwracania uwagi na szczegóły i prowadzenia zrównoważonego życia. Dalej rozwija strategię, zagłębiając się w metody uzyskiwania i pozostawiania emocjonalnie zorganizowanym. Będzie to szczególnie pomocne dla menedżerów w twojej organizacji, ale także dla indywidualnych wolontariuszy. Omówimy temat, którego nie można pominąć: pieniądze. Co musisz wiedzieć o zbieraniu funduszy? Jak może to wpłynąć na Twoją organizację? Późniejsza część przeznaczona jest dla „wolontariusza bisu”, osoby, która już przeszła na emeryturę i szuka sposobu, aby przyczynić się do rozwoju społeczeństwa. Zaproponujemy Ci kilka sugestii dotyczących przejścia do tej nowej dziedziny i zastanowimy się, w jaki sposób twoje wcześniejsze doświadczenie może prowadzić do mentorowania innych, generując jednocześnie wielkie osobiste spełnienie. Wreszcie zamykamy dwa bardzo ważne aspekty wolontariatu: podtrzymywanie i celebrowanie ludzi i grupy, z którą pracujesz. Jak możesz utrzymać swoją organizację? A dlaczego obchody mają kluczowe znaczenie

dla zrównoważonego rozwoju Twojej organizacji? Uważamy, że żadna praca nie jest naprawdę dobra, dopóki nie zbudujemy jej, aby przetrwała lub podjęła ją z zamiarem ukończenia. Ten tekst ma służyć po prostu jako wprowadzenie do nowego lub innego doświadczenia i pomóc Tobie, Twojemu przełożonemu i Twojej organizacji - i oczywiście pracy i przyczynie - być bardziej celowym, zorganizowanym i skutecznym. Podsumowując, wolontariat zapewnia nam wiele możliwości przyjemności i źródeł przyjemności. Mamy nadzieję, że przeczytacie ten tekst w całości, abyście lepiej zrozumieli „dlaczego”, znajdując swoje dopasowanie w grupie. Możesz wtedy lepiej przyczynić się do swoich przyczyn i do siebie nawzajem, co może pomóc ci prowadzić spokojniejsze, bardziej produktywnie i mniej niespokojne życie. Teraz, gdy przeczytałeś już tyle, oczekujemy, że dokończysz go i staniesz się bardziej celowym i wydajnym wolontariuszem. Chcemy, abyś „działał” celowo, a nie biernie „działał”. Wszyscy mamy tylko jedną podróż w tym życiu, więc zrobimy wszystko, co w naszej mocy.

1 Więc chcesz być wolontariuszem?

Witaj w drużynie! Cieszymy się, że zdecydowałeś, że wolontariat jest dla ciebie. Nadszedł czas, abyś, wolontariusz, określił kilka osobistych celów i znalazł swoje miejsce w organizacji. Ta część pomoże Ci ocenić siebie, przeanalizować powody i cel wolontariatu oraz zidentyfikować swoje wartości, zainteresowania i umiejętności. Pomoże ci również stworzyć podstawy do sporządzenia planu. Używając narzędzia oceny zawartego tu pomogą Ci wyjaśnić Twoje cele i wyznaczą drogę do podejmowania zdrowych i satysfakcjonujących decyzji wolontariuszy.

Krok działania: Sugerujemy, abyś aktywnie przeczytał tę książkę. Złap papier i długopis i zanotuj notatki, przechodząc przez tę książkę. Robienie notatek w czasie rzeczywistym pomoże Ci zsyntetyzować twoje myśli i opracuj swój plan działania.

1.1 Samoocena: po prostu dlaczego tu jesteś?

Chcemy, abyś zastanowił się, dlaczego zdecydowałeś się na wolontariat. Istnieje wiele kierowców i motywatorów, które możesz zabrać ze sobą do organizacji lub zadania. Porozmawiamy o kilku z nich w tym rozdziale. Ale najpierw zacznijmy od początku i zadajmy szersze pytania. Chcemy, abyś wiedział i rozumiał, dlaczego robisz to, co robisz i kim jesteś, mając nadzieję, że ta wiedza pomoże Ci znaleźć odpowiednią organizację i rolę. Twierdzimy, że nie dotyczy to magii. Często musimy po prostu zacząć i robić i uczyć się po drodze. Jednak powinieneś upewnić się, że przybyłeś we właściwe miejsce, aby zgłosić się na ochotnika i zbadać właściwe rzeczy we właściwej kolejności. Musisz wtedy podjąć pierwszy krok i iść do pracy. Zacznijmy więc naszą podróż i przejdźmy przez kilka początkowych elementów, aby rozpocząć proces.

1.2 Kierowcy i motywacja

Co motywuje wolontariuszy do wolontariatu?

Jak organizacje zachęcają ludzi do wolontariatu?

Są to pytania, które naukowcy próbują zrozumieć od dziesięcioleci. Oczywiście poczyniono znaczne postępy, ponieważ wiele osób uzyskało doktorat z takich studiów. Jak omówiono w przedmowie, widzimy, że głównym motorem wolontariatu jest służenie sobie, ponieważ wszyscy potrzebujemy celu i przekonania, że w pewien sposób przyczyniamy się do ludzkości. Mamy dobroczynność powodów, dla których robimy lub podejmujemy działania w celu poprawy teraźniejszości lub przyszłości. Ludzie z Apalachicola na Florydzie są doskonałym przykładem robienia obu naraz. Rzeka Apalachicola niesie ze sobą świeżą wodę potrzebną do zmieszania z morzem, aby stworzyć środowisko sprzyjające zbiorom ostryg (bieżące potrzeby) i równowagi ekosystemu od najmniejszych organizmów do tych gatunków

na wyższym końcu łańcucha pokarmowego . Zatoka, granica i morze łączą się w równowadze. Ludzie w górnym biegu chcą również wody, a większość z nich trzyma z powrotem, gdy susza usidla region. Stany Zjednoczone. Organizacja rzeczniczków Apalachicola opiera się na licznych ochotnikach i darowiznach. Niektóre składki są czysto finansowe. Inni ludzie odwiedzają odległe miejsca, aby wziąć udział w działaniach wolontariackich i przekonać się, że ten ekosystem jest zdrowy. Istnieje wiele sterowników; istnieje wiele czynników motywujących. Jest to skomplikowane, a przesyłanie wiadomości w celu sformułowania celu jest złożone. Równoważenie ekonomii i zachowania zawsze się nawzajem szarpie. Ludzie na górze chcą wody do przeżycia i interesu ekonomicznego w teraźniejszości i przyszłości, tak jak wszyscy inni w dół rzeki do zatoki. Ta grupa wolontariuszy od dziesięcioleci opowiada się za swoją sprawą i zarządza nią, a prawdopodobnie przez następne dziesięciolecia. Wróćmy więc do omawianego problemu. Co skłania nas do pojawienia się, prowadzi nas do doskonałości i prowadzi nas do powrotu do organizacji takich jak wyżej? A co najważniejsze, dlaczego dla ciebie chcesz zgłosić się na ochotnika? Naukowcy badają ten temat od dawna, w tym Clary i in. Katz, Smith i wielu innych. Zawieramy tutaj dyskusję na ten temat, abyś mógł zadać sobie pytanie, która z tych przyczyn jest dla ciebie motorem i które z nich Cię nie kierują.

- Wolontariusze, czy dokładnie zastanawiałeś się, dlaczego pojawiaasz się na ochotnika? Sugerujemy, aby po przeczytaniu tych informacji utworzyć własną listę. Ta sekcja ma pomóc Ci w zakresie motywacji.
- Kierownicy wolontariatu, ta sekcja może pomóc w podejmowaniu lepszych decyzji dotyczących ról wolontariuszy, zarządzania tymi osobami i rolami oraz w jaki sposób najlepiej wspierać interesy wolontariusza.

Zarządzanie projektem

W literaturze nie dyskutuje się o tym, jak ulepszyć organizację wolontariuszy i sektor usług za pomocą podstawowych zestawów narzędzi do zarządzania projektami. Nie ma też wzmianki o dostosowaniu zarządzania wolontariuszami do koncepcji zarządzania pracownikami usług i pracownikami wiedzy. Podejrzewamy, że wolontariusze są bardzo podobni do pracowników wiedzy, nawet jeśli wykonują zadania, które niekoniecznie wymagają dużej wiedzy. Uważamy, że to wszystko jest dość ważne i wymaga znacznie większej introspekcji niż otrzymała i przyglądamy się temu głębiej w dalszej części naszego tekstu. W tej chwili skupimy się na koncepcjach motywacyjnych określonych przez wielu uczonych w zakresie wolontariatu. Ma on pomóc Ci stać się lepszym wolontariuszem lub lepszym menedżerem wolontariuszy, a tym samym wspierać zdrową i zrównoważoną organizację.

Clary i in. a inni za pośrednictwem tego wpływowego artykułu ustalili sześć ogólnych obszarów motywacji wolontariuszy. Te artykuły, jeśli chcesz dalej czytać, to akademickie recenzje jakościowe i / lub eksperymentalne i oparte na danych ćwiczenia. Opisujemy te obszary w sposób ciągły, dzięki czemu ty, wolontariusz i ty, menedżer wolontariuszy, możesz zastosować zasady natychmiast w swojej organizacji. Nie jesteśmy badaczami motywacji ani ekspertami od treści. Ale jesteśmy profesjonalnymi menedżerami zaangażowanymi w realizację projektów, procesów i zadań z doświadczeniem w wielu typach organizacji. Jesteśmy ekspertami w dążeniu do rozwoju jednostek, awansowaniu zespołów i organizacjach (dowolnego rodzaju) posuwających się naprzód, kierując się zestawem wymagań, aby - i to jest kluczowe - zakończyć pracę. Poniższa lista niekoniecznie jest kompletna, ponieważ istnieje wiele rzeczy, które motywują różnych ludzi w różnym czasie. Da ci to jednak pomysł na rzeczy, które należy rozważyć w odniesieniu do własnej motywacji. Oto, co Clary i in. nazwij sześć „funkcji” motywacji wolontariuszy. Kolejne badania podążają za tym samym pojęciem. Wierzymy, że jego praca może pomóc Ci rozpocząć pracę bez konieczności sprawdzania i przeglądu dziesięcioleci badań. To nie jest tekst naukowy ani badawczy. Ma na celu nauczanie praktycznie i zachęcanie do wstępnej myśli.

Jak wspomniano początkowo, po prostu trzeba zacząć od jakiegoś przemyślenia i trochę planu, a reszta przyjdzie po drodze. Staramy się zawijać niektóre aplikacje i wyjaśnienia wokół każdej z tych zasad wraz z kilkoma propozycjami działań:

1. Wartości - wybierz organizację, która podziela twoje wartości. Przystudiuj swoje wartości. Musisz poznać swoją etykę, zanim będziesz potrzebować swojej etyki. Zbadaj, kim jesteś i podsumuj swoje cechy moralne, etyczne, duchowe i ludzkie. Jeśli nie pasujesz, wszyscy będą nieszczęśliwi, a ty zrezygnujesz. Menedżerowie, uważajcie na to w swoich ludziach.

2. Zrozumienie - znajdź organizację, która może wykorzystać twoje umiejętności lub nauczyć cię umiejętności, których chcesz się nauczyć. Dziel się swoimi umiejętnościami i ucz się nowych umiejętności. Młodzi ludzie, znajdźcie miejsce, które czegoś was nauczy. Menedżerowie, upewnij się, że każdy z twoich wolontariuszy ma wiele okazji do rozwoju i nauki.

3. Społeczne - Znajdź osoby, z którymi chcesz się spotkać. Nie wybieraj organizacji ani nie wykonuj czynności z powodu niepożądanego presji ze strony rówieśników. Spowoduje to tylko marne zasoby i marnotrawstwo. Menedżerowie, stale rozwijają swój zespół. Dzieje się tak codziennie, a nie raz w roku lub podczas rekolekcji.

4. Kariera - dla tych, którzy są „niedoświadczeni w pracy”, rozważ wybór organizacji, która może wylądować lub ulepszyć Twoją karierę. Jeśli jesteś na emeryturze, rób to, co chcesz, niekoniecznie w tym, w czym jesteś dobry (twoja poprzednia kariera). Wolontariat musi być przyjemny i konstruktywny. Menedżerowie, wkładaj okrągłe kołki w okrągłe otwory, co oznacza, że nie próbuj zamieniać kaczkę w dziobaka.

5. Ochronne - Wydaje się, według szanowanych badań innych osób, że wielu ludzi zgłasza się na ochotnika, aby zmniejszyć poczucie winy związane z sukcesem, pozbyć się poczucia nieadekwatności lub niepewności, lub uciec. To są bardzo złe pomysły. Zamień motywator ochronny w uczenie się, uzdrawianie i dawanie, ponieważ sprawia, że czujesz się dobrze, a nie dlatego, że odniesienie sukcesu lub bogactwa lub siły sprawia, że czujesz się winny. Stracić poczucie winy; bez niego będziesz lepszym wolontariuszem. To dotyczy również ciebie, menadżerowie.

6. Wzmocnienie - Clary i in. przypisz ten motywator do potrzeby „Uzyskaj satysfakcję związaną z rozwojem osobistym i poczuciem własnej wartości”. Nazwijmy to „celem”. Wszyscy chcemy mieć cel, chcemy być w stanie zdefiniować siebie w pozytywny sposób i poczuć się, jakbyśmy pomagali komuś, gdzieś, łącznie z nami. Musimy wybrać organizację i / lub działalność, która pomoże nam poczuć, że wnosimy wkład. Menedżerowie, upewnij się, że wszyscy twoi wolontariusze wiedzą, że są doceniani i podejmują zadania z celem.

Wszystkie sześć z nich to wielkie wymagania motywacyjne i kierownicze. Są funkcjonalne, co oznacza, że możesz prowadzić jednego z nich lub wszystkich. To zależy od ciebie. Sugerujemy jednak, aby Twoje cele były proste. Wiedz, dlaczego robisz to, co robisz, ale nie analizuj swoich motywacji na śmierć. Reszta będzie płynąć, a gdy się zaangażujesz, nauczysz się. Menedżerowie, musisz zwracać uwagę na wszystkie sześć powyższych motywacji ze wszystkimi osobami, którymi zarządzasz i rozumiesz, które z nich kierują lub wpływają na ludzi. W części 2 będziemy mówić bardziej szczegółowo o właściwym umieszczaniu ludzi w różnych rolach. Kończąc tę część, chcielibyśmy dodać kilku dodatkowych kierowców, zaproponowanych przez Strigasa w jego badaniach wolontariatu sportowego, a mianowicie koncepcje tworzenia meczów i interakcji społecznych.

Jak wspomnieliśmy we wstępie, jest wiele miejsc na świecie, które mają znacznie bardziej rygorystyczne normy kulturowe związane z mieszaniem się płci i akceptacją mieszania się z innymi

kulturami niż to, co znajdujemy na Zachodzie. Wydaje się, że wolontariat często może pełnić funkcję polegającą na dopasowywaniu i mieszaniu społecznym w wielu miejscach. Jeśli jest to prawdą w twojej części świata, zarządzaj nią i zobacz, że mieszanie zachodzi w zdrowy, kulturowo akceptowalny sposób. Wolontariat może również służyć jako wstępny proces mieszania młodych nastolatków w sposób opiekuńczy, czasami prowadzący do pewnych początkowych praktyk w zakresie dopasowywania i zalotów. Możemy odkryć, że możemy zapewnić młodym ludziom bezpieczne miejsce do nauki zachowywania się i łączenia płci w zdrowym i dojrzałym miejscu. Kto by pomyślał? Uważamy to za całkiem interesujące.

1.3 Wartości

Masz już zestaw wartości, które określają, kim jesteś, w co wierzysz oraz w jaki sposób działasz i reagujesz. Czy możesz wyrazić te wartości? Może to prowadzić do lepszej samoświadomości i lepszego zrozumienia swojego miejsca w organizacji wolontariuszy. Sugerujemy, aby rozpocząć samoocenę wartości, przeprowadzając wyszukiwanie w Wikipedii „Wartości w spisie sił w działaniu”. Jest to trochę mylące, ponieważ wartości w inwentaryzacji sił (VIA-IS) są bardziej szczegółowe „Środek oceny psychologicznej mający na celu określenie profilu siły postaci” („Wartości w spisie sił”, nd). Witryny internetowe poświęcone karierze w szkolnictwie wyższym mogą być również dobrym narzędziem do samooceny. Większość dużych uniwersytetów ma solidne centrum kariery i nie ma powodu, aby ukrywać to, co robią za uwierzytelnioną ścianą. Zazwyczaj będą mieli ankiety, które pytają, dlaczego jesteś zainteresowany tym, co robisz dzisiaj i co możesz robić w przyszłości. Sugerujemy rozpoczęcie od ankiety centrum kariery i sortownika temperamentu Kiersey (KTS-II). Oba są bezpłatne. Wskaźnik typu Myers-Briggs (3) jest klasykiem i jako taki musi być wspomniany, ale wiąże się z opłatą. Można go znaleźć w The Myers & Briggs Foundation i Center for Applications of Psychological Type. Wymieniamy inne podobne opcje poniżej, wraz z kilkoma innymi testami inwentaryzacji wartości uniwersyteckich. Nie musimy powtarzać wszystkich informacji na temat tych tematów w Internecie. Zainwestuj trochę czasu w samodzielne odkrywanie. Chcemy po prostu zacząć myśleć o swoich wartościach i potrzebach w momencie rozpoczęcia pracy w ramach wolontariatu. Po skonsultowaniu się z niektórymi z tych stron i przeprowadzeniu samooceny pomyśl o swoich wartościach, o tym, co sprawia, że się zaznaczasz i jaką organizację chcesz zgłosić na ochotnika. Powyższe linki mogą się z czasem zestarzeć, ale po prostu przeszukując sieć i / lub Wikipedię pod kątem „ankiet wartości” lub „samooceny”, znajdziesz więcej niż wystarczającą ilość informacji, aby myśleć o tym, gdzie najlepiej pasujesz.

1.4 Zainteresowania i umiejętności

Umiejętności to talenty, które mamy, a zainteresowania to talenty, które możemy mieć i które chcemy wykorzystać lub talenty, których możemy nie mieć, ale zdecydowanie chcemy je mieć. Często chcemy uczyć się nowych rzeczy, angażować się w nowe działania i po prostu je zmieniać, abyśmy mogli mieć różne doświadczenia poza naszą obecną pracą dzienną lub podczas naszych emerytur lub lat po pracy za wynagrodzeniem. Innym bardzo ważnym kierowcą wolontariatu dla młodych dorosłych jest możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Pójdziemy tą ścieżką później w tej części, ale na razie pamiętajmy, że nie zawsze przychodzimy do stołu z tym, co musimy wiedzieć. To dobrze. Dobrze jest przyjść do organizacji z tym, co chcemy wiedzieć i uczyć się. Organizacje mogą często poprosić o przeprowadzenie ankiety dotyczącej zainteresowania wolontariuszami, aby upewnić się, że rzeczywiście pasuje do danej organizacji i mogą mieć zestaw wytycznych dla wolontariuszy. Przeczytaj to. Jeśli chodzi o umiejętności, większość dorosłych wie, jakie są ich mocne strony na pewnym poziomie. Niekoniecznie jednak wiemy, w czym możemy być dobrzy, mając okazję wypróbować coś nowego. Aktualne umiejętności są prawdopodobnie tymi, które chcemy wprowadzić na stół, aby rozpocząć naszą wolontariat. Te obecne umiejętności są zazwyczaj tym, w czym jesteśmy najlepsi i co pozwoli nam ustanowić się w organizacji wolontariuszy. Zauważ, że nie wszystkie działania

wolontariuszy wymagają żadnego znaczącego poziomu umiejętności, z wyjątkiem silnego cofania się, praca może być tak prosta, jak przenoszenie worków z piaskiem podczas powodzi. To też jest w porządku - możemy po prostu przyłączyć się, aby kojarzyć, niekoniecznie „podnosić umiejętności” i / lub zapewniać wiedzę. Wiele organizacji będzie jednak chciało, abyś pokazał, że jesteś w czymś dobry i byłeś w jakiś sposób odpowiedzialny za jakąś inną lokalizację, zanim nawet wprowadzisz cię do wykonywania niewykwalifikowanych zadań. W obu przypadkach dobrze jest wiedzieć, co wiesz. Mimo to nie zawsze wiemy, co wiemy i dlatego możemy wziąć udział w teście lub badaniu umiejętności. Poniżej znajdziesz kilka ich przykładów. Pierwszym z nich jest ogólne badanie umiejętności, następnie to ocena szans na zatrudnienie, trzecia dotyczy etyki pracy, a czwarta to ocena umiejętności technicznych w zakresie uczenia się online (uwzględniona jako środek do oceny umiejętności korzystania z komputerów, zwłaszcza dla osób z ty w tłumie bisów). Co najmniej takie ankiety mogą określać poziom wiedzy i oczekiwania. Wolontariusze, powinniście spojrzeć na te i inne osoby i ocenić swoje umiejętności. Menedżerowie-wolontariusze, możesz rozważyć utworzenie takich dokumentów, aby lepiej dopasować ludzi do ról organizacji przed pełną integracją. Wszystko to ma być po prostu przykładami. Spraw, aby „Google” poszedł i znalazł własną ankietę lub proces. Jeśli już zgłosiłeś się na ochotnika i wybrałeś organizację, może to pomóc ci znaleźć miejsce w tej organizacji.

1.5 Wykonanie wstępnego planu

Wszyscy musimy gdzieś zacząć. Plan może być tak złożony jak propozycja lub tak prosty, jak zapisanie kilku notatek na skrawku papieru. Od niedawna zapisujemy w notatniku lub segregatorze wszystkie projekty, których gonimy, i pracę, którą rozpoczęliśmy. W ramach każdego działania robimy kilka notatek, a konkretnie, co robić dalej. Sugerujemy, aby Twój plan był prosty i abyś wiedział, że w miarę uczenia się i dodawania kolejnych danych jest to w porządku i konieczna jest zmiana tego planu. W każdym przypadku musimy wiedzieć, jaki jest następny krok z pewnymi szczegółami, krok po kroku z nieco mniejszymi szczegółami i tak dalej. W części 5 przechodzimy do głębi, pisząc krótki plan pracy. Poniższa grafika przedstawia kroki niezbędne do pomyślnego wyniku wolontariusza.

1.6 Cel

Chcemy prowadzić ten motywator do domu. Cel jest związany z tak wieloma rzeczami, w tym z twoim ego, twoimi upodobaniami i pragnieniami. Chcemy wyodrębnić cel nieco bardziej dla ciebie, wolontariusza lub ciebie, menedżera wolontariuszy, ponieważ wiele razy wszyscy potrzebujemy głębszego celu innego niż dostarczanie materiałów. Teraz nie mamy na myśli celu rekompensowania innych strat, ponieważ może to nie być podtrzymujące, chyba że zostanie połączone z pewnym uzdrowieniem, ale raczej celem przyczynienia się do większego dobra, aby mieć głębszy powód, aby rano wstać z łóżka . Jesteśmy stworzeniami altruistycznymi. Staramy się nadać sens naszemu życiu i jesteśmy wiernymi stworzeniami (cokolwiek ta wiara może być dla każdego z was). Pod koniec dnia, aby odnieść sukces jako wolontariusz i zarządzać odnoszącym sukcesy zestawem wolontariuszy, wszyscy musimy zwracać uwagę na własny cel i cel innych. Musisz upewnić się, że wiesz, dlaczego ty i inni jesteście obecni, abyście jako indywidualni mogli znaleźć i utrzymać ten cel i kierowcę, prowadząc w ten sposób do satysfakcjonującego doświadczenia. Jako menedżerowie wolontariuszy musisz zadbać o to, aby Twoi ludzie byli spełnieni w taki czy inny sposób, przez większość czasu, tak abyś mógł uzyskać niezbędną pracę całkowicie i zadowolająco. Wszyscy musimy to uznać w sobie i innych (zwłaszcza tobie, menadżerach). Chociaż ten tekst dotyczy wolontariatu, to także, i przede wszystkim, o tym, jak skutecznie wykonywać pracę z wolontariatem. występuje i chyba, że wolontariusze powrócą do organizacji następnego dnia i nadal rezygnują ze swojego czasu, podejmują znaczącą pracę i realizują pełne cele - na czas, w budżecie i na określonym poziomie zrównoważonej jakości.

2 Miejsce znalezienia

Znalezienie (ciche) miejsca i komfortu w pośpiechu XXI wieku, organizacja dodatków jest jak zszywanie Jell-O na ścianie - w najlepszym razie trudne. Jak możesz upewnić się, że masz pozytywne doświadczenia w swojej organizacji wolontariackiej? Jednym ze sposobów na to jest upewnienie się, że znajdziesz w nim właściwe miejsce. Musisz zadać sobie kilka podstawowych pytań, aby ocenić, jaką rolę (role) możesz najlepiej spełnić, oraz jakie zadania możesz wykonywać najbardziej. Na przykład, czy jesteś osobą podejmującą ryzyko, czy też obawiasz się ryzyka? Czy potrzebujesz precyzyjnych instrukcji, aby ukończyć swoje zadania, czy jesteś w stanie wytyczyć ścieżkę dla innych? Jak to zrobić kiedy reagujesz, gdy sprawy nie idą zgodnie z planem? Ten rozdział pomoże ci określić, jaką rolę możesz odgrywać i jaką pozycję przyjąć w wybranej organizacji wolontariackiej. Twoi wolontariusze muszą także wiedzieć, gdzie stoją. Po prostu mogą potrzebować pomocy w znalezieniu swoich miejsc. Menedżerowie, uważajcie! Nie każdy może być wszystkim, a organizowanie grupy wolontariuszy i przydzielanie im zadań zgodnie z ich zdolnościami i cechami osobowości może pomóc Ci odnieść sukces bardziej efektywnie, z lepszymi wynikami, zarówno indywidualnie, jak i zespołowo. Musisz ocenić siebie i swoich wolontariuszy. Musisz także ocenić zadania, które Twój zespół musi wykonać. Musisz umieścić okrągłe kołki w okrągłych otworach, przypisując zadania swoim ludziom w sposób łączący ich osobowości i zestawy umiejętności, aby wszyscy osiągnęli lepsze wyniki, wnieśli wkład i zrealizowali swój cel. Najważniejsze jest to, że sukces w zadaniach Twojej organizacji pojawia się w ich wykonaniu. Myślimy, planujemy, a potem wykonujemy. W tym rozdziale przyjrzymy się, w jaki sposób można najlepiej zintegrować zarówno swoich risktakers, jak i wolontariuszy ryzykownych w swojej grupie i pracy.

2.1 Podejmujący ryzyko

Zacznijmy od rozmowy o podejmujących ryzyko. Znasz typ: osoba, która podejmuje zobowiązanie grupowe w celu podjęcia pracy i dostarczenia jej bez sprawdzenia; kupuje przedmiot, którego od dawna potrzebowałaś na kredyt; lub akceptuje wyzwanie, aby zrobić cokolwiek w dowolnym miejscu bez strachu i bez zmartwień i często bez wielu przemyśleń. Są to osoby, które często podążają za bardziej widocznymi i zewnętrznie obciążonymi problemami. Nie oznacza to, że praca, którą wykonują dla Twojej organizacji, jest trudniejsza. Po prostu różni się od pracy tych, którzy zarządzają operacjami dzień po dniu. Twierdzilibyśmy jednak, że osoby podejmujące ryzyko to wolontariusze, którzy znajdują się u władzy pod koniec dnia. Stają się najbardziej widoczne i cieszą się największym uznaniem, często mają szersze doświadczenia, a jeśli uda im się stawić czoła wyzwaniom, często otrzymują promocję wolontariuszy i jeszcze większą odpowiedzialność, a tym samym podejmują ryzyko wolności. To może być dobre, a to może być ryzykowne. Podejmujący ryzyko wszyscy w pewnym momencie zawodzą, a to jest część emocji, jaką przywiązują do ich pozycji. Ich osobowości pozwalają im zrozumieć, jak wstać i iść naprzód po niepowodzeniach. Może to być podstawowa różnica między ryzykiem boryk związany ze stratą jest o wiele większy niż zysk z wygranej, że wielu ludzi woli bezpieczniejszą ścieżkę. Następujące typy osób mogą być uważane za bardziej agresywne pod względem ryzyka niż inne:

2.1.1 Przedsiębiorca

W naszych umysłach jest bardzo niewielu prawdziwych przedsiębiorców. Vincent Van Gogh i Jane Austen byli przedsiębiorcami. Einstein i Gödel wypełnili projekt ustawy wraz z Marie Curie. Oczywiście Steve Jobs z pewnością był. Kiran Mazumdar-Shaw jest przedsiębiorcą, nawet jeśli nie jest jeszcze powszechnie znany ze swojej pionierskiej pracy w biotechnologii i opiece zdrowotnej w Indiach. Bill Gates ma pewne skłonności do przedsiębiorczości, ale przede wszystkim jest doskonałym biznesmenem. I nie możemy się oprzeć, Edison tak naprawdę nie był przedsiębiorcą, ponieważ polegał tak bardzo na próbach i błędach oraz zrozumieniu biznesu; Tesla był pionierem i, naszym skromnym zdaniem, nigdy nie uzyskał pełnego uznania, na jakie zasługiwał. Przedsiębiorca często zaczyna w próżni, zazwyczaj postrzegając świat jako problem, i rozpoczyna proces rozwiązywania tego problemu.

Jobs budował produkty, a potem pozwalał ludziom się dostosowywać. Na przykład zaczął produkować urządzenia USB 2.0, kiedy około 70 procent świata nadal posiadało porty USB 1.0 na swoich komputerach. W przeciwieństwie do tego imperium Gatesa buduje produkty tam, gdzie istnieje już popyt na towary. Jego wiedza polega na tym, że rutynowo obraca rynek, co czyni go doskonałym biznesem. W naszych organizacjach przedsiębiorca może nie wyglądać na gracza zespołowego: zawsze jest pełna pomysłów, które na pierwszy rzut oka wydają się niepraktyczne. Być może jest idealistką, a może nie jest bardzo szczęśliwa i spędza czas próbując rozwiązywać problemy, na które nikt nie ma czasu lub na które nikt nie zwraca uwagi (choćby dlatego, że są zbyt zajęci gaszeniem pożarów). Sugerujemy, że jeśli masz prawdziwego przedsiębiorcę w swojej grupie, przedstaw bieżący problem i poproś ją o przygotowanie planu, aby to naprawić, a następnie zejść z drogi. Niektórzy przedsiębiorcy po prostu „widzą” rozwiązanie i będą potrzebować pomocy innych, aby go zaplanować i wdrożyć. Jeśli przedsiębiorca w twoim biurze okaże się nieco zorganizowany, możesz znaleźć zasób, który będzie nadal identyfikował rozwiązania dla Ciebie w wielu obszarach. Niektórzy powiedzieliby, że nie mamy środków, by śnić na jawie, ale tak naprawdę, czy mamy środki, aby nie ulepszyć i nie iść naprzód? Czy mamy zasoby do zmarnowania na podejmowanie procesów i projektów, które są zepsute? Poeksperymentuj trochę: poproś wolontariusza przedsiębiorczego, aby opracował kilka rozwiązań. Daj jej możliwość zaprezentowania swoich pomysłów grupie. Czasami wizja przedsiębiorcy musi być przełożona na definiowalne zadania, które każdy może zrozumieć. Przedsiębiorcy mogą być czasami trudni w pracy, ponieważ są często idealistyczni i mogą się zepsuć, gdy nikt nie słucha ich rozwiązań. Mogą być jednak radością i mieć wiele do zaoferowania Twojej organizacji. Czy jesteś przedsiębiorcą? Menedżerowie, czy masz taki w swoim sklepie? Jeśli tak, wybierz odpowiednie zadania.

Przedsiębiorca

- często zaczyna w próżni.
- postrzega świat jako problem do rozwiązania.
- może nie wydawać się być graczem zespołowym.
- ma wiele pomysłów, które mogą wydawać się niepraktyczne.
- może być idealistą.
- może „widzieć”, ale potrzebuje pomocy organizacyjnej.

2.1.2 Konstruktor

Budowniczy może być mylony z przedsiębiorcami. Choć mogą mieć wiele takich samych cech, nie są takie same. Przedsiębiorcy zaczynają w próżni i często nie dbają o koszty lub praktyczność. Budowniczy to robią. Konstruktorzy wiedzą, że akcja musi dodawać wartość. Konstruktorzy mogą wziąć plan lub pomysł i przekształcić go w działanie oraz określony zestaw wyników. Mogą zobaczyć koniec i przewidzieć cel. Mogą zobaczyć ścieżkę, która jest niezbędna do przejścia od akcji zerowej do wykreślenia kursu do działającej usługi lub produktu. Konstruktorzy mogą pomóc grupie w szybkim rozpoczęciu zadań, organizowaniu wydarzeń i planowaniu przyszłości. Mają możliwość dostosowania i zmiany kursu w momencie zauważenia. Mogą motywować innych i pokazywać im drogę do ukończenia. Znajdź kogoś w swojej grupie, który buduje rzeczy na statkach domowych w butelce, na torach wyścigowych lub w krajobrazach - i kto lubi rysować nieznanne ścieżki. Budowniczy jest agentem zmian, który musi lubić ludzi, mieć znaczną energię i rozumieć, że „nie” oznacza „inny” i niekoniecznie „nie”. W obliczu trudnego punktu decyzyjnego lub blokady drogi albo ustawiają inne rozwiązanie alternatywne, albo czasami obsługują prosto.

Budowniczy

- dba o koszty i praktyczność.
- wie, że akcja musi dodawać wartość.
- przyjmuje plany i pomysły i zamienia je w działania.
- przewiduje cele.
- sporządza wykres kursu do działającej usługi lub produktu.

2.1.3 Lekarz

„Lekarze” wchodzą do organizacji - często z zewnątrz - i otrzymują projekt, grupę lub nawet cały obiekt z powrotem na właściwe tory. Mówiąc prosto, są fiksatorami. Być może masz emerytowanego dyrektora lub dwóch, którzy mogą przywrócić grupę na właściwe tory? Lekarze zazwyczaj pracują z dojrzałymi i zmartwionymi organizacjami lub projektami. I chociaż muszą być nieco wizjonerskie, to jeszcze ważniejsze jest, aby byli w stanie naprawić i wskrziesić. Osoby te lubią łamigłówniki, lubią pomagać ludziom wyjść z kłopotów i lubią ułatwiać sukces innym oraz organizować ludzi i zespoły. Czasami wolontariusze doktorzy muszą przemieszczać rzeczy do tyłu, zanim będą mogli przenieść je do przodu. Często muszą także odzyskać zaufanie ludzi, zanim zaczną podejmować działania. To może okazać się satysfakcjonujące. Z naszego doświadczenia wynika, że ludzie naprawdę chcą robić dobrze, być walidowani i mieć cel; po prostu nie zawsze wiedzą, jak zacząć i / lub dotrzeć do miejsca, w którym muszą się znaleźć. Zadania Twojej organizacji stają się niezwiązane z wielu powodów. Lekarze mogą wprowadzić znaczącą różnicę, zwłaszcza gdy wszyscy wiedzą, że nowy plan ma na celu długoterminowy sukces. Możesz już mieć lekarza w swojej organizacji. Rzadko chcemy, żeby lekarze diagnozowali, ale lekarze są cenni. Wszyscy ich potrzebujemy, czy to w rutynowej, przewlekłej, czy pilnej opiece. Wolontariusze, czy chcecie zorganizować zorganizowanych? Jeśli jesteś lekarzem, znajdź swoje miejsce

Lekarz

- może odzyskać projekt z powrotem na właściwe tory.
- jest utrwalaczem.
- może naprawić i wskrziesić.
- lubi pomagać ludziom wyjść z kłopotów.
- lubi ułatwiać życie innym

2.1.4 Zamykacz- typ 1

Zabijanie lub zamykanie zadań jest trudne do wykonania. Jako ludzie nie lubimy zabijać rzeczy; ale czasami musimy. Musimy zabić projekt, który przerodził się w niemożliwą do uratowania katastrofę. Śmierć jest częścią życia, a czasami twoja organizacja musi pozwolić, aby niektóre zadania umarły. Zamykanie ich w taktowny i delikatny sposób to forma sztuki. Zakończenie niektórych zadań może skutkować niewielkimi konsekwencjami dla Twojej grupy lub osób, którym służysz; zakończenie innych zadań może spowodować dla nich poważne konsekwencje. Zamknięcia delikatnie zamykają wszystko, powodując minimum bólu serca dla wszystkich zaangażowanych. Pomagają innym przejść do nowych ról i nowych zadań. Wyciągają wszystko, co jest przydatne z martwego projektu, a następnie

przesuwają te zasoby na nowy front. Wolontariusze, czy to opisuje ciebie? Jeśli tak, poinformuj o tym swojego menedżera. Menedżerowie, uważaj na zamykaczy; często mogą złagodzić bardzo trudne decyzje, które musimy podjąć.

Zamykacz — Typ 1

- wie, kiedy zamknąć projekt.
- może taktownie zamknąć projekt.
- pomaga innym przejść w nowe role.
- wydobywa przydatne rzeczy z martwego projektu.
- przesuwa zasoby na nowy front.

2.1.5 Zamykacz - typ 2

Typ 2 bliższy - który również może być nazywany „finiszerm” - ma również specjalny talent. W przypadku mniejszych zadań ta rola często spada na tę samą osobę, która rozpoczęła pracę. Każdy musi ostatecznie wykonać zadanie lub cały projekt od początku do końca. Jednak wielu może mieć problemy z ukończeniem, ponieważ oznacza to, że zostanie osądzony. Czasami dla wszystkich, a czasem dla niektórych, jest to trudne, więc ludzie nigdy nie kończą swoich projektów. Dobry finiszerm typu 2 przykładem ogromną wagę do szczegółów, ale jest wyważony w ich zrozumieniu: wiedzą, że „B +” to świetna ocena i przyjmuje postawę, że po wykonaniu zadania można poświęcić czas „przeniesieniu go” na „A.” Sto rzeczy może wymagać sprawdzenia przed zakończeniem zadania. To bliżej, naprawdę finiszerm, zwraca szczególną uwagę na szczegóły, wie, jak i kiedy „żyć” i nie boi się pierwszego dnia operacji. Rozwijają się w nim. Czy jesteś bardzo szczegółowym organizatorem? Menedżerowie, którzy w twoim sklepie wiedzą, jak zamknąć i nie boją się chwili „na żywo”?

Zamykacz — Typ 2

- jest finiszermem.
- zwraca szczególną uwagę na szczegóły.
- ma zrównoważone zrozumienie wszystkich rzeczy.
- wie, jak i kiedy żyć.
- nie obawia się pierwszego dnia operacji.

2.1.6 Czysty Menedżer (Projektu)

Czystych (projektowych) menedżerów można również nazwać najemnikami, chociaż ten termin nie pasuje do wielu. Bez pasji do przyczyny - lub do dostarczenia - zamiast tego, jeśli są dobrzy, mają ogromną pasję dla ludzi. Czysty kierownik czasami jest oczerniany, ale prawda jest taka, że świat jest pełen oddanych i współczujących najemników. Są to menedżerowie, którzy mogą nadzorować każdą pracę, wszędzie, przekraczać linie kulturowe i granice geograficzne. Są to często najbardziej doświadczeni i pewni siebie liderzy. Otaczają się ekspertami w dziedzinie treści, mają ekstremalną zdolność rozumienia procesów i systemów (wysoce transferowalne umiejętności) i mają pasję pomagania innym w osiągnięciu sukcesu. Nie mogą dzielić się pasją innych osób do produktu lub usługi, ale uznają tę pasję w innych. Ich radość i cel polegają na tym, że inni odnoszą sukces. W rezultacie czysto menedżerowie często mają duże doświadczenie, przedstawiając się z jednostki na jednostkę, aby

pomóc budować i odbudowywać obszary innych. Ich mantra to „każdy projekt, w dowolnym miejscu i czasie”.

Czysty Menedżer (Projektu)

- ma ogromną pasję dla ludzi.
- może nadzorować każdą pracę w dowolnym miejscu.
- jest często doświadczonym, pewnym siebie liderem.
- otacza się ekspertami ds. Treści.
- rozumie procesy i systemy.
- ma pasję pomagania innym w osiągnięciu sukcesu.

Wielu z tych ludzi rozwija się na ryzyko. Mogą zwiększyć wartość w prawie każdej organizacji. Menedżerowie, uważnie obserwujcie najbardziej doświadczonych menedżerów - choć na pierwszy rzut oka mogą wydawać się nieco neurotyczni, mogą w rzeczywistości być pełni umiejętności i wiedzy. Wolontariusze i menedżerowie wolontariuszy, zwróć uwagę i znajdź tę wiedzę w swojej organizacji. Wolontariusze, jeśli jesteś życzliwym najemnikiem, przekonasz się, że zawsze masz miejsce w organizacji

2.2 Przeciwdziałanie ryzyku

Powiedz, co możesz o awersji do ryzyka, ale są one stabilne i są niezbędne. Bez ich udziału osoby podejmujące ryzyko nie miałyby nic do roboty. Niechęć do ryzyka będzie pukać do drzwi, dopóki ich zadania nie zostaną zakończone. Mogą przenosić góry z uporem i mogą stanowić podstawę twojej organizacji. Przeciwny ryzyku niekoniecznie lubi się pobić, ale pracują ciężiej i być może będą musieli kopać trochę głębiej, aby utrzymać wytrzymałość potrzebną do ukończenia zadań organizacji i do wolontariatu lub zarządzania codziennymi operacjami. Ciągłe zwracanie uwagi na „ten sam szczegół” jest kluczem do ich sukcesu. Zawsze pojawiają się, aby pomóc, a najlepiej zostać dłużej niż inni wolontariusze. Są konsekwentni, cierpliwi, często bardzo troskliwi wobec innych i nieugięty. Po prostu nigdy się nie poddają. Potrzebujemy ich i musimy dać im o wiele większy szacunek niż świat często robi. Musisz dbać o tych ludzi w swoim wnętrzu organizacja, ponieważ są one jednym z najcenniejszych zasobów. Zdaj sobie sprawę z błysku przedsiębiorcy i osoby podejmującej ryzyko, ale zawsze upewnij się, że ciągle unikanie ryzyka zdobędzie kosz owoców na święta. Następujące typy ochotników można uznać za bardziej niechętne ryzyku niż inne. Czy znalazłeś się tutaj?

2.2.1 Wolontariusz serwisu

Ci ochotnicy pojawiają się i wypełniają swoje zadania bez czkawki. Sprawiają, że wszystko działa sprawnie i wydajnie. Czasami można je przeoczyć, ale bardzo ważne jest, aby stale uznawać ich wkład. Bez nich bardziej widoczni wolontariusze nie mieliby środków do pracy. Utrzymanie jest trudne i musimy być pewni, że dziękujemy ludziom, którzy wypełniają przyziemne. Nie tylko wolontariusze są często pomijani, ale ich zadania są również pomijane. W związku z tym nie otrzymują czasu na twarz ani zasobów, których potrzebują, aby odnieść sukces. Kiedy każda osoba rozumie rolę wszystkich innych i rolę zadań w organizacji, zadania stają się łatwiejsze, a organizacja silniejsza.

Wolontariusz serwisu

- pokazuje się i wykonuje zadania.
- sprawnie działa i działa sprawnie.

- można przeoczyć.
- często nie otrzymuje zasobów potrzebnych do osiągnięcia sukcesu.

2.2.2 Projektant, planista i harmonogram

Projektant, planista i planista mają możliwości „wizjonowania” podobne do możliwości przedsiębiorcy i budowniczego; jednak często myślą i planują, ale niekoniecznie podejmują bardzo dobre działania. Niektórzy widzą całe wydarzenie w ich umyśle, ale niekoniecznie prowadzą, zarządzają i rozmawiają z ludźmi, aby uzyskać tę samą pracę. Czy jesteś byłym architektem, estymatorem lub planistą konferencji? Jeśli tak, być może chcesz pozostać w cieniu, zaprojektować i zaplanować te szczegóły, które często są pomijane w wielu planach i harmonogramach. Menedżerowie, ci spokojni i powściągliwi ludzie mogą być darem niebios dla waszych bardziej widocznych i ekstrawertycznych ochotników. Uważaj na nich, są bardzo cenne i połączone z Builderem mogą wykonać niesamowitą pracę. W małych organizacjach przedsiębiorca lub budowniczy może być jednym i tym samym z tymi projektantami i planistami. W większych organizacjach osoby te odgrywają cenną rolę, ponieważ tworzą dokumentację, szacują koszty i wykorzystują umiejętności i narzędzia niezbędne do zaplanowania działań. i opracuj szczegółowe plany dla budowniczego. Małe organizacje często nie mają luksusu posiadania takiej osoby, ale możesz rozważyć jej wypróbowanie. Znajdź wolontariusza, który będzie pasował do tej roli, ponieważ doda on znacznej wartości Twojemu zespołowi.

Zrozum, że te typy osób nie powinny działać samodzielnie: możesz umieścić je w pokoju na zapleczu, ale nie możesz ich tam zostawić na stałe. Potrzebują dostępu do ochotników, którzy faktycznie wykonują pracę (a nie tylko tych, którzy planują pracę) i muszą wyjść na miejsce, aby mogli opracować plany i harmonogramy, które są możliwie wykonalne i praktyczne.

Projektant, planista i harmonogram

- mają możliwości wizyjne.
- myśl i planuj, ale nie zawsze.
- tworzyć dokumentację, szacować koszty i planować działania.
- są zazwyczaj introwertykami.
- potrzebujesz dostępu do wolontariuszy, którzy faktycznie wykonują pracę.
- czasami trzeba wyjść na miejsce, aby pozostać uziemionym.

2.3 Kim jesteś, wolontariuszu? Kto zarządza, kierowniku?

Podsumowując, rozważaliśmy kilka rodzajów wolontariuszy, z którymi możesz być, spotkasz się w swojej organizacji i będziesz pracować z lub dla, lub jako menedżer wolontariuszy, musisz umieścić, a następnie zarządzać. Zarówno osoby podejmujące ryzyko, jak i niechęć do ryzyka są konieczne, aby Twoja organizacja przetrwała i rozwijała się. Ideałem jest przydzielenie odpowiednich osób do odpowiednich ról, a dla Ciebie, wolontariusza, proś i wejdź w role, które najbardziej Ci odpowiadają. Umieszczenie wolontariuszy, którzy są niechętni do podejmowania ryzyka, odpowiedzialnych za inicjowanie i wykonywanie wszystkich działań organizacji, może spowodować bardzo stresujące sytuacje dla całego zespołu. Wszyscy będą świecić w sytuacjach, w których są wygodni i zdolni.

Pamiętajcie, menedżerowie, wolontariusze oddają swój czas i wysiłek. Chcesz, żeby nadal to robili. Pomaganie innym w znalezieniu swoich miejsc zaowocuje pozytywnym otoczeniem zespołu. Pamiętaj

o wolontariuszu; staraj się znaleźć swoją niszę. Mamy nadzieję, że ten rozdział pomógł ci określić, gdzie pasujesz lub podałeś więcej szczegółów na temat znalezienia organizacji, w której możesz poznać umiejętności, których chcesz się nauczyć. Każdy musi dokonywać dobrych wyborów. Zrozum, kim jesteś i gdzie jesteś, i poświęć swój czas swojej ulubionej organizacji lub sprawie.

3 Zatrzymanie Wolontariusza

Aby być wspianym wolontariuszem lub być świetnym menedżerem wolontariuszy, którzy pomagają organizacji rozwijać się, musisz nauczyć się być częścią całości i jak być miłym i emocjonalnie wspierającym się nawzajem.

Jeśli chcesz być wspianym wolontariuszem lub menedżerem wolontariuszy i chcesz, aby Twoja organizacja prosperowała, wszyscy będą musieli nauczyć się być częścią całości. Musisz nauczyć się być miłym i emocjonalnie wspierającym się nawzajem. Pomoże to zbudować potencjał i utrzymać wolontariuszy. Wierzmy również, że aby utrzymać wolontariuszy, wszyscy w organizacji muszą zrozumieć, kim i gdzie są, że liderzy muszą „egzekwować” zdrową organizację i że należy zbudować solidną podstawę behawioralną, aby przetrwać organizację. Po prostu wierzymy, że zdrowe zachowania i zrozumienie pacjenta pozostają ludzkie w organizacjach - nie plakaty na ścianie i wtorkowe popołudniowe sesje motywacyjne. Swoboda wierzenia i przyczyniania się do bezpiecznej emocjonalnie organizacji będzie utrzymywać ludzi wokół i dawać więcej każdego dnia. Ludzie skłaniają się ku zdrowiu - stwórz je, a będziesz mieć więcej pracy, niż potrzebujesz, a zatrzymanie będzie przytłaczające. Ponadto dopasowanie, pozostanie zaangażowanym i unikanie rotacji wolontariuszy zapewni organizacji kluczową grupę wolontariuszy, którzy dobrze się znają i mogą efektywnie współpracować, aby zakończyć zadania organizacji i utrzymać organizację w ruchu. Bez zdrowych osób i zdrowego miejsca pracy zorganizowanie i zmotywowanie może być trudne, trudne do kultywowania lojalności wobec siebie nawzajem oraz do ustalania i realizacji ważnych priorytetów. Jednym z najważniejszych elementów utrzymania zdrowia organizacji jest poznanie siebie i swojej organizacji. Bo jeśli nie wiesz, kogo i gdzie jesteś dzisiaj, jak będziesz mógł jutro iść do przodu? Regularnie oceniaj „poziom zdrowia” jednostek i organizacji. Spaceruj, rozmawiaj z ludźmi (jest to szczególnie ważne, jeśli jesteś częścią wirtualnej organizacji - wykonuj połączenia telefoniczne, jeśli musisz, ominąć e-mail), poznaj ludzi jako współpracowników. Zapytaj również swoich kolegów o wkład. Znacznie łatwiej jest wprowadzić lub poprawić wydajność, gdy środowisko sprzyja takim ulepszeniom, a zaufanie jest w powietrzu. Tworzenie poczucia wspólnoty i przyjemnej atmosfery organizacyjnej wymaga znacznej energii od wolontariusza i znacznego przywództwa ze strony kierownika wolontariatu. Każdy musi wnieść pozytywny i podnoszący na duchu stosunek do sklepu przez większość dni. Zdrowa organizacja wymaga silnego i pewnego lidera z dobrymi umiejętnościami zarządzania. Zdrowie w organizacji musi być egzekwowane. Problemy pozostają w jednostkach i zespołach, w których menedżer nie wpływa na zmianę potrzebną do zachowania bezpieczeństwa i powodzenia w środowisku. Narzędzia i techniki opisane w Części I tej części mogą być satysfakcjonujące, ale nie są dla słabych serc. Silne, pewne siebie, ostrożne zarządzanie wolontariuszami i przywództwo są wymagane, aby Twoja organizacja była jak najlepsza. Wolontariusze, musicie wspierać swojego menedżera i być dobrym kolegą oraz podejmować się trochę zarządzania - wsparcie, motywacja i zarządzanie powinny działać w obie strony. W kolejnym rozdziale pokażemy, jak ważne jest wsparcie twojego lidera / menedżera poprzez małą analizę. Na razie jednak wiedz, że potrzebują twojej pomocy; musisz je dobrze poznać, aby móc zaoferować sugestie, które są potrzebne. Musisz wesprzeć szefa, poprowadzić szefa i nauczyć szefa, jak wygląda twoja praca i praca. Zarządzanie jest bardzo dobrą umiejętnością i powinno być bardziej studiowane. Szybkie wyszukiwanie w Google pozwoli Ci znaleźć górę materiałów. Jednak po tym, jak przejrzysz te informacje, zauważysz, że komunikacja, zaufanie, lojalność, wsparcie, motywacja w górę i codzienna pomoc będą kluczem do udanych relacji w górę. W poniższej dyskusji mamy nadzieję skłonić Cię do

innego myślenia o 1) zdrowiu, strukturze i strategiach Twojej organizacji oraz, co najważniejsze, 2) o sobie nawzajem. Dostarczymy Ci plan wdrożenia i punkt wyjścia do zorientowanego na działanie zarządzania i uczestnictwa w Twojej organizacji. Postępuj zgodnie z tymi krokami, a będziesz na dobrej drodze do umocnienia swojego osobistego miejsca i bazy wolontariuszy.

3.1 I specjalna uwaga dla menedżerów

Pamiętaj, menedżerowie, że pracujesz z wolontariuszami, a nie pracownikami, nie są więc zmuszeni do obecności, aby odebrać czek. Jeśli ludzie czują, że nie są doceniani, nie wrócą. Mogą w dowolnym momencie odejść i przejść do następnej organizacji.

Dlatego musisz odszukać wszelkie podstawowe napięcia i natychmiast je rozwiązać, aby zapobiec przeciągnięciu grupy.

Jako lider i kolega chcesz dać ludziom możliwość ciągłego rozwoju, dostosowywania się i ulepszania. Oznacza to, że każdy musi się uczyć, rozwijać i akceptować konstruktywną krytykę - łącznie z tobą!

Wolontariusze muszą chcieć być obecni. Twoje nastawienie do organizacji i twoich zadań / wydarzeń będzie zaraźliwe, więc uczyni je dobrym

3.2 Część I: Poznanie gdzie - i kim - jesteś

3.2.1 Zarządzanie a przywództwo

Wygląda na to, że nikt nie chce już być menedżerem i nikt nie lubi być zarządzany. Wygląda na to, że każdy jest wyspą, liderem myśli i pracownikiem lub menedżerem w nowym wieku. Ta sytuacja nie doprowadzi do skutecznego i produktywnego poziomu wysiłku. Popularnym wyborem jest, aby wszyscy byli przywódcami / wojownikami. Przywództwo - nie zarządzanie - programy są wściekle, zarówno dla jednostki, jak i organizacji. Wiele lat temu mentor rdzennych Amerykanów ubolewał, że wszyscy myślą, że jest wojownikiem, ale tak naprawdę jest ich niewielu. Prawdziwi wojownicy i przywódcy często płacą wysoką cenę osobiście, aby dokonać zmiany; w związku z tym bardzo trudno jest ich znaleźć i bardzo trudno utrzymać przy życiu i zaangażować się w jedno miejsce na bardzo długo. Umiejętności przywódcze nie są takie same ani nie powinny zastępować umiejętności zarządzania. Powinni raczej je wzmocnić. Oba są konieczne. Kouzes i Posner pisali obszernie na te tematy. Podsumowują, że Przywództwo jest aktem wyznaczania wizji, bycia innowacyjnym, inspirującym i / lub wprowadzającym zmiany. Lider wyznacza kierunek i inspiruje wiarę w ideę i wolontariuszy organizacji. Przywództwo nie pochodzi tylko z góry - każdy może być liderem na dowolnym poziomie organizacji. Rozróżniają również, że Zarządzanie to zdolność do kierowania, kontrolowania i osiągnięcia w oparciu o ustaloną wizję, kierunek lub plan. Menedżer wykonuje zadania kierując zasobami, aby osiągnąć cel. Udana zarządzanie to realizacja celów, benchmarków i dostaw. Zarządzaj sobą i zarządzaj innymi jako menedżerem równieśniczym lub wolontariuszem. Umiejętności przywódcze są ważne, a obecnie wiele napisano o ich wartości. Uważamy jednak, że ludzie muszą być wykwalifikowani w zarządzaniu organizacją, aby znaleźć trwałe sukcesy. Osoby muszą zarządzać sobą, a menedżerowie muszą robić to samo, a także zarządzać innymi. Prace muszą być realizowane, a nie tylko planowane i omawiane na spotkaniach. Wdrożenie i wykonanie są kluczem do sukcesu każdego. To cudowne, a nawet konieczne, mieć kogoś z wizją i zdolnością do nakreślenia kursu na odważny nowy świat. To jest przywództwo. Ale jaka jest wartość, jeśli nikt nie jest zdolny do pracy w kierunku osiągnięcia celu, czyli podjęcia czasami nudnych i metodycznych kroków niezbędnych do wykonania pracy? Musimy rozwijać i zatrudniać wielkich menedżerów ludzi; wszyscy musimy działać na rzecz zarządzania sobą w sposób celowy i spełniający. Zacznijmy więc tę podróż od kilku sugestii, jak zbudować fundament organizacyjny, który doprowadzi do solidnej realizacji.

Przywództwo jest aktem wyznaczania wizji, bycia innowacyjnym, inspirującym i / lub przewodzącym

Zarządzanie to zdolność do kierowania, kontrolowania i osiągnięcia w oparciu o wcześniej ustaloną wizję, kierunek lub plan.

3.3 Zrozumienie kim i gdzie jesteś - „KY... Analiza”

Udane organizacje wolontariackie wiedzą, gdzie się znajdują, ponieważ ich ludzie, ich menedżerowie i ich liderzy nieustannie przeprowadzają analizę „Poznaj swoje” (KY) w całej organizacji. Dowiedzieliśmy się tego z uprawiania sportu - mieliśmy trenerów, którzy stale powtarzaliby „Poznaj swoich ludzi”. Absolutnie musisz wiedzieć, do kogo się udać, kto może wykonać to zadanie, kto działa pod presją i kto może wykonać jaką grę (pomyśl o pracy) w dowolnym momencie konkursu. Musisz znać poziomy umiejętności i cechy każdego z „twoich ludzi”. Analiza ta pomaga zbudować podstawę sukcesu i celu, która utrzymuje wszystkich wolontariuszy zaangażowanych na wielu poziomach. Jako wolontariusze i menedżerowie-wolontariusze, wszyscy powinniście wiedzieć, do kogo zgłaszać, gdzie najlepiej pasujecie i komu przekazywać krytyczne aspekty waszych zadań i wydarzeń. Na przykład, kto najlepiej radzi sobie ze stresującymi sytuacjami? Czy macz szczególnie dobrą osobę „do pracy” z publicznością? W poniższych sekcjach zostaną szczegółowo omówione analizy KY, które rozwijamy, aby poznać Twoją kulturę, Twoich ludzi, Twój produkt, siebie i odbiorców.

Poznaj swoją:

- Kulturę
- Ludzi
- Produkt
- Samego siebie
- Odbiorców

3.3.1 Poznaj swoją kulturę

Wolontariuszu, aby Twoja organizacja była zdrowa i postępowała naprzód, powinieneś zrozumieć obecną pozycję swojej organizacji na „rynku”. Myśląc geograficznie, oznacza to uwzględnienie wielu różnic, które mogą wpływać na twoje środowisko. Czy jesteś w środowisku wiejskim lub miejskim? Jakie cechy regionalne wpływają na zadania i wydarzenia zespołu? Twoja „kultura” składa się również ze struktury twojej organizacji - czy jest ona odgórna, oddolna, hierarchiczna czy egalitarna? Jaka populacja (a tym samym kultura) służy twojej organizacji i jak to robi? W jaki sposób sektor, w którym działa Twoja organizacja, wpływa na wyniki Twoich pracowników i zespołu? Menedżerowie, którzy tworzą twoją populację wolontariuszy (związaną ze znajomością swoich ludzi!)? Musisz zrozumieć regionalną i lokalną kulturę organizacji, w której pracujesz. Pamiętaj o tej kulturze, pomożesz uniknąć popełniania błędów zarówno w codziennym zarządzaniu, jak i w codziennym uczestnictwie i poprawie wydajności (i zespołu). Ważne jest również, aby regularnie oceniać morale w organizacji. Jako lider, jako menedżer i jako wolontariusz z drużyny, jesteś odpowiedzialny za rozplanowanie, lub pomoc w rozplanowaniu, podstawy wspaniałej pracy, zmiany i sukcesu. Musisz wiedzieć, jak wiele zaufania należy zbudować, aby móc rozpocząć procesy uczestnictwa w grupie oraz organizować i zarządzać dobrą pracą. Może będziesz miał szczęście wejść do jednostki, która jest gotowa i chętna do pracy,

nauki, budowania i rozwoju. Ale rzadko tak jest. Częściej musimy inwestować znaczny czas i energię w rozwój, zanim będziemy mogli myśleć o osiągnięciu naszego potencjału i osiągnięciu sukcesu organizacyjnego.

Poznaj swoją kulturę.

- Zrozum swoją pozycję na rynku.
- Myśl geograficznie.
- Poznaj strukturę swojej organizacji.
- Poznaj populację, którą obsługuje Twoja organizacja.
- Poznaj swoją populację wolontariuszy.
- Oceń morale.

3.3.2 Poznaj swoich ludzi

Ten krok KY dotyczy przede wszystkim menedżera wolontariuszy. Każdy z twoich wolontariuszy dokonał wyboru, aby dołączyć do twojej organizacji i zrezygnować ze swojego najcenniejszego zasobu. Musimy zrozumieć, że każda osoba ma określony zestaw kierowców i chce być obecna z różnych powodów. Menedżerowie wolontariatu, niezwykle ważne jest, aby dobrze poznać swoich ludzi. Po prostu dobre zarządzanie pozwala poświęcić trochę czasu na budowanie relacji z ludźmi, aby dowiedzieć się więcej o tym, kim są i jak chcą wnieść swój wkład. Powinieneś zbudować specjalną relację z każdą osobą, która zgłasza się do ciebie i pracuje z tobą. Jakie są ich zainteresowania, upodobania, niechęci? Jakie są imiona ich dzieci, imiona ich zwierząt? Gdzie ich umiejętności pasują do Twojej organizacji? Dopasowanie odpowiednich osób do odpowiednich zadań sprawi, że Twoja organizacja będzie działać sprawnie, a wolontariusze będą czuli się szanowani i produktywni. Wspieranie otwartego środowiska spowoduje również, że wolontariusze będą mówić swobodniej i będą wносить swoje pomysły na sukces organizacji bez strachu. Ułatw sukces innym tam, gdzie możesz, zamiast ułatwiać własne. Jeśli im się to uda, odniesiesz sukces, a twoja organizacja odniesie sukces.

Poznaj swoich ludzi.

- Budować relacje.
- Poznaj ludzi, którzy ci podlegają, którzy pracują razem z tobą.
- Dopasuj odpowiednie osoby do odpowiednich zadań.
- Wspieraj otwarte środowisko.
- Ułatwienie sukcesu innym.

3.3.3 Poznaj swój produkt

Co oferuje twoja organizacja? Co powiesz na wykonanie? Osobiście i organizacyjnie powinieneś mieć jasną wizję i / lub misję i wiedzieć, co zgadzasz się dostarczyć. Jeśli ktoś zapyta cię, co robi twoja organizacja, czy możesz to wszystko wyjaśnić? Jeśli chcesz dostarczać wspaniałe produkty i / lub usługi,

wszyscy w całej organizacji muszą posiadać wiedzę na temat tych produktów i usług oraz czuć się komfortowo promując je innym. Wolontariusze muszą stać się ekspertami w tym, co robią, a menedżerowie wolontariuszy muszą zrozumieć, co przyczyniają się wszyscy pod ich nadzorem. Wiedz także, czego nie dostarczasz. Nie staraj się być wszystkim dla wszystkich ludzi. Twoja grupa lub organizacja oferuje konkretną usługę lub produkt, więc rób to dobrze. Bądź ostrożny w dodawaniu towarów i usług w momencie zauważenia ich ze względu na przychody lub prestiż. Na dłuższą metę możesz nie uzyskać oczekiwanego rezultatu.

3.3.4 Poznaj siebie

Być może najważniejszym aspektem poznania siebie jest wiedza o tym, czego nie wiesz. Powtarzamy się trochę tutaj, ponieważ może to być jeden z najważniejszych elementów do przemyślenia i działania w każdym dniu twojej usługi. Jest to ważne dla wszystkich, wolontariuszy i menedżerów wolontariuszy. Menedżerowie, rozumiejąc to, mogą pomóc ci iść naprzód, ustalać priorytety i decydować o tym, co osobiście i / lub twoja jednostka może podjąć. To, czego nie wiesz, dostarcza ważnych informacji o tym, kogo dodać do swojego zespołu, kiedy musisz szukać pomocy i kiedy musisz coś zrobić. Jesteśmy najsilniejsi, gdy wiemy, co możemy, a czego nie możemy zrobić. Musimy także być „obecni” i wiedzieć, w czym jesteśmy najlepsi, kiedy jesteśmy w tym najlepsi i jak najlepiej możemy wnieść swój wkład. Musimy wiedzieć, jak wyrazić te koncepcje naszym rówieśnikom i naszej grupie. Nie możemy wiedzieć wszystkiego (ani tego nie potrzebujemy), ale zrozumienie tego, kim jesteśmy i kim nie jesteśmy, może postawić nas na sukces.

Poznaj siebie.

- Wiedz, czego nie wiesz.
- Wiedz, co możesz, a czego nie możesz zrobić.
- Być obecnym."
- Dowiedz się, w czym jesteś najlepszy.
- Dowiedz się, jak możesz wnieść swój wkład.

3.3.5 Poznaj swoich odbiorców

Komu służy twoja organizacja? Starsi mieszkańcy? Nieletnia młodzież? Kościół? Zarówno menedżerowie, jak i koledzy z drużyny muszą być w stanie określić, komu służysz. Bez tych informacji ustalenie jasnych celów może być trudne. Pomocne może być poproszenie o informacje od grupy, której służysz. Czy masz pole sugestii? Witryna, na której opinia publiczna może zostawić opinię? Musisz często sprawdzać cele swojej organizacji, aby upewnić się, że świadczysz usługi, których potrzebuje grupa docelowa, a nie to, co uważasz za potrzebne. Jest to niezwykle ważne dla wszystkich. Poświęć trochę czasu na zrozumienie, aby wiedzieć, kim jesteś, gdzie jesteś, kim i czym zarządzasz oraz co dostarczasz. Poznaj siebie i poznaj swoich ludzi. Poznaj style pracy swoich ludzi, ale także poznaj swoich ludzi jako ludzi. Poświęć dodatkowe pięć minut na zbudowanie relacji, które pomogą poprawić pracę i miejsce pracy, a także prowadzić tę działalność. Odwiedzaj powoli, aby praca i zarządzanie przebiegały szybko. Wybierz czas, aby budować relacje z pracownikami i kolegami - być może przy filiżance kawy lub lekkim lunchu - zamiast tracić czas na wyjaśnienie (lub, co gorsza, kłótnie) swojej pracy.

Poznaj swoich odbiorców

- Wiedzieć, komu służysz.

- Sprawdź cele swojej organizacji.
- Zapewnij usługi, których potrzebuje Twoja grupa docelowa.

3.4 Część II: Budowanie fundacji (kulturalnej)

Wolontariusze i menedżerowie-wolontariusze, jest również bardzo ważne, abyś pomógł stworzyć pozytywne i produktywne podstawy dla środowiska twojej organizacji. Pomaga to zapewnić dobrą pracę i dostarczany jest dobry produkt. Tworzenie i utrzymywanie zdrowego środowiska może być łatwe do rozmowy i / lub opisanie na papierze. Jednak najprawdopodobniej jest to bardzo trudny klimat do wdrożenia. Proces nalegania na zdrowie może być dość samotny dla osoby, która się wypowiada i wymaga od zespołu prowadzenia, ale może przynieść trwałe nagrody. Utrzymanie wysokiego poziomu i naleganie na „zdrowie” jest wyzwaniem, ale znowu warto wysiłku

Pomóż stworzyć pozytywną i produktywną podstawę dla środowiska Twojej organizacji.

Nie skracaj się sam. Zdrowe zachowanie rodzi wspaniałe produkty i usługi oraz prowadzi do długoterminowej trwałości organizacji.

Normą dla nowych uczestników-wolontariuszy i menedżerów / liderów-wolontariuszy jest założenie, że po zaangażowaniu wolontariuszy organizacja jest na nie gotowa, a zespół jest gotowy do natychmiastowego podjęcia swoich zadań. Ale zespoły i organizacje - a dokładniej ludzie w nich i w nich - często nie są gotowi. Mogą być one utrudnione przez problemy związane ze zdrowiem organizacji, a także wiedzę, którą należy przekazać, oraz umiejętności, które należy rozwijać. Tak jak trenują zawodowi sportowcy, tak też musimy trenować, aby nasz wkład osobisty mógł być skuteczny, użyteczny i celowy, a więc wszyscy mogą działać najlepiej jak potrafią.

Podobnie jak profesjonalny sportowiec, my również musimy trenować, aby nasz wkład osobisty był skuteczny, użyteczny i celowy a nasz zespół i organizacja mogą działać najlepiej jak potrafią.

Często kulturowa podstawa organizacji musi zostać przeprojektowana i / lub ustanowiona: być może trzeba wyjaśnić pewne podstawowe zasady dotyczące własnego uczestnictwa i zachowania, a jeśli jesteś menedżerem, być może będziesz musiał pomóc swoim ludziom w zrobieniu właściwych rzeczy. Często po prostu zmuszanie ludzi do współpracy może wymagać dodatkowego wysiłku i wymagać egzekwowania. Ty i twoi koledzy z drużyny jesteście tam dobrowolnie, ale jeśli wszyscy nie współpracujecie ze sobą dobrze, niekoniecznie będziecie dobrze współpracować. Dynamika zespołu jest bardzo ważna. W literaturze dotyczącej zarządzania projektami można przeczytać wiele więcej na temat zespołów zarządzających i omawiamy to znacznie bardziej w części 4. Poniższa sekcja zawiera wskazówki dotyczące budowania i utrzymywania osobistej i „zdrowej” fundacji kulturalnej organizacji. Każdej wymienionej jakości towarzyszy działanie, które pomoże Ci ją osiągnąć.

Zdrowe organizacje wymagają:

- Uczciwość
- Empatia

- Lojalność
- Zaufanie
- Integralność
- Przejrzystość etyczna
- Współczucie
- Poszanowanie

Uczciwość to kluczowy element zdrowego makijażu osobistego i organizacji. Jeśli zawsze jesteś uczciwy, ludzie będą o tym pamiętać. W praktyce często jesteśmy strzeżeni i obawiamy się, że będziemy zbyt zajęci. Martwimy się, że zostaniemy wykorzystani lub oszukani. Nie ufamy. Ale sugerujemy odwrócenie tego na głowę. Załóżmy, że ludzie będą uczciwi i będą współpracować, jeśli otrzymają możliwość bycia szczerym, bezpośrednim i wysłuchanym. Bądź uczciwy wobec kolegów z drużyny i kierowników zespołów i oczekuj, że będą z tobą szczerzy. Daj wszystkie korzyści z wątpliwości i spłacą twoją uczciwość dziesięć razy. Twoje zespoły docenią to i staną na wysokości zadania. I z pewnością ułatwia życie. Kiedy popełnisz błąd, potwierdź to swoim pracownikom i sobie. Szybko naprawiaj i oczekuj, że ludzie będą nadal ufać i rozumieć; w końcu jesteśmy istotami ludzkimi, a zatem omylnymi.

Działanie: Wybierz bycie nadchodzącym i uczciwym. Zaufaj komuś nowemu.

Musisz także rozwijać i ćwiczyć empatię. Często słyszymy, że musimy być „aktywnymi słuchaczami”. Chociaż jest to z pewnością ważne, twierdzimy, że jeśli mamy empatię i naprawdę chcemy być dobrym członkiem zespołu lub ułatwiać sukces innym, to nie powinno być potrzeby praktykowania aktywnego słuchania ponieważ już nam zależy i jesteśmy obecni. Nie powinniśmy wcale myśleć o słuchaniu. Zawsze słuchamy (w niektóre dni możemy słuchać mniej lub bardziej uważnie, w zależności od tego, jak bardzo jesteśmy zajęci lub zmęczeni), ale nigdy nie powinniśmy myśleć o słuchaniu. Jeśli praktykujemy empatię, usłyszymy to, co powiedziano. i dawaj przykład - i poproś innych, aby zrobili to samo - wtedy twoja organizacja będzie na dobrej drodze do zbudowania silnego fundamentu.

Działanie: Jutro ćwicz raczej empatię niż aktywne słuchanie.

Żadna organizacja nie zajdzie daleko i nie znajdzie trwałości bez lojalności. Dzisiaj wydaje się, że wiele osób albo nie rozumie (lub po prostu nie chce się podjąć) tego, czego wymaga lojalność. Stwórz drużynę, bądź dobrym kolegą z drużyny, buduj zaufanie, pokaż, że będziesz chronić swój zespół i siebie nawzajem, a tym samym kultywuj lojalność. Ani ty, ani członkowie twojego zespołu nie będą musieli tracić energii na oglądanie pleców; zamiast tego energia może być w pełni skierowana na więcej i lepszą pracę. Rób to konsekwentnie, a wkrótce przekonasz się, że jest to zespół osiągający sukces.

Działanie: Jutro chroń swoją drużynę i kolegów z drużyny - przed hałasem, polityką i niesprawiedliwymi - najlepiej jak potrafisz. Bądź lojalny, czytaj więcej o lojalności. Zrób to, a twój zespół zwróci ci lojalność. Nauczanie lojalności może być trudne, ale korzyści dla ciebie i twojej jednostki mogą być znaczące. Zaufanie jest budowane całe / dziennie. I och, to może zostać tak szybko utracone. Jeśli praktykujesz techniki budowania zdrowia, sugerujemy, powstanie zaufanie. Wybierz zaufanie, zanim będziesz miał na to dowody, a co najważniejsze, zawsze rób to, co powiesz, że zrobisz. Spójność wspomaga proces budowania zaufania. Być może będziesz musiał wziąć kilka notatek i zainwestować trochę więcej

wysiłku, ale gdy pojawią się problemy lub rzucisz piłkę, twoi współpracownicy, koledzy z drużyny i zespoły będą czuć się bardziej komfortowo będąc z tobą szczerym ze względu na zdrowe wybory stworzone lub zdrowe środowisko, które pomogliście stworzyć.

Działanie: Jutro wybierz zaufanie i zrób wszystko, co powiesz, że zrobisz.

Byłoby dobrze, gdyby na naszych pogrzebach nic nie powiedziano, ale „miał uczciwość”. Uczciwość została opisana jako „honor w praktyce”. Uczciwość można również zdefiniować jako wykonywanie rzeczy niezbędnych do stworzenia zdrowego środowiska pomimo kosztów —W szczególności koszty dla osoby i jako lidera / menedżera. Praktykuj uczciwość, starając się zostać wielkim wolontariuszem i / lub świetnym menedżerem wolontariuszy i współpracownikiem. Ciągłe ucz się o procesach zarządzania i zdrowych organizacjach, a następnie zastosuj tę naukę do swojego udziału w organizacji. Pomyśl zanim zaczniesz działać lub mówić; troszcz się o swoich członków drużyny i opiekuj się nimi; pomagają stworzyć przyjemne środowisko zespołu.

Działanie: Jutro, ćwicz uczciwość. Pomyśl o uczciwości - czy ludzie powiedzieliby, że jesteś godny zaufania?

Ludzie będą podążać za twoimi inicjatywami i wszystkim będzie lepiej.

Upewnij się, że ustaliłeś jasność etyczną dla siebie, swojego zespołu i organizacji. Prawie każda organizacja ma politykę etyczną i prawie każdy chce praktykować dobrą etykę. . . ale czyja etyka? Aby funkcjonować prawidłowo, Twoja organizacja musi znać swoją etykę przed wprowadzeniem tych przekonań w życie. Tomy dotyczące etyki zostały napisane, zbadane, praktykowane i argumentowane, ale etyka nie musi być złożona. W rzeczywistości polityka nie powinna być złożona. Niemniej jednak musi to zostać zdefiniowane, a wszyscy wolontariusze muszą znać oczekiwania organizacji. Sprawdź politykę i praktykę organizacji.

Działanie: Jutro utwórz jednostronicową politykę etyczną dla swojej organizacji, jeśli nie istnieje, opublikuj ją, jeśli tak, i wskaż ją wszystkim.

Współczucie oznacza zrozumienie problemów innych, a następnie podjęcie działań w celu ich naprawienia. Musimy dbać o naszych współpracowników, kolegów z drużyny i szefów. Pomóż im prowadzić, okazując współczucie w organizacji. Bądźcie szczerzy (mówimy: „bądźcie współczujący i empatyczni”), a co najważniejsze, podejmijcie działania, aby poprawić to, co możecie. Kiedy możesz, daj swoim zespołom pozytywne i zdrowe możliwości przezwyciężenia trudności. Menedżerowie, to jest szczególnie ważne dla ciebie.

Działanie: Jutro przejdź kilka kroków w czyichś butach, dowiedz się, czego potrzebują, a następnie podejmij działanie. Brzmi to trochę banalnie, ale w praktyce jest tak potrzebne.

Szacunek: mentor GrosVentre Sioux w Rezerwacie Fort Belknap powiedział: „Jeśli szanujesz innych, którzy cię nie szanują, nie masz szacunku dla samego siebie.” Musimy szanować siebie, abyśmy (1) mogli szanować innych, którzy zasługują na nasze szacunek i (2) mogą współpracować z innymi osobami i zarządzać nimi (tak jak to jest w naszym zakresie), aby zachować pełne szacunek środowisko. Możemy się nie zgodzić, ale musimy to zrobić w sposób wykształcony, świadomy i dojrzały. Uważamy, że to Benjamin Franklin powiedział: „znakiem wykształconej osoby jest umiejętność dyskusowania bez gniewu”. Postaw problemy osobowości, daj sobie nawzajem wątpliwości i stanie się to o wiele łatwiejsze.

Działanie: Jutro zapewnij szacunek (zaczynij od bycia grzecznym i obywatelskim) wszystkim, z czym pracujesz i komu służysz.

Monitoruj wynik: Otrzymasz więcej katod w zamian niż możesz się spodziewać. Na koniec pamiętaj, że ktoś musi iść pierwszy. Niech to będzie ty. Weź kilka bryłek i trochę ryzyka dla zespołu (jeśli zajdzie taka potrzeba) i bądź katalizatorem szacunku, pomagając wszystkim w wykonywaniu ich pracy.

3.5 Podsumowanie

Organizacja potrzebuje was wszystkich, aby przyczynić się do zdrowia organizacji i wzajemnego utrzymania się, aby zapewnić najlepszą możliwą obsługę, pożyczając długofalową trwałość sprawy. To nie jest opcjonalne. Wolontariat wymaga w szczególności ciągłego monitorowania, dotykania, motywowania, angażowania i poziomu wdzięczności, który niekoniecznie był konieczny w przeszłości (ze względu na naszą zwiększoną potrzebę celu) i który nie zawsze znajduje się w „płatnym” miejscu pracy. Pamiętaj, że wszyscy zaangażowani oddają ten cenny zasób - czas - aby służyć innym. Musimy zachęcać, często komunikować się i dawać sobie znać, do czego jesteśmy zdolni i za co wszyscy jesteśmy wdzięczni. Jednocześnie, wolontariusz, upewnij się, że nie poświęcasz tyle czasu na ochotnika, że przeszkadza to w życiu. Potrzebujesz pełnego zdrowia i równowagi we wszystkich swoich działaniach. Nie chcesz się wypalić lub stracić zainteresowanie swoim wolontariuszem. Zwróć uwagę, menedżerowie-wolontariusze - nie pytaj o zbyt wiele i nie naciskaj zbyt mocno. Wszyscy musimy aktywnie dbać o siebie nawzajem, dbając o świadczone przez nas usługi. Bądźcie gotowi znokautować bariery, które blokują postęp w kierunku zdrowia organizacyjnego jako jednostki i menedżerów. Taki ciągły wzajemny trening wymaga uwagi, troski, empatii i czasu. Wy, wolontariusze, zapewniacie wyjątkowe usługi wielu osobom i organizacjom. Pamiętaj też, że nagradzanie rówieśników jest ważne. Nawet małe gesty uznania mają duży wpływ na życie ludzi - zwłaszcza, że poświęcają swój czas i wysiłek. Nagrody muszą być ważne, szczerze i prawdziwe. Mogą być świetnymi czynnikami motywującymi i wzmacniającymi morale w Twojej organizacji. Wyróżnij ludzi, którzy mogą być przykładem dla innych. Rozdaj kilka nagród lub certyfikatów. Uznanie jest tak ważne. Gesty wdzięczności idą daleko. Zdrowe środowisko w znacznym stopniu przyczynia się do zapewnienia długoterminowego organizacyjnego, a tym samym zrównoważonego rozwoju.

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Musisz nauczyć się być częścią całości.
- Organizacje muszą zatrzymać wolontariuszy.
- Utrzymuj organizację w zdrowiu.
- Zdrowa organizacja potrzebuje dobrego menedżera.
- Zrozum, kim i gdzie jesteś.
- KY... Analiza jest ważna.
- Poznaj swoją kulturę.
- Poznaj swoich ludzi.
- Poznaj swój produkt.
- Znać siebie.
- Poznaj swoich odbiorców.
- Budowanie fundamentów kulturowych jest ważne.
- Utrzymuj swoją organizację w zdrowiu.

- Musimy nieustannie trenować.
- Cechy niezbędne do zbudowania fundamentu kulturowego:

- Uczciwość
- Empatia
- Lojalność
- Zaufanie
- Integralność
- Przejrzystość etyczna
- Współczucie
- Poszanowanie

4 Praca z zespołami

Życie może być o wiele trudniejsze i na pewno samotne, chyba że masz zespół, który dzieli się swoimi zwycięstwami i stratami. Koncepcje zespołów i pracy zespołowej są dziś wszechobecne. Po prostu nie ma dnia, w którym w jakiejś rozmowie lub innej, związanej z pracą lub osobistej, nie popieramy ich cnoty i / lub krytykujemy ich dysfunkcji. Chwalimy zespoły, marudzimy o nich; świętujemy i rywalizujemy z naszymi drużynami i kolegami z drużyny. Ale niestety, jeśli nie mamy dokładnej wiedzy na temat ich działania, „zespół” może być po prostu światem wysp i silosów, które nie są w stanie skutecznie komunikować się i dążyć do wspólnego celu. Praca zespołowa jest integralną częścią każdej organizacji wolontariackiej. Dlatego wolontariusze mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia, jak być skutecznym członkiem zespołu. A menedżerowie wolontariuszy muszą zrozumieć, jak zostać oświeconym liderem zespołu. Musimy dowiedzieć się, co sprawia, że dobre zespoły są świetne i jak może to doprowadzić nas wszystkich do trwałości organizacyjnej. Kochamy nasze zespoły; nienawidzimy naszych zespołów. Czasami są świetne, a innym razem bałagan. Ale w jakiegokolwiek formie są kluczowe dla organizacji opartych na wolontariuszach. Aby uzyskać najlepsze wyniki w zadaniach zespołu, powinieneś pomóc swojemu zespołowi zabłysnąć, będąc dobrym liderem i kolegą z drużyny. Dlaczego zespoły zawodzą? Często zawodzą z powodu słabego lub słabego zarządzania i nieudanych praktyk członków zespołu. Ludzie tracą z oczu cele. Niektóre zespoły zawodzą, ponieważ ich członkowie po prostu nie poświęcają wystarczająco dużo czasu na ćwiczenie pracy zespołowej. Jest to nabyta umiejętność, której możesz się nauczyć i którą możesz uczyć innych. Na kolejnych stronach omówimy aspekty pracy zespołowej, które są najbardziej przydatne dla organizacji wolontariuszy. Sugerujemy, abyś skupiał się na jednym z pojęć każdego dnia - łatwo nauczyć się ich, kiedy możesz je przetrwać w małych jednostkach. Pozwoli to na dobry start do wzmocnienia swojego zespołu i organizacji. Podamy również kilka powodów, dla których nauka o pracy zespołowej jest tak istotna. Wierzmy, że możesz i powinieneś zdecydować, aby pomóc zarządzać podwładnymi, a także nawzajem być częścią udanych zespołów. Często musisz ustanowić nowy paradygmat i świadomie wybrać swoje zachowanie, zamiast powracać do istniejących paradygmatów. Dobry zespół „buduj” zaczyna się od wyboru: wyboru polegającego na zaufaniu sobie nawzajem, zaufaniu liderowi zespołu i członkom zespołu. Musimy założyć, że każda osoba będzie współpracownikiem, a nie antagonistą. W przeciwnym razie zaczniemy od tyłu.

Praca zespołowa jest integralną częścią każdej organizacji wolontariackiej.

Ponieważ w naszych doświadczeniach nie kładzie się wystarczającego nacisku na zespołową część pracy zespołowej, nic dziwnego, że mamy tak dużo wykonanych lub źle zrealizowanych projektów. Często stwierdzamy, że zespoły nie idą na dystans, nie wiedzą, jak wygrać razem, a więc nigdy nie zamykają projektu całkowicie. Wydaje się więc, że nigdy nie mają okazji świętować ze sobą, aby wzmocnić ten wspólny paradygmat pracy zespołowej do którego można uzyskać dostęp następnego dnia dla kolejnego projektu. Bo jeśli tak naprawdę nigdy nie miałeś zespołu lub kolegów z drużyny na początku projektu, gdzie byłoby pragnienie wspólnego przekroczenia linii mety, wygranie konkursu i świętowanie? Zamknięcie jest trudne - musimy nauczyć się wygrywać. Wielkie organizacje i wolontariusze udoskonalili bliskość; wiedzą, jak ciężko ze sobą współpracować, umieją kopać głęboko, a tym samym zrozumieć wysiłek i pasję związaną z wykańczaniem silnej jednostki (tj. zespołu).

4.1 Budowanie wielkich zespołów

Aby Ty i Twoja organizacja mogliście skutecznie funkcjonować, musicie zbudować silną mentalność zespołu. Terminy i wyrażenia w tej sekcji pomogą Ci zastanowić się, jak to zrobić. Aktywnie ucz się tych pojęć, uzyskaj wiele opinii na temat każdego z nich i ruszaj naprzód z codziennymi zadaniami bycia i prowadzenia zespołu w kierunku linii końcowej. Uwaga: wszyscy członkowie zespołu są menedżerami i liderami. Odpowiedzialność związana z sukcesem nie tylko spada na prowadzenie. Wsparcie drużynowe jest wielowymiarowym ładunkiem, w którym trzeci bazowy jest tak samo ważny jak trener, dzban i trener. Kiedy spotykasz się z innymi wolontariuszami, podziel się nimi z nimi.

Jak zbudować świetny zespół

1. Miej plan pracy.
2. Skutecznie komunikuj
3. Ustal jasne cele zespołu.
4. Motywuj siebie i innych.
5. Podejmuj decyzje i ustal priorytety.
6. Oceń zestaw umiejętności swojej drużyny.
7. Stwórz wizję sukcesu.
8. Poprowadź przykład.
9. Kontynuuj konstruktywną krytykę.
10. Dbaj o swój zespół.
11. Ułatwiał sukcesy innych.
12. Baw się dobrze.

4.2 Jak zbudować świetny zespół:

1. Miej plan pracy. Wszyscy członkowie zespołu muszą wiedzieć, co powinni robić, a także co powinni robić wszyscy inni. Cel zespołu powinien być jasny. Musisz wziąć odpowiedzialność za swój zespół i chronić go. Przeorganizuj start i świętuj finisz.

2. Skuteczna komunikacja. Może to obejmować rozmowy telefoniczne, e-maile, spotkania i dokumentację. Musisz rozwijać umiejętności spotkań i zawsze przygotowywać się do spotkań zespołu. Zachęcaj swoich kolegów z drużyny, aby skutecznie i dokładnie komunikowali się ze sobą. Ostatnio sprawdziliśmy, ludzie nie mogą jeszcze czytać w myślach.
3. Ustal jasne cele i oczekiwania zespołu i upewnij się, że twoi koledzy z drużyny je znają. Zapisz je i upewnij się, że każdy ma do nich dostęp. Podziel duże cele na mniejsze, łatwiejsze do zarządzania. Zdefiniuj wynik dobrze.
4. Dowiedz się, jak motywować siebie i innych, ale nie polegaj wyłącznie na motywacji do wykonywania zadań zespołu. Zdrowa organizacja i silny zespół biją się samotnie.
5. Podejmuj decyzje i ustal priorytety. Uzyskaj informacje i opinie od swoich kolegów z drużyny.
6. Oceń zestaw umiejętności swojej drużyny. Poznaj swoich kolegów z drużyny i poznaj siebie. Deleguj odpowiednie zadania tym kolegom z drużyny, którzy najlepiej je wykonają. Powinieneś również przyznać, że są to ochotnicy i że niektórzy z nich będą szukać więcej wskazówek w swoich zadaniach niż inni. Zwracaj uwagę na siebie, wolontariusze. Zwróć uwagę na potrzeby wszystkich menedżerów.
7. Stwórz wizję sukcesu. Uwierz w swój zespół i jego cele. Wyeliminuj bariery. Poczuj punkt końcowy i zobacz zwycięstwo.
8. Poprowadź przykład. Bądź pozytywny, jasny i spójny. Treneruj swoim kolegom z drużyny.
9. Posuwaj się naprzód z konstruktywną krytyką, a nie wstecz z zniewagą i zazdrością.
10. Dbaj o swój zespół. Dowiedz się o swoich członkach zespołu - regularnie z nimi rozmawiaj. Chwal ich. Słuchaj i wczuj. Rozpraw się ze złymi jabłkami - zamień je w cydr jak najszybciej! Szybko rozwiąż konflikty w miarę ich pojawiania się. Zajmij się wszelkimi obawami.
11. Ułatwiał sukcesy innych. Pochwal ich publicznie i krytykuj (jeśli to konieczne) prywatnie. Podziel się swoimi sukcesami, a przekroczysz własne cele.
12. Baw się dobrze! Dziel się posiłkami, twórz fantastyczną ligę piłkarską, zrób linę. Są to świetne sposoby na poznanie swoich kolegów z drużyny i budowanie z nimi silniejszych relacji. Znowu często jedz razem.

4.3 Niepowodzenie zespołu a sukces zespołu

4.3.1 Rozpocznij wybieranie

W tej części porozmawiamy o wskaźnikach sukcesu projektu i zespołu oraz o wyborach, które możemy podjąć na początku zadania, aby odnieść sukces. Zakładamy, że udany zespół będzie miał udane zadanie. Przyjrzyjmy się rysunkowi poniżej.



W naszej grafice są cztery ćwiartki i zakładamy, że zły zespół lub zły przywódca może prowadzić do trudnego lub nieudanego zadania. Mówiąc najprościej, jeden negatyw sprawia, że kwadrant jest w najlepszym razie trudny. Załóżmy, że połowa zespołów rozumiała pracę zespołową i zarządzanie zadaniami, a połowa nie. (Niektórzy twierdzą, że jesteśmy dość hojni.) Po bliższym przyjrzeniu się widzimy, że mamy duże prawdopodobieństwo sukcesu w zaledwie 25% inicjowanej przez nas pracy. Widzimy również z macierzy, że zespoły mogą oczekiwać, że 50% ich zadań będzie miało kłopotliwe problemy przed rozpoczęciem, a 25% jest gotowych na grobę, zanim jeszcze się zaczną. Kiedy jest zły zespół i zły menedżer, możemy spodziewać się, że każde zadanie może być katastrofą. Czy możemy żyć z tym wynikiem? Nie sądzimy. Nasz brak zrozumienia zespołu i umiejętności zarządzania zespołem oraz nasza nieudolność będą utrudniać realizację zadań. Nie możemy wystarczająco podkreślić znaczenia zdrowych zespołów i zdrowych wyborów zespołowych. Jak zmienić powyższy paradygmat? Dokonujemy zdrowych i pozytywnych wyborów bez względu na to, gdzie inni mogą leżeć na grafice. Musimy wyeliminować pozowanie i politykę i zdecydować się na dokonywanie pozytywnych wyborów pomimo tego, gdzie możemy się zacząć. Musimy odłożyć na bok i zignorować nasze indywidualne problemy, wszelkie obwiniania, które mogą mieć miejsce, oraz brak osobistej odpowiedzialności innych członków zespołu. Musimy zdecydować się na dobre nastawienie i tym samym zdecydować się na rozpoczęcie zadania z najlepszą stopą, aby pomóc wszystkim znaleźć sukces. Robimy to po części, upewniając się, że zawsze wspieramy osobę w zespole, który po prostu jej nie otrzymuje, lub kto może mieć złą postawę, której nie można naprawić w krótkim okresie.

4.4 Nowy paradygmat

Musimy dokonać wyboru. Jako członkowie zespołu lub jako liderzy i menedżerowie musimy mieć trochę więcej cierpliwości we wszystkich sprawach, w tym w niedoświadczeniu. Zawsze musimy mieć na uwadze nasze cele i utrzymywać pozytywne nastawienie do przyszłości. Na poniższym rysunku



zmieniliśmy „złe” nagłówki z rysunku 1 na „niedoświadczone”. Przeniesienie dwóch lub większej liczby ćwiartek na większe prawdopodobieństwo sukcesu jest nie tylko pożądane, ale całkowicie możliwe dzięki dobrym wyborom!

Możesz odnieść sukces od samego początku, dokonując dobrych początkowych wyborów dotyczących współpracy i zaufania oraz wszystkich innych zalet zespołu, o których mowa powyżej. Na powyższej grafice widzimy, że możemy dokonywać pozytywnych wyborów u niedoświadczonych osób, które mogą zamienić porażkę w wygraną (jak pokazano w ćwiartce 2 i 3). Jako menadżer wolontariuszy, przedstawiaj się na zadania powoli i cierpliwie, a możesz nawet zamienić kwadrant 4 wokół. Jako członek zespołu, musisz być pomocny, ufny i uprzejmy dla siebie. Zrozum, że każdy musi mieć otwarty umysł i uczyć się nowych rzeczy. Postawa jest najważniejszym wyborem z góry. Wybór bycia pomocnym zapewnia większe prawdopodobieństwo sukcesu. Zwycięskie zespoły znajdują sposoby na wygraną przez cały czas. Uczą się wygrywać. Ponadto, gdy już wiesz, co to za wygrana, będziesz szukał kolejnych wygranych z większym zaufaniem. Częścią tworzenia zwycięskiego zespołu jest nauka wzajemnego zaufania. Niestety, widzimy mniej tego zaufania, niż powinniśmy. To nie jest normalne, że ludzie się budzą i ufają. Przede wszystkim zaczynamy bardzo strzeżeni i chronieni. Twierdziłibyśmy jednak, że powinieneś dać temu szansę - zaufaj swoim kolegom z drużyny, aby postąpili właściwie. Ignoruj narzekania kolegów z drużyny, którzy nie dostarczają, odłóż je na bok i nie smaruj ich koła. Jeśli przyczynisz się, nawet pomimo niepowodzeń i postaw naiwnych, nagrody będą przychodzić przez większość czasu. Kiedy to zrobią, upewnij się, że wygrana zespołu obejmuje trochę zabawy, co oznacza, że poświęć trochę czasu, aby cieszyć się sukcesami i świętować!

Zwycięskie zespoły znajdują sposoby na wygraną przez cały czas. Uczą się wygrywać!

4.5 Utrzymywanie zdrowych zespołów

Tak jak budowanie świetnego zespołu ma zasadnicze znaczenie dla wspierania sukcesu w Twojej organizacji, tak też musisz nauczyć się go utrzymywać. W tej części przedstawimy listę działań, które naszym zdaniem muszą utrzymywać zdrowe i wydajne zespoły. Przypomnij sobie, że ty i twoi koledzy z drużyny jesteście ochotnikami, a nie stałymi, opłacanymi pracownikami. Zdrowe zespoły mogą

wygrać szybko, ale niezdrowe zespoły mogą również szybko przegrać, ponieważ ludzie nie będą się długo trzymać, jeśli będą uczestniczyć w słabo zarządzanych i przegranych zespołach. Wolontariusze będą mogli szybciej odejść, więc przygotowanie podstaw zdrowia jest niezbędne. Chcemy, abyś zgłosił się do poniższych wskazówek. Każdy ma obowiązek bycia dobrym członkiem zespołu i / lub kierownikiem zespołu. Pracuj i ćwicz ciężko, aby być dobrym kolegą z drużyny bez względu na to, gdzie jesteś w organizacji. Twój wysiłek będzie zaraźliwy. Pod koniec dnia mamy naprawdę tylko siebie nawzajem. Zadania przychodzą i odchodzą; zmieniają się w zależności od środowiska zewnętrznego. Niektóre zadania będą mniej przyjemne niż inne. Czasami wydaje się, że po prostu przesuwa się stos brudu z jednej strony pola na drugą iz powrotem. Niemniej jednak, jeśli przenosimy ten brud z dobrą grupą kolegów z drużyny, brud staje się mniej ważny, a czas spędzany z ludźmi prowadzącymi ręczną łopatę lub koparkę może być bardzo przyjemny.

Jak utrzymać silny zespół

- Bądź wdzięczny i pełen wdzięku.
- Bądź cierpliwy, kontroluj i zarządzaj opóźnieniami, bądź spokojny, zrozumiały i tolerancyjny.
- Bądź przyjazny, bądź pełen empatii, bądź hojny z pochwałami, bądź szczerzy.
- Nie bądźcie urażeni sukcesami innych. Gratuluj im.
- Miej dumę bez ego, bądź pokorny, unikaj przechwałek i dziel się kredytem.
- Ułatwienie sukcesu innym.
- Szanuj wszystkich, zwłaszcza swoich mentorów i podwładnych.
- Nie kieruj się tylko własnym interesem. Pomóż wszystkim odnieść sukces.
- Bądź strategiczny, ale nie samolubny i samolubny.
- Kontroluj swoje reakcje; bądź spokojny w chaosie.
- Wybacz innym błędy; Pomóż im w razie potrzeby zmienić zadania.
- Nie szukaj przyjemności w nieszczęściach. Miejcie empatię i bądźcie pomocni.
- Chwalcie uczciwość i szczerść, uczciwość i szczerść.
- Chroń, bądź lojalny i nauczaj lojalności. Nagradzaj lojalność nad osiągnięciami.
- Zaufanie. Zaufajcie ludowi, a oni będą mieli zaufanie do siebie.
- Wzmocnij innych do objęcia przywództwa.
- Spodziewaj się wszystkiego, co najlepsze w swoim zespole i zrobą wszystko, co w ich mocy.
- Bądź wytrwały. Nigdy nie pozwól nikomu powiedzieć, żebyś przestał.
- Nie słuchaj negatywności innych.
- Nigdy nie opuszczaj swoich ludzi.
- Pomóż wszystkim mieć cel i upewnić się, że rozumieją ten cel.
- Pomóż w zabawie wolontariackiej. Unikaj plotek i plotek.
- Podziel się sukcesem i przyjdzie więcej sukcesów.

- I jeszcze raz bądź wdzięczny za każdy dzień, w którym inni mogą się dzielić

Wykonaj wszystkie te czynności, a nie będziesz musiał martwić się tak bardzo o motywację, uczciwość, uczciwość i kulturę „popu” w codziennej pracy zespołowej. Wszystko będzie dobrze się układać, a większość projektów zakończy się sukcesem. Będziesz miał wiele sezonów wygranych i po drodze zabierz do domu kilka mistrzostw

4.6 Dlaczego robimy te rzeczy?

Wierzmy, że stworzenie dobrego zespołu jest najważniejsze, a rzeczywista praca wolontariuszy jest drugorzędna. Nauczanie siebie i innych o pracy zespołowej zaowocuje wieloma nagrodami, takimi jak:

- Wyższe wskaźniki sukcesu z zadaniami,
- Mniej stresujące zadania,
- Więcej osobistej przyjemności z pracy z zespołem,
- Większa retencja,
- Silniejsze poczucie spełnienia i
- Więcej możliwości finansowania dla Twojej organizacji.

Zachęcamy do wypróbowania strategii opisanych w tym rozdziale. Jeśli wytrwasz, zobaczysz rezultaty w mgnieniu oka!

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Aby osiągnąć maksymalny sukces, organizacje muszą ćwiczyć dobrą pracę zespołową.
- Zbuduj świetny zespół.
- Dokonuj wyborów, które sprzyjają sukcesowi twojego zespołu.
- Utrzymuj zdrowy zespół.
- Świętuj swoje osiągnięcia razem.

W skrócie: Mały zespół, który może

Na zakończenie opowiedzmy o „Małym zespole, który może.” Była to mała grupa ludzi, którzy znaleźli się z niespodziewanym nowym szefem. Ten nowy szef miał duże doświadczenie w zarządzaniu, ale absolutnie nie miał doświadczenia w zarządzaniu wysiłkami związanymi z pracą. Mogli być bardzo rozgniewani. Zamiast tego jednak spotkali się jako grupa i zdecydowali się uczyć, wspierać i zasadniczo pomóc uczynić tego nowego szefa tak skutecznym, jak tylko mogła. W rezultacie nowy szef zaczął dobrze i był upoważniony do pomocy grupie. W ciągu kilku lat wszyscy pięciu mieli nowe tytuły i obowiązki. Dokonywanie wyborów, aby pomóc innym, również może być dość samoobsługowe z dodatkową dawką empatii i wsparcia. Spróbuj - to działa.

5 Planowanie sukcesu

W dowolnym momencie Twoja organizacja wolontariuszy realizuje wiele projektów i zadań. Jak możesz je wszystkie śledzić? Musisz opracować jasno zorganizowany system (osobiście i organizacyjnie), aby śledzić, jakie zadania i projekty Twoja organizacja musi wykonać, jakie wydarzenia musi zaplanować i kto jest za co odpowiedzialny. W tym rozdziale dowiesz się, w jaki sposób majtki, planowanie, wybór lidera i zwracanie uwagi na wszystkie szczegóły mogą doprowadzić Cię do sukcesu projektu i

organizacji. I chociaż ten rozdział może wydawać się być przeznaczony przede wszystkim dla menedżera lub lidera wielu osób, ważne jest, aby wszyscy wolontariusze nauczyli się tych procesów, aby mogli połączyć się z całością i zarządzać własnymi osobistymi wysiłkami.

5.1 Krótki opisy

Krótkie opisy (często nazywane także „białą księgą” lub „planami pracy”) są krótkimi opisami planów dla każdego zadania. Określają działania, harmonogram, budżet, obowiązki, rezultaty i plany oceny. Każdemu w organizacji na dowolnym poziomie można powierzyć zadanie. Są one często najlepiej przypisane do tych, którzy są najbliższej pracy, tych, którzy podejmą pracę, i tych, którzy mogą zarządzać dowolnymi ludźmi lub funduszami związanymi z pracą lub działalnością. Pisanie briefów dotyczących różnych działań Twojej organizacji będzie służyć wielu celom. Po pierwsze, wytyczne dokumentują wszystkie działania, które należy podjąć. W końcu będą one również służyć jako zapis zakończonych wcześniej zadań, a tym samym jako mapa drogowa dla powtarzalnych działań posuwających się naprzód. Ułatwiają one obserwowanie poczynionych postępów, a także tego, co nadal musisz osiągnąć. Po drugie, utrzymują wszystkich ochotników w tym samym kierunku. Jeśli ludzie nie wiedzą, co powinni robić dzisiaj i kto jest odpowiedzialny za to, trudno jest precyzyjnie podjąć bieżącą pracę i zaplanować przyszłe wysiłki. Po trzecie, opisy pomagają nam szybko i skutecznie wykonywać zadania. Pozwalają nam ustalić priorytety i zaplanować, zapewniając w ten sposób, że najważniejsze elementy będą adresowane w pierwszej kolejności. Po czwarte, informacje mogą być konieczne do przedłożenia stronom zewnętrznym w przypadku ubiegania się o finansowanie. Jeśli chcesz odnieść sukces w konkurencji o środki finansowe w dzisiejszej gospodarce, kluczowa jest twoja zdolność do jasnego i przekonującego przedstawienia swojego planu. Poniższe punkty wyjaśniają, co należy uwzględnić w opisach

1. Wprowadzenie („Co?”)

Ta pierwsza sekcja streszczenia powinna określać, jakie jest twoje zadanie i co zamierzasz zrobić. Na przykład, poprowadź konferencję lub spotkanie, dostarcz jedzenie dla seniorów, popędź krew, zarządzaj skocznią narciarską na Zimowych Igrzyskach Olimpijskich. Działania, wydarzenia, działania, projekt i konkretny poziom nakładu pracy wymaga pewnego rodzaju pracy dyplomowej. To nie jest sekcja dotycząca celu twojej pracy. To po prostu stwierdzenie o tym, co to jest. Być może będziesz chciał również dołączyć krótką historię. Będziesz chciał kontekstualizować to zadanie dla swoich czytelników i unikać używania żargonu, który może być specyficzny dla twojej organizacji, zwłaszcza jeśli używasz tych dokumentów do szukania finansowania od ogółu społeczeństwa.

2. Cel („Dlaczego?”)

Założmy, że twoje wprowadzenie jest fantastyczne. Aktywność staje się czymś, czym sponsor, kolega lub szef jest bardzo zainteresowany. Będziesz przyciągał uwagę czytelników, a teraz chcą wiedzieć więcej. W tej sekcji opisano, dlaczego wysiłek Twojej organizacji jest ważny. Określamy, dlaczego ktoś chciałby go sfinansować (jeśli dotyczy). Musisz być bardzo przekonujący i jasno określić korzyści, jakie to zadanie przyniesie twojej organizacji, społeczności lub społeczeństwu. Czytelnik powinien być w stanie łatwo zidentyfikować bezpośredni cel.

3. Kroki akcji („Jak?”)

W tej sekcji powinieneś zająć się tym, w jaki sposób twoje cele mają zostać osiągnięte. Czasami wykresy i inne rodzaje wykresów mogą być pomocne w pomaganiu wolontariuszom (i dawcom, jeśli ma to zastosowanie) wizualizacji postępu twoich zadań. Powinieneś również opisać, jakie zasoby (praca i pieniądze) masz lub potrzebujesz i jak zostaną one wykorzystane, co pomoże ustalić, jaki będzie

harmonogram. Ta część streszczenia może być żmudna, ponieważ wymaga szczegółowej rejestracji każdego kroku planu. Niemniej jednak, takie precyzyjne szczegóły usprawnią wysiłki Twojego zespołu i wyeliminują „dolny” czas pomiędzy zakończonymi częściami zadania. Wolontariusze będą dokładnie wiedzieć, co muszą robić obecnie i po każdym kroku, i być w stanie poruszać się najbardziej efektywnie i efektywnie.

4. Harmonogram („Kiedy?”)

W tej sekcji zobowiązujesz się do realizacji celów w określonych terminach. Musisz być realistyczny co do tego, jak długo twoje kroki podejmą działania, biorąc pod uwagę twoje zasoby. Jeśli wyraźnie określisz swoje kroki działania, wypełnienie harmonogramu będzie stosunkowo bezbolesne, chociaż będzie wymagać pewnego doświadczenia w szacowaniu czasu. Jeśli nie wykonasz dobrze kroków, ta sekcja będzie znacznie bardziej kłopotliwa, ponieważ trudno będzie ustalić, kiedy można osiągnąć kamienie milowe.

5. Budżet („ile?”)

„Budżet” w tej sekcji nie ogranicza się do pieniędzy; odnosi się również do tego, ile będą kosztować różne działania pod względem liczby wolontariuszy, liczby godzin ich czasu i innych zasobów (tj. budynków i wyposażenia). Tworzenie budżetu może być również bolesne i żmudne, ale konieczne. Jeśli jesteś skrupulatny w przygotowaniu, możesz uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek w przyszłości, czyniąc lepszą pracę. Ta sekcja jest oczywiście również potrzebna do dokładnych i skutecznych działań związanych z pozyskiwaniem funduszy.

6. Interesariusze i przywódcy („Kto się opiekuje?” I „Kto jest odpowiedzialny?”)

Kim są interesariusze tego konkretnego zadania? Kogo to obchodzi i kto powinien się tym przejmować? Na kogo wpłynie planowane wydarzenie lub działanie? Będziesz chciał podzielić się swoim planem z interesariuszami, aby mogli go ocenić i zaoferować dane wejściowe. Pełna przejrzystość (znowu dzielenie się) jest kluczem do utrzymania zaufania i skuteczności. W tej sekcji musisz także ustalić, kto jest odpowiedzialny za każdą część pracy, którą należy wykonać. Czy będą wyznaczeni przywódcy do konkretnych celów? Jeśli tak, musisz dołączyć te informacje. Twoi wolontariusze mogą następnie przejrzeć te informacje, aby wiedzieć, dokąd się udać, jeśli potrzebują wskazówek lub pomocy. Powtarzamy: jest to bardzo ważna sekcja. Nie ma nic lepszego niż pełna przejrzystość odpowiedzialności za generowanie doskonałego zarządzania partnerskiego.

7. Ocena wyników („Kiedy jesteśmy gotowi?” I „Jak dobrze to zrobiliśmy?”)

Zanim zaczniemy nawet nasze zadania, musimy ustalić, w jaki sposób będziemy wiedzieć, kiedy są one kompletne i jak je oceniamy pod kątem wyznaczonych przez nas celów. Powinieneś używać wskaźników jakościowych i / lub ilościowych. Jeśli nie uda nam się z góry określić, w jaki sposób zakończymy i oceniamy zadanie, możemy nigdy nie zostać skończeni! Możemy nigdy nie wiedzieć, kiedy skończymy

Krótkie opisy:

- Wprowadzenie („Co?”)
- Cel („Dlaczego?”)
- Kroki akcji („Jak?”)

- Harmonogram („Kiedy?”)
- Budżet („ile?”)
- Interesariusze i przywódcy („Kto się opiekuje?” I „Kto jest za to odpowiedzialny?”)
- Ocena wyników („Kiedy jesteśmy gotowi?” I „Jak to zrobiliśmy?”)

5.2 Planowanie

Planowanie nakładu pracy i rezultatów jest niezwykle ważnym zadaniem. Można to zrobić dobrze, gdy masz te majtki na miejscu i twoje zasoby są rozliczane. Ważne jest, aby zdefiniować z wyprzedzeniem, co stanowi zakończenie projektu, a wszyscy wolontariusze muszą wiedzieć, jakie są ramy czasowe na realizację działań, celów i zadań. Bez terminów opartych na ściśle określonym i dokładnym harmonogramie, który ma kamienie milowe po drodze, zadania zespołu mogą rozciągać się w nieskończoność. Harmonogramy mogą być kierowane przez interesariuszy, klientów, „Big Bossa”, kierowników średniego szczebla i osoby w terenie. Wiele osób przyczynia się do rozwoju harmonogramu, a każdy w środku i na zewnątrz może być tym, który go tworzy lub definiuje. Ważną częścią planowania jest to, że twórca harmonogramu określonego działania musi skonsultować się z tymi, którzy rzeczywiście wykonają pracę, aby dodać trochę rzeczywistości i zastosowania do wydarzenia. Muszą również skonsultować się z klientem lub klientem, aby upewnić się, że spełniane są oczekiwane wyniki. Naszą mantrą powinno być dostarczanie „Wielkich produktów lub usług na czas i według budżetu”. Dokładne planowanie uwzględnia wszystkie wysiłki, wszystkie zasoby i wszystkich wolontariuszy. Wymaga również od menedżera ciągłego monitorowania i oceny postępów w realizacji zadań. Wszyscy wiemy, że zdarzają się nieoczekiwane zdarzenia i mogą one przeszkadzać w naszym starannym planowaniu. Najlepiej jest więc zintegrować czas z poduszką lub luzem w swoim harmonogramie. Harmonogram pozwala Twojej organizacji zmaksymalizować potencjał zasobów organizacji, generować najlepsze wyniki i usługi, a także może znacząco zwiększyć morale zespołu, ponieważ ludzie wiedzą, co robić. Zamiast tracić czas na zastanawianie się, co robić, zespół może przyjąć z jasnym planem, gotowym do podjęcia jasno określonych zadań dnia. Wszystko to wymaga również, abyśmy wiedzieli, czego nie zamierzamy robić. Jakie kroki możemy pominąć? Co w ogóle pominiemy? Co jest poza zakresem wysiłku? Jako kierownik wolontariatu będziesz musiał odpowiedzieć na te pytania. Zdecyduj, na podstawie danych wejściowych, jakie będą priorytety i kto będzie pracował nad tym, jak zmaksymalizować wydajność. Po utworzeniu harmonogramu trzymaj się go. Jeśli musisz to zmienić z powodu nieprzewidzianych okoliczności, zrób to, ale upewnij się, że nie zmieniasz go zbyt często, ponieważ twoi wolontariusze będą zdezorientowani i sfrustrowani. Na przykład niektóre projekty bardzo się zmieniają, ale to nie znaczy, że powinniśmy zmieniać harmonogram za każdym razem, gdy to robią. Skutkiem będzie zamieszanie. Wybierz na przykład okres czasu, co tydzień lub co miesiąc, aby wprowadzić zmiany, aby wszyscy wolontariusze wiedzieli, że świat zmienia się co drugą środę. Dzięki temu ludzie będą bardziej rozliczeni ze zmianą.

Harmonogram pozwala Twojej organizacji zmaksymalizować potencjał zasobów organizacji, aby uzyskać najlepsze wyniki i usługi. Może również zapewnić znaczny wzrost morale zespołu, ponieważ zadania poruszają się sprawnie, płynnie i terminowo.

Dobre planowanie wymaga aktywnego równoważenia. Upewnij się, że ustanowiłeś jasne punkty kontrolne dla swoich wolontariuszy, aby mogli zobaczyć swoje postępy. Regularnie zaplanowane spotkania - nawet jeśli są bardzo krótkie - pozwolą Tobie i Twojemu zespołowi na dostarczanie aktualizacji dotyczących ich konkretnych zadań i dzielenie się małymi i dużymi sukcesami po drodze. Takie spotkania są również przydatne do porównywania postępów z harmonogramem, ustalania i komunikowania priorytetów i omawiania potrzeb w zakresie zasobów. Spotkania są również ważne dla

osobistego kontaktu z wolontariuszami. Muszą wiedzieć, że menedżerowie i ich koledzy z drużyny są zaangażowani i że zależy im na sukcesie. Oto ostatnia myśl o planowaniu, co nazwiemy „opiekuńczym opóźnieniem”. Możemy to zdefiniować jako bezinteresowną pomoc innym lub przemyślane zmienianie priorytetów z powodu choroby, nieprzewidzianych okoliczności lub po prostu innych potrzeb. Powinieneś zastanowić się, jak balansują cele twojej organizacji i jak to wpłynie na twoich wolontariuszy. Czasami musimy spowolnić cały statek. Opóźnij wysiłki w pracy, gdy jest to konieczne, z myślą i celem przegrupowania, złapania oddech, dać nagrodę, a może po prostu podziękować wszystkim i „świętować mikro”.

Dobre planowanie wymaga aktywnego równoważenia. Upewnij się, że ustanowiłeś jasne punkty kontrolne dla swoich wolontariuszy, aby mogli zobaczyć swoje postępy.

5.3 Zwracanie uwagi na duże i małe

Nie możemy powtórzyć tego wystarczająco - musimy zwrócić uwagę na wszystkie rzeczy, duże i małe, zarówno pozorne, jak i nie tak oczywiste. Jest to kluczowe dla planowania Twojej organizacji. Musimy wziąć odpowiedzialność za siebie, nasze zespoły i nasze organizacje, jeśli chcemy skutecznie działać i odnieść sukces. Czasami oznacza to zbieranie zapasów i wymyślanie samych siebie. Jeśli unikniemy tego chorego, możemy skończyć na nieszczęśliwym i niezorganizowanym. Jednym ze sposobów ciągłego doskonalenia jest zobowiązanie się do nauki wszystkiego, co wiemy o sobie i naszych organizacjach. Jeśli potrafisz „iść szeroko i iść głęboko”, będziesz na dobrej drodze do bycia bardzo dobrze rozwiniętym. Zwracaj uwagę na wszystkie zmiany, które cię otaczają, abyś mógł zmienić, jeśli to konieczne, aby zapewnić wolontariuszom przejście do doskonałości i zrównoważonego rozwoju.

5.4 Wybór wiodącego i zarządzającego

Jeśli chcesz być skutecznym liderem / menedżerem w swojej organizacji, powinieneś wybierać prowadzenie i zarządzanie każdego dnia w każdej chwili. Innymi słowy, staraj się być jak najlepiej. Bądź aktywny wobec swojego przywództwa. Bądź proaktywny w kwestii zarządzania. Bądź aktywny wobec swojego udziału w zespole. Zbuduj własne poczucie celu i odpowiedzialności. Podejmij działania, aby poprawić siebie i poprawić swoją organizację. Pamiętaj też, że nie możemy podejmować działań każdego dnia bez odpoczynku, innym razem. Pamiętaj, aby usunąć niepotrzebne obciążenia ze strony wolontariuszy i od siebie nawzajem, aby wszyscy mogli skoncentrować się na swoich zadaniach i poczuć się spełnionymi. Z mniejszą ilością zmartwień będziesz w stanie osiągnąć więcej i być bardziej wydajnym. Bądź na bieżąco z listą rzeczy do zrobienia. Włącz swoją „grę”. Wszyscy wolontariusze szukają przykładu do naśladowania. Bądź dobrym mentorem rówieśniczym. Jeśli jest to twoja rola do zarządzania, niech to będzie twój świadomy wybór, aby upewnić się, że jesteś tego dobrym przykładem.

Podejmuj działania, aby poprawić siebie i swoją organizację każdego dnia

5.5 Wiodące zrównoważone życie (planowanie osobiste)

Kończąc ten rozdział, przejdźmy do równowagi. Nie brakuje materiałów na temat prowadzenia zdrowego stylu życia fizycznego i psychicznego. Większość rozmów dotyczy znalezienia równowagi. Wszyscy musimy zadbać o to, abyśmy nie przejęli się naszą pasją wolontariuszy. Wiele osób staje się bardziej przepracowanych niż w płatnym miejscu pracy. Ważne jest, aby znaleźć jakieś uzupełnienie, ważne jest, aby zachować wszystkie nasze potrzeby. Jak wspomniano powyżej, wszyscy musimy upewnić się, że przywrócimy. Musimy zapewnić, że umożliwimy przywrócenie nas samych, naszych zespołów, naszych organizacji i naszych rodzin. Musimy wybrać czas dla wszystkich, ponieważ jeśli nie,

nasz świat stanie się niezrównoważony, a nasz wkład w to ucierpi. Jako menedżerowie-wolontariusze musimy być czujni w przydzielaniu zadań i musimy być czujni w czuwaniu nad innymi. Chociaż nam się nie udaje

„resztą” życia naszych wolontariuszy, musimy zarządzać czasem, który spędzają z nami, aby zapewnić zdrową równowagę aktywności. Podsumowując, chociaż wiemy, że otrzymujesz to z wielu różnych kierunków iw wielu różnych formatach, proponujemy kilka paradygmatów do odnotowania. Pierwsza, przekazana nam przez starego irlandzkiego mentora Karla, sugeruje, że równowagę można znaleźć dzięki naszej osobistej potrzebie zrobienia czegoś rękami, umysłem i sercem. Chcieliśmy być fizyczni (ćwiczyć, dobrze jeść, dobrze spać). Musimy użyć naszego umysłu i być ludźmi intelektualnymi / racjonalnymi / myślącymi, aby zaspokoić naszą potrzebę postępu i absolut (być może możemy to przeczytać jako uczenie się, tworzenie briefów projektowych i „pewna rzecz”). I twierdzi, że musimy być namiętni, duchowi i ciekawi tego, co nieznanne, tak jak my nie jesteśmy, ani nigdy nie będziemy w pełni racjonalnymi meta-mężczyznami i kobietami, bez względu na to, jak bardzo się staramy, lub bez względu na to, jak nasze społeczeństwo próbuje nas skrzywić w nadmiernie racjonalną egzystencję. Musimy zwrócić uwagę na tę równowagę; musimy zaplanować te rzeczy w naszym życiu. Musimy poświęcić trochę czasu, bo czas nas pochłonie. Jako jednostki musimy dokonywać osobistych wyborów, aby znaleźć równowagę, poświęcić czas na ważne i nie wypalić się. Jako organizacje (i menedżerowie) musimy upewnić się, że nasi ludzie mają czas na całe życie. Czasami możemy naciskać zbyt mocno, co może pomóc w krótkiej perspektywie, ale na dłuższą metę nie doprowadzi to do trwałości. Zakończmy kolejnym krótkim skrótem, o którym wszyscy powinniśmy pamiętać codziennie: HALT !

- Głodny (Hungry)
- Zły (Angry)
- Samotny (Lonely)
- Zmęczony (Tired)

Planując wszystkie rzeczy, a nie tylko wysiłek w pracy, nigdy nie potrzebujemy HALT: nigdy nie być zbyt głodnym (jeść zdrowo, pozostać pokornym i nie stać się samolubnym); nigdy nie stać się zbyt Wściekłym (tj. zestresowanym, zazdrosnym lub związanym); nigdy nie bądź zbyt samotny (buduj te dobre zespoły i organizacje i pozostań blisko swoich kolegów z drużyny, przyjaciół i rodziny); i nigdy nie bądź zbyt zmęczony (uzyskaj dużo odpoczynku, przywróć swoje ciało i umysł). Utrzymuj życie w interesie, aby uniknąć nudy, samozadowolenia i apatii. Mając te myśli, zachęcaj wolontariuszy i menedżerów wolontariuszy do pobudzenia i pozostań energiczny. Twoja organizacja i ludzie, którym służysz, będą ci dziękować wielokrotnie.

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Planowanie sukcesu pomoże Ci osiągnąć sukces.
- Opracuj jasno zorganizowany system do śledzenia zadań i projektów.
- Używaj briefów, aby planować, dokumentować, komunikować się i zwiększać wydajność.
- Zaplanuj wysiłek i wyniki.
- Zwróć uwagę na wszystkie szczegóły, duże i małe.
- Wybierz kierowanie i zarządzanie.

- Prowadzić zrównoważone życie.
- Pamiętaj, aby nigdy nie być HALT.

6 Organizacja i organizacja pobytu

Kiedy wiemy, co robić, kiedy to robić i dlaczego to robimy, często następuje wielka praca.

Teraz, gdy dyskutowaliśmy o tym, jak zaplanować wysiłki, zadania, działania i wydarzenia organizacji wolontariackiej, zwrócimy się do tego, w jaki sposób można uzyskać i pozostać zorganizowanym. Zamiast skupiać się na przyziemnych zadaniach organizacji (tworzenie kalendarza, utrzymywanie doskonałej dokumentacji), w tym rozdziale skupimy się na ludzkich elementach zdobywania i utrzymywania porządku. W szczególności zajmiemy się zarządzaniem sobą, zarządzaniem innymi wolontariuszami, wspieraniem liderów i dostarczaniem doskonałych produktów i usług na czas i w ramach budżetu. Zarządzanie jest trudne, tym bardziej dzisiaj niż miało to miejsce w przeszłości, biorąc pod uwagę, że pracujemy z pracownikami wiedzy przychodzącymi do nas z szerokiej gamy pokoleń i kultur. Podczas gdy niektórzy mogą powiedzieć, że organizacje wolontariackie są pełne identyczności, będziemy dowodzić, że mieszanka ludzi staje się coraz bardziej złożona w następnej generacji i przynajmniej często mamy wiele pokoleń pracujących obok siebie. Mamy młode, poszukujące doświadczenia i stare, często poszukujące czegoś do zrobienia i celu w późniejszych latach. Biorąc pod uwagę tę złożoność, ważne jest, abyś rozwijał umiejętności zarządzania i stosował je w działaniach swojej organizacji, aby zmaksymalizować wkład i wyniki. Możemy argumentować, że wolontariat i niewątpliwie zarządzanie wolontariuszami mogą wymagać wysokiego poziomu „inteligencji emocjonalnej”. Inteligencja emocjonalna wymaga, abyśmy dorastali, byli dojrzałi, skupiali się na dobrych rzeczach ze sobą, dostarczali świetny produkt i usługę, które pomagamy w miarę potrzeb i jesteśmy dostawcami rozwiązań, a nie maruderami lub kanalizatorami. To takie proste, a może skomplikowane. Dorastanie jest trudne do zrobienia. Podejmij większość tego, o czym rozmawiamy w tym tekście osobiście, a będziesz na dobrej drodze do pozytywnego doświadczenia i pomyślnego działania w ramach wolontariatu. Ponadto chcemy podkreślić jeden konkretny element zestawu inteligentnych emocjonalnie cech, z którymi borykają się ludzie. Czasami przestrzeganie poniższych wytycznych może prowadzić do pewnej samotności, ponieważ często czujesz, że jesteś jedynym, który podejmuje trudne decyzje. Nie powinieneś jednak pozwolić, by cię to zniechęciło, ani też nie pozwól, by cię pochłonęła samotność. Ktoś musi podjąć niezbędne decyzje dotyczące zarządzania i osobiste; znajdziesz nagrody, które są warte wysiłku. Kopnij trochę głębiej i znajdź odwagę, by prowadzić i zarządzać. Bądź wolontariuszem, który inni podążają i chcą naśladować.

6.1 Zarządzanie sobą

Zarządzanie sobą zaczyna się od poznania siebie. Jakie są twoje mocne i słabe strony? Czy monitorujesz swój stan emocjonalny? Czy jesteś zdyscyplinowany i przygotowany we wszystkim, co robisz? Czy rozumiesz, co wnosisz do swojej organizacji pod względem umiejętności i zasobów (w tym czasu i energii)? Jeśli nie znasz odpowiedzi na te pytania, musisz poświęcić trochę czasu na ocenę siebie. Pomocne może być usiąść i napisać listę swoich cech i rodzajów rzeczy, które najlepiej czują się w organizacji. Zapisz również swoje osobiste cele. Świadomość siebie i aktywne zarządzanie sobą pomoże ci odnieść sukces w wolontariacie i przyczyni się do stworzenia pozytywnego środowiska.

Zarządzanie sobą

1. Pozostań pozytywny

2. Podejmuj decyzje
3. Twoje potrzeby fizyczne
4. Rozwój zawodowy
5. Zaufanie
6. Zarządzanie samotnością

Twoje osobiste przygotowanie przyczyni się do wzrostu zaufania do siebie i innych oraz pomoże ci w realizacji zadań i postępów. Przypomnij sobie, jak planujesz samorządność, upewnij się, że pozostawisz czas niezbędny do utrzymania równowagi w swoim życiu. Przede wszystkim nie chcemy przechodzić od jednego pośpiesznego scenariusza pracy za wynagrodzeniem do pośpiesznej i stresującej działalności wolontariuszy. To pokonuje cel czy to wszystko jest planowane? Chcemy, abyście wszyscy mieli czas, skupienie i dużą wytrzymałość, aby dokonywać celowych wkładów na dłuższą metę.

6.1.1 Pozostań pozytywny

Nikt nie lubi jęczenia. A jednak ilu z nas każdego dnia przejmujemy się czymś? Marudzenie, plotkowanie i dźganie w plecy prowadzi do bardzo negatywnych środowisk. Negatywne środowiska prowadzą do niskiego morale. Niskie morale oznacza, że wolontariusze będą mniej osiągnięci. Kiedy jęczymy i plotkujemy, jesteśmy słabi. Zespoły wolontariuszy potrzebują silnego przywództwa i dobrego zarządzania, a zatem jako menedżer wolontariatu i / lub jako członek zespołu wolontariuszy musisz rozwijać pozytywne środowisko, w którym każdy może się rozwijać.

Kiedykolwiek będziemy wokół innych, będziemy osądzeni i będziemy osądzać innych (choć ciągle musimy pracować nad tą chorobą). Te w roli przywódcy są szczególnie uważnie obserwowane. To jest nieuniknione. Nasze słowa mają wagę i mają niewyobrażalne efekty, gdy zostaną wypowiedziane. Każdy musi czasem upuścić. Musimy jednak pamiętać, że gdy pojawiają się problemy lub sytuacje są kłopotliwe, musimy je zaadresować i zmienić, a nie zataczać w negatywnych słowach. Kiedy popełniamy błędy lub mówimy rzeczy, których nie powinniśmy mówić - jesteśmy w końcu ludźmi - musimy szybko wprowadzać poprawki i iść dalej. Utrzymanie pozytywnego środowiska zapewni, że Twoja organizacja będzie dotrzymywać terminów i realizować swoje cele. Pomóż utrzymać swoją organizację pozytywnie, bez względu na to, gdzie w Twojej organizacji może być Twoje miejsce!

6.1.2 Podejmuj decyzje

Ważne jest, aby zatrzymać i ocenić, gdzie są nasze organizacje, gdzie chcemy być i gdzie nie chcemy być, zanim pójdziemy do przodu. Konieczne jest jednak również podejmowanie decyzji bez zagłębiania się w analizę. Jest to odpowiedzialność, której nie możesz zignorować, jeśli chcesz, aby Twoja organizacja prosperowała. Czasami trzeba podejmować szybkie decyzje w oparciu o bardzo mało informacji. Czasami musisz podejmować te decyzje samodzielnie, a czasami będziesz musiał popchnąć swoich przywódców i kolegów z zespołu, aby przyczynili się do procesu podejmowania decyzji. Niezastosowanie się do tego spowoduje stazę, co z kolei spowoduje, że wszystko zostanie wykonane, a nie będziesz aktywnie podejmował decyzje, aby iść do przodu. Choć w naszej ludzkiej naturze jest chcieć pozostać w naszej strefie komfortu, trudno jest również dokonać prawdziwego postępu, trzymając się mocno zastoju.

6.1.3 Twoje potrzeby fizyczne

Nie zapomnij także zadbać o swoje ciało! Wiemy - powiedzieliśmy to już pół tuzina razy i prawdopodobnie powiemy to jeszcze kilka razy przed końcem tej książki. To jest tak ważne -

organizacja potrzebuje cię zdrowo, abyś mógł pracować ciężiej dzień po dniu i produkować więcej z lepszym nastawieniem. Musisz się upewnić, że jesz zdrową żywność, dobrze śpisz i energicznie ćwiczysz. To, w jaki sposób troszczysz się o siebie dzisiaj, zapewnia ci energię do wykonania zadań, które musisz wykonać, a także wpływa na stan fizyczny i emocjonalny za 20 lat. Nie ma możliwości, abyś przyniósł swoją grę „A” do stołu, jeśli nie osiągnąłeś pewnego poziomu sprawności fizycznej. Wszyscy mamy swoje dziwactwa i problemy, ale chodzi o to, żeby to zachować. Zawsze pamiętaj, że twoje zdrowie fizyczne i psychiczne wpływa na jakość i ilość pracy, jaką możesz dać.

6.1.4 Rozwój zawodowy

Jednym z najlepszych sposobów na zapewnienie, że zawsze robisz postępy, jest celowe uczenie się czegoś każdego dnia. Dużo czytać. Nie musisz czytać powieści biograficznych o grubości 5 cali co drugi miesiąc. Magazyn, gazety i artykuły internetowe są obfite,

bezpłatne i pouczające. Ponadto zapytaj innych ludzi, których podziwiasz, aby nauczyli cię tego, co wiedzą. Obserwuj i ucz się od nich. Stwórz plan własnego rozwoju strategicznego. Zorganizuj się, aby rozwijać się intelektualnie. Pomóż innym również się uczyć. Sportowcy trenują, podnosząc ciężary i wykonując inne ćwiczenia fizyczne - musisz robić to samo ze swoim umysłem i zachęcać innych ochotników do tego samego. Twoje wyniki, zarówno indywidualne, jak i zespołowe, będą tym lepsze. Aby być ekspertem w jednym obszarze, musisz być biegły w wielu dziedzinach.

6.1.5 Zaufanie

Wszyscy potrzebujemy zaufania, ale czasami wszyscy mamy nasze obawy i wątpliwości. Musimy nauczyć się radzić sobie z tymi lękami i unikać ich rządzenia. Nie ma powodu, aby nie czuć się pewnie, jeśli przeszkolimy się. Trenować jak zawodowiec „Pro”, a wkrótce rozwinięsz to zaufanie, umożliwiając sobie i swoim kolegom z zespołu podejmowanie właściwych decyzji dotyczących pracy i siebie nawzajem. Można więc zapytać, jak zbudować to zaufanie, którego wszyscy potrzebujemy? Przygotuj i zaplanuj - wykonaj czynności opisane w tym tekście, a będziesz gotowy do dostarczenia wyników. Napisz ten plan pracy, nieustannie kształć się, trenuj przywództwo, zachowaj zdrowie i czujność, zaakceptuj nerwowość i podążaj naprzód. Ludzie nie oceniają nerwowości surowo; pewna nerwowość jest naturalna we wszystkich nowych rzeczach, nowym zarządzaniu, a zwłaszcza w nowym przywództwie. Jest OK. Po prostu nie kompensuj tej nerwowości, będąc głośnym i apodyktycznym. Gdy pies warczy, boi się - nie bądź psem. Za każdym razem, gdy zmierzysz się z pewną niepewnością, staniesz się nieco silniejszy i nieco bardziej pewny siebie. I musisz robić tak dobrze, jak myślisz. Nie możemy przemyśleć naszych obaw. Dowiadujemy się całkowicie, kiedy podjęliśmy pewne działania, odkładając na bok te wątpliwości i obawy.

6.1.6 Zarządzanie samotnością

Wszyscy doświadczyliśmy samotności w tłumie. Wszyscy wiemy, jak czuje się samotność. To może być dość męczące. Jako menedżer w Twojej organizacji możesz bardzo dobrze doświadczyć swojej samotności. W rzeczywistości może się to zdarzyć, ponieważ decyzje podejmowane są przy złych budżetach i niedostatkach zasobów. Możesz czasem znaleźć się sam w zespole, jako jedyny argumentujący o konkretnym punkcie działania lub jakimś poziomie uczciwości lub etyki - zwłaszcza gdy praca i relacje nie idą tak dobrze. Mówiąc menedżerem, nigdy nie ma wystarczająco dużo czasu, aby dzielić się wszystkimi obowiązkami i angażować się w grupowe uściski, aby odpowiedzieć i / lub podjąć decyzje. Ktoś musi podejmować decyzje i trudne wezwania; ktoś musi wstać prosto, wiedząc, że nie wszyscy się z nim zgodzą. Przywódcy nie litują się w czasach samotności. Twój wolontariusz nie musi wiedzieć, że masz zły dzień. Musimy oprzeć się rozprzestrzenianiu naszego niepokoju i samotności na innych w naszych organizacjach. Musimy być pewni siebie i silni, i musimy nauczyć się

podejmować decyzje w izolacji po zebraniu faktów. Przygotuj się na wszystkie rzeczy i bądź świadomy tego, co duże i małe, a będziesz gotowy, by wziąć tę głowę na siebie. Bycie liderem i menedżerem jest trudne. Trudno jest mieć pogląd na samotny zespół w jakiejś szczególnie wrażliwej kwestii. Musimy się nauczyć, że dobrze jest stać samotnie, podejmować pewne decyzje w izolacji. W rzeczywistości powinniśmy zawsze pokornie wyrażać nasze opinie. Nie musimy być głośni ani wybredni, żeby zostać wysłuchaną. Ale powinniśmy nauczyć się mówić głośno, ponieważ często inni mają te same myśli i troski i nie mają odwagi mówić. Powinniśmy być świadomi i spokojni w naszym głosie. Jeśli jednak naprawdę wierzymy w coś, powinniśmy być wolni, abyśmy zostali zwolnieni, usunięci z zespołu lub zwolnieni. Można to zrobić delikatnie. Nie musi być brudny. W rzeczywistości każdy był na tej pozycji w takim czy innym czasie, ale nie odezwał się. To powinien być twój jedyny prawdziwy żal, żal milczenia. Nie rozmawianie z cierpliwością i pokorą może prowadzić do błędów. Zdrowy zespół usłyszy, wyjaśni i przejdzie w innym kierunku. A jeśli nie „sobie pójdiesz” i szczerze wierzysz, że jest to jedyny sposób - dobrze, może będziesz musiał znaleźć inny zespół. To jest naprawdę takie proste. Możesz spróbować zakończyć bieg z bezpośrednim raportem, ale wiedz, że jeśli ci się nie uda, prawdopodobnie i tak będziesz w drodze. Menedżerowie, ponieważ zaakceptowaliśmy nasze stanowisko, zaakceptowaliśmy pewną izolację. Nie jesteśmy już na linii z resztą załogi. Być może nie otrzymamy zaproszenia do gry w bilard w piątkowy wieczór. To dobrze. Musimy znaleźć innych na podobnych stanowiskach i często w innych organizacjach, aby spędzać z nimi czas. W rzeczywistości powinniśmy to zrobić, nawet jeśli nasz zespół ma nas z nimi. Musimy mieć grupę rówieśników, z którymi dzielimy się podobnymi problemami. Wszystko to mówi, że naprawdę miło jest mieć osobę lub dwie osoby w organizacji, której możesz zaufać. W ten sposób pielęgnuj te relacje. Znajdź mentora, znajdź podopiecznego - obie odgrywają kluczową rolę dla naszego zdrowia. (Uczymy się i uczymy, a kiedy uczymy, uczymy się więcej.) Ważne jest również, aby mieć przyjaciół i mentorów w innych sferach naszego życia, z którymi możemy rozmawiać i używać ich jako tablic brzmiących. Przyjaciele są dobrzy dla naszego zdrowia. Ludzie mogą być naprawdę biedni w utrzymywaniu relacji, więc to ty wyciągniesz rękę. Niech tak będzie - ludzie potrzebują pomocy w tych sprawach. Najważniejsze jest jednak to, że twoje zaangażowanie w skuteczne podejmowanie decyzji pozwoli utrzymać sprawną organizację. Naucz się podejmować decyzje, które musisz podjąć samodzielnie, jeśli zajdzie taka potrzeba, i przejść dalej. I, jak wspomniano powyżej - bez marudzenia, jest ponizające.

6.2 Zarządzanie członkami zespołu

Kiedy zarządzasz innymi członkami zespołu w swojej organizacji, musisz szybko podejmować decyzje, jednocześnie zachęcając i chroniąc potrzeby swoich wolontariuszy (takie jak czas). Twoi wolontariusze muszą być skupieni i muszą być pewni, że to, co robią dzisiaj, jest użyteczne dla całego i celowe dla nich. Krótko mówiąc, bycie dobrym kolegą z drużyny oznacza czasami bycie dobrym człowiekiem i przyjacielem. Zostanie dobrym kolegą z drużyny nie wymaga przyjaźni, ale może być miłe. Najważniejsze jest zaufanie i szacunek, omówione w innych częściach tego tekstu. Oto kilka wskazówek, które możesz zrobić od razu, aby być dobrym zespołem

6.2.1 Zostań trenerem

Wszystkie organizacje wolontariackie składają się z szeregu formalnych lub nieformalnych zespołów. Jak się okazuje, zespoły często potrzebują coachingu. To nie jest opcjonalne. Ludzie wymagają ciągłej opieki poprzez monitorowanie, dotykanie, motywowanie i angażowanie, wraz z wdzięcznością (tak jak zastrzyli). Musimy zachęcać, często komunikować się i współpracować ze sobą, naszymi kolegami z zespołu i ludźmi z innych zespołów. Jako menedżer wolontariuszy musisz powiadomić swoich wolontariuszy, że wiesz, do czego są zdolni i czego oczekujesz od nich. Musisz im pokazać, że ich znasz, zależy ci i chcesz, żeby im się udało. Musisz wyeliminować bariery, które mogą blokować postęp, a następnie trenować swój zespół do „zwycięstwa” na mecie. Wszystko to wymaga znacznej uwagi,

współczucia i empatii z twojej strony. Poświęcenie czasu na te czynności spowoduje jednak większą skuteczność działań Twojej organizacji.

6.2.2 Znajdź równowagę

Czasami działania organizacji mogą wymagać dużego wysiłku i czasu od wolontariuszy. Należy pamiętać, że taki wysiłek i czas są czasami konieczne, ale zawsze musimy pamiętać o znaczeniu równowagi w naszym życiu. Wszyscy to wiemy, racjonalnie, ale zbyt często ignorujemy tę potrzebę i jesteśmy przytłoczeni. Wielu z twoich wolontariuszy ma kariery, które wymagają dużo czasu i energii, zanim jeszcze rozpocznie się ich wolontariat. Wszyscy twoi wolontariusze mają gdzieś rodziny, bliskich lub przyjaciół, którzy potrzebują trochę uwagi. Wielu ma hobby. Wszyscy będą potrzebować odpoczynku. Musisz upewnić się, że Twoi ludzie nie spędzają tak dużo czasu na swoich działaniach wolontariackich, że zaniedbują inne istotne obszary ich życia. Wyjaśnij zespołowi, że równowaga jest ważnym celem. Nalegaj (ze złością, jeśli to konieczne), że odpoczywają. Nalegaj, aby czasami opuszczali późne noce i wracali do domu. Potrzebują reszty. Zabierz ich z biura. Zabierz ich na lunch. Wybierz się na zabawną wycieczkę w teren. Może przywiążesz go do nadchodzącego projektu lub ważnego punktu zainteresowania darczyńcy. Mieliśmy niegdyś małą grupę pracowitych, która od czasu do czasu w piątkowe popołudnie musieliśmy wymusić przerwę, organizując sesję gier sieciowych. Zabawnie dołączyliśmy też, ale nie przetrwaliśmy, bo to nie była nasza mocna strona. Ale to był ich świat i świetnie się bawili. Zasadniczo wymuszaliśmy zabawę. W przeciwnym razie byli tak pochłonięci pracą, że szli, aż upadli. Upadek nie jest dobrym stanem dla zespołu w krótkim lub długim okresie. Wszyscy potrzebujemy odpoczynku, odmłodzenia i trochę czasu na interakcję bez stresu związanego z pracą nad naszymi głowami. Potrzebujesz siebie i swojego zespołu, aby odpocząć, być zdrowym, wydajnym, szybkim i mądrym. Upewnij się, że jesteś elastyczny i nie przypisujesz zbyt wielu zadań wolontariuszom. Weź dobrych ludzi, przypisz X pracy, nalegaj na aktualizacje, a następnie pozwól im pracować poza liniami. Powtarzamy, spraw, aby twoi wolontariusze wrócili do domu, jeśli przesadzą. Będą działać lepiej, gdy będą wypoczęci. Pobyt doprowadzi do wypalenia, a następnie staniesz w obliczu utraty wolontariuszy

6.3 Wspieranie menedżerów i zarządzanie nimi

Kiedy masz do czynienia z szefami w swojej organizacji, czasami trudno jest zwrócić ich uwagę, ponieważ oni również są często przepracowani i mają wiele własnych problemów do rozwiązania. Wyżsi menedżerowie powyżej ciebie w twojej organizacji mają prawdopodobnie wiele obowiązków. Jak możesz ułatwić im pracę? Wspierając. Pomóż swoim przywódcom dostrzec drogę do właściwych decyzji. Nie mogą wiedzieć wszystkiego. Do tej pory rozmawialiśmy o zarządzaniu sobą i zarządzaniu naszymi pracownikami. Poniżej rozmawiamy o zarządzaniu naszymi produktami. W tym wszystkim brakuje jednego bardzo ważnego elementu, który musimy zbadać pełniej i to jest zarządzanie. Dawno temu nauczono nas, że menedżer źle kieruje działaniami, jeśli spędził ponad 20% swojego czasu na zarządzaniu swoimi ludźmi. Widzisz, że pozostałe 80% musi zostać wydane na zarządzanie interesariuszami, klientami, klientami i własnym szefem. Pomaganie szefowi w podjęciu właściwej decyzji zawsze było bardzo ważną częścią bycia dobrym pracownikiem. Szef nie może i nie wie wszystkiego. Musimy uczyć, musimy pomagać, a my musimy zapewnić wystarczającą ilość informacji dla dobrego podejmowania decyzji, ale nie tyle dla zamieszania. Musimy znaleźć równowagę za pomocą prostego podejścia. Musimy przynieść opcje do stołu; musimy przynieść rozwiązania spotkania. Musimy spróbować nie być dla nich kolejnym problemem.

Dowiedzieliśmy się, że jeśli nie możemy przekazać szefowi naszego problemu w ciągu pięciu minut lub mniej, a najlepiej dwóch minut (zwykle czas, jaki upływa, zanim typ operacyjny „A” szef zdaje się przerywać), to nie rozumiemy wystarczająco dobrze naszego problemu. Oznacza to, że nie

przeanalizowaliśmy naszego problemu na tyle głęboko, aby komunikacja była szybka, objaśnienie ścisłe i rozwiązania oczywiste. Nie znaczy to, że czasami nie wchodzimy i nie pytamy o radę. My robimy; ale również zachowujemy to bardzo prosto. Dostarczamy dokument i mówimy: „Chcę twojej opinii”. Rozmawiamy przez minutę lub mniej i pytamy „Jak sobie z tym poradzisz?” Jesteśmy zwięzli i prosimy o bardzo konkretny komentarz na bardzo konkretny temat, aby możemy wejść i wyjść z decyzją lub użyteczną radą. Częste, krótkie, podejmowane w miejscu pracy, podejmowanie decyzji, wizyty zorientowane na dostarczanie mogą pomóc Ci zostać zauważonym w hałasie. Pomóż swojemu wolontariuszowi podejmować właściwe decyzje każdego dnia. Pomóż jej odnieść sukces. Rezultatem będzie to, że jesteś doceniany, uczysz się, a pewnego dnia możesz nawet zostać szefem.

Zapewnij szybką komunikację, ścisłe wyjaśnienia, a proponowane rozwiązania są bardzo przejrzyste, przemyślane, dobrze zaplanowane i łatwe do przekazania. Zarządzaj swoim szefem, gdy nim zarządzasz. Pomóż mu znaleźć właściwą drogę do doskonałej pracy, raz po raz, na czas i w ramach budżetu.

6.4 Dostarczanie dobrych produktów i / lub usług

Jak sprawić, aby Twoja organizacja została zauważona? Dostarczyć. To takie proste. Dostarczaj dobry produkt lub usługę na czas i zgodnie z budżetem, a zdumiewające jest, jak dużo łatwiej jest podnieść (lub zarobić) te bardzo potrzebne fundusze. Popracuj nad swoją reputacją, postawą „rób to, co powiesz, że zrobisz”. Komunikuj się dobrze i upewnij się, że klienci odkrywają, że to, co robisz lub robisz, jest wysokiej jakości. Twoja organizacja musi zarządzać wieloma zadaniami wydajnie i wydajnie. Organizacje mogą być złożone, bałaganiarskie i biurokratyczne. Bądź wolontariuszem, liderem, menedżerem, który zawsze dostarcza, dostarcza rozwiązania, eliminuje bóle głowy i jest miło być w pobliżu. Nie przyjmuj zbyt wielu rzeczy, ale zamknij rzeczy, które podejmujesz. Bądź zorganizowany i przygotowany, zapewnij świetną komunikację i osiągnij świetne wyniki. Nagrody przyjdą. Oto kilka tematów, które pomogą ci myśleć o swoich usługach i / lub produktach. Bądź dostawcą rozwiązań - wydaje się, że jest to ulubione zdanie większości firm programistycznych. To ma sens; od razu informuje klienta, że jesteśmy tutaj, aby pomóc. Wszyscy słyszeliśmy, że nie należy przynosić problemów do stołu, a jedynie rozwiązania. Bądź osobą, bądź organizacją, która dostarcza rozwiązania. Pokaż dowody, że poświęciłeś czas na zastanowienie się nad problemem / produktem / usługą i szukasz zatwierdzanie możliwych rozwiązań. Podaj koszty i korzyści, zalety i wady oraz szukaj decyzji, która posunie cię naprzód. W najgorszym razie, proście o wskazówki lub porady, a nie tylko prosząc, aby powiedziano wam, co robić. I bądź ostrożny, pytając klientów, czy chcą A lub B, ponieważ mogą powiedzieć „tak” dla obu, zwłaszcza jeśli rozwiązują różne problemy. Teraz, jeśli te dodatkowe zadania pochodzą z zasobów, świetnie, ale najczęściej stwierdzamy, że prowadzi to po prostu do pełzania projektu - więcej pracy za tę samą płacę. Chodzi o to, by popchnąć postęp, a nie uzyskać więcej pracy. Więc dostarcz rozwiązanie. Dostarcz myśl, plan i zamknięte rozwiązanie. Głośna i widoczna dostawa - po pierwsze, upewnij się, że ustawiłeś przesyłkę tak, aby wszyscy mogli ją zobaczyć. Znamy faceta, który zawsze dostarcza publicznie. Na rekolekcjach, na zebraniu zarządu, na radzie zawsze, zawsze dostarcza przed tłumem. Jest to zawsze dobrze napisana, wysokiej jakości, dobrze wykonana prezentacja jego ludzi (aby nie wyglądać tak, jakby się popisywał). Dostarcz więcej niż dostawa - dostarcz pokaz, otwarcie, wersję beta, finał, z ciasteczkami i ciosem, jedzeniem i alkoholem. Pomyśl, że Steve Jobs i premierę produktów są ekstremalne. Zrób wszystko, abyś Ty i Twoi ludzie zauważyli, że dostarczyli wspaniały produkt lub usługę na czas i w ramach budżetu. Nie bój się trochę popisać, bo jeśli ludzie nie wiedzą, co robisz, to jak mogą się zmusić, by za to zapłacić?

To jest polityka i showmanship w najlepszym wydaniu. Można to zrobić z pokorą, ale pamiętaj, że jest to czas pokazu, to jest czas dostawy. Skorzystaj z faktu, że ty i twoi ludzie zrobiliście dobrze. Zespół zostaje awansowany, wszyscy zyskują trochę więcej uznania - być może nowe tytuły wolontariuszy - i

większy budżet, aby powtórzyć tę dobrą usługę dla sprawy na następny rok. To ma sens. Często jest potrzebny do przetrwania w bardzo chaotycznym i konkurencyjnym środowisku.

Świętuj dostawy - Zawsze świętuj, nawet jeśli nie możemy być widoczni zewnątrz, zawsze możemy świętować wewnątrz. Jeśli nie możesz pokazać się innym, możesz świętować w swojej domenie. Zabierz swoich ludzi na lunch. Być może udaj się do budynku swojej jednostki i zorganizuj imprezę w biurze. Być może możesz przekonać asystenta administracyjnego szefa, aby upewnił się, że jest zaproszony. Może znasz szefa na tyle dobrze, by poprosić go, by zrobił jazdę samochodem, ponieważ zespół pracował tak ciężko i pokochałby trochę czasu na twarzy. Świętuj głośno, świętuj cicho, ale zawsze zatrzymuj się na chwilę i pochwal się w ciągu dnia i podziękuj za dobrą pracę. Uroczystość może być tak prosta jak pudełko pączków i kawy lub tak skomplikowana, jak efektowna impreza czarnego krawata. Albo jest dobry. Potrzebne jest jednak coś, aby twoi ludzie zrozumieli wdzięczność organizacji i zwiększyli poczucie celu.

W skrócie: Stwórz widoczną, głośną, celebrowaną przesyłkę we wszystkich jej postaciach. Zdobądź co możesz. Bądź widoczny. Wyjąć reklamę: „Chcielibyśmy ogłosić, że biuro właśnie świętowało 35. nieprzerwaną dostawę” lub „Otrzymano 10.000 widok on-line lub zapytanie” - „Rekordowy milionowy dolar dawcy został zebrany w tym roku.” Polityka, stawiasz, ale także edukacyjna. Bo jeśli nie powiesz światu, co robi twój zespół i grupy, to kto? Są inni, którzy chcą twojego budżetu. Są inni, którzy chcą pieniędzy twojego dawcy. Fundusze są rzadkie, a ludzie ścigają te fundusze. Bądź strategiczny, bądź mądry i bądź profesjonalistą - potem świętuj.

6.5 Podsumowanie

Pobyt zaangażowany emocjonalnie i entuzjastyczny wymaga znacznej energii. Każdy z nas, wolontariusz, kierownik wolontariatu, a nawet starszy zespół, musi przyjść do organizacji gotowy i zdolny przyczynić się do ogólnej pozytywnej siły środowiska. Wszyscy musimy nadal rozwijać tę inteligencję emocjonalną, którą zdefiniowaliśmy na początku. Ponownie musimy dorastać, dojrzewać, skupiać się na sobie nawzajem i na produkcie, pomagać w razie potrzeby i być dostawcami rozwiązań, a nie marudzić czy wysysać. Każdy z elementów tej części dotyczy zarówno menedżera, jak i członka zespołu - jesteśmy inni i jesteśmy tacy sami. Każdy z nas ma różne obowiązki w szczegółach, ale te same obowiązki w całości. Wszyscy musimy zadbać o to, aby nasza organizacja wolontariacka pozostała stabilna, zdrowa, pozytywna i posunęła się naprzód, aby dostarczyć udany zestaw produktów i / lub usług osobom, które wybraliśmy do służby. Bądź skupiony, bądź obywatelski i pamiętaj, dlaczego wszyscy tu jesteśmy: zgłaszaj się na ochotnika do dobrej pracy i pomagania innym lub innym rzeczom (zatoka, ostrygi, słynny stary most lub ptaki), które mogą nie być w stanie pomóc sobie lub sobie. Wolontariat to zdrowy wybór.

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Zarządzaj sobą.
- Podejmować decyzje.
- Zająć się swoim ciałem.
- Szukaj możliwości rozwoju zawodowego.
- Buduj swoją pewność siebie.
- Zarządzaj samotnością.
- Zarządzaj swoimi kolegami z drużyny.

- Ludzie wymagają ciągłej opieki.
- Zachęcaj do równowagi.
- Wspieraj swoich menedżerów.
- Dostarczaj dobre produkty.

7 Co z pieniędzmi?

Świat pozyskiwania funduszy stał się o wiele bardziej złożony w ciągu ostatnich kilku dziesięcioleci ze względu na zwiększoną konkurencję o te fundusze (istnieje po prostu więcej organizacji ochotniczych (non-profit)), zmniejszenie dostępności zarówno funduszy rządowych, jak i funduszy fundacji, oraz nieco strukturalna (czyli trwała) recesja w latach 2008–2009, która zniszczyła wiele bogactw, a także sprawiła, że wielu innych znacznie bardziej ostrożnie podarowało i zobowiązało się do darowizn długoterminowych. Fundusze są teraz trudniejsze do zdobycia i powinieneś zrozumieć, że ogromna ilość energii jest wydatkowana w organizacji wolontariuszy, zbierając pieniądze i sprzedając przyczynę, produkt lub usługę. Może to i często prowadzi do niepewnego i czasami bardzo stresującego środowiska. Wielu z nas żyje w kapitalistycznym środowisku. Ta struktura ekonomiczna ma dla nas szczególne znaczenie, ponieważ stanowi podstawę do pozyskiwania funduszy na działalność opartą na wolontariacie. Co to znaczy dokładnie tak, jak odnosi się do twojego wolontariatu? Krótka odpowiedź brzmi, że każdy, kto dostarcza produkt lub usługę jednej grupie bez żadnych kosztów, musi być w stanie przekonać innych, że ten produkt lub usługa jest warta zapłaty własnymi lub cudzymi pieniędzmi (darowizny osobiste lub dotacje rządowe i fundacyjne). W przeciwieństwie do tego, w gospodarce centralnie planowanej - zakładając, że jesteśmy w doskonałym świecie - wszystkie organizacje mogą dostać się na „centralny stół”, prosząc o fundusze dla organizacji, a tym samym o swoje usługi i / lub produkty. Najprawdopodobniej mają też środki na pozyskanie pieniędzy poprzez osobiste darowizny, ale często może to być trudne, ponieważ te gospodarki często mają bardzo wysokie stawki podatkowe (tzn. Ludzie już dają) lub mogą nie mieć bardzo wysokich średnich dochodów rodzinnych. We wszystkich scenariuszach na całym świecie nigdy nie ma wystarczających środków na opłacenie wszystkiego, co warto zrobić. W obu formach gospodarki, wolnorynkowym lub centralnie planowanym organizacja wolontariuszy musi stale „sprzedawać” swój cel i działania, aby zachować stabilność finansową, pozwalając drzwiom pozostać otwartymi, a te usługi pozostać dostępne. Wiele osób zaangażowanych na przykład w filantropię, fundacje, które zbierają pieniądze na uczelnie, uniwersytety lub być może instytuty sztuki - rozumiały, że muszą „sprzedać jedną rzecz”, kiedy zdobywają fundusze na inną. Ta sprzedaż może obejmować przeżycie wspomnień, zapewnienie darczyńcom dostępu do prezydenta lub artysty, lub lepsze miejsca i dostęp do wydarzeń sportowych lub galerii. Organizacje sprzedają również „prawa do nazewnictwa” budynkom, pokojom (a nawet widzieliśmy stoiska z łazienkami) lub zapewniają udogodnienia, które kosztują mniej niż darowizna, ale że dana osoba może otrzymać tylko konkretną darowiznę czasu, materiałów lub nieograniczonej gotówki. Wolontariusze, chcemy, abyście zrozumieli kilka problemów finansowych, z jakimi boryka się wasza grupa każdego dnia. Menedżerowie wolontariuszy (płatni lub wolontariusze), chcemy, abyście wiedzieli, że pieniądze, które są potrzebne do wykonywania pracy, nie przychodzą łatwo. Płacenie rachunków jest trudne w większości organizacji wolontariackich i / lub organizacji non-profit. W tej części omówiono różne sposoby pozyskiwania pieniędzy przez większość organizacji. Nie jest to bynajmniej wyczerpujące. Po prostu wierzymy, że powinieneś wyczuć działania związane z generowaniem przychodów organizacji i zastanowić się, w jaki sposób można je dopasować do równania. Dlatego w naszej dyskusji podkreślamy, dlaczego i jak każdy wolontariusz może odgrywać tak krytyczną rolę jako ambasador organizacji. Każda inna organizacja i każda inna osoba, na którą

wpadasz, jest potencjalnym dawcą, nabywcą lub konkurentem. Uznaliśmy za niezwykle ważne, aby zabrać część tajemnicy z pozyskiwania funduszy i wzmocnić Cię tą wiedzą.

7.1 Prośba o pieniądze, zarabianie pieniędzy

Istnieją dwie podstawowe metody pozyskiwania zasobów przez organizację. Możemy poprosić innych, aby zrezygnowali z pieniędzy (lub pracy) lub możemy zarobić pieniądze (być może z naszych produktów). Dotacje uważamy za część drugiej kategorii, ponieważ najczęściej mają bardzo specyficzne oczekiwania i regulacje. Osobiście odkryliśmy przez lata, że o wiele łatwiej jest zarabiać pieniądze niż prosić o nie. Ludzie, którzy na to zasłużyli, zdają się już trzymać go strasznie blisko klatki piersiowej, gdy idą do przodu w życiu. W każdym razie wszystkie nasze organizacje wolontariackie wymagają zasobów, które są dostępne wydatkowane w ramach rocznego budżetu i różnych wydatków kapitałowych. Kiedy pytasz o fundusze od osób fizycznych, w większości już je zarobiły. Biorąc pod uwagę, że zasłużyli na swoje bogactwo, nie jest łatwym zadaniem, aby mogli się z nim rozstać i przekazali je swojej organizacji, aby wydać na cele i zadania. Zgodnie z tymi samymi zasadami, może być trudno nakłonić osoby do rozstania się z pracą, do wolontariatu. Aby odnieść sukces, musisz zamienić swoje cele i cele w cele i cele darczyńców - nazywa się to pozyskiwaniem funduszy zorientowanym na darczyńców. Może to być bardzo trudne zadanie, ponieważ każdy dawca może mieć zupełnie inne potrzeby i cele. Musimy znaleźć miejsce, w którym wszyscy możemy skorzystać. Rozumiemy, że oczywiście myślałeś również o tym, podobnie jak ty, wolontariusz. Kiedy Twoja organizacja wolontariacka z powodzeniem zarabia pieniądze, gospodarka wolnorynkowa zdecydowała, że twoja organizacja ma coś, co chce kupić. Istnieje uczciwa wymiana i zyskujesz (lub masz nadwyżkę) z tego produktu lub usługi (głównie swojej pracy). Z kolei bierzesz te zyski (nadwyżki) i oddajesz je tym, którym służyysz w postaci dodatkowych usług lub towarów. W ten sposób zarabiasz pieniądze tylko po to, by oddać je w inny sposób. Większość organizacji non-profit opartych na wolontariuszach faktycznie wykonuje wszystkie powyższe czynności. Skuteczne organizacje (zysk i non-profit) lubią dywersyfikować swoje portfele przychodów. Poprzez dywersyfikację źródeł przychodów organizacja nie jest uzależniona od tylko jednego źródła (być może dawcy), jednego wydarzenia lub jednego produktu, aby uzyskać budżet. Gospodarki i rynki są niestabilne i stały się bardziej zmienne, a uzależnienie od jednego źródła funduszy jest ryzykowne. Pomimo tego ryzyka niektóre organizacje odnoszą tak duże sukcesy w zarządzaniu imprezami, że często mają „coś” w ciągu roku, które pokrywa dużą część rocznych kosztów operacyjnych. „Co jeśli” zmiany jest czasem całkowicie ignorowane, a ta nadmierna zależność od pojedynczego źródła funduszy stanowi wielkie ryzyko dla tych organizacji, które najbardziej cenią: ich przyczynę i ich wolontariackie dobra i usługi. Jeśli jesteś nowym wolontariuszem lub kierownikiem wolontariatu, sugerujemy burzę mózgową na nowe i różnorodne sposoby ciągłego uzyskiwania zasobów - nawet jeśli od czasu do czasu zmieniasz portfel fundraisingowy. Bądź świeży i skup się. Każdy dzień może być dniem, w którym Twoja organizacja wypadnie z łaski, lub jakieś wydarzenie zewnętrzne (inna globalna recesja) zmienia plan posiłków, a tym samym rozbija stabilność finansową organizacji, której jesteś częścią. Proponujemy zachować czujność i zrobić wszystko, aby być przygotowanym na ten dzień poprzez dywersyfikację źródeł przychodów. W dalszej części tego rozdziału omówione zostaną cztery główne obszary działalności fundraisingowej: wydarzenia i sprzedaż (produkty), filantropia (darowizny), granty fundacyjne i agencje rządowe (również w pierwszej kolejności dotacje).

7.2 Wydarzenia i sprzedaż

Bardzo dobrze zorganizowane wydarzenie może przynieść wielką uwagę organizacji, reklamę, którą często trudno kupić. Wydarzenia mogą mieć wiele rozmiarów: ten, który wspiera cię przez cały rok, lub wydarzenie, które daje ci wystarczającą ilość zasobów, aby zapewnić elastyczność w zakresie pokrycia przedmiotów, za które nikt inny nie chce płacić. Zbadaj portfolio działań, jakie Twoja organizacja zobowiązuje się uzyskać, aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób działasz oraz czy i jak te wydarzenia

znacząco przyczyniają się do osiągnięcia zysku i dobrej woli. Wiele grup sprawia, że wydarzenia działają co roku, mimo komedii błędów. Twoja organizacja może to zrobić całkiem dobrze (lub nie). Niezależnie od tego, poproś, aby być jego częścią, zobacz, że jest zorganizowana i upewnij się, że jedzenie jest dobre. Bez względu na program uczestnicy zawsze pamiętają jedzenie i picie, towarzystwo siebie, cel, a potem być może treść programów. Spróbuj zapamiętać tę hierarchię. Będzie ci dobrze służyć. W pewnym momencie w naszej karierze prowadziliśmy działalność, w której faktycznie rozliczyliśmy 25 000 USD. Może się to wydawać niewielką zmianą, ponieważ średni roczny budżet wynosił około 1,5 mln USD. Ale te dolary były dla nas ważne, ponieważ powinieneś wiedzieć, że uzyskanie tego elastycznego lub nieograniczonego dolara może być bardzo trudne. Co rozumiemy przez nieograniczonego dolara? Darowizny lub dotacje na elementy zamówienia oznaczają, że sponsor (ten, który dał nam pieniądze) zastrzegł, że środki mogą zostać wykorzystane tylko do obsługi pozycji zatwierdzonych przez sponsora. Ale musieliśmy też kupić ołówki, komputery i wycieczkę, za którą nikt nie chciał zapłacić. I daliśmy małe kwoty innym. Ten nieograniczony 25 000 dolarów przeszedł długą drogę w ciągu roku, pomagając nam być lepszą organizacją i mieć papier do pisania. Chodzi o to, czy małe czy duże, każde wydarzenie może być bardzo ważną czynnością dla organizacji. Jeśli twoja organizacja nie ma żadnych wydarzeń zewnętrznych, być może powinieneś rozważyć opracowanie takiej, która ma wpływ na wynik końcowy (i dobrą wolę), zwiększając tym samym pewną elastyczność fiskalną. Innymi przykładami wydarzeń mogą być stoiska na targach, na których sprzedajemy żywność lub produkty; coroczne konferencje (w większości powinny to być twórcy pieniędzy); coroczna cicha gala aukcyjna z bardzo drogimi biletami, dająca darczyńcy prawo do zakupu dzieła sztuki lub innego pożądanego przedmiotu. Są koncerty, turnieje golfowe, sponsorowane rejsy i wiele innych wydarzeń, które pomagają podnieść świadomość i przyczynić się do zrównoważonego rozwoju. Wszystko to wymaga starannego planowania i kontynuacji. Nie rób tych wydarzeń, chyba że zamierzasz je dobrze zrobić. Znajdź osobę w swojej organizacji wolontariackiej, która zwraca szczególną uwagę na szczegóły. Ci ludzie mogą być świetnymi organizatorami imprez, a także często dobrze wykonywać. Czasami planista i wykonawca nie są tą samą osobą. Niezależnie od tego, kim jesteś i wiesz, kogo zarządzasz. Następnie umieść okrągłe kołki w okrągłych otworach i zorganizuj się, wykonaj i dostarcz wielkie wydarzenie. Niektóre z nich są całkiem niezłe w zachęcaniu do darowizn na prawo do uzyskania dostępu do wydarzeń o wysokim zapotrzebowaniu lub lokalizacji o wysokim popycie na określonych wydarzeniach. Dla nas te przymusowe darowizny nie są w pełni słuszne. Od jednego z nich wymaga się przekazania X, prawa do wydania Y, zdobycia biletów na imprezę Z, gdzie często są także przedstawiani inni fundraiserzy (zwani również oficerami rozwoju) A, B i C szukający jeszcze większej liczby uczestników "gotówkowy". Osobiście uważamy, że można rozważyć po prostu naliczenie wyższego okresu cenowego, za który niewielka część ceny to koszt biletu, lub innymi słowy, koszt towaru. Tak, wiemy, że dzielimy tu włosy i że to może być dobra linia ekonomiczna / cenowa, nad którą się niepokoiśmy. Ostatecznym rezultatem powyższego scenariusza mogą być jednak te same koszty własne dla darczyńcy, przy czym oba równie dobrze się kończą. Tak, wymaga to trochę więcej rachunkowości - ale i tak to - jesteś tym, który prosi o fundusze. Uważamy, że przymusowa darowizna pozostawia ludzi niezadowolonych - zwłaszcza dla tych, którzy mają niewielki podatek do odpisania. Możesz ponownie rozważyć tę strategię - i po prostu mieć wysokie ceny na wydarzenia o dużym zapotrzebowaniu. Ludzie to rozumieją. Lekko bierz się i przemyśl te decyzje. Sprawdź, kto jest podstawową bazą twojego dawcy i usiądź w tym kontekście. Wolontariusze, prosimy o wejście w tryb wysokiej jakości usług podczas tych wydarzeń. Nie mów za dużo. Jest to częsta choroba niedoświadczonych sprzedawców. Zobacz także, że potrzeby innych są spełnione. Nie chodzi o ciebie, chodzi o pieniądze potrzebne do wykonywania działań organizacji i chęć dawcy do uczestnictwa. A żeby to pokonać - nie miej „problemu z jedzeniem”. Jedzenie jest tanie w porównaniu z relacją dawcy, którą kultywujesz. Organizacje powinny zobaczyć, że ci, którzy oddają więcej, dostają dodatkowe bilety na napoje, jedzenie, którego normalnie nie jedli,

i dostęp do „gwiazd”. Żywność i atmosfera znacznie przyczyniają się do sprzedaży filantropijnej, którą zrobisz na imprezie lub być może kolejny, bardziej prywatny dzień.

Podsumowując, wolontariusze, chcemy, abyście wiedzieli, jak ważne są wasze wydarzenia i sprzedaż dla waszej organizacji, nawet jeśli większość rocznego budżetu pochodzi z innego źródła. Menedżerowie wolontariatu powinni zmienić go, jeśli jesteście całkowicie zależni od jednego (lub tylko kilku) wydarzeń i / lub produktów dla większości budżetu. Zróznicuj wydarzenia, źródła funduszy i terminy. Jeśli wiosenne szaleństwa wypadną z łask, masz też festiwal jesiennych upadków. Wiemy, że ta analiza jest nieco krótka w dyskusji, ale mam nadzieję, że przekazuje ona, jak ważne jest organizowanie dobrze zaplanowanych wydarzeń dla twoich wysiłków związanych z pozyskiwaniem funduszy.

7.3 Filantropia

Czym jest filantropia?

Wikipedia tak to opisuje:

„W XX wieku długa tradycja humanistyczna i kultura filantropii jako klasycznie pomyślana została zastąpiona przez terminologię społeczno-naukową. Dzisiaj „filantropia” jest konwencjonalnie definiowana jako „prywatne inicjatywy, dla dobra publicznego, skupiające się na jakości życia”, łącząc w ten sposób społeczny aspekt naukowy rozwinięty w XX wieku z oryginalną humanistyczną tradycją, służący przeciwstawieniu filantropii biznesowi (prywatne inicjatywy na rzecz dobra prywatnego, skupiające się na dobrobycie materialnym) i rządowe (inicjatywy publiczne na rzecz dobra publicznego, koncentrujące się na prawie i porządku). Przypadki filantropii często pokrywają się z przypadkami dobroczynności, choć nie wszystkie organizacje charytatywne są filantropią lub odwrotnie. Powszechnie przytaczana różnica polega na tym, że nicielnica łagodzi bóle problemów społecznych, podczas gdy filantropia próbuje rozwiązać te problemy z przyczyn źródłowych, różnicę między daniem głodnemu rybie i nauczeniem go, jak łowić dla siebie. Osoba praktykująca filantropię nazywana jest filantropem” („Filantropia”, n.d.).

Przełammy to trochę dla naszej dyskusji tutaj. Określimy czystego filantropa jako kogoś lub jakąś organizację, która „daje” naszej organizacji przede wszystkim nieograniczone fundusze do działania i inwestowania. Kluczem jest tutaj przekazanie nam pieniędzy w zamian za wymaganie przez nas jakiejś pracy lub działalności, którą podejmujemy, aby zdobyć fundusze. Nie należy mylić powyższego z dotacją, która często zakłada pewną pracę lub działalność, z czysto filantropijnej darowizny. Będziemy odróżniać jednego od drugiego, czy jest jakaś praca za wynagrodzeniem. „Prawdziwy” lub „czysty” filantrop (nasz termin) da twojej organizacji i pozwoli ci korzystać z tych funduszy tak, jak uznasz za stosowne. Teraz problem: jest tak niewiele „prawdziwych” lub „czystych” filantropów. Bardzo niewiele osób lub organizacji (nawet tych, które twierdzą, że są filantropijne) faktycznie przekazuje darowizny na rzecz organizacji bez jakiejś dotacji w postaci dotacji na temat sposobu wykorzystania tych funduszy. Chodzi nam o to, że ci, którzy dziś przekazują pieniądze, często kontraktują działalność filantropijną, definiując dokładnie, co kupują. Z tego powodu Twoja organizacja musi mieć coś do sprzedania. Filantropi kupują prestiż, aktywność, dobrą wolę i osobistą satysfakcję często związaną z pewnym wymaganym zaangażowaniem ze strony organizacji lub przedstawicieli organizacji. Mogą to być prawa do nazwy budynku lub wydarzenia, a może prawo do powiązania z przyczyną (lub jej obliczem) i / lub jakąś sławną osobą. Pozostaje faktem, że prawie wszystkie darowizny pochodzą z dzisiejszych strun. Twoja organizacja musi bardzo ciężko pracować nad kultywowaniem tych darczyńców, utrzymaniem tych relacji i zapewnieniem im usług i uwagi, które nabyli. Tak więc działalność filantropijna stała się

wymianą podobną do rynku gospodarczego. Ponownie musisz mieć coś bardzo specyficznego, aby sprzedawać tych ludzi. A twój stosunek do nich i do wszystkich zaangażowanych jest pod mikroskopem, więc zachowuj się odpowiednio. Nie chodzi o ciebie, a często nie o twoją sprawę – to dotyczy dawcy. Może to stać się wyczerpujące, ponieważ potrzeby dawcy rosną, a darczyńcy coraz częściej zarządzają tymi darowiznami za pomocą długich umów. Tak więc nie tylko zgłaszasz się na ochotnika do usług uznawanych przez twoją organizację za ważne, ale wydaje się, że wszyscy jesteście wolontariuszami w zakresie tego, co myśli darczyńca, a co za tym idzie, dobrowolnie poświęcasz czas na kultywowanie tych relacji. Poznaj te sterowniki. Wolontariusze dowiadują się, dlaczego robisz to, co robisz dla filantropa X, a także dlaczego robisz to, co robisz dla swojej organizacji. Poznaj ludzi i organizacje filantropijne, które dają. Twój liderzy spędzą znaczną ilość czasu z tymi ludźmi. Zrozum to, zwłaszcza gdy zastanawiasz się, dlaczego szefa nigdy nie ma w pobliżu.] Dobrzy często wychodzą z pieniędzy i pracują nad relacjami i domniemanymi kontraktami od takich dawców. To bardzo ciężka i wyczerpująca praca. Darczyńcy ci często zarabiali na swoje pieniądze i może być nieco trudniej nakłonić ich do rozstania się z nimi dla twojej sprawy. Pokaż, że dbasz o to, co robisz, o to, co robią i o to, jak mogą pomóc większemu dobru, pomagając ci.

7.4 Dotacje fundacyjne i rządowe

Fundacje i rządy każdego roku przyznają miliardy dolarów na dotacje i kontrakty. Dotacje i kontrakty obejmują szerokie spektrum przyczyn, od mieszkalnictwa i rozwoju miast, bezpieczeństwa wewnętrznego i karmienia ubogich na całym świecie do różnorodnych przedsięwzięć badawczych, testów strukturalnych inżynierii lądowej i edukacji. Bardzo dobrze może być agencja lub fundacja, która płaci za większość działań organizacji. Pierwszą rzeczą, jaką powinieneś zrobić jako nowy wolontariusz, jest przeczytanie raportu rocznego. Pomoże to lepiej poznać źródła pozyskiwania funduszy, aby lepiej służyć ludziom i działaniom, z którymi twoja organizacja się dostosowuje. Menedżerowie-wolontariusze, ty też musisz czytać raporty roczne i wszelkie inne raporty podsumowujące, które mogły zostać napisane dla Twoich konkretnych sponsorów. Wszyscy powinniście wiedzieć, kim są Twoi sponsorzy i jak wydawane są ich fundusze. Podążaj za pieniędzmi, a będziesz śledził zależności, relacje i produkty. Dotacje często wydają się tajemnicą dla wielu ludzi, podczas gdy dla innych są po prostu zbiorem zasad i wytycznych, które należy rozwiązać, aby uzyskać fundusze. Większość kandydatów nie uzyskuje dotacji, ponieważ konkurencja jest tak sztywna. Zawsze jest więcej próśb niż jest dostępnych pieniędzy, a obecnie jest wiele więcej „dobrych” próśb niż dostępnych pieniędzy. Ale wielu menedżerów z fantastycznymi pomysłami również nie poświęca czasu na rozwijanie relacji niezbędnych z agencjami ds. Projektów agencji i fundacji, aby uzyskać udane dofinansowanie. Ponadto ci sami twórcy grantów nie czytają zasad w akwizycji ani nie odpowiadają na zadane im pytania, aby złożyć udaną propozycję. Nie czytają i nie reagują dobrze, ponieważ nie zwracają uwagi na to, co sponsor chce kupić, nie sądzą, że wiele pytań jest ważnych i często są zbyt zaabsorbowani sobą i własnym celem lub przyczyną. Organizacje wolontariuszy (a właściwie wiele, wiele innych organizacji) nie poświęcają czasu na dobre pisanie propozycji. Propozycje wymagają ogromnego czasu. Bardzo trudno napisać dobrą propozycję, a jeszcze trudniej napisać krótką, dobrą propozycję. Kiedyś prowadziliśmy organizację, w której najmądrzejsi ludzie w pokoju rzadko uzyskiwali dotacje. Wykonali świetną, nowoczesną pracę, wprowadzając nas w XXI wiek, ale nie zwracali sobie głowy tym, co inni myślą i chcieli kupić, przynajmniej nie na tyle, by próbować zapłacić własne rachunki. Jednak w grupie byli inni, którzy nie mieli ilorazu inteligencji naszych „myślicieli” (w tym nas), ale którzy odnieśli wielki sukces w wygrywaniu dotacji dla nas i dla nich. Nie sądziliśmy, że jesteśmy ekspertami - wiedzieliśmy, że nie jesteśmy - więc byliśmy bardzo ostrożni w sposobie, w jaki podchodziliśmy do pisania wszystkich propozycji. Przeczytaliśmy zasady i odpowiedzieliśmy na pytania. Odrobiliśmy pracę domową i pokazała ona w naszych propozycjach, że możemy dostarczyć produkt wysokiej jakości na czas i w ramach budżetu. Wygraliśmy wiele razy ponad nasze stopnie wynagrodzenia. Ponadto agencje

przyznające pomoc i fundacje mają tzw. Urzędników ds. Projektów. To są ludzie, którzy opiekują się umowami i dotacjami, które zostały ci przyznane. Chociaż możemy sądzić, że duża fundacja lub duży rząd dały nam te fundusze, na ogół tak nie jest. Kilku recenzentów i oficer projektu najprawdopodobniej przyznało nam środki w ramach zasad agencji. A zatem ci urzędnicy projektu to osoby, które mogą dokonać lub przerwać udaną pracę. Ponadto urzędnicy ds. Projektów są często przepracowani (zbyt wiele projektów do opieki) i niedostatecznie opłacani lub płacą mniej niż osoby faktycznie otrzymujące fundusze, pozostawiając je nieco niespokojne. Kierownicy projektów mogą być kluczem do sukcesu. Jak już wspomnieliśmy, są to często bardzo zapracowani ludzie. Często mają więcej projektów do opieki niż mają na to czas. Więc rób dobrze. Bądź stypendystą bez bólu głowy. Poświęć trochę czasu na kultywowanie relacji z oficerem projektu. W dniu, w którym planowana jest wizyta, ciężko pracuj, aby zobaczyć, że wszystko jest w porządku. Możliwe, że usłyszysz plotkę o Oficerze Projektu Tak-i-Tak, ale nie zwracaj na to uwagi. Są to ludzie, którzy zarządzają twoimi pieniędzmi i którzy zarządzają twoją zdolnością do zdobycia większej ilości funduszy w przyszłości. Te relacje są krytyczne, więc bądź na swoim najlepszym dniu wolontariatu. Menedżerowie wolontariatu, proszę zwracać uwagę, ponieważ jest to tak ważne. Płacenie rachunków jest trudne. Osiągnięcie trwałości finansowej jest bardzo trudne. Wiedźcie, że w rzeczywistości ludzie dają pieniądze innym ludziom, nie dają pieniędzy podmiotom. Wreszcie jedno ostatnie zadanie, które często jest najłatwiejsze, ale tak wiele z nich spada: bądź gwiazdą złota (grantee). Bądź laureatem, który dobrze się komunikuje, przekazuje raporty na czas i jest partnerem bez kłopotów. Potrzeba czasu i wysiłku, aby upewnić się, że sponsor jest dobrze zajęty, ale zbyt często zwracamy zbyt dużą uwagę na nasz mały świat, naszą pracę wolontariuszy, kiedy powinniśmy zwracać większą uwagę na relacje z naszymi sponsorami. Chodzi o ludzi, ludzi - tak samo jak o filantropię

7.5 Wyszukiwanie meczu sponsora

W tej sekcji oferujemy kilka ostatnich punktów na temat relacji między darczyńcą (osoba, która daje ci pieniądze), a znalezieniem swojej fundacji i / lub agencji (rządowej). Pierwszą rzeczą, którą musisz zrobić, to zadzwonić do osoby odpowiedzialnej, zanim zaczniesz pisać grant. Przedstaw się i porozmawiaj o swojej organizacji. Może ta osoba finansuje tylko ludzi z Ohio. Może dowiesz się, że oboje urodziliście się w tym samym mieście w Ohio. Może oboje nienawidzicie Ohio. Zarówno wolontariusz, jak i kierownik ds. Wolontariatu, po prostu nie znasz tych rzeczy, chyba że wyciągniesz rękę. Nie musisz być szybką sprzedawczynią, po prostu musisz być tobą i rozmawiać najlepiej jak potrafisz. Większość z nas jest taka sama. Zawsze jesteśmy trochę zdenerwowani w nowym związku. Bez obaw. Zadzwoń, bądź uprzejmy i bądź pokorny, poproś o 10 minut, a następnie nie zużywaj więcej niż 10 minut. To nie musi być skomplikowane. Po drugie, powiedz dyrektorom, urzędnikom ds. Projektów, kierownikom programów, kimkolwiek będziesz mógł porozmawiać z tym, co masz na myśli i co musisz sprzedać. Zobacz, czy im się podoba. Sprawdź, czy uważają, że pasuje to do ich celów finansowania lub portfela treści, zanim poświęcisz ogromną ilość czasu na napisanie propozycji, której dana grupa nigdy nie sfinansuje. Musisz znaleźć źródło finansowania, które finansuje to, co Twoja organizacja zobowiązuje, tj. Co ma na sprzedaż. Jak łapać ryby - najpierw znajdź rybę. Dowiedz się, co ludzie chcą kupić. Zbyt często po prostu zaczynamy rzucać, kiepska strategia, gdy mamy tak ograniczone zasoby. Wreszcie, podczas tego zaproszenia, po przejściu przez wprowadzenie i proces pogawędki na temat konkretnej pracy, zapytaj koncesjonodawcę, co finansują w Twojej dziedzinie wiedzy. W pewnym momencie naszej kariery zarządzaliśmy jakąś kontraktową edukacją środowiskową na temat rezerwatów Indian amerykańskich w zachodnich Stanach Zjednoczonych. Mieliśmy określoną aktywność i zestaw klas, które uważamy za dobre do zrobienia w konkretnej lokalizacji, przedstawiciel agencji wysłuchał, uciekł na chwilę i wrócił z innym pomysłem i zaoferował trochę finansowania. Projekt był nadal edukacją, wciąż w rezerwacji, więc zawarliśmy umowę i uzyskaliśmy kontrakt. Relacje i czas na twarzy budują zaufanie - to działa. Nasza wiedza w tym przypadku została wykorzystana do

podjęcia innej działalności, ponieważ staliśmy się obecni i słuchaliśmy. Każdy może skorzystać z tych kroków. Rozwijaj potrzebne relacje, powiedz światu (szczególnie tym, którzy posiadają pieniądze), co możesz dla nich zrobić, a następnie zadaj pytanie. Bo jeśli nie poprosimy o pomoc w uzyskaniu funduszy, nie dowiemy się, czy łowimy w prawym stawie. Sięgnij do tak, świetnie - idź nie, ruszaj dalej. Jeśli wystarczająco dobrze poznasz te fundacje, agencje rządowe i ludzi w ich wnętrzu, mogą nawet zacząć do Ciebie przychodzić. Potrzeba czasu, pewnego zaangażowania i często podróżowania, ale jeśli chcesz wygrać, a chcesz zebrać trochę pieniędzy, nadal nie ma lepszego sposobu niż poznanie ludzi niż na posiłek. Nie możesz tego zrobić za pomocą poczty e-mail. Wyjdź i poznaj ludzi. Ponadto, co bardzo ważne, postępuj zgodnie ze wszystkimi zasadami procesu składania wniosku, zaangażowania projektu i zamknięcia. Wtedy zadziwiająco, wszyscy moglibyście się odnowić. Kochamy odnowienia; zużywają o wiele mniej energii na sprzedaż (mówią - zaledwie dwadzieścia centów na dolara) i utrzymują. Zwróć uwagę, wolontariusze, to ważne.

7.6 Podsumowanie

Tu omówiono kilka strategii i zachowań „wolontariuszy” potrzebnych do uzyskania wsparcia finansowego dla organizacji wolontariuszy. Większość wolontariuszy w większych organizacjach może nigdy nie wpaść na ten proces. Często ludzie płacą za pozyskiwanie funduszy w pełnym wymiarze czasu. Ale będziecie obecni w tej organizacji, będziecie reprezentować tę organizację we wszystkim, co robicie, i możecie zostać poproszeni o podjęcie określonej działalności, kiedy mistrzowie i filantropi wpadną na inspekcję. Zrozum, jak ważny jest ten proces i jak możesz przyczynić się do utrzymania zrównoważonego rozwoju. Dla tych z was w mniejszych organizacjach rozumiemy, że możecie to wszystko zrobić. Możesz być prezydentem, pisarzem grantów i głównym rzecznikiem. Podnoszenie pieniędzy jest trudne, ale może być również satysfakcjonujące. Sponsorzy często chcą być zaangażowani, ponieważ ich zadaniem jest sprawdzenie, czy fundusze, którymi zarządzają, trafiają w odpowiednie miejsca. Ty, który zgłaszasz się na ochotnika do małej organizacji oddolnej, możesz być osobą, której biuro projektowe chce poświęcić trochę czasu, pomagając Ci zadbać o działania i przyczyny Twojej organizacji. W końcu ci pomagają, a ty im pomagasz. A jeśli zdarzy się, że dany filantrop daje ci własne pieniądze, możesz rozwinąć ten związek, pracować nad tym konkretnym projektem, dać sponsorowi część tego i pomóc im poczuć się spełnionym. Po prostu możesz pomóc im osiągnąć własne cele filantropijne. Pamiętajcie, wolontariusze, jesteście twarzą organizacji i może to być tylko osoba, która tworzy lub łamie stabilność finansową organizacji

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Wydarzenia i sprzedaż
 - Dobrze zorganizowane wydarzenia mogą być wielką reklamą.
 - Nigdy nie skąpuj na jedzeniu i piciu. Uczestnicy będą pamiętać!
 - Wydarzenia mogą pomóc zdobyć ważne, ale nieuchwytnie elastyczne dolary.
- Filantropia
 - Filantropi dają przede wszystkim nieograniczone fundusze organizacjom.
 - Darowizny często przychodzą z zastrzeżeniami.
 - Musisz mieć coś do sprzedania dawców.
- Dotacje fundacyjne i rządowe
 - Przeczytaj raport roczny organizacji.

- Przestrzegaj wytycznych przy ubieganiu się o dotacje.
- Bądź stypendystą bez bólu głowy.
- Szukanie meczu sponsora
- Zadzwoń do osoby odpowiedzialnej przed napisaniem propozycji.
- Powiedz funkcjonariuszom programu o swoim pomysle.
- Zapytaj kredytodawcę, co finansują w Twojej dziedzinie wiedzy.

8 Wolontariusz na bis

Kiedy przejdziemy przez naszą fazę podboju lub tożsamości, być może powinniśmy rozważyć wykonanie dobrej usługi dla innych i oddać. Ta część jest przeznaczona przede wszystkim dla wolontariuszy w wieku powyżej 50 lat, którzy mogą mieć 20–25 lat doświadczenia w miejscu pracy, aby zapewnić wolontariuszom. Wolontariusz bisu to osoba, która robi coś w służbie po zrobieniu czegoś innego przez większą część swojego życia zawodowego. Wiele napisano o czasie życia na bis, ponieważ tak wielu żyje o wiele dłużej. Bisy chcą i często muszą znaleźć coś, co zajmowałoby czas celowo przez dekadę lub dwie po ukończeniu podstawowej kariery. Uważamy, że masz specjalne miejsce w „paradygmacie wolontariuszy” z powodu dziesięcioleci doświadczenia i mądrości, które możesz przyczynić się do tego zadania na bis. Masz korzyść z perspektywy czasu. Masz tę zaletę, że byłeś tam i widziałeś, jak to wszystko działa (lub nie), często wielokrotnie. Przeżyliście to i możecie teraz dokonywać lepszych wyborów i decyzji dotyczących zachowania w oparciu o to, co działało, co nie, co lubiliście i nie lubiliście w kwestii personelu i zarządzania, a także waszą zdolność poznania różnicy między zdrowiem a dysfunkcją. W tej części omówimy to, co uważamy za główne obowiązki i obowiązki Twojej nowej organizacji, zwłaszcza jeśli jesteś nowym menedżerem wolontariuszy z latami płatnej usługi. Skupimy się w szczególności na trzech tematach: przejściu, postawie i przywództwie.

Wolontariusz bis zajmuje szczególne miejsce w organizacji wolontariuszy, mając korzyści z perspektywy czasu, doświadczenia i mądrości

Oto kilka kluczowych zasad dla wolontariusza bisu, niektóre w przelocie, do oceny podczas czytania i trawienia tej ważnej części. [Ten rozdział jest jednak bardzo przydatny także dla osoby stojącej obok tego wolontariusza na bis lub kierownika wolontariatu, który ma 50 +-latków jako bezpośrednich podwładnych. Ci ludzie mają inny światopogląd, więc zwróć szczególną uwagę na ich zdolności i mądrość i odpowiednio je potraktuj.]

- Nie możesz zarządzać wolontariuszami, tak jak opłacani pracownicy (ten punkt dotyczy zwłaszcza tych, którzy zarządzali twoimi karierami). Ci ludzie nie są wolontariuszami, ponieważ próbują położyć jedzenie na stole. Są obecni, aby czuć się użyteczni i celowi, a jeśli nie czują się w ten sposób, szybko pójną drogą i znajdą inne możliwości.
- Wraz z wiekiem przychodzi odpowiedzialność. Ludzie potrzebują zdrowych wzorców do naśladowania. Niezależnie od tego, czy planujesz wydarzenie Grand Prix, czy kopanie rowu, poprowadź przykład.
- Wolontariat nie polega na drugiej karierze ani na wielkim przedsięwzięciu zarabiania pieniędzy. Nie brakuje fazy encore, drugiej kariery zarobkowej, przebranej za altruistyczne kolejne kroki. Jest wiele

napisanych na temat czasu „bisu” naszego życia, czasu, kiedy nasza śmiertelność staje się o wiele jaśniejsza. Niektórzy na rynku korzystają z tego, jak blisko jesteśmy do końca, rzucając nam nieskończoną liczbę produktów, usług i organizacji, które możemy oddać. Wolontariat Encore jest inny, jeśli chodzi o dawanie, a wszyscy musicie być tego świadomi. (Zobacz sekcję dotyczącą zasobów, aby uzyskać zestaw dodatkowego czytania).

- To powiedziawszy, jeśli chcesz wrócić do pracy za wynagrodzeniem, to masz to. Ale jeśli chcesz opuścić „wyścig”, zostaw go. Nie utknij między nimi. Unikaj przeskakiwania z powrotem w szeregi harmonogramów, terminów, wypłat, podwładnych, szefów i ocen rocznych. Kiedy już zaczniesz płacić, organizacje non-profit i for-profit nie są aż tak różne. Podnosisz dochody, płacisz rachunki, sprzedajesz produkt lub usługi, które chcesz kupić, a następnie powtarzasz. I często wielu ludzi uważa, że bycie płatnym pracownikiem w organizacji opartej na przyczynach może być nawet bardziej stresujące. Dodałeś napięte budżety, małych pracowników i wolontariuszy do swoich obowiązków i obowiązków związanych z zarządzaniem! Uważaj na tę pułapkę.

Powiedzmy sobie jasno: ten rozdział nie dotyczy karania bisów (czyli wynagrodzenia za usługi). Chodzi o bycie personelem i zarządzanie wolontariatem dla osób w wieku powyżej 50 lat, które również mogły wcześniej przejść na emeryturę (z wyboru lub zmian globalnych). Ten rozdział jest przeznaczony dla tych, którzy mieli dość wielkiego wyścigu i chcą w jakiś sposób oddać.

8.1 Przejście

Ważne jest, aby mówić o przejściu, ponieważ przygotowanie jest często tak samo ważne jak wykonanie. Wyjście z pracy za wynagrodzeniem do pracy jako wolontariusz ma szczególne problemy. Nalegamy, abyś poświęcił swój czas na przejście zarówno fizycznie, jak i psychicznie (nawet jeśli czytasz to po rozpoczęciu nowej możliwości wolontariatu). Mamy nadzieję, że jeśli już zarejestrujesz się jako wolontariusz, podążysz za tymi sugestiami. Zawsze trzeba dokonywać zmian w każdej podróży, aby zapewnić optymalną skuteczność. W każdym razie świadomie i aktywnie poruszaj się poprzez zmianę sposobu myślenia. Celowo przygotuj się i dostosuj. Unikaj wchodzenia na nowy etap swojego życia, zanim będziesz gotowy do zmiany.

Sugerowane kroki przejścia dla zostania fantastycznym wolontariuszem

1. Odłącz się od starej pracy; pamiętaj jednak, czego się nauczyłeś.
2. Zapoznaj się (w razie potrzeby) z relacjami z rodziną i przyjaciółmi.
3. Poświęć trochę czasu na nudę. To oczyszczanie, a twój umysł może się uleczyć, jeśli tego potrzebuje.
4. Przeczytaj o tym następnym „bisie” swojego życia; trzymaj się z dala od reklamy.
5. Określ swoje zainteresowania i umiejętności i / lub umiejętności, które chcesz mieć.
6. Określić kierowców do wolontariatu i tych, którzy prowadzą wolontariat.
7. Przystuduj organizacje, które są zgodne z twoimi wartościami.
8. Zrób krótki plan tego, co chciałbyś zrobić.
9. Zrób krok. Ochotnik trochę, a może dużo. Nie przejmuj się jednak.
10. Upewnij się, że jesteś przykładem dla wszystkich, ciesząc się swoim czasem.

Kariera kończy się na wiele sposobów, wiele razy całkiem dobrze, czasem nie tak dobrze. W obu przypadkach przejście może być trudne - bardzo trudne. Bardzo trudno jest przejść na emeryturę lub oddzielić się, jak się okazuje, od wszystkiego, nawet od złych sytuacji. Często nie wiemy, co zrobić z naszym wolnym czasem i nie wiemy, gdzie zabrać nasze umysły. Dla większości z nas ogrodnictwo, robienie domków dla ptaków lub mydła, a także krojenie trawy tak naprawdę nie działa tak dobrze. Jesteśmy ludźmi i u nas podstawą satysfakcji z życia jest pomaganie innym, a nie pomaganie sobie lub materialne dobro. (Nie zrozumiemy nas źle - nie złożyliśmy ślubu ubóstwa; po prostu chcemy, żebyś zrozumiał, że bogactwo tylko kupuje opcje - nie wyniki.) Więc, czy wychodzimy na szczyt, czy ze złej sytuacji lub złej polityki, przechodzimy na emerytura może być czasochłonna i niechlujna. Jakkolwiek Twoja kariera się kończy, gdy oddalasz się dalej, wszystkie uczucia zanikają i kończysz w tym samym miejscu, co wszyscy inni emeryci. Po kilku latach dyrektor naczelny i kierowca znajdują się na tym samym doku, patrząc w przestrzeń bez względu na to, jak pełne są ich konta bankowe. Być może im bardziej skończy się twoja kariera, tym bardziej prawdopodobne jest, że będziesz miał motywację do samodzielnej oceny, skuteczniejszego przejścia na emeryturę i bycia wolontariuszem, i dokonać bardziej celowego wkładu w następną podróż. Messes zostawiają jedno wiszące, a to powieszenie często prowadzi nas do przodu. Bez względu na to, jak wielki i trudny może być koniec, przypomnij sobie, że większość z nich była dobra, niektóre nie były tak dobre, a prawdopodobnie będziesz pielęgnować wspomnienia z czasów, kiedy pomagałeś innym po drodze. To pojęcie i pamięć o pomaganiu innym poprzez ludzką służbę może być katalizatorem udanej zmiany wolontariusza na bis. Używamy słowa „podróż” bardzo celowo, ponieważ nie jest to to, co robiłeś na początku lub na końcu jazdy, ale raczej to, co zrobiłeś i na kogo wpłynąłeś. Trzymaj się tego, co najlepsze w przeszłości, abyś mógł cieszyć się owocami i mądrością płatnego zatrudnienia, aby pomóc Ci w nowym i nowym zaangażowaniu wolontariuszy. Wiedz, że wpłyniesz na wiele innych osób w nowej organizacji, jeśli na to pozwolisz. Zrozum, że twoje nowe zadanie nie zastąpi starego. Musisz być świadomy różnic. Powinieneś również ocenić dynamikę i zmiany zachodzące w innych aspektach twojego życia, zwłaszcza w rodzinie. Nie ma nic złego w rozpoczęciu małego i daniu kilku godzin tu i tam, ale stanowczo sugerujemy, że zanim zaangażujesz się w inny wysoki poziom wysiłku, ustalisz spokój i uporządkujesz swoje sprawy. Idź do starych przyjaciół i rodziny, którą przegapiłeś. Oczyść swój umysł. Być może przeczytaj kilka milionów stron internetowych na temat emerytury i zmień i zrób kilka list, zastanawiając się, co możesz zrobić dalej, tutaj, tam lub gdziekolwiek. Musisz usłyszeć i zrozumieć swoje myśli, a wtedy najprawdopodobniej znajdziesz większą radość z wyboru, którego dokonałeś na ochotnika. Masz także moc, by pomóc wielu, gdy ty również pomagasz sobie. Możesz mieć możliwość bezpośredniej pomocy lub doradzania lub nauczania na przykład. Ale musisz się upewnić, że jesteś gotowy na tę większą odpowiedzialność. Musisz pozwolić sobie na wszystko, co najlepsze. Musisz przygotować się do promowania skuteczności. Jeśli czytasz to przed podjęciem następnego kroku i wolontariatu, nie spiesz się i upewnij się, że jesteś gotowy do służby (patrz wyżej). Jeśli już zacząłeś, pracuj nad świadomością swojego przejścia i reakcji na nowe tempo. Ponownie, przejście może być trudne. I będzie trudniej, jeśli nie zostawisz czasu na zorganizowanie swoich myśli, docenienie wszystkiego, czego nauczyła przeszłość, i przyniesienie odnowionej gorliwości do nowej pozycji lub aktywności. Więc znowu przygotuj się. Twoja nowa organizacja doceni i dziękuje za zastanowienie się nad przejściem do pracy na bis.

Przejście może być trudne. I będzie trudniej, jeśli nie wyruszysz, by zorganizować swoje myśli, docenić to, czego nauczyła przeszłość, i przynieść pewną odnowioną obfitość swojej nowej pozycji lub aktywności

8.2 Postawa

Kiedy przygotowujemy się do następnego etapu naszego życia, możemy być przytłoczeni tym, co nas czeka. Czytamy i czytamy, czytamy, celowo - lub nie - o czasie „na bis” naszego życia. To tak, jakby gigantyczny spotlighted billboard podążał za nami, nieustanne przypomnienie nadchodzących zmian. Nie można ukryć się przed wiadomością. Nie ma sposobu na obejście tego, co ma nadejść, nikt nie dostaje przepustki. W związku z tym sugerujemy, abyście przyjęli to i zanurkowali i zaakceptowali pracę i służbę, która jest przed nami wszystkimi. Aspirujący wolontariusze bisów wiedzą już, jak wykonywać szczegóły, codzienne zadania i procesy pracy. Jesteś doświadczony i mądry. Masz specjalne umiejętności połączone z nagradzaną okazją przed tobą. Możesz obudzić się każdego dnia (lub nocy!) I wybrać, kim jesteś i jak będziesz się zachowywał, ponieważ nikt nie płaci ci za podążanie za wyznaniem wiary. Nikt nie nieustannie prowadzi cię do niekończących się celów i celów. Nie żyjesz już na krawędzi codziennej harówki. To było czasem bardzo wyczerpujące, prawda? Ale to już przeszłość.

Gratulacje! Rozważmy teraz, jak ważna jest Twoja postawa i jak wpłynie to na Twój wkład w wolontariat. Istnieją dosłownie miliony artykułów, książek i seminariów na temat postawy, i sugerujemy, abyś przejrzał trochę i znalazł kilka, które przemawiają do ciebie. W szczególności skierujemy Cię do posta zamieszczonego 25 czerwca 2013 r. Na Linked In przez dr Marłę Gottschalk, psychologa przemysłowego / organizacyjnego. Powtarza, że „pozytywność ma znaczenie”. Po prostu nazywamy to podejściem. Ludzie, dajcie dobry stosunek do swojej organizacji wolontariuszy. Bądź 50+ ,możesz być wzorem do naśladowania. To wybór, prosty i prosty. Nie powinieneś mieć negatywnej historii z tą nową organizacją, więc zdecyduj się być pozytywnym każdego dnia (w porządku, większość dni - wciąż jesteśmy ludźmi). "Po prostu zrób to. "Obiecujemy, że będzie dobrze. Możesz wnieść pozytywny stosunek do swojej organizacji, wykorzystując swój kapitał psychologiczny określony przez zasoby PsyCap HERO, zaczerpnięte z posta Gottschalk i zmodyfikowane nieco poniżej. Możemy przenieść te atrybuty do naszej nowej organizacji. Te atrybuty doprowadzą do lepszych wyników dla Ciebie i Twojej organizacji. Doprowadzą do bardziej przyjemnego środowiska wolontariatu i pozwolą ci wprowadzić zmiany w nowej organizacji, po prostu pokazując się z dobrym nastawieniem. Nie twierdzimy, że powinieneś być Pollyanna, ale twierdzimy, że masz wybór pomagając ustawić temperament miejsca, do którego zdecydowałeś się poświęcić swój czas.

Zasoby PsyCap HERO

- Nadzieja: jutro może być lepszym dniem, o lepszej przyszłości.
- Skuteczność: Jesteś ważny i możesz pomóc, będąc pozytywnym.
- Odporność: nie ma rzucenia palenia. Zasady wytrwałości.
- Optymizm: odniesiemy sukces

Daj dobry stosunek do boiska i wygraj więcej gier. Kropka! Jako mądry model roli bisu możesz pomóc zespołowi odnieść sukces. I wreszcie, dla tych, którzy stają się wolontariuszami, uważajcie, kogo wybieracie na czasami rzadkie role wolontariuszy. Bądź szczególnie ostrożny, wybierając nowych menedżerów. Znajdź tych nowych ludzi, którzy na ogół lubią życie i być może zobaczą życie jako jeden wielki klub wiejski i rozniosą swoje dobre samopoczucie. Menedżerowie zapewniają nadzieję i bezpieczeństwo oraz pozwalają innym cieszyć się i odnosić sukcesy. Postawa ma znaczenie.

8.3 Wszystko o przywództwie, bisach

Porozmawiajmy o przywództwie. Nie pop, księgarnia handlowa, ale prawdziwe przywództwo. Zrozum, co oznacza „lider” i „przywództwo”. Wiedz, co to znaczy kierować ludzi przeciwko organizowaniu i

przypisywaniu zadań. Wykorzystaj swoje siwe włosy na swoją korzyść jako znak doświadczenia. Wykorzystaj wszystkie swoje umiejętności, w tym swój wiek, aby pomóc organizacji wolontariackiej rozwijać się. Bądź liderem, o którym marzyłeś. To wymaga pewnej praktyki, więc ćwicz. Przeczytaj o przywództwie - jest wiele dobrych artykułów i książek na ten temat. Przeczytaj biografie wielkich przywódców. Zachęcamy do bycia liderem 50+. Biorąc pod uwagę, że jest tak dużo dobrej literatury, czuliśmy, że nie musimy na nowo odkrywać koła. Zamiast tego proponujemy i zaczynamy od tego, co Steve Tappin na przykład opublikował w artykule z 25 czerwca 2013 r. Na temat Linked In, zatytułowanym „Legenda Nelsona Mandeli: 7 lekcji przywództwa”. Wierzymy, że Mandela jest przykładem wiodącego przykładu. Następnie proponujemy naszą interpretację i staramy się przedstawić kilka wskazówek. Kroki akcji zapewniają miejsce do rozpoczęcia. Poniżej znajduje się siedem lekcji Mandeli Tappina:

7 lekcji przywództwa od Nelsona Mandeli:

1. Opanuj swoje znaczenie i swoje emocje.
2. Traktuj przegranych z godnością i zamień ich na partnerów.
3. Zmieniaj perspektywy poprzez symbolikę i wspólne doświadczenia.
4. Ucieleśnij ducha Ubuntu.
5. Każdy czuje się większy w twojej obecności.
6. Zbuduj zrównoważoną społeczność wokół swojej sprawy.
7. Butelkuj marzenie dla przyszłych pokoleń.

„(1) Opanuj swoje znaczenie i emocje” - lider nie musi się obawiać, a przywódca musi zachować optymizm w obliczu głupoty i trudności. Mówimy naszym ludziom, aby się nie martwili, a potem odwracamy się i martwimy. Musimy uważać, jak działamy, ale o wiele bardziej ostrożni w tym, jak działamy ponownie. Ochotnik, poznaj swoje emocje. Ćwicz trochę stoicyzmu. Poprowadź swoich ludzi, poprowadź swoich kolegów i bądź silny. Pomiń słowa, które nie mają wartości. Bądź przemyślany i kalkuluj słowami i czynami. Uważaj na negatywne myśli i krytykę.

„(2) Traktuj przegranych z godnością i zamień ich w partnerów - nikt nie jest bardziej niebezpieczny niż ten, który jest upokorzony.” - Zawsze są jakieś osoby w każdej organizacji, które będą cię pchać, którzy przetestują system, a kto będzie nie organizuj się i nie pomagaj całemu. Jako przywódca możesz ich uspokoić, a ty możesz ich wygrać. Często są po prostu nieszczęśliwi. Nie używaj swojej mocy, aby je „wyciągnąć”. Wykorzystaj swoje doświadczenie i mądrość, aby je odwrócić i dać im szansę na zmianę. Następnie pomóż im się zmienić i znajdź drogę.

„(3) Przesuwaj perspektywy poprzez symbolikę i dzielenie się doświadczeniami.” - Poprowadź swoją organizację z przodu i dawaj przykład innym. Pokaż się wcześniej i zostań trochę spóźniony. Połącz ludzi przez jedzenie i grę. Twórz zespoły, które współpracują ze sobą. Podczas gdy musisz próbować zebrać wszystkich i wszystko razem, musisz także pozbyć się organizacji, z którymi masz do czynienia. Ludzie w organizacjach wolontariuszy spotykają się, aby robić dobre rzeczy. Nie spotykają się, aby znieść to, co mogą łatwo znaleźć dzięki płatnemu zatrudnieniu.

„(4) Ucieleśnij ducha Ubuntu - jesteśmy ludźmi tylko przez ludzkość innych ludzi”. - Jako mądry przywódca 50+, zbliżaj ludzi do swojej organizacji. Zbierz ludzi o różnych opiniach i poproś ich, aby porozmawiali o sprawach. Znajdź wspólną płaszczyznę. Jeśli jesteś na personelu lub na linii, zaproś tych, którzy nie pracują razem. Bądź katalizatorem, który wprowadza niewielką harmonię do

umieszczania worków z piaskiem na wschodzącej rzece. Przywództwo pojawia się na wszystkich poziomach organizacji - nie zapominaj o tym. Rozwijaj zaufanie ze wszystkimi, abyś mógł pomóc im połączyć je dla twojej konkretnej misji lub celu. Wiedz, że nie musisz być „szefem”, aby być „liderem”.

„(5) Każdy czuje się większy w twojej obecności.” - Bycie przywódcą oznacza, że zostaniesz zbadany. Czasami jesteś krytykowany, innym razem jesteś chwalony. Ale zawsze jesteś obserwowany. Musisz być w stanie chodzić niezłomnie, na linii lub na podium. Musisz nauczyć się mieć dumę bez ego i mieć pokorę, gdy stoisz przed swoim zespołem lub z nim. Na ziemi zadbaj o zabawę i podnieś pokój z optymizmem i brakiem strachu. Bądźcie swoimi latami i rozdawajcie te lata doświadczenia i mądrości.

„(6) Buduj zrównoważoną społeczność wokół swojej sprawy.” Głównym przesłaniem tutaj jako lidera jest włączenie, a nie wykluczenie. Bądź otwarty i szczery wobec wszystkich napotkanych. Zgłosiłeś się na ochotnika do organizacji. Jeśli nie możesz prowadzić, nie możesz się łączyć, być może nie powinieneś tam być. Najskuteczniejsi liderzy w każdej organizacji znają wszystkie warstwy organizacji i są tak samo komfortowi grając w softball z ludźmi z magazynu, jak uczestnicząc w imprezie typu black tie z „Garniturami”. Bądź jednym ze wszystkich ludzi. Znajdź wspólną płaszczyznę z jak największą liczbą osób w organizacji. Stań się jednym, któremu ufają ludzie, do którego idą w potrzebie. Znajdziesz to wszystko podniecające i satysfakcjonujące.

„(7) Zbierz marzenie dla przyszłych pokoleń” - Prawdziwi liderzy są trudni do naśladowania, ale studiują ich zwyczaje i style i uczą się jak najwięcej. Przywództwo dotyczy zarówno zachowania, jak i decyzji ty robisz. Możemy zasugerować, że najważniejszą rzeczą, jaką możesz zrobić w swojej organizacji wolontariackiej, jest uczciwa i otwarta obecność. Jeśli ktoś chce się od ciebie uczyć, weź go jako podopiecznego. Mamy wielu mentorów, przyniosło wiele radości. Bądź skąpą; pokaż innym, jak to zrobić. Jest to ważne, aby praca, którą wykonujesz, była skutecznie realizowana, ale także po to, aby ci, którzy są wokół ciebie, znaleźli cel, dobrze się bawili, a może przede wszystkim wracali jako wolontariusze, aby praca mogła zostać wykonana.

Studuj wielu wspaniałych przywódców, ponieważ jest wiele do nauczenia się i może być zabawna. A gdy prowadzisz od dołu do góry lub od góry do dołu, wykorzystaj swoje wieloletnie doświadczenie na własną korzyść i przewagę wszystkich innych, aby uczynić kącik organizacji na świecie nieco lepszym miejscem. Wiedz, że liderzy popełniają również błędy - to się dzieje, gdy podejmujesz ryzyko. Cały czas nie sprawdza się dobrze, ale większość z was narzeka na ochotników. Ulepsz i napraw. Błędy są nieuniknione; ważne jest, jak postępujesz po pomyłce.

8.4 Podsumowanie

Podsumowujemy i celowo powtarzamy się tutaj w naszym zamknięciu. Chcemy / oczekujemy od ciebie trzech rzeczy, „wolontariusza bisu”.

- Oczekujemy, że przejdziesz ze starego miejsca do nowego w zdrowy i troskliwy sposób. Pamiętajcie o przeszłości, powtarzajcie dobro, uczcie się od złych i nie bądźcie wspaniałymi ani skażonymi przez siebie.
- Prosimy, abyś przyniósł wspaniałą postawę, ponieważ zrobiłeś wiele rzeczy, które możesz wnieść do swojej organizacji i chcemy, aby ludzie byli otwarci na twoje nauczanie.
- I wreszcie, bądź dobrym liderem i wzorem do naśladowania, nawet jeśli nigdy wcześniej celowo nie prowadziłeś. Wiemy, że każdy może się uczyć i że każdy może uczyć, więc uczyć się i uczyć siebie i innych, jak być zdrowym i produktywnym w organizacji opartej na wolontariacie. Dziękuję za przemyślenie tych rzeczy. Potrzebujemy Ciebie i organizacji wolontariuszy, których potrzebujesz - powodzenia! Każdy następny krok może być „najlepszy w historii”.

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Przejście:

- Przygotowanie jest równie ważne jak wykonanie.
- Czerpiemy satysfakcję z pomagania innym; jest to katalizator udanego bisu zmiana wolontariatu.
- Użyj swojej mądrości i doświadczenia.

- Postawa:

- Masz specjalne umiejętności, połączone z nagrodą.
- Bądź wzorem dla 50+, jakim możesz być.
- Wykorzystaj swój kapitał psychologiczny (nadzieja, skuteczność, odporność, optymizm).
- Pamiętaj, że pomagasz ustawić temperament swojej organizacji.

- Przywództwo:

- Wiedz, co to znaczy prowadzić ludzi do prostego organizowania i przypisywania zadań.
- Zastanów się nad siedmioma lekcjami przywództwa Tappina.

9 Organizacja zrównoważona

Budowanie potencjału, który rośnie po naszych dniach, jest ostateczną nagrodą.

Utrzymanie i świętowanie - być może są to szczytowe sukcesy organizacyjne. W tej i następnej części przedstawimy argument, że niewiele zbudowałeś, jeśli to, co zbudowałeś, nie jest trwałe - i porozmawiamy o tym, jak ważna jest celebrowanie i uznanie dla tej sprawy. Uważamy, że są dobrze połączone w kontekście naszej dyskusji. Zaczynamy od przeglądu, w jaki sposób możesz przyczynić się do zrównoważonego rozwoju swojej organizacji poprzez indywidualne wybory wolontariuszy i / lub menedżerów. Ponownie podkreślimy motywację, zarówno w teorii, jak i praktyce. W naszym szybkim i często chaotycznym środowisku zapominamy budować, by przetrwać i świętować nasze osiągnięcia; zapominamy o budowaniu zdolności indywidualnych i organizacyjnych i często zapominamy o świętowaniu sobie nawzajem. Nie wolno nam zapominać o poklepywaniu się po plecach, ponieważ nieustannie dajemy się, by zaspokoić potrzeby innych. Jest wiele do żonglowania, ponieważ organizacja wykracza poza ekscytację z powodu rozruchu lub zdolności biernej sytuacji awaryjnej w bardziej przyziemne i żmudne środowisko obsługi. Nie brakuje materiałów do przeczytania o zdrowych organizacjach, właściwe zachowanie w miejscu pracy i tematy takie jak motywacja lub „budowanie zespołu”. Chcemy, abyś zaczął intensywnie myśleć o tym, jak możesz utrzymać swoją organizację i co możesz teraz zrobić, aby zacząć. Wierzymy, że wszystko zaczyna się od tego, jak traktujemy siebie nawzajem i jak zarządzamy tymi, którzy dla nas pracują. Trwała trwałość i ciągła motywacja zaczynają się od naszych podstawowych zachowań. Ponownie dotkniemy więc szybko motywacji, a następnie zaoferujemy to, co nazywamy naszymi „Pierwszymi dziesięcioma” krokami w celu ustanowienia zrównoważonej organizacji.

9.1 Motywacja, utrzymanie i zrównoważony rozwój

Zacznijmy od tego, co nazywamy „motywacją na linii”, jak w „linii montażowej”, gdzie praca się kończy. Są to działania, które możesz teraz wykonać, aby pomóc ci i swoim ludziom odpalić i udać się w udaną

podróż. Czytając te sugestie, nie zapominaj, że ostatecznie chodzi o pracę. Potrzebujemy ludzi, którzy realizują cele i zamykają projekty. Jednak podstawowa motywacja może być bramą i czynnikiem podtrzymującym dobrą pracę. Motywacja może być trudna i wybredna w dłuższej perspektywie. Jak czytaliśmy i mówiliśmy, to jak kąpiel: trzeba to robić dość często. Wolontariusze, musisz być zmotywowany pośród przeciwności losu i nudy. Menedżerowie, musisz mieć to na uwadze, gdy wchodzisz w interakcję z zespołem (-ami) i ludźmi dzień po dniu. Motywacja jest ulotna, chyba że jej stosowaniu towarzyszą trwałe zmiany. Miej to na uwadze, gdy wykonujesz swoją pracę i zarządzasz nią, spacerując. Nie tylko powinienes zachęcać i ujarzmić, ale także używać tych sesji do nauczania. Musisz nadać swoim ludziom pozytywne nastawienie i pragnienie dostarczenia i osiągnięcia wielkich rzeczy. Aby dodać do szczerości i człowieczeństwa interakcji, wierzymy, że musisz zawsze podejmować kroki, aby nawiązać kontakt z kolegami z drużyny w wyznaczonych miejscach. Jako menedżer sięgaj do swoich ludzi i odwiedzaj ich. Nie zmuszaj ich, by przychodzili do ciebie dla publiczności, która mogłaby zastraszyć i zdusić własną wartość. Musisz zobaczyć, gdzie pracują i jakie są ich warunki, aby skutecznie ich motywować. Napoleon często prowadził front podczas bitwy i jadł ze swoimi ludźmi. Bez względu na twoją politykę, wyciągnij lekcję od wielkiego motywatora. Jako rówieśnik rozmawiaj z sąsiadem. Nie wahaj się komplementować, gdy zasłużyłeś i pomóż w razie potrzeby; poświęć chwilę, aby słuchać, jeść i pić kawę. Zaprosz tego samotnika wraz z tobą następnym razem i zainteresuj się ich życiem. Nie bądź samolubny ze swoimi przyjaciółmi lub sobą. I tak, wiemy, że w tym tekście jest dużo jedzenia - to świetny korektor - jedzenie jest uniwersalne, uspokajające i pokazuje, że można mieć kilka sposobów i być uprzejmym. Uważaj też, aby nie mieć zbyt wielu złych dni - to może zmotywować. Motywacja jest bardzo czasowa. (Nigdy nie przepadaliliśmy za tymi weekendowymi hotelowymi sesjami „get-up-and-go”, aby naładować się w obliczu prawdziwych przeciwności losu, ponieważ do wtorku jest to kolejny dzień i problemy pozostają.) Wierzymy, że motywacja powinna być po prostu bramą do pozytywnych codziennych zachowań, co prowadzi do trwałości w organizacji. Może otworzyć ludzkie umysły i serca na dobrą pracę i służbę. Wszyscy musimy aktywnie uczestniczyć w zrównoważonym rozwoju naszej organizacji. Musimy sprawić, by nasi pracownicy przeszli przez motywację „strzelania z pistoletu”, myśląc tylko i planując, i skłonili ich do zaakceptowania, że motywacja wymaga znacznej konserwacji. Utrzymaj dobrą pracę. Wszyscy potrzebujemy motywacji - musimy tylko wyjaśnić, że to po prostu początek wielkości, a nie wielkość sama w sobie.

9.2 Motywacja w praktyce

Jak już wspomnieliśmy, nie brakuje literatury motywacyjnej, dyskusji i blogów. Społeczeństwo jest przytłoczone hałasem motywacyjnym. Google „motywacyjne cytaty” i będziesz miał dekadę codziennych powiedzeń do nadużywania. Musimy jednak zapytać, co dobrego robią bez działania? Wszyscy musimy angażować się w praktykowanie motywacji. Wszyscy musimy wiedzieć, że jesteśmy doceniani każdego dnia tygodnia. Aby utrzymać dobry zespół lub nas samych, w tym celu, w zadaniu iw dobrym nastroju, większość ludzi będzie wymagać ciągłej motywacji. Bardzo niewielu znajduje siłę woli, aby utrzymać to samo i wpływać na pozytywną obecność i zestaw działań, zwłaszcza w izolacji. Jeszcze mniej naprawdę wie, jak motywować siebie. Szczególnym wyzwaniem związanym z motywacją jest to, że często musimy cofnąć, zanim będziemy mogli to zrobić. Niestety, kiedy używamy technik motywacyjnych w lokalnym hotelu z ciastem, lodami, grami i balonami, i mnóstwem dopingów, głównie kładziemy nacisk na nowe podejście do tego, czego nie cofnęliśmy, stare zachowania, które wszyscy trzymamy do. Więc kiedy fornir zaczyna się tuzszyć w dzień lub dwa, lub (lubimy to powiedzieć) do wtorku, kiedy wracamy do naszego pełnego zakresu pracy, stare nawyki wracają szybko, ponieważ są u nas. Szkoda, ale to rzeczywistość. Musimy to zrozumieć i zaakceptować, i ruszać się wraz z oporem. Organizacje produktywne zazwyczaj mają kogoś, gdzieś za sceną, który rozumie powyższe i stale motywuje. Dlatego, gdy widzimy, że ten konkretny wolontariusz opuszcza organizację, sukces wielu lub wszystkich pracowników szybko zanika. Naszym celem jest zatem, aby wszyscy, a

przynajmniej możliwie jak najwięcej osób, byli tą wyjątkową osobą, tak aby postawa instytucjonalna była nadal pozytywną siłą, a praca organizacji wolontariackiej mogła być nadal skuteczna i trwała w trakcie zmian personelu. Musimy budować trwałe zdolności organizacyjne, a tym samym ćwiczyć we wszystkim, co robimy. Oto nasze „pierwsze dziesięć” kroków w kierunku umocnienia pozytywnego nastawienia w organizacji. Dlaczego pierwsza dziesiąta, a nie pierwsza dziesiątka? Ponieważ rozumiemy, że nie możemy udawać, że znamy tysiące rzeczy, które mogą motywować każdą osobę, z którą spotkasz się podczas podróży. Chcemy również, aby zarządzanie sobą i innymi osobami było tak proste, jak to możliwe, jako uziemione i możliwie zwarte. Przedstawiamy punkt wyjścia i będziemy jak najkrótsi. Pamiętaj, że ta książka jest ostatecznie i zawsze dotyczy działania, ale wiemy również, że perfekcyjne może być proste mówienie o przedmiotach. Twierdzimy, że ta lista „Pierwszej dziesiątki” jest dobrym miejscem do rozpoczęcia. Zaczynaj działać w ten sposób i możesz dodać ubezpieczenie zrównoważonego rozwoju do organizacji. Zwiększy to prawdopodobieństwo, że maszyna będzie nucić i że znajdziesz jeszcze większy cel i sukces w tym, co robisz.

Pierwsza dziesiątka

1. Usiądź ze sobą.
2. Ćwicz empatię.
3. Pochwała na spotkaniach, pochwała publiczna.
4. Domagaj się jakości.
5. Nigdy nie obwiniaj. Znajdź rozwiązania. Nigdy nie plotkuj.
6. Wyjaśnij dlaczego.
7. Bądź trenerem. Ćwicz coaching.
8. Jedz ze sobą.
9. Bądź zawsze pozytywny.
10. Używaj słów motywacyjnych.

9.3 „Pierwsza dziesiąta”

9.3.1 Usiądź ze sobą.

Wykorzystaj w pełni swój czas i przyjaźnie ze swoimi wolontariuszami. Nie patrz na zegarek. Wyłącz telefon! Czas jest najważniejszy - czas jest wszystkim, co naprawdę mamy. In Time (2011) to dystopijny przebój filmowy o czasie jako jednostce waluty. Minuty i godziny są sprzedawane jak dolary. Uważamy, że ten film i koncepcja są dość istotne dla naszych dodatkowych, nadmiernie obciążonych, zbyt obciążonych sposobów na dziś. (W naszej opinii jest to bardzo dobrze zrobiony film.) Czas jest jak rolka papieru toaletowego: im bliżej mety, tym szybciej się obraca. Spędź czas z innymi wolontariuszami i nie patrz na zegarek, e-mail itp. Unikaj spotkań równoległych, jeśli to możliwe. (Chociaż, weź pod uwagę, często możemy używać spotkań back-to-back jako premedytowanej wymówki, aby zakończyć szczególnie bezużyteczne spotkanie). Nie spiesz się ze swoimi relacjami. Jeśli jesteś wielkim szefem, a szczerze oddajesz ludziom swój czas, stajesz się potężnym motywatorem. Kiedy wszyscy pracownicy czują, że faktycznie poświęcają sobie czas, wszyscy stają się o wiele bezpieczniejsi i bardziej pozytywnie nastawieni do swojego środowiska, zwiększając ogólną trwałość. Pomyśl o czasie jako o walucie, jak robi to film In Time. Daj sobie czas - działa jak „waluta relacji”, dzięki czemu więcej można osiągnąć następnego dnia.

9.3.2 Ćwicz empatię.

Aktywne słuchanie było całym szumem, ale niestety większość szumu dotyczy fałszywego uznania. Bo jeśli musimy działać aktywnie, jesteśmy szczerzy? Czy naprawdę myślisz, że ludzie nie potrafią powiedzieć, kiedy tak naprawdę cię to nie obchodzi? Mogą nie być w stanie wyjaśnić, dlaczego uważają, że twoja ostatnia rozmowa z nimi nie była całkiem poprawna, ale z pewnością to czują. Poświęć trochę czasu, jak wspomniano powyżej, aby usiąść z nimi, a następnie pracować aby naprawdę zainteresować się innymi ludźmi. Każdy ma coś do wniesienia. Każdy ma coś do nauczenia, coś do powiedzenia. Każdy ma ciekawe cechy i talenty.

Znajdź te rzeczy we wszystkich ludziach i miejscach. Kiedy ludzie wiedzą, że masz dla nich empatię, motywują ich do wykonywania swojej pracy i naprawdę lubią spędzać z tobą czas. Aktywne słuchanie przychodzi łatwo, jeśli chcesz słuchać. Niektórzy powiedzą, że współczucie jest empatią w praktyce - że współczucie dotyczy działania. Kiedy ludzie mają problemy i pomagasz lub jesteś dla nich, wiedzą, że ci zależy i wiesz, że masz empatię i współczucie dla ich problemów. Twój rówieśnicy, szefowie i podwładni (działa we wszystkich kierunkach) są następnie motywowani do dobrej pracy dla organizacji. Uwaga dla menedżerów: jeśli nie lubisz ludzi i nie możesz praktykować empatii, prawdopodobnie nie powinieneś być menedżerem. Rozwijaj relacje w całej organizacji, częściowo ucząc się empatii i ćwicząc współczucie, aby pomóc wykonać pracę każdego dnia. A potem, z czasem, zdobywasz zabawę, motywację i trwałe relacje. To trochę jak kurczak i jajko. Ktoś musi zacząć - niech to będzie ty.

9.3.3 Pochwała na spotkaniach, pochwała publiczna.

Organizacje umieszczają plakaty motywacyjne na ścianach, podając jakąś formę tych słów o pochwalę. Powtarza się to w różnych kontekstach w kółko, ale niestety, czy robimy to dobrze? Nie myśl tak. Dowiedz się, jak się chwalić. Dowiedz się, jak patrzeć sobie w oczy i powiedz: „Świetna robota, ładnie zrobione, jestem z ciebie dumna / to”. Naucz się patrzeć komuś w oczy i mówić: „Jestem dumny, że mogę z tobą współpracować”. „Czyń to publicznie, rób to często, ale tylko wtedy, gdy jest to prawdą. Nie chwalcie fałszywie. Nieuzasadnione pochwały zrobią więcej, by zniszczyć drużynę niż cokolwiek innego. Jest niezwykle nieproduktywny. Powiedziawszy to, znajdź powody do pochwały. Powiedz to głośno i powiedz to, na co zasłużyłeś. Poćwicz to, ponieważ może to być trudne. Chwała jest emocjonalna, a niektórzy uważają, że zbyt wiele pokazuje słabość. Ale my nie jesteśmy maszynami, jesteśmy ludźmi. Emocje, jak również duma bez ego, są dobrymi rzeczami. Ćwicz to - praktykuj wrażliwość na pochwały. Będzie motywować prawie tak samo jak wszystko, co możesz zrobić dzisiaj.

9.3.4 Domagaj się jakości.

Jak i dlaczego naleganie na jakość pomaga motywować? Jest to proste - kiedy twoi ludzie wiedzą, że mogą występować na poziomie, na którym nie myśleli, że mogą wykonać, nie ma powrotu. Jakość zapewnia trwałość na wiele sposobów. Wszyscy są dumni z dobrej pracy. Dobra praca zapewnia cel, a dobra praca jest zrównoważona. Jakość rodzi więcej jakości. Nauczaj jak możesz - zawsze zachęcaj się nawzajem, aby każde zadanie zostało wykonane z jakością. Zwróć uwagę, że wysoka jakość faktycznie zmniejsza obciążenie pracą, ponieważ robisz rzeczy tylko raz. Piękna praca rodzi kolejną piękną pracę, ponieważ motywacja do działania rośnie wraz z dostarczaniem produktu wysokiej jakości. Kiedy ostatni raz powiedziałeś komuś, że jego praca była „piękna”? Wydaje się trochę dziwna, co? To dlatego, że nigdy nie mówimy tego w pracy. Mówimy to w wielu innych sytuacjach. „Co za piękny ruch do kosza!” „Co za piękny chwyt na trzecim miejscu!” „Co za piękny obiad”. „To piękna ryba lub zachód słońca”. Jeśli możemy uzupełnić profesjonalnych sportowców, restauratorów i rybaków, powinniśmy być w stanie uzupełnić naszych wolontariuszy, szefów i podwładnych, prawda? Nalegaj na jakość i nalegaj na

piękną pracę. Podkreślaj to nawzajem i wszystko stanie się coraz bardziej zmotywowane, a organizacja bardziej zrównoważona.

9.3.5 Nigdy nie obwiniaj, nie znajduj rozwiązań, nigdy nie plotkuj.

Nie brakuje dyskusji na te tematy, od świeckiej do religijnej, więc jesteśmy bardzo ciekawi - jak to się dzieje, że tak wielu ludzi mówi o innych ludziach, obwinia coś za niedobór, i ogólnie po prostu plotkują o wszystkim i o kimkolwiek? Ponieważ jest to łatwe do zrobienia. Dotyczy to naszych podstawowych słabości jako istot ludzkich i wzmacnia ludzi, tak jak wtedy, gdy sprowadzamy kolejną próbę podniesienia. (Spróbuj spędzić dzień bez mówienia o innym człowieku - aha ha! Możesz zobaczyć, jak głęboko zakorzenione są te zachowania.) Zbadaj przez chwilę, jak to jest w organizacji, kiedy obwiniamy się nawzajem za zakłócenia lub brak entuzjazmu. Wyobraź sobie, że wolontariusze krytykują się nawzajem, atakują swoją słabość i każda inna niezdolność do dostarczenia. Te niezdrowe zachowania mogą obalić każdą organizację, departament, orunit. Zatrzymaj te zachowania, jeśli się utrzymają. Ponadto wydaje się, że w dzisiejszym środowisku opartym na poczuciu własnej wartości nigdy nie jesteśmy winni niczego. To zawsze ktoś inny lub zewnętrzna siła lub przyczyna i skutek nas zawiodły. Wina jest destrukcyjna. Pokazuje brak odpowiedzialności za to, co jest w danej chwili. Jasne, że wskazywanie palcami może przynieść pewne krótkoterminowe korzyści, ale na dłuższą metę jest całkowicie destrukcyjne. Mówiąc głośno: „Nie moja wina” i wyartykułowanie winy jest motywacyjnym zabójcą. Oczywiście, nie ma nic złego w mówieniu do „wroga”, a.k.a. problemu, a następnie atakowaniu tego problemu, aby znaleźć rozwiązania. Ale nie obwiniaj. Nie tłumacz się, dlaczego nie możesz robić tego, co powinieneś robić. W tym kontekście nieco bardziej osobisty jest akt plotek. Oprócz winy, plotki są równie złe lub gorsze. To znak słabości, znak, że musisz podnieść się przed innymi. Potrzebujesz więcej informacji? Nikt z nas nie jest doskonały, ale wszyscy musimy codziennie starać się wziąć odpowiedzialność za siebie, a nie na innych. Stracić plotki.

9.3.6 Wyjaśnij, dlaczego.

Jest to szczególnie ważne dla Ciebie, menedżerów wolontariuszy. Sugerujemy, abyś wiedział, że twoi ludzie wiedzą, dlaczego robią to, co robią i dlaczego robisz to, co robisz. Wolontariusze, nie bójcie się pytać „Dlaczego?” Motywacja, a tym samym trwałość, może być pod wpływem i ulepszona, jeśli ludzie wiedzą, dlaczego wykonują to zadanie. Wszyscy z tego korzystamy. Wyjaśnienie wymaga czasu i odsyłamy Cię do punktu 1 na tej liście. Na swoich spotkaniach nie mówcie sobie nawzajem o wykonaniu szeregu zadań. Wyjaśnij, co robić i dlaczego należy to zrobić. Czasami nie możemy dokładnie powiedzieć, dlaczego, ze względu na politykę lub różnice osobowości. Ale każdy wie, że zawsze jest powód, więc zajmij się nim nawet, jeśli powiesz „polityka”. Jak większość wartości, wyjaśnienie „dlaczego” wymaga czasu, ale skróci czas potrzebny na późniejsze wyjaśnienia. Powoduje to również poprawę jakości, oszczędzając w ten sposób jeszcze więcej czasu w produkcie lub powtarzalności. Tak jak „ponieważ” jest zawsze satysfakcjonującą odpowiedzią dla dziecka pytającego „dlaczego?”, Ta odpowiedź również nie odcina go od dorosłych. Zwracaj uwagę ludzi, istnieje nowe pokolenie młodych ludzi i wielu pokoleń pracowników / wolontariuszy wiedzy, którzy charakterystycznie wszyscy chcą wiedzieć „dlaczego”. Jeśli wolontariusze nie wiedzą, dlaczego wykonują zadanie, po prostu będą mniej wolontariuszy, którzy pojawią się na miejscu pracy w dłuższej perspektywie

9.3.7 Być trenerem, ćwiczyć coaching.

Trenerzy motywują w pełnym wymiarze godzin, na polu treningowym, podczas gry, po grze i podczas treningu. Krótko mówiąc, trenerzy to nauczyciele. Musisz myśleć o sobie, gdybyś był menedżerem-wolontariuszem, jako trener. Pomoże Ci to określić, w jaki sposób będziesz realizować zadania „zarządzania”. Jeśli najpierw pomyślisz o trenerze, a nie szefie, będziesz lepszym menedżerem i motywatorem i zbudujesz możliwości twojej organizacji. Wolontariusze, musisz także trenować i uczyć

się nawzajem. Podczas gdy wielu z was może być na tym samym poziomie z perspektywy kadrowej, niektórzy z was są bardziej doświadczeni niż inni. Weź na siebie odpowiedzialność za pomaganie sobie nawzajem i coachowanie ludzi poprzez ich pracę i usługi. Twoje słowa wpływają na życie ludzi. Możesz trenować codziennie i powinieneś trenować codziennie. Włączamy to do naszej pierwszej dziesiątki, aby przekonać się, co mówisz i robisz w każdej interakcji, a nie tylko sytuacje, które uważasz za krytyczne. Wyzwanie, które przed Państwem przedstawimy, brzmi: przez cały nadchodzący tydzień zadaj sobie pytanie, zanim mój dobry stary trener powiedziałby komuś o swojej pracy, co powiedziałem? Jeśli nie, może pomyśl jeszcze raz. Coaching to motywacja w praktyce. Motywacja każdego dnia prowadzi do długowieczności organizacyjnej, a tym samym trwałości. Zły coaching niszczy postawy ludzi. Ćwicz dobry coaching.

9.3.8 Jedz ze sobą.

Ponownie rozmawiamy o jedzeniu - to dlatego, że może to być miejsce do rozpoczęcia i miejsce do zakończenia. Dzielenie się jedzeniem jest uniwersalne, jest wiążące i tworzy bliskość, którą robi niewiele innych rzeczy. Jedzenie jest czymś osobistym i jest to wymóg, który wszyscy dzielimy, aby przetrwać. Jedzenie z tymi, z którymi pracujesz i z którymi mieszkasz, jest najdłuższą tradycją dzielenia się we wszystkich kulturach. W naszym pośpiechu, społeczeństwo fast-food (czytaj relacje fast-food) zapomnieliśmy o poświęceniu dodatkowego czasu na jedzenie ze sobą, a zwłaszcza na powolne spożywanie posiłków. W wielu kulturach przed jedzeniem nie wykonuje się żadnej pracy. Jedzenie pokazuje innym, że możesz być grzeczny, że lubisz się nawzajem, że interesujesz się dobrem swoich rówieśników, że szanujesz ich i ich czas. Karmienie siebie wymaga etykiety i manier, a kiedy zachowujemy się wobec innych, generowany jest szacunek, motywacja się kąpie, a ludzie pragną poprawić swój wysiłek w pracy. Sugerujemy poniżej element akcji. Kiedy idziesz jeść ze swoimi rówieśnikami lub personelem ochotniczym, nie mów o pracy przez co najmniej 30 minut. Będziesz musiał to praktykować, ponieważ praca lub służba są tym, co was wszystkich zjednoczyło. Jednak koleżeństwo i dzielenie się życiem jest tym, co utrzyma was razem. Zawsze mówimy o pracy, więc trudno będzie się powstrzymać. Ale możliwość opuszczenia pracy na bok pokaże ludzi, z którymi jesteście zainteresowani, a nie tylko ich pracę. A kiedy się nimi interesujesz i wiedzą, że zależy ci na ich życiu, poczują się lepiej, będąc częścią zespołu wolontariuszy. To motywuje ich do bardziej dobrej pracy i usług, czyniąc wszystko bardziej zrównoważonymi. Niedawno zabraliśmy cały zespół na kawę i bułeczki w lokalnej kawiarni. Można by pomyśleć, że kupiliśmy im stek, rundę golfa i bilety na pokaz. W ciągu ponad 20 lat kupowania dużej ilości jedzenia nigdy nie widzieliśmy grupki bardziej wdzięcznych ludzi przy tej filiżance kawy. Wyniki były niesamowite. Proste spotkanie poza siedzibą firmy, kosztujące aż 28 USD, przyczynił się do ich już silnego poczucia koleżeństwa. W rzeczywistości większość ludzi nawet nie zamówiła pączka ani szyszki. Pomyśl, że ktoś chciałby kupić coś dla każdego i spotkać się poza biurem, zrobił więcej dla motywacji w tym tygodniu, niż miało to miejsce w przypadku 300-miesięcznego Moto-Party (naszego nowego słowa, które ma pobić sobotnie popołudnie spotkania motywacyjne Rah Rah). Jedzenie z ludźmi pokazuje, że lubisz ich towarzystwo, że jesteś gotów dzielić się swoim osobistym czasem i że jesteś po prostu gotów wydać na lunch. Motywacja równa się jedzeniu, tak jak przez eony. Jedz ze sobą, jedz ze swoim szefem (jeśli możesz), jedz ze swoim personelem; jedz niemal każdego, kto ma do odegrania rolę w twojej organizacji. To niesamowite, co może zrobić kilka pączków i kaw dla zdrowia zespołu.

9.3.9 Zawsze bądź pozytywny.

Negatywność szybko niszczy dzień każdego i całkowicie niszczy motywację. Negatywność jest rakiem w organizacjach i jest zaraźliwa. Pozytywni ludzie stają się coraz mniej, a negatywni ludzie jeszcze gorzej. Grupa, która dobrze sobie radzi, może szybko stać się nieproduktywna, gdy do miksu dodana zostanie negatywna osobowość. I wtedy ta grupa może zacząć wpływać na te, z którymi oddziałuje

regularnie. A jeśli szef jest negatywny, zapomnij o tym. Jeśli ciągle rozpaczasz nad życiem - patrz www.despair.com - dlaczego ktoś miałby zostać zwolniony i zmotywowany do pracy z tobą lub dla ciebie? Pozwólcie, że zobaczę, myślę, że z radością zrobię świetną robotę, pobiję oczekiwane terminy dostarczenia, tylko po to, by uzyskać puste spojrzenie lub negatywność ze strony moich rówieśników i szefa. Prawdopodobnie się nie wydarzy! W tym samym kierunku, czasami nawet nie mówiąc szczerego podziękowania z uśmiechem, można sprowadzić ludzi na negatywny komentarz, szczególnie po tym, jak myśleli, że podejmują szczególny wysiłek dla ciebie lub organizacji. Brak wdzięczności i wdzięczności z biegiem czasu może być prawdziwym zabójcą, szczególnie dla tych bliskich. Wolontariusze, musicie być pozytywni. To nie znaczy, że musisz być Pollyanna - ale bądź pozytywna. Każdy daje swój wolny czas, aby służyć innym. Dlaczego ktoś miałby wrócić, gdyby w powietrzu rozpaczała? Badania wykazały, że pozytywne nastawienie skutkuje lepszą pracą wszystkich i znacznie wyższym poziomem zaangażowania i dbałości o sprawę. Rozpacz jest zrozpaczona i absolutnie nie ma zabawy. Konkurencja dla wielkich wolontariuszy jest zacięta, a gospodarka jest po prostu zbyt konkurencyjna, by tracić czas na negatywne. Więc stracić negatywność. Bądź świadomy tego, że wkrada się do procesu myślowego lub zespołu. Żenujące jest bycie w pobliżu i rani ogólne samopoczucie wszystkich organizacji. Nie toleruj negatywności.

9.3.10 Aktywnie używaj słów motywacyjnych i bądź wdzięczny.

Kiedy odwiedzamy inne grupy lub organizacje, zawsze martwi nas, jak rzadko słyszymy motywacyjne słowa od przywódców i członków grupy. Proste wyrażenia, takie jak „Way to go!” „Nice!” I „Perfect!” Są rzadkie. To taki wstyd. Słowa, które wybierzesz podczas interakcji, powinny być celowe, strategiczne, szczerze i celowe. Używaj ich mądrze i motywuj często. Przekazuj motywację, używając podnoszących na duchu terminów tak często, jak ludzie na to zasłużyli. Pamiętaj, aby nie protekcjonować, co wymaga praktyki i świadomej myśli. Ludzie muszą zasłużyć na to uznanie i musisz mieć pewność, że używasz słów motywacyjnych, kiedy są zasłużeni i zasłużeni. Przejdź teraz do małego ćwiczenia: chcemy, abyś zrobił małą listę lub skorzystał z naszej poniżej. Napisz 8–10 motywacyjnych słów (faktycznie byś ich użył) i powieś je na lustrze w łazience, nad komputerem itp. Chcemy, abyś powiedział te rzeczy na głos, abyś mógł usłyszeć, jak one brzmią. Jeśli masz problemy z przekazaniem miłych słów, jeśli masz problemy z powiedzeniem ludziom, że zrobili dobrze, jeśli masz problemy z byciem trochę emocjonalnym i bezbronnym, prawdopodobnie powinieneś spojrzeć na własne ego i pewność siebie i dokonać pewnych zmian. Teraz zacznij, dobrowolnie i powtórz:

- Droga do celu!
- Miły!
- Jestem z ciebie dumny.
- Doskonały!
- Gdybym sobie to wymarzył, sam się zmieniłbym - wspaniała praca.
- Jestem wdzięczny za to, co robisz.
- Proszę tak trzymać.
- Naprawdę pomagasz temu zespołowi.
- Świetna robota!
- Miły! (Tak, powtarzamy.)
- Dziękuję Ci.

- Nie wiem, co bym zrobił w tym tygodniu bez ciebie.
- Naprawdę potrzebuję cię na tym. A może zaczniemy dzisiaj, OK?

Stworzenie samowystarczalnej, motywującej i zrównoważonej organizacji wolontariuszy jest bardzo, bardzo trudne. Musimy cały czas zachowywać nasze najlepsze zachowanie, musimy być czujni w tym, jak działamy i co mówimy. Musimy myśleć o naszych rówieśnikach, naszych szefach i zarządzaniu naszymi podwładnymi przez cały czas. Trwałość organizacji opartej na pracy wolontariuszy jest ulotna. Wolontariusze potrzebują celu, muszą być w stanie znaleźć dobre miejsce i muszą czuć się pożądanymi (tak jak my wszyscy). Powyższa „pierwsza dziesiąta” może znacznie przyczynić się do tego, aby nasza organizacja dobrze prosperowała jutro.

9.4 Podsumowanie - praktyka zarządzania w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju

Zarządzanie jest trudne - w rzeczywistości bardzo trudne. I wierzymy, że dziś jest o wiele trudniej niż w przeszłości. Zarządzanie pracą wolontariuszy jest jeszcze trudniejsze. Nie ma wymogu ekonomicznego, nie ma sterownika „żywności na stole”. Kierowca musi być celem i przyjemnością. Wolontariusze muszą wiedzieć, że robią różnicę niemal w każdej chwili każdej wolontariackiej godziny zadania. Oznacza to nie tylko zarządzanie twoimi wolontariuszami, ale także zarządzanie twoimi szefami i oczywiście najtrudniejsze zarządzanie własnym ja. Zarządzanie może być bardzo samotne i stało się znacznie bardziej samotne, ponieważ musimy podejmować więcej decyzji w izolacji dzisiaj, aby były skuteczne. Po prostu nie ma czasu, aby oszczędzać i myśleć o śmierci. Musimy ocenić alternatywy, zebrać dane i informacje na temat kosztów i korzyści, wykonać połączenie, przejść dalej, a jeśli trzeba, zmienić kurs. Często musimy to wszystko robić dość szybko. W szczególności, starając się zarządzać, bardzo trudno jest zwrócić uwagę szefów. Mają własne problemy. Zarządzając podwładnymi, musisz szybko podejmować decyzje, aby utrzymać wolontariuszy w ruchu i zakończyć pracę, jednocześnie zachęcając, motywując i chroniąc. Twoi wolontariusze muszą być skupieni, wyłożeni i pewni, że to, co robią dzisiaj, jest użyteczne dla całego i celowe dla nich. Po podjęciu wielkich decyzji wszyscy wiemy, że mogą być dziesiątki mniejszych decyzji, aby podjąć wysiłek. Planuj dobrze i celowo, ale unikaj nadmiernego planowania - może to skazać projekt przed jego rozpoczęciem. Zaplanuj trochę, a następnie przejdź do przodu. Nie ma nic gorszego dla wolontariuszy (właściwie wszyscy ludzie) niż niezdecydowanie. Musimy pamiętać lekcje z tego komentarza i te narzędzia, aby były skuteczne. Ponadto musimy być w pewnym stopniu wykwalifikowani w negocjowaniu, przeprowadzaniu drobnych działań politycznych (niekoniecznie zawsze dobrych, ale koniecznych), i och tak, musimy pozostać skupieni na laserze na celu w każdej chwili - pracy i służbie i nasza całkowicie wolontariacka siła robocza. Ćwicz zarządzanie we wszystkich rzeczach, które robimy!

Kluczowe punkty do zapamiętania

- Trwały zrównoważony rozwój i motywacja zaczynają się od naszych podstawowych zachowań.
- Motywuj, utrzymuj i podtrzymuj.
- Motywacja jest ulotna, chyba że towarzyszą jej trwałe zmiany.
- Angażuj się ze swoimi kolegami z drużyny.
- Musimy aktywnie uczestniczyć w zrównoważonym rozwoju naszych organizacji.
- Musimy często cofać zmiany, zanim będziemy mogli to zrobić.
- Ćwicz „Pierwsze dziesięć” kroków w kierunku utrwalenia pozytywnego nastawienia.
- Ćwicz zarządzanie, menedżerowie.

10 Celebracja

Musimy się uczyć, dobrze pamiętać i celowo świętować wszystkie nasze „Wygrane”, abyśmy mogli wiedzieć, jak się powtarzać.

Wszyscy cieszą się dobrym świętowaniem. Ale dlaczego tak często brakuje solidnych i znaczących celebracji i uznania, czy też nie ma to większego znaczenia w miejscu pracy płatnej lub wolontariackiej? Czy jesteśmy po prostu zbyt zajęci? Czy brakuje nam tego ważnego kroku w procesie zarządzania? A potem, na drugim krańcu, możemy zauważyć, że niektóre organizacje tak często świętują i aktywnie uznają tak mało, że pozytywne efekty są zminimalizowane, w wyniku czego niewielu bierze udział w działaniach związanych z takimi wydarzeniami. Okazuje się, że ten temat nie jest tak prosty, jak mogłoby się początkowo wydawać. Świętowanie jest działaniem równoważącym, ponieważ jeśli świętujemy wszystko zbyt często, nie świętujemy niczego. A jednak jeśli nie świętujemy naszych sukcesów i naszego człowieczeństwa, to nie mamy nic. Ten ostatni rozdział zawiera wskazówki dotyczące integracji celebracji i uznania we wszystkich naszych działaniach wolontariackich. Uroczystość jest ostatecznym (i obowiązkowym) warunkiem naszych doświadczeń wolontariuszy.

Świętowanie jest działaniem równoważącym, ponieważ jeśli świętujemy wszystko zbyt często, nie świętujemy niczego. A jednak, jeśli nie będziemy świętować naszych sukcesów i naszego człowieczeństwa, nie będziemy mieli nic.

Obchody są ważne we wszystkich sektorach gospodarki, ale nigdzie bardziej niż na arenie wolontariatu. Aby nasi wolontariusze byli zainteresowani ich pracą i czuli się celowi, musimy świętować często i na różne sposoby. Zainteresowanie, cel i wdzięczność rodzą entuzjazm, a gdy mamy entuzjazm w szeregach, mamy wielką szansę na utrzymanie trwałości. Musimy pokazywać sobie nawzajem, że robienie świetnej pracy jest wspaniałą rzeczą, która zostanie uznana i uczczona, gdy będzie kompletna. Aby być skutecznym, nie musi to być główna parada na milion dolarów. Przypomnij sobie listę wyrażań, które wyartykułowaliśmy w ostatnim rozdziale, które chcesz ćwiczyć. Proste klepanie po plecach może być momentem świętowania. Komplement przed innymi na spotkaniu jest kolejnym. Pizza zamówiona dla zespołu to kolejna. Niezależnie od tego, jakie formy przyjmują, gesty te stanowią szczerą przesłanie, że wspaniałe wykonanie zostało osiągnięte, zauważone i docenione. Jeśli wyrażamy sobie wzajemną życzliwość, jesteśmy na dobrej drodze do znalezienia i uznania tego celowego wkładu, którego wszyscy pragniemy. Pozwoli to nam przenieść naszą organizację w zdrowy i zrównoważony sposób. Zrównoważony rozwój jest uchwycony każdego dnia, ponieważ duże wygrane są często ulotne. Małe akty świętowania jednych drugich to te, które możemy trzymać mocno i pielęgnować, i które budują zaufanie. Świętujcie się wzajemnie, dodawajcie uprzejmości w miejscu pracy, a zespół będzie się wyróżniał.

10.1 Obchody jako zarządzanie

Według Abrahama Joshua Heschela, czołowego filozofa, aktywisty i rabina XX wieku: „Ludzie naszych czasów tracą moc świętowania. Zamiast świętować, staramy się być rozbawieni lub zabawieni. Świętowanie jest stanem aktywnym, aktem wyrażania czci lub uznania. ”Najważniejszym punktem, który, jak wierzymy, jest tutaj, że świętujemy się nawzajem, a nasze osiągnięcia są stanem aktywnym, którym należy zarządzać. Musimy określić, co gwarantuje świętowanie (przebywanie w tym stanie), zachęcić ten stan, zaplanować to, a następnie nagrodzić. Świętując tę pracę, ustaliśmy przykłady dla innych, a jednocześnie uznajemy celowy wkład w naszą organizację. Dokonanie wyboru, aby aktywnie zarządzać i integrować uroczystości w naszej organizacji, jest konieczne, ponieważ nie możemy oczekiwać, że wolontariusze będą się angażować i wносить wkład, chyba że będziemy okazywać jakąś

wdzięczność. Można tego dokonać w duży, dobrze zorganizowany i widoczny sposób lub na wiele małych sposobów każdego dnia. Sugerujemy wykonanie obu. W „Monitoruj postępy projektu dzięki wykorzystaniu mikrowystępów”, Paul Glen z TechRepublic, pisząc o zarządzaniu projektami, mówi nam, że świętowanie może być doskonałym sposobem na komplementację i utrzymanie naszej pracy na dobrej drodze. Celebracja tych małych wygranych są doskonałym narzędziem do zarządzania podkreślające kamienie milowe i postęp projektu lub procesu. Glen twierdzi, że świętowanie małych powinno zawierać 4 kroki:

1. Nigdy nie pozwól, aby ktokolwiek przebywał dłużej niż tydzień bez posiadania mikrowystępu.
2. Mikro dostawy są albo wykonane, albo nie.
3. Postęp nie jest mierzony nakładem pracy, ale w mikrosprzedaży.
4. Za dostawę mikro odpowiada tylko jedna osoba.

Ten rodzaj celebracji zapewnia własność i odpowiedzialność wobec jednostki, podkreślając zadanie wolontariusza, a tym samym dostarczalność. Świętowanie i zarządzanie są ze sobą powiązane. Shelly Frost, pisarka z Houston Chronicle i pedagog sugeruje w swoim poście „Celebration in the Workplace”, że celebracja w miejscu pracy przyczynia się do rozpoznawania, budowania zespołu, morale i motywacji. Celebracja może być uważana za ostatni krok we wszystkim, o czym dyskutujemy - jest bliżej. Trzeba znaleźć zamknięcie we wszystkich działaniach - musimy wiedzieć, kiedy jesteśmy gotowi. Uroczystości, duże i małe, potwierdzają zamknięcie i odbijają nas naprzód nadzieją i podekscytowaniem, aby wykonać jeszcze jedno zadanie przyczyniające się do naszej dobrej pracy. Cykl trwa, a nasi wolontariusze wracają do nas w stanie zmotywowanym.

10.2 Celebracja jako rozpoznanie

Przygotowując się do tego rozdziału, przejrzyliśmy wiele materiałów od wielu autorów i zagłębiliśmy się w nasze własne doświadczenia związane z obchodami (które, jak przyznajemy, mocno koncentrują się wokół jedzenia). Jak można się było spodziewać, znaleźliśmy ocean materiałów - i to jest często natarcie na początku czegoś nowego w erze cyfrowej. (TMI, jak mówią milenium - zbyt wiele informacji.) Tak jak my, jako efektywni menedżerowie projektów, syntetyzujemy i dostarczamy zwięzłą dyskusję, abyście zaczęli opracowywać plan rozpoznania zasłużonych dla waszej organizacji. Aby ułatwić rozpoczęcie procesu planowania, polecamy „Pomysły na ponad 100 miejsc pracy: uroczystości, imprezy i spotkania” (11.30.11). Tytuł mówi wszystko. Wybierz kilka z tych technik, dodaj kilka szczegółów dotyczących Twojej organizacji i zacznij. Zrób plan, podążaj za nim i zmień go w razie potrzeby.

Świętowanie i zarządzanie mikro-dostawcami

- Nigdy nie pozwól nikomu dłużej niż tydzień bez posiadania mikrowystępu.
- Mikrow dostarczania są albo wykonane, albo nie.
- Postęp nie jest mierzony nakładem pracy, ale w mikrosprzedaży.
- Za dostawę mikro odpowiada tylko jedna osoba.

Polecamy również wspaniałą 7-stronicowy dokument zatytułowany „Way to go: Ideas for Volunteer Recognition” autorstwa Janet Fox, Lisy Arcemont i Karen Martin z Louisiana State University Ag Center. Jest to bardzo krótki plan nagradzania, świętowania i zarządzania wolontariuszami. Zawiera nawet kilka dodatkowych zasobów na końcu tekstu. Jest to schemat organizacyjny planu pracy dla programów uznawania, który zawiera jasne wyjaśnienie celu tych programów. Poniższa tabela zawiera siedem

zasad dotyczących rozpoznawania, które pojawiają się w „Way to Go”. Opisują wiele funkcji rozpoznawania organizacji. Zachęcamy do wyszukania tego artykułu, do zachowania się jako agent uroczyści organizacji, a także do wygenerowania planu pracy i harmonogramu uroczyści wraz z zespołem. Podążając za tabelą, dodajemy własne przemyślenia, opinie i doświadczenia do ich dyskusji.

Rozpoznawanie wolontariuszy: siedem zasad prowadzenia rozpoznawania

- Zasada 1 - Podkreśl sukces, a nie porażkę.
- Zasada 2 - Zapewnij uznanie i nagrodę w otwarty, publiczny sposób.
- Zasada 3 - Zapewnij uznanie w osobisty i uczciwy sposób.
- Zasada 4 - Dostosuj uznanie i nagrodę do swoich ludzi.
- Zasada 5 - Czas ma kluczowe znaczenie. Opóźnienia czasowe osłabiają wpływ większości nagród.
- Zasada 6 - Dąż do jasnego, jednoznacznego i dobrze skomunikowanego połączenia.
- Zasada 7 - Rozpoznaj uznanie.

Na początek musimy świętować sukces, a nie porażkę, a nawet sukces, a nie normę. Zasada polega na tym, że wszyscy nie otrzymują nagrody. Jedną z najgorszych rzeczy, która przydarzyła się naszemu społeczeństwu, jest to, że każdy staje się zwycięzcą tylko za pokazanie się w grze. Jest to bardzo widoczne w płatnym miejscu pracy, które daje wszystkim 80 pracownikom 2% podwyżkę wynagrodzenia. Co to mówi ludziom, którzy ciężko pracują i osiągają lepsze wyniki? To, że ich ciężka praca jest wyceniana w tym samym tempie, co przeciętność lub w najlepszym razie średnia - to zabójca motywacyjny. Nikt nie wygrywa, jeśli wszyscy wygrywają. Trudno jest to zwalczać w naszej nowości, poczuciu własnej wartości, środowisku superautostrady, ale musimy walczyć z nim. Nagradzaj wielki wysiłek; nie nagradzaj średniej. W rzeczywistości podążamy tą koncepcją o krok dalej: nie spędzaj dużo czasu na nagradzaniu czasu na siedzeniu. Tak, wiemy, że pojawienie się jest ważne, ale często nie świętujemy obecności, chociaż czasami z entuzjazmem świętujemy doskonałą frekwencję. W przeważającej części pozwól pracy i wynikom dyktować nagrodę, odpowiedzialność i odszkodowanie. W zasadzie drugiej możemy łatwo zgodzić się, że nagroda musi być publiczna. Byłoby miło, gdybyśmy wszyscy byli wystarczająco pewni siebie, aby porzucić nasze ego, ale prawdę mówiąc, potrzebujemy naszych rówieśników, aby wiedzieli i docenili nasze osiągnięcia. Chętnie przyjmujemy nasze nagrody i uznanie z pokorą, ale musimy wiedzieć, że inni wiedzą i pomimo ruchu poczucia własnej wartości, ludzie są zdobywcami i musimy wiedzieć, że naprawdę wygraliśmy. Ponadto uznanie dobrze wykonanej pracy prywatnie nie pokazuje innym, jaka jest dobra praca. Potrzebujemy innych, aby zobaczyć, kto wygrał, a co wygrał, aby wiedzieli, jak wygrać i powtórzyć. To jest naprawdę takie proste. Zasada trzecia wyraźnie mówi o szczerości. Musimy być szczerzy; musimy zagłębić się w sprawy osobiste i rozpoznać, co konkretnie osiągnęła osoba lub grupa. Chodzenie po biurze lub krzyczenie „Świetna robota, wszyscy!” Aż do podłogi na linii produkcyjnej nie przecina. Musimy być konkretni, przesyłając wiadomość w rodzaju: „Sposób na załadowanie ciężarówki przed terminem. Teraz centrum folklorystyczne może zdobyć żywność na czas przygotowań do wakacji. ”Pokaż, że wiesz, co robi twój rówieśnik, co robi twój szef lub co robi twój podwładny. To pokazuje, że troszczysz się, zwracasz uwagę na szczegóły i jesteś szczerzy swoimi słowami. Zasada czwarta wynika bezpośrednio z zasady trzeciej; musimy szczegółowo opisać i powód uznania. Daje nam także wybory i ćwiczenia w bardzo konkretnej akcji lub działaniu lub konkretnym zadaniu, które chcemy podkreślić. Wszyscy musimy zobaczyć i dowiedzieć się, czym jest dobra praca i co staramy się osiągnąć z powodzeniem w naszej organizacji.

Dobra praca musi być zawieszona na ścianie, aby wszyscy mogli ją w pełni zrozumieć. Czyniąc to, musimy być jednak stale czujni, aby nie tworzyć sztucznych uroczystości, aby „Zespół B” został rozpoznany (zasada pierwsza). Ponadto musimy dostosować nagrodę do osoby. Niektórzy mogą lubić reflektory, inni cicho kolacją dziękują. Musimy uszczegółowić specyfikę nagrody i sposób, w jaki obchodzimy te szczegóły. Zasada piąta mówi nam, że nie możemy pozwolić, aby dobra praca pozostała niezauważona w czasie rzeczywistym. Specyficzne i częste informacje zwrotne to podstawowa zasada dobrego zarządzania. Jest to również podstawowa zasada uznawania wolontariuszy. Wygrane są ulotne i nie można czekać sześciu miesięcy, aby powiedzieć grupie lub zespołowi, że ich grudniowa praca była doskonała podczas lipcowej uroczystości. Opóźnienie osłabia nagrodę. Zasada szósta podkreśla szczegóły niezbędne, aby wszyscy w organizacji mogli poznać (w tym uznanego) dokładnie, co zostało osiągnięte w celu uzyskania uznania. Konkretne i ścisłe kryteria przyznawania dotacji zapewnią innym mapę drogową do naśladowania dla osiągnięcia sukcesu. Chcemy, aby inni powtarzali to, co zostało osiągnięte i modelują dobrą aktywność wolontariuszy. Konkretne i szczegółowe kryteria udzielenia zamówienia mają zasadnicze znaczenie dla powtarzalności i przejrzystości uczciwości przy wyborze laureata. Wreszcie, uznanie uznania to podkreślenie innych, którzy lubią sukcesy rówieśników. Chcemy zwrócić uwagę na nasze osoby, które wnoszą do organizacji postawę pomocności i ułatwień. Chcemy podkreślić „dobrych ludzi”. Osoba, która dba o sukcesy innych w organizacji, może znacząco przyczynić się do podniesienia morale. To tutaj możesz nagrodzić osobę, która pojawia się każdego dnia z pozytywnym nastawieniem i pragnieniem służenia innym. Jeszcze jedna uwaga: czasami zapominamy o rozpoznaniu szefa. Nie sugerujemy, że szef polityczny będzie miał mały prezent na Dzień Szefa. Ale raczej chcemy podkreślić, że dobrzy szefowie są nieliczni. Bossowie też mają ego i uczucia, a często można je zapomnieć - niektórzy ludzie uważają, że bycie szefem jest samo w sobie wystarczająco duże. Bynajmniej; szefowie potrzebują podporządkowania, a dobrzy szefowie szczególnie potrzebują podporządkowania. Jeśli masz świetnego szefa, powiedz mu to po wygranej ciężkiej walce lub złożonym projekcie. Fox i jej współautorzy jasno stwierdzają, że powiedzenie „dziękuję” lub „sposób na odejście” jest „wypłatą” dla wolontariusza. Jest to idealne rozwiązanie - tłumaczy się menedżersko z płatnego miejsca pracy na miejsce pracy wolontariuszy, powtarzając, że wszyscy potrzebujemy jakiejś wypłaty. Wypłaty z wolontariatu pochodzą, po części, z usług i poczucia użyteczności w nawiązywanych przyjaźniach oraz w wewnętrznym celu, którego wszyscy pragniemy. Wielokrotnie stwierdziliśmy to w tej książce, ponieważ musimy pamiętać o tym, ponieważ wszyscy dokonujemy wyborów dotyczących zaangażowania i uczestnictwa.

10.3 Zamknięcie

Celebracja jest sztuką, jest częścią ludzkości i stanowi integralne narzędzie codziennych procesów menedżerskich. Musimy świętować mikroprzedaj i ogromne sukcesy. Musimy świętować z wielkimi obiadami i musimy świętować z małymi komplementami i pączkami. Szkoda, ale ludzie przyzwyczajają się do średniej. Nie pozwól im. Spodziewaj się, że będą lepsze. Odejmij ich granice. Pomóż im znaleźć wielkość i stale wykorzystuj techniki motywacyjne wraz ze szczerością, aby ich zachęcić. Świętuj doskonałość. Praktyka jest niezbędna. Ćwicz grzeczność, ćwicz motywację (każdego dnia), a menedżerowie - ćwicz zarządzanie. Musisz być świadomy przez cały czas, że jesteśmy ludźmi, którzy muszą się wzajemnie wspierać. Musimy pomagać sobie nawzajem w dobrej pracy i służbie. A ponieważ wykorzystujemy nasze umysły bardziej niż nasze ciała, aby podjąć nasze wysiłki, musimy zawsze pamiętać, że jesteśmy ludźmi w świecie, który chce, abyśmy byli „meta” (maszyny). Motywujcie się wzajemnie do odnowionej ludzkości służby, nadziei i ducha, wiary, altruizmu i dobrej i celowej pracy. Następnie usiądź wygodnie i ciesz się. Nie, raczej wstań i świętuj prawdziwe sukcesy, duże i małe. Wolności te pozwolą na powrót wolontariuszy i utrzymanie i utrzymanie organizacji. Najważniejsze jest to, że ludzkość jest dobra dla naszej działalności, bez względu na to, jaka może być ta działalność. Wszyscy musimy być czujni i trzymać się tego poglądu, ponieważ szybko rozwijający się świat dodatków

może po prostu odejść od nas, podczas gdy unikamy wzajemnego uznania - i naszych celów. Teraz, gdy zbliżamy się do końca, zobowiązaliśmy cię do wielu. Chcemy, abyś znalazł swoją drogę i wniósł heroiczny wkład w dobrą pracę i usługi wolontariatu. Wiemy, że poświęciłeś swój cenny czas. Prosimy, abyś znalazł swój cel i prosimy, abyś przyniósł do swojej organizacji, każdej organizacji, postawy, które przeczytałeś w tym tomie. To bardzo ważne. Potrzebujemy cię. Potrzebujemy twojej łaski. Potrzebujemy twoich umiejętności i umysłu, a my potrzebujemy cię dla siebie. Bo bez siebie nie mamy nic jako organizacji. Chcemy być tak skuteczni, jak tylko możemy, chcemy być zrównoważeni i chcemy, aby wszyscy znaleźli korzyści. Pomóż przenieść dobrą pracę do przodu, gdy odnajdziesz drogę wolontariatu. Na zakończenie obchodzimy cię - jak doszedłeś do końca tej książki - wielki krok, w naszej najbardziej stronniczej opinii, w kierunku zastania uznanym i odnoszącym sukcesy wolontariuszem. Gratulacje!