

COVO Moodul: VÄRBAMINE (2 päeva)

Sissejuhatus:

V värbamine hõlmab endas inimeste meelitamist ja kutsumist organisatsioonidesse. Eriti tähtis on V valimisprotsessi planeerimine ning samuti millist lähenemist kasutatakse vabatahtlike leidmiseks. Oluline on tunda organisatsiooni ning teada kuidas organisatsioon avalikkusele ehk väljapoole paistab. Värbamise protsess peab vabatahtlikele kindlustama ülesanded, mille täitmiseks organisatsioon neid tahab ja vajab. Need ülesanded võivad olla individuaalsed või grupitegevused, seotud abistamisega või otseste/kaudsete teenuste osutamisega, osalemisega juhtimistegevuses või rahastajate leidmisel või hoopis lobitöös.

Mina saan	Selgitus	Näited
... analüüsida organisatsiooni vajadusi	Esimene samm värbamise protsessis peab olema organisatsiooni eesmärgi ja missiooni analüüsimine, sh milliste ülesannete täitmiseks organisatsioon V vajab ning kui palju V vajatakse.	Toetudes analüüsile planeeritakse detailne organisatsiooni eesmärkide ning ülesannete profiil. Näiteks: kui töötatakse erivajadustega lastega, siis eesmärgiks on nende edukas integreerimine ühiskonda. Kodanike kogukonnas osalemise tõstmise eesmärgiks võib olla näiteks kogukonnas abivajavate eakate abistamine. Näiteks VK võib algatada kogukonnas "kodukülastus-gruppe".
... kavandada vabatahtliku profiili	Vastavalt organisatsiooni vajadustele võib välja töötada potentsiaalse V profiili võttes arvesse järgmisi kriteeriumeid: vanus, sugu, haridus, oskused, aeg ning kättesaadavus.	Vabatahtliku profiili mõned aspektid: <ul style="list-style-type: none"> • Vanus; • Sugu; • varasem kogemus valdkonnas; • personaalne sobivus; • professionaalne taust; • mobiilsus/liikuvus; • ajaressurss. V ülesanneteks võib olla: Klientide abistamine söömisel, hooldusel olevate lastega mängimine, majapidamistöodes abistamine- pesu pesemine, kodu koristamine, poes käimine, ametivõimudega suhtlemine, raamatute, ajalehtede ettelugemine jne.

LLP-LDV-TOI-07-AT-0004 COVO: Seda projekti rahastab Euroopa Komisjon.

See teos kajastab ainult autorite vaateid ning Komisjon ei vastuta selle sisu ega selles sisalduva teabe kasutamise eest.

Mina saan	Selgitus	Näited
<p>... selgitada välja värbamise sihtgrupid</p>	<p>Toetudes V profiilile määratle organisatsiooni jaoks sobilikud sihtgrupid, kes sobiksid ülesandeid täitma. V värbamismeetodid sõltuvad valitud sihtgrupist.</p>	<p>Leidmaks inimesi, kes vastavad V profiili seatud nõuetele tuleb analüüsida erinevaid sotsiaalseid gruppe nt nagu õpilased, tudengid, koduperenaised, pensionärid, kunstnikud/käsitöö tegijad.</p> <p>Enne värbamist tuleb hinnata millised meetodid on kõige efektiivsemad sihtgrupini jõudmiseks. Arvesse tuleb võtta ealisi erinevusi, mis kajastub erinevas meedia väljaannete või infotehnoloogia võimaluste kasutamises nagu internet, ajakirjandus, raadio ja TV. Samuti erinevates liikumiskohtades nagu ülikoolid ja teised haridusasutused, töötöingu bürood, tööhõiveametid.</p> <p>Erivajadustega lastega sobiksid töötama meditsiini, psühholoogia, pedagoogika, sotsiaaltöö erialade vanemate kursuste tudengid.</p> <p>Erinevad värbamismeetodid, mida saab kasutada: VK kohtumine tudengitega, kuulutus ülikooli ajalehes, kodulehed, kuulutused kohalikus meedias ja infovoldikud.</p> <p>Kodanike osaluse valdkonnas on eriti tähtsad inimsuhete võrgustikud. Kogukond või elurajoon on oluline keskkond, kust inimesi värvata, näiteks kohtumisõhtute, individuaalsete pöördumiste või infokanalite kaasabil.</p>
<p>... valida ja intervjuerida potentsiaalseid vabatahtlikke</p>	<p>Esimese intervjuu käigus tuleb uurida V sobivust ja motivatsiooni, mis aitab välja selgitada kas V sobivad täitma organisatsiooni vajadusi, eesmärgi ja ülesandeid.</p>	<p>Koosta intervjuuks juhised, mis aitavad koguda potentsiaalse V kohta informatsiooni, nt aspektides mis puudutab koolitust, oskusi, motivatsiooni, teadmisi, kogemusi, ootusi ja eesmärgi.</p> <p>Intervjuule on kasulik kaasata kaks organisatsiooni esindajat. Intervjuu lõpus tuleks V teavitada, et organisatsiooni otsus teatatakse talle mõne päeva jooksul. Soovitav on mitte teha lõplikke otsuseid intervjuu lõppedes, vaid enne arutada kandidaate organisatsiooni liikmetega.</p> <p>Vaata näiteid intervjuu küsimuste kohta lisis 2b.</p>

LLP-LDV-TOI-07-AT-0004 COVO: Seda projekti rahastab Euroopa Komisjon.

See teos kajastab ainult autorite vaateid ning Komisjon ei vastuta selle sisu ega selles sisalduva teabe kasutamise eest.

Mina saan	Selgitus	Näited
<p>... koosta koostöölepingu, mis on siduv mõlemale osapooltele</p>	<p>Kokkulepped ülesannete, kohustuste ning tingimuste osas peavad olema kirja pandud, sel juhul pakuvad need tuvalisust ja võimalust edukalt sisse elada kõigi osapoolte jaoks. Samuti aitab see potentsiaalsele V tutvustada organisatsiooni missiooni ja protseduure.</p> <p>V jaoks on oluline teada oma tegevuse tähtsust organisatsioonis ning see aitab neil mõista, et mitte ainult organisatsioon ei saa kasu, vaid V samuti.</p>	<p>Kokkuleppe miinimumnõuded:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VK juhib vabatahtlikke; • Vabatahtliku tegevuse kestus (nädalad, kuud, ...); • Vabatahtliku töö ülesannete täitmise koht (asutus, meeskond); • Vabatahtliku töö tüüp, sisu ja ulatus; • Selgelt määratletud vastutused ja kompetentsid; • V õigused ja kohustused; • Kindlustuse tingimused; • Seadusandlik raamistik (seadused, regulatsioonid); • Kulude hüvitamine; • Konfidentsiaalsus; • Lepingu lõpetamise tingimused (kuidas V saab oma tööst loobuda ja kui kiiresti ning mis tingimustel saab organisatsioon V koostöö lõpetada?).

Lingid teemaga seotud kodulehekülgedele

1. <http://www.casenet.org/program-management/volunteer-manage/vlrccamp.htm> (viimati külastatud 31.03.2009)
2. <http://www.charityvillage.com/cv/research/rvol.html> (viimati külastatud 31.03.2009)
3. <http://www.energizeinc.com/art/subj/recruit.html> (viimati külastatud 31.03.2009)
4. <http://www.gosv.state.md.us/volunteerism/bestprac/sec03.htm> (viimati külastatud 31.03.2009)
5. <http://www.managementhelp.org/staffing/outsrcng/volnteer/volnteer.htm#anchor1405909> (viimati külastatud 31.03.2009)
6. <http://nonprofit.about.com/od/volunteers/a/recruitvols.htm> (viimati külastatud 31.03.2009)
7. <http://www.serviceleader.org/new/managers/2004/03/000213.php> (viimati külastatud 31.03.2009)

LLP-LDV-TOI-07-AT-0004 COVO: Seda projekti rahastas Euroopa Komisjon.

See teos kajastab ainult autorite vaateid ning Komisjon ei vastuta selle sisu ega selles sisalduva teabe kasutamise eest.