

COVO Moodul 5: MOTIVEERIMINE (2 päeva)

Sissejuhatus:

Vabatahtlike motiveerimine on protsess, mis algab juba V värbamisel ning on eriti oluline ajal mil V alustab esmakordselt oma ülesannete täitmist. Pidev V motiveerimine pikaajalise koostöö jooksul on suur väljakutse. See on samuti protsess, kus VK peab kohanema V ootustega. VK peaks paindlikult reageerima V vajadustele, kuid samuti peaksid nad määratlema enda ja organisatsiooni ressursid, mida nad saavad V motiveerimisse panustada. Motiveerimine sisaldab endas nii pehmeid meetmeid V enesemääratlemise ja pühendumiste toetamisel kui ka karmimaid võtteid, mis võivad kaasa tuua suuremat kasu. V jaoks on tähtsaimaks elemendiks otsekontakti võimalus ja toetus VK poolt. See on VK karisma ning isiksus ja oskused, mis motiveerivad V tööle. Teine oluline aspekt on organisatsiooni sisekliima ja organisatsiooni kultuur- kuidas suhtutakse töötajatesse olenevalt nende soost, kultuuritaustast ja staatusest jne. On oluline, et VK omaksid teadmisi motiveerimise olemusest ning teavad, mis on peamised vabatahtliku töö motivaatorid ja kuidas neid arendada.

Mina saan	Selgitus	Näited
... selgitada organisatsiooni missiooni V ja aidata V seda endaga seostada	V tuleb kindlasti tutvustada organisatsiooni eesmärke, töömeetodeid, organisatsiooni ajalugu, kuna see aitab V kohaneda. Samuti toetab see samastumist ühiste eesmärkidega ning tugevdab V soovi valdkonnas töötada ning suurendab valmidust koostööd teha VK või personali liikmetega, kes neid tegevustes juhendavad.	Arutage V organisatsiooni ajalugu, sihtgrupi probleeme, töömeetodeid, elluviidud programme, V rolli organisatsiooni struktuuris jne. Individuaalsed arutelud VK ja V vahel aitavad tutvustada organisatsiooni tegevusi ülal nimetatud teemadel. Tutvustavad visiidid organisatsioonis aitavad V tutvustada organisatsiooni, tegevusi, erinevate meeskondade tööd ja inimeste ülesandeid erinevatel ametikohtadel (tööjaamades).
... aidata V mõista oma töö olulisust	Rõhuta vabatahtlikest saadavat kasu organisatsiooniskolleegeidele ja klientidele, kuna see aitab tõsta V teadlikkust oma rolli tähtsusest, tugevdab tegutsemissoovi ning valmidust võtta vastutust.	Individuaalsetel ja grupikohtumistel arutada V rolli üle org-s. Usalda V vastutust ja iseseisvust nõudvaid ülesandeid (ilma neid liialt koormamata). Vabatahtliku töö eesmärkide perioodiline analüüsimine, näidates kasu ja tulemusi kõigile osapooltele, sh vabatahtlikele endile.

Mina saan	Selgitus	Näited
<p>... pakkuda koolitusi ja professionaalset arengut</p>	<p>V tuleb ettevalmistada ülesannete täitmiseks, tutvustades neile meetodeid, vahendeid, probleemi lahendamise viise ja kindlustada tööks vajalikke oskuste arendamine.</p> <p>See võimaldab V tunda end enesekindlalt ning turvaliselt ja garanteerib ülesannete täitmise kõrge kvaliteedi. Ära kasutamise tunnet, mis V tekkida võib, tuleb ennetada juba koostöö alguses.</p>	<p>Lühikoolitused, et tutvustada V nende tööd ja selle sisu. Spetsiifilised koolitused tulemaks toime kliendi probleemidega, nt loengud kliendi/sihtgrupi haiguste teemal, arengupsühholoogia, õppimiskeskused, gerontoloogiaalased küsimused (sõltuvalt klientidest). Psühholoogia koolitused peaks sisaldama endas ka V endi teadlikkust V töö tegemise motiividest. Spetsiifiliste oskuste töötoad (kontakti saamine eakatega, töö perekondadega jne). Koolituse/ülesannete raskustaset tuleb kohandada vastavalt V oskustele ja huvidele.</p>
<p>... küsida V vajaduste, arvamuste, soovide ja huvialade kohta, mis on seotud nende tööga ning neid võimalusel arvesse võtta</p>	<p>Õppides tundma V ja nende võimeid võib paluda neil endil hinnata oma töötulemusi ning motive, see aitab paremini kokku viia V neile sobivate tööülesannetega ning töötingimustega, mis vastavad V ootustele. Sel viisil on võimalik kõigil osapooltel saavutada rahulolu. Väljakutseks on siinkohal õige inimese leidmine sobiva töö jaoks ja vastupidi.</p>	<p>Periodilised individuaalsed või grupikohtumised VK, et arutada V vajadusi, arvamusi ja ideid. Periodilised V küsimustikud, mis puudutavad ülalnimetatud teemasid. Kindlustage, et V on esindatud organisatsiooni otsustavates struktuurides- nõukogud, juhatus, meeskonnad/osakonnad. Organiseerida tuleks kohtumisi juhtkonnaga (see aitab parendada organisatsiooni imidžit vabatahtlike silmis). Lubage V valida töövaldkonda, meeskondi, osakondi, kliente ja kolleege, olles kooskõlas organisatsiooni vajaduste ja võimalustega. V poolt välja pakutud ideede ja initsiatiivide arutamine ning toetamine ideede elluviimisel (sh tuleb kaaluda, kas need on organisatsioonile kasulikud).</p>
<p>... olla entusiastlik ja inspireerida V</p>	<p>VK peaks V juhendama ja näitama enda personaalset pühendumist ja eeskujut, pakkudes rollimudeleid, luues loovat ning julgustavat töötatmosfääri võib see palju kaasa aidata V motivatsioonil tõstmisele.</p>	<p>Too näiteid VK või kolleegide professionaalsest karjäärast, loovatest lahendustest tööülesannete täitmisel. Täida mõningaid tööülesandeid koos vabatahtlikega või palu personali abi. Paku V tagasisidet rõhutades alati positiivset.</p>

Mina saan	Selgitus	Näited
... olla otseses kontaktis V	VK peaksid V tundma õppima, pakkuma juhendamist ja olema V peamiseks kontaktisikuks.	Organiseeri regulaarseid kohtumisi VK ja V vahel. VK telefoni number peab olema V kättesaadav. Organiseeri perioodilisi individuaalseid kohtumisi VK ja V vahel.
... olla tänulik V tema töö eest ja hinnata V kui inimesi	V saab autasustada nii materiaalselt kui mittemateriaalselt, mis annab V tunde, et neid vajatakse ja et nende töö panus on organisatsiooni jaoks tähtis.	Vali sobivad tänuavaldused nagu diplomid, tänukirjad, täna lihtsalt öeldes alati "aitäh", klientide poolt kirjutatud artiklid, osalemine koolitustel ja õppevisiitidel jne. Spetsiifiliste soodustuste pakkumine nagu toitlustamine, reisikulude või kindlustuse hüvitamine. Tunnusta vabatahtlike rolli, kui räägid avalikkuse ees või suhtled meediaga. Loo spetsiaalseid auhindu või positiivseid praktikaid, nt nagu "Aasta vabatahtliku valimine". Paku lõõgastumisvõimalusi (keeglimäng, jõulupidu), ekskursioonid, sportimine jne.
... veenduda, et V koheldakse teatud aspektides võrdväärselt personaliga	VK peaksid hoolikalt peegeldama V ja põhipersonali rolle ning otsustama millistes aspektides tuleb V kohelda võrdväärselt. VK peab veenduma, et V saavad kuluhüvitisi, mis on neile lubatud ning et neid koheldakse partneritena, kel on ligipääs informatsioonile ja otsustamisprotsessis osalemisele. See aitab vältida diskrimineerimist või tunnet, et V ei väärtustata ning aitab tunda end vajaliku ja tähtsana. Võrde kohtlemise põhimõte aitab V samastuda meeskonna ja organisatsiooniga. Selge ülesannete jaotus ja tööülesannete kirjeldamine aitab vältida personali ja V vahel tekkida võivat võistlusmomenti.	Anna V sõltuvalt tema oskustest vastutus teatud ülesannete täitmise eest. Luba V osaleda korralistel personali koosolekutel; Hoolitse V töötingimuste eest (paku vajalikud töövahendid, sh arvuti, töölaud, sahtel isiklike asjade hoidmiseks, sümbolika organisatsiooni logodega (kruus, pastakas jms)). Kutsu V sünnipäevadele ja teistele personali ühispidudele või sotsiaalsetele koosviibimistele.
... tegeleda soospetsiifilise teemaga	Sugudevahelised erinevused peavad olema koostöökokkuleppes arvestatud; VK peab veenduma, et V vajadusi täidetakse ka soopõhiselt (sh soost tulenevad piirangud).	Avalikkuse ees naisvabatahtlike töö tunnustamine võrdset meesvabatahtlikega. Proovige kaasata meesvabatahtlike valdkondadesse, kus peamiselt teevad tööd naised (nt õendus) ja vastupidi.

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.