CÓMO GESTIONAR VOLUNTARIOS

Lo único necesario para que el mal triunfe en el mundo es que la gente buena no haga nada

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL VOLUNTARIADO?

El voluntariado, que no cuesta nada y está al alcance de todos, es una de las acciones más efectivas que una persona puede realizar para mejorar el mundo o simplemente su vecindario.

Los voluntarios son fundamentales para las organizaciones no gubernamentales (ONG) de cuatro maneras:

1. Proporcionar gobernanza: la mayoría de las ONG están gobernadas por una junta directiva voluntaria
2. Proporcionar el personal que las ONG no pueden pagar. Sin voluntarios, el trabajo no se podría realizar. Con los voluntarios, no sólo se hace el trabajo, sino que la ONG puede utilizar el dinero que ahorraron para otras necesidades. Este aumento de recursos permite a la ONG lograr su misión más rápidamente.
3. Traer la "verdad fundamental" o una dosis diaria de realidad de la que el personal remunerado a veces se distancia.
4. Ofrecer el mejor tipo de publicidad y exposición: boca a boca/entre pares.

PASOS PARA DAR LA BIENVENIDA A UN POTENCIAL VOLUNTARIO

La última vez que usted habló con María fue fuera de su casa cuando estaba reclutando voluntarios en su vecindario. Usted compartió la misión de la organización y la invitó a visitarlo para conocer más acerca de las oportunidades de voluntariado. Ella ha decidido aceptar su oferta y ha venido para obtener más información. Estos son los siguientes pasos:

PASO 1:

Sobra decirlo: sea muy alegre y amable.

PASO 2:

No asuma que está interesada en ser voluntaria. Ella está aquí para saber más. Y usted también quiere saber sobre ella.

PASO 3:

Vuelva a explicar brevemente en términos simples lo que hace su organización y por qué los voluntarios son fundamentales para la misión.

FOCO DE EMPLEABILIDAD:

Aprender a gestionar voluntarios le hará más empleable

¿Por qué sería más probable que un empleador lo contratara si sabe cómo gestionar a los voluntarios? Gestionar voluntarios es muy parecido a gestionar empleados pagados, ¡solo que 100 veces más difícil! Es más difícil porque un voluntario puede irse EN CUALQUIER MOMENTO que quiera, mientras que un empleado pagado es más probable que tolere un jefe desagradable o una asignación de trabajo porque le PAGAN.

¿De qué manera específicamente la habilidad de gestionar voluntarios lo hace más empleable? Uno de los mayores costos que tiene el dueño de un negocio es encontrar empleados calificados, confiables y productivos.

- Cuando un empleado renuncia, la productividad de la empresa disminuye y les cuesta dinero.
- Luego, la empresa necesita buscar a alguien nuevo, que cuesta dinero.
- Finalmente, la empresa necesita capacitar al nuevo empleado que, lo adivinó, cuesta dinero.

¡Entonces, puede ver por qué las empresas prefieren mantener a las buenas personas en primer lugar!

Cuando aprende a gestionar voluntarios, está aprendiendo cómo asegurarse de que los trabajadores estén contentos para que no renuncien. Esta es una habilidad que todo empleador quiere ver en sus gerentes.

PASO 4:

Luego pregúntele: "¿Qué le motiva a ser voluntaria?" ¿Es porque quiere conocer gente nueva, aprender una nueva habilidad, ser más empleable o avanzar en la misión de la organización? Sus motivaciones son importantes por 3 razones:

- Muestra que se preocupa por ella como persona y no la ve solo como trabajo gratuito.
- Es más probable que María se una como voluntaria si puede explicarle cómo se satisfarán sus necesidades. Solo puede mostrarle esta imagen si sabe cuáles son sus necesidades.
- Suponiendo que se convierta en voluntaria, como Gerente de Voluntarios querrá "comunicarse" con ella de vez en cuando para ver si se están satisfaciendo sus necesidades. Si no es así, necesita saberlo para poder corregir el problema. Recuerde; al igual que las empresas, las ONG prefieren mantener a los voluntarios existentes que encontrar y capacitar a otros nuevos.

PASO 5:

A continuación, pídale a María que complete un Formulario de información para voluntarios que incluye:

- Nombre e información de contacto
- Preferencias de participación: única vez, periódico/irregular, comité mensual, todas las anteriores
- Preferencias de ubicación: En casa, En la organización, Todas las anteriores
- Habilidades que tiene el voluntario
- Habilidades que el voluntario quiere aprender
- Resumen de sus motivaciones

PASO 6:

Finalmente, con base en todo lo que le dijo María, preséntele una oportunidad de voluntariado que satisfaga sus necesidades y preferencias.

CÓMO GESTIONAR VOLUNTARIOS DIFÍCILES:

El soñador y el sabelotodo

Todo el mundo quiere voluntarios que sean enérgicos, creativos y trabajadores. Pero estas cualidades también pueden causar problemas si se llevan al extremo.

- **El Soñador** es alguien que propone soluciones poco realistas o inapropiadas a los problemas. Esto podría significar que la idea es demasiado costosa o que podría poner en peligro la reputación de la ONG.
- **El Sabelotodo** es alguien que quiere hacer lo correcto pero que es muy testarudo y sólo ve una solución a un problema: la suya. La verdad es que a veces las ONG hacen cosas que no tienen sentido para todos. A veces la ONG se equivoca y el Responsable de Voluntariado lo sabe, pero no puede cambiar el sistema. Otras veces el Sabelotodo piensa que tiene razón, pero no es así.

Recomendaciones

- **Sea prudente con sus noes:** trate de decir "no" lo menos que pueda para que cuando deba hacerlo sea más poderoso.
- **Defina los límites:** cuando busque ideas, defina exactamente qué cualidades está buscando. Todas las ideas aceptables deben incluir todas estas cualidades.
- **Respete genuinamente todas las ideas:** incluso aquellas que son defectuosas. Cuando un voluntario sugiera una idea, repítasela a continuación, pero con palabras diferentes, para hacerle saber que la escuchó con claridad.
- **Haga preguntas:** A veces los voluntarios sueltan ideas sin pensarlas detenidamente. Ayúdelos a pensar en ello buscando más información. Idealmente, se darán cuenta de si una idea es defectuosa.
- **Pregúntele al grupo:** si está en una reunión con otras personas, pídale al grupo su opinión. Haga esto solo cuando sepa que usted estará dispuesto a aceptar una respuesta con la que quizás no esté de acuerdo.
- **Compromiso:** trate de encontrar una manera de agregar una parte de cada sugerencia a la solución final que se elija.
- **Preguntar a la Junta:** Algunas propuestas no están dentro de la autoridad del Gerente Voluntario para decidir y deben plantearse al supervisor del Gerente o a la Junta Directiva.

GESTIÓN DE INFORMACIÓN DE VOLUNTARIOS

Hasta ahora hemos aprendido acerca de las necesidades, preferencias y habilidades de María, pero digamos que su objetivo es reclutar 50 voluntarios; eso es 50 veces las necesidades, preferencias y habilidades a las que debe hacer un seguimiento. ¡Esa es mucha información! Una hoja de cálculo lo ayudará a realizar un seguimiento de todo y es importante hacerlo por 4 razones:

- Recordar las motivaciones de cada voluntario
- Hacer coincidir voluntarios con tareas:
- Demostrar su éxito en el reclutamiento de voluntarios a financiadores, políticos, patrocinadores.
- Tener un registro de asistencia a las reuniones del Comité. Esto es importante para la rendición de cuentas.

INCORPORACIÓN DE UN NUEVO VOLUNTARIO

Capacitación

- **Descripción del trabajo:** Los principales roles/puestos de voluntariado, aquellos para los que usted está reclutando a varias personas, deben tener una descripción del trabajo

- **Demostración:** Demuestre cómo hacer el trabajo y luego permita que el voluntario lo haga en su presencia hasta que se sienta cómodo.

Rendición de cuentas

- **Explique la importancia de la rendición de cuentas:** A aquellos voluntarios que cumplen lo que acordaron se les pide que regresen y/o son promovidos a posiciones de mayor responsabilidad. A diferencia del mundo de los negocios, donde el jefe puede decirle al empleado si ha hecho un mal trabajo, en el entorno de las ONG promovemos a los voluntarios que demuestran logros confiándoles funciones más importantes.

MOTIVANDO VOLUNTARIOS

Los voluntarios hacen un trabajo increíble y desinteresado y son un activo fundamental para cualquier ONG. Aquí hay algunas ideas sobre cómo agradecer a sus voluntarios y demostrar que los valora:

Comprobaciones

Lo primero que hay que hacer es... Cada mes, reúnase con cada voluntario para preguntarles si se están cumpliendo sus objetivos. Si no es así, pregunte qué puede hacer para rectificar la situación.

Agradézcales

Agradézcales rutinaria y repetidamente por su tiempo, sacrificio, experiencia, dedicación, ideas y otras contribuciones. Puede agradecerles y hacerles saber que los valora de muchas maneras.

Haga que el voluntariado sea fácil

Comuníquese con frecuencia, publique horarios en línea, brinde cuidado infantil gratuito, coordine el transporte, permítales usar la cocina de la organización para calentar las comidas.