VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Benenficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

RECRUTER DE VOLUNTARI

Elaborat cadrul proiectului **VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conştientizarea şi exercitarea drepturilor civile** finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România.

București, 2015

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Beneficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

RECRUTER DE VOLUNTARI

Curs de formare pentru reprezentanții ONG-urilor
care lucrează sau doresc să lucreze cu voluntari

Echipa de elaborare

Coordonator: Iolanda Chioaru

Membrii echipei: Ovidiu Cioclov, Luminița Boceanu, Cristina Luncă, Simona Chirciu, Cătălin Mihăescu

Copyright CENFORM, 2015

Elaborat cadrul proiectului **VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile** finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România.

București, 2015

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Beneficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

RECRUTER DE VOLUNTARI

Suportul de curs

Obiectivele cursului:

1. Să dezvolte capacitatea ONG-urilor de a atrage și recruta voluntari capabili să implementeze proiecte și să participe la acțiuni ONG,
2. Să formeze membri ONG în activitatea de atragere și recrutare voluntari și să le ofere acestora noi competențe,
3. Să includă acțiuni de promovare a cetățeniei active și programele ONG-urilor.

Obiective orizontale:

1. Să promoveze egalitatea de șanse și gen,
2. Să promoveze toleranța și să respingă mesajul instigator la ură,
3. Să promoveze cetățenia activă ca o caracteristică permanentă a actiunilor ONG.

Grup țintă:

- Membri și voluntari ai ONG-urilor care activează în domeniul apărării drepturilor omului,
- Membri și voluntari ai ONG-urilor în general.

Modalitate de livrare:

1. Teoretică prin prezentarea conținutului de curs
2. Practică prin realizarea unui proiect

Resurse necesare livrării cursului:

- Formator autorizat
- Sală echipată cu mobilier adecvat (mese, scaune), flip-chart, videoproiector, laptop pentru proiecție prezentare (capacitate nimimă 12 locuri)
- Mapă de curs (mapă, curs teoretic, prezentare, temă practică, agenda de desfășurare, bloc-notes, pix)
- 12 ore (6 ore teorie, 6 ore practică)

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Benenficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

STRUCTURA DE CURS

1. Teorie

Cap. I

Introducere

Cap. II

Voluntarul

Cap. III

Atragerea, selecția și recrutarea voluntarului

Cap. IV

Formalizarea voluntariatului

Cap. V

Valorile voluntarului și traning

Cap. VI

Evaluarea voluntarului

Cap. VII

Anexe

2. Practică

TEORIE

Cap. I Introducere

Cursul „Recruter de voluntari" este elaborat în cadrul proiectului **VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile** finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România.Proiectul beneficiază de finanțare nerambursabilă în valoare de 34.444,71 euro și se implementează în perioada 1 mai 2015 – 28 februarie 2016 (10 luni). Proiectul este implementat de Asociația Centrul de Suport și Formare pentru Dezvoltarea unei Societăți Echitabile – CENFORM în parteneriat cu Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de GenFILIA.

CENFORM este organizație neguvernamentală înființată în octombrie 2014 în baza OG 26/2000 și are ca obiectiv promovarea principiilor democratice și drepturilor omului, egalității de gen și incluziunii sociale.

CENFORM a inițiat proiectul **VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile** cu scopul declarat de atragere a cel puțin 15 voluntari și 15 membri noi care vor susține acțiunile sale în vederea conștientizării

membrilor societății românești a drepturilor civile ce le sunt garantate prin lege și exercitarea lor în limitele și spiritul legii.

Rezultatele asumate în cadrul cererii de finanțare:

15 membri noi CENFORM integrați în organizație,

15 voluntari noi CENFORM,

150 de cetățeni implicați în campania online de promovare a cetățeniei active,

50 de membri / voluntari ONG formați în vederea recrutării de voluntari,

1 plan de activitate dezvoltat pentru întărirea capacității organizaționale CENFORM,

2 parteneriate inițiate cu instituții ale statului – Poliția și Școala,

4 seminarii cu reprezentanții Poliției și Școlii,

5 grupe de curs „Recruter de voluntari".

Partenerul proiectului, **FILIA**, este o organizație feministă creată în anul 2000 cu scopul inițial de a dezvolta studiile de gen la nivel academic, astfel încât acestea să contribuie la strategiile de emancipare în societatea românească. Asociația s-a înființat cu sprijinul Fundației pentru o Societate Deschisă – România, prin Programul pentru Femei – Gender Awareness.

Încă de la înființarea sa, FILIA a sprijinit dezvoltarea Masteratului Studii de Gen din cadrul Facultăţii de Ştiinţe Politice – SNSPA.

Organizația s-a adresat în principal studenților și cadrelor didactice de la Masteratul de Studii de Gen, permițând schimburi de informații și expertiză în cadrul comunității academice românești, precum și cu ONG-uri, parteneri guvernamentali, media.

În cadrul proiectului, FILIA strânge materiale pentru pagina de Facebook a proiectului și de promovarea acesteia în mediul online, a oferit suport pentru realizarea

studiului legislativ comparat european privind drepturile civile, a participat la organizarea a 4 seminarii cu reprezentanți ai Poliției și școlilor, a participat la realizarea „Ghidului pentru cetățenie activă", s-a implicat activ în conceperea și livrarea programului de formare „Recruter de voluntari".

Proiectul este finanțat prin Fondul ONG România al cărui obiectiv este "Consolidarea dezvoltării societății civile și creșterea contribuției la justiția socială, democrație și dezvoltare sustenabilă" și va contribui la obiectivele generale ale granturilor Spațiului Economic European (SEE) și norvegiene, de a reduce disparitățile economice și sociale în Spațiul Economic European și de a întări relațiile bilaterale între România și statele donatoare Islanda, Liechtenstein și Norvegia.

Operatorul Fondului ONG în Romania este Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, împreună cu partenerii săi Fundația pentru Parteneriat și Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi.

Pentru informații oficiale despre granturile SEE și norvegiene, accesați www.eeagrants.org.
Pentru informații suplimentare privind Fondul ONG în România, accesați www.fondong.fdsc.ro.

Obiectivele cursului:

a. Să dezvolte capacitatea ONG-urilor de a atrage și recruta voluntari capabili să implementeze proiecte și să participe la acțiuni ONG,
b. Să formeze membri ONG în activitatea de atragere și recrutare voluntari și să le ofere acestora noi competențe,
c. Să includă acțiuni de promovare a cetățeniei active și programele ONG-urilor.

Așa cum am menționat mai sus, cursul își propune în primul rând să formeze în cadrul ONG-urilor persoane capabile să recruteze și să gestioneze voluntarii și acțiunile care implică voluntariatul. Un concept relativ nou în România, voluntariatul este văzut de multe persoane ca un loc de muncă neplătit. Prin acest curs ne dorim să schimbăm această definiție în mentalitatea colectivă și să aducem prospețime în mediul ONG-istic arătând beneficiile voluntariatului atât pentru voluntar cât și pentru organizația beneficiară.

Participanții la curs vor obține cunoștințe și competențe noi în recrutare și training de voluntari. Cursul se axează foarte mult pe componenta practică și utilizează experiența participanților în sensul sedimentării și structurării cunoștințelor dobândite pe cale non-formală.

De asemenea, cursul își propune să dezvolte noțiunea de cetățenie activă ca punct de plecare în toate acțiunile de voluntariat ale organizațiilor. (Vezi Ghidul de Cetățenie Activă elaborat în cadrul proiectului.)

Obiective orizontale:

1. Să promoveze egalitatea de șanse și gen,
2. Să promoveze toleranța și să respingă mesajul instigator la ură,
3. Să promoveze cetățenia activă ca o caracteristică permanentă a actiunilor ONG.

În completarea obiectivelor generale, cursul va promova egalitatea de șanse și gen, toleranța, va respinge mesajul instigator la ură. Toate acestea se subsumează conceptului de cetățenie activă care este nucleul proiectului „Voluntar pentru cetățenie activă".

Ce este egalitatea de șanse?

Dacă ar trebui să dăm o definiție simplificată, egalitatea de șanse este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Sau, egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Acest concept este indisolubil legat de nediscriminare, acțiune care garantează egalitatea de șanse. OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2, alin. (1), dă definița discriminării ca antiteză a celor de mai sus:
Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a

libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Aceeași ordonanță, prin art. 15, stabilește ca și contravenție orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ura rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia. Garantul respectării și aplicării principiului nediscriminării în România este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (http://www.cncd.org.ro).

ONG-urile au obligația prin definiția lor să promoveze toleranța și să respingă mesajul instigator la ură. În fapt, este necesară o educare a limbajului așa-numit corect politic. Chiar dacă uneori pare „de lemn" acest limbaj are rolul de potențare rațională a impulsului libertin de a utiliza cuvinte „tari" care stârnesc zâmbete, în general, și în același timp sunt jignitoare față de anumite categorii de persoane. Deci, este absolut necesar să ne cenzurăm în orice situație și să evităm extremismul verbal pentru că, nu-i așa?, limbajul este un mijloc important de propagare a toleranței.

În prezent, în mediul online s-a declanșat o campanie furibundă împotriva imigranților din nordul Africii. Știrile false și profund xenofobe sunt distribuite fără rațiune. Ca reprezentanți ai ONG-urilor avem obligația de a lua atitudine împotriva acestor mesaje instigatoare la ură cu asumarea opiniilor care ne definesc.

Voluntarii recrutați trebuie să fie atenționați de fiecare dată asupra limbajului și să fie călăuziți permanent în relațiile dintre ei și cu exteriorul.

Un aspect foarte important este asumarea acțiunilor civice. Voluntarul are un profil psihologic deosebit – altruist, pro-activ, cu inițiativă, tolerant, generos. Toate aceste calități trebuie canalizate în direcția atingerii scopului organizațiilor voastre printr-o modalitate eficientă de lucru.

Cum se implică voluntarii în acțiuni civice independente de organizație? Prin training susținut și exemplu propriu.

Cum sunt cointeresați voluntarii în acțiunile organizației? Prin apreciere și respect față de ei și rezultatele lor, prin ascultarea lor și punerea în aplicare a propunerilor lor.

Grup țintă:

- Membri și voluntari ai ONG-urilor care activează în domeniul apărării drepturilor omului,
- Membri și voluntari ai ONG-urilor în general.

Participanții la acest curs fac parte din ONG-urile din București și Ploiești. Vizăm 5 organizații x 10 membri / voluntari. Este posibil ca acest raport să nu fie respectat dar chiar și o singură persoană dintr-o organizație care capătă competențe noi este valoroasă mediului ONG. Cu toți participanții vom ține legătura pentru a le transmite noutăți din domeniul recrutării care se pot aplica voluntarilor.

Modalitate de livrare:

1. Teoretică prin prezentarea conținutului de curs
2. Practică prin realizarea unui proiect (fiecare participant va primi o temă pe care o dezvoltat sub forma unui proiect)

Cursul este gândit pe două componente esențiale: teorie și practică.

Partea teoretică cuprinde introducerea în legislația care reglementează voluntariatul în România, limitările existente, precum și tehnici de recrutare și evaluare din managementul resurselor umane. Cursul aduce ca noutate tocmai acest import din activitățile de resurse umane pentru a asigura standarde înalte în evoluția voluntariatului din România.

La finalul cursului fiecare participant va lua cu sine anexele aferente: contractul de voluntariat, fișa de recrutare, fișa de evaluare, tabelul activităților posibile de voluntariat, modelul de adeverință, modelul de registru.

Practica reprezintă aplicarea conceptelor teoretice deja însușite și se va concretiza într-un proiect individual de dosar al voluntariatului. Cursanții vor iniția o activitate de recrutare „virtuală" și o vor adapta nevoilor de voluntariat ale organizației sale.

Resurse necesare livrării cursului:

- Formator autorizat
- Sală echipată cu mobilier adecvat (mese, scaune), flip-chart, videoproiector, laptop pentru proiecție prezentare (capacitate nimimă 12 locuri)
- Mapă de curs (mapă, curs teoretic, prezentare, temă practică, agenda de desfășurare, bloc-notes, pix)
- 12 ore (6 ore teorie, 6 ore practică)

Cap. II Voluntarul

Conform Legii Voluntariatului nr. 78/2014, art. 3, lit e), **Voluntarul** este orice persoană fizică, fără deosebire de rasă, origine etnică, religie, sex, opinie, apartenență politică care a dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii și desfășoară activități de voluntariat.

Activitatea ONG-urilor se bazează pe voluntariat. Voluntariatul este în mod necesar o acțiune asumată individual de o persoană și nu poate fi refuzat. Cursul nostru este despre recrutarea voluntarilor, dar putem discuta pentru început despre oferta de voluntariat. Orice organizație înființată pentru atingerea unui scop precis prin obiective clare și realiste, are nevoie de resursă umană capabilă să ducă la îndeplinire cele propuse prin actul constitutiv. Membrii fondatori sunt întotdeauna animați de pasiune și sunt dispuși să lucreze în sistem de voluntariat. Iată primii voluntari ai unui ONG – membrii fondatori. Prin consens, aceștia își aleg un lider care ocupă de obicei poziția de președinte și își asumă responsabilitățile de coordonare. Asocierea liber-consimțită și asumarea unor activități concrete fără un beneficiu material fac din ONG-uri organisme vii și adaptabile. Aceasta este frumusețea intrinsecă a unei organizații ca a noastră sau a voastră. Visurile puse pe hârtie și lucrul în echipă pentru atingerea lor.

Membrii fondatori au rol de catalizator al activităților organizației și au nevoia de a comunica atât ceea ce își doresc cât și ceea ce au realizat. Putem traduce fraza anterioară prin celebra prescurtare – PR – Public Relations care definește comunicarea măsurabilă a organizației cu exteriorul. Efectul – vizibilitate pentru ONG și acțiunile sale.

Efectul „shining" ne atinge pe toți (nu facem referire la romanul lui Stephen King, din fericire!). Suntem atrași de succes, de pasiune, suntem orbiți de reușită. De aceea, în mod ideal, un ONG care își atinge scopul și arată acest lucru va atrage voluntari fără efort. Partea dificilă este să arăți ce ai făcut pentru că activitățile „la firul ierbii" pe care le fac ONG-urile au impact redus și nu atrag atenția. După acumularea rezultatelor impactul se multiplică și devine vizibil dar „shining" este greu de atins.

Oricum, **voluntarii din etapa 2** sunt cei atrași de „shining". Ei vin să se înfrupte din rezultate participând la atingerea lor. Gradul lor de pasiune este apropiat de cel al membrilor fondatori și de cele mai multe ori devin membri cu drepturi depline ai ONG-ului. Valoarea lor este enormă și trebuie utilizată conform dorinței lor. Voluntariatul este în acest caz un act unilateral de voință asumat până la capăt.

Pentru aceste persoane formalitățile sunt lipsite de importanță de aceea, cu atât mai mult, recruterul de voluntari trebuie să întocmească dosarul de voluntariat. Altfel, activitatea lor se va considera muncă la negru.

Voluntarul din etapa 3 este cel recrutat pentru activități punctuale. Iată de ce ne întoarcem acum la Legea Voluntariatului nr. 78/2014, art. 3, lit a), **Voluntariatul** reprezintă participarea voluntarului persoană fizică la activități de interes public desfășurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de către persoane juridice de drept public sau de drept privat, fără remunerație, individual sau în grup.

În etapa 3 noțiunea de „voluntariat" trebuie explicată, înțeleasă și asumată. O persoană care primește o ofertă de a desfășura activități PUNCTUALE de interes public (activități desfășurate în domenii precum: arta și cultura, sportul și recreerea, educația și cercetarea, protecția mediului, sănătatea, asistența socială, religia, activismul civic, drepturile omului, ajutorul umanitar și/sau filantropic, dezvoltarea comunitară, dezvoltarea socială, conform Legii Voluntariatului) va ști de la prima discuție cu recruterul de voluntari ce se dorește de la el, care sunt condițiile de colaborare (activitate neremunerată), ce avantaje are (protecția muncii, decontarea cheltuielilor pe care ca le presupune activitatea în sine, ex. deplasări, experiență profesională recunoscută, competențe dobândite), care sunt perspectivele de viitor.

În final, Biblia recruterului de voluntari este Legea Voluntariatului nr. 78/2014. De ce i-a luat României atât de mult timp să o adopte? Este o întrebare la care nu putem găsi răspuns decât utilizând imaginația și presupunând că motorul Parlamentului nu este pasiunea pentru scopul în care a fost creat ci pragmatismul.

Voluntariatul nu este pentru oricine. În Ghidul pentru Cetățenie Activă am creionat un portret al voluntarului.

Calități / aptitudini / abilități personale ale voluntarului:

- **vigilența,**
- **atitudinea voluntară,**
- **capacitatea de a-i influența pe ceilalți,**
- **capacitatea de a-i activa pe cei din jurul tău,**
- **capacitatea de organizare, de a exprima coerent opiniile, de comunicare,**

- **responsabilitatea celui implicat în acțiunile întreprinse,**
- **perseverența,**
- **optimismul,**
- **altruismul,**
- **determinarea,**
- **capacitatea de a urmări obținerea unui rezultat, de a monitoriza efectele acțiunilor, de a sintetiza rezultatele,**
- **capacitatea de a atrage resurse,**
- **capacitatea de a lua decizii,**
- **abilități sociale.**

O bună parte din aceste calități pot fi deprinse în cadrul sistemului de educație sau de formare ori în cadrul acțiunilor din ONG-uri.

Rolul nostru este fundamental în dezvoltarea voluntariatului și recruterul de voluntari are responsabilitatea de a găsi persoana potrivită pentru activitatea potrivită.

Cap. III Atragerea, selecția și recrutarea voluntarului

Proiectele punctuale sunt punctul de plecare în recrutarea voluntarilor. În funcție de acestea se creionează atât profilul lor cât și primele acțiuni de recrutare:

- stabilirea canalelor de comunicare,
- elaborarea anunțului de recrutarea și lansarea sa,
- stabilirea criteriilor de selecție și elaborarea instrumentelor de recrutare,
- finalizarea setului de recrutare.

Canalele de comunicare

Prima etapă în activitatea de recrutare este stabilirea canalelor de comunicare. Acestea trebuie să răspundă la trei întrebări majore:

1. Cum „arată" voluntarul?
2. Unde găsesc tipul de voluntar de care am nevoie?
3. La ce imputuri răspunde voluntarul?

Să le luăm pe rând.

Așa cum precizam anterior, proiectul pe care îl am de implementat îmi stabilește profilul voluntarului. O campanie de conștientizare a egalității de gen în licee îmi cere tineri /

tinere din anii XI-XII de liceu și profesori. Un festival de poezie poate atrage angajații din edituri și biblioteci în rândul organizației, studenți la filologie sau scriitori. În general, voluntarul atras în cadrul unui proiect rezonează cu activitățile sale principale (core business, într-un limbaj economic).

După ce am stabilit profilul voluntarului, se naște întrebarea doi, unde îl găsim? Evident, liceenii și profesorii sunt în licee iar editorii, bibliotecarii, studenții la filologie sau scriitori se află pe internet urmărind site-urile culturale. Deci, în funcție de core business-ul proiectului nostru, voluntarul va avea caracteristici precise și va putea fi plasat într-un loc bine determinat.

Dar, care este limbajul și mijlocul său de comunicare? Un licean folosește Facebook dar în marea de utilizatori nu îi identificăm ușor. Ne amintim că merge zilnic la liceu și „publicitatea indoor" este extrem de eficientă. Dar este suficient un afiș la avizier? Nu, prezența recruterului la orele de dirigenție are eficiență maximă. Deci, avem deja două canale de comunicare: afișul și discuția față-în-față. Avem de pregătit o grafică cât mai expresivă pentru proiect și o prezentare concisă dar distractivă.

Însă cu festivalul de poezie nu la fel de ușor. Site-urile culturale vor fi selectate în funcție de conținut. De asemenea, o bază de date cu instituții culturale va fi de mare folos pentru comunicare directă, dar tot online. Ce alegem? Parteneriatele media cu site-urile culturale (ne ajută și la promovarea evenimentului), publicarea de anunțuri și transmiterea mesajelor către instituțiile de cultură.

În concluzie, căutăm calea directă către voluntar. Comunicarea cu acesta trebuie să se bazeze pe transparență și simplitate.

Elaborarea anunțului de recrutare și lansarea lui

Un anunț de recrutare este concis, la obiect și adaptat canalului de comunicare pe care va fi lansat. Va cuprinde în mod obligatoriu următoarele informații:

1. Ce căutăm – voluntari,
2. Pentru ce – tipul de proiect și activitățile pentru care căutăm voluntari,
3. Locul de desfășurare al activităților voluntarului,
4. Durata voluntariatului (va fi o perioadă determinată de timp urmând ca apoi voluntarul să decidă dacă rămâne în organizație sau nu),
5. Locul, data și ora pentru interviurile de recrutare,
6. Datele de contact ale recruterului de voluntari.

La o primă vedere pare inutil să enumerăm aceste informații dar de multe ori am găsit anunțuri incomplete de recrutare iar despre știrile din presă, nu mai vorbim.
Lansarea anunțului este din nou o etapă foarte importantă. De ce? Pentru că informația brută trebuie prelucrată și adaptată fiecărui canal de comunicare iar momentul lansării anunțului face diferența dintre reușită și eșec.

Astfel, în cazul campaniei de conștientizare a egalității de gen organizată în licee, afișul va avea o grafică adecvată vârstei, prezentarea la fel, postarea afișului se va face într-o zi de luni dimineața pentru impact maxim iar prezentările se vor susține după 2 zile de la afișaj. Căutarea voluntarilor pentru festivalul de poezie va fi anunțată printr-un articol de presă și va fi urmată de un email general transmis instituțiilor de cultură.

Ca o supapă, menționăm că cea mai mare disponibilitate de voluntariat o au tinerii, elevi, studenți, tineri absolvenți. Aceștia sunt informați asupra beneficiilor voluntariatului și dispun de mult timp liber.

Nu trebuie neglijate nici persoanele aflate la vârsta a treia, pensionarii care de asemenea dispun de timp liber și de un venit lunar. Ei din păcate sunt o resursa încă neutilizată de ONG-uri. Motivația lor este mai scăzută decât în rândul tinerilor deoarece nu sunt interesați de experiența în muncă. Dar, timpul liber disponibil și, în unele cazuri, singurătatea, sunt motive puternice de angrenare într-o activitate de voluntariat, mai ales că aceasta se poate plia pe un hobby.

Mijloacele moderne și ieftine de comunicare precum internetul nu funcționează în cazul lor. Un vehicul important este Poșta Română care distribuie pensia. Putem menționa și administratorii de blocuri ca mesageri pentru pensionari.

Nu uitați însă că aveți nevoie de tact în lucrul cu voluntarii și trebuie să găsiți cele mai potrivite metode de comunicare pentru că, în lipsa unei remunerații, munca se bazează plăcere.

Stabilirea criteriilor de selecție și elaborarea instrumentelor de recrutare

Criteriile de selecție trebuie să fie concrete, clare, transparente și, în primul rând, nediscriminatorii. Vă prezentăm mai jos o serie de criterii general valabile:

1. Disponibilitate. Un voluntar își oferă serviciile în măsura timpului său liber și ca expresie a propriei voințe. NU FOLOSIM MIJLOACE DE COERCIȚIE ÎN SELECȚIA VOLUNTARILOR.
2. Interesul și pregătirea voluntarului față de activitățile pentru care i se solicită serviciile. Acestea se vor regăsi în CV-ul voluntarului și în formularul – scrisoare de intenție anexat acestuia.
3. Domiciliul. Voluntarul își dorește să desfășoare activități aproape de casă sau aproape de școală / facultate / serviciu, de aceea, o activitate repetitive trebuie să țină cont de domiciliu sau locul de desfășurare a principalelor sale activități.

4. Aderarea la valorile voluntariatului.
5. Experiența în activitatea de voluntariat.

Instrumentele de recrutare sunt:

- Formular anunț
- Profilul voluntarului
- Cerere de voluntariat emisă de ONG (conform Legii 78/2014, art. 9, alin (1))
- Fișă criterii de selecție
- Fișă de recrutare
- CV Europass
- Fișă de interviu
- Decizie de respingere a candidatului(conform Legii 78/2014, art. 9, alin (1))
- Cerere de integrare în activitatea de voluntariat

Acestea se vor regăsi ca modele la secțiunea ANEXE din prezentul suport de curs.

Finalizarea setului de recrutare

Aceasta este o acțiune administrativă executată de recruterul de voluntari care constă în completarea tuturor documentelor reunite sub denumirea de „instrumente de recrutare". Ele vor constitui baza dosarului de voluntariat ce va fi preluat ulterior de coordonatorul voluntarilor.

Cap. IV Formalizarea voluntariatului

După etapa de recrutare, voluntariatul se va formaliza prin completarea și semnarea contractului. Acesta este însoțit ÎNTOTDEAUNA de fișa de voluntariat care cuprinde toate activitățile concrete în care voluntarul va fi implicat cu indicarea rezultatelor așteptate și a competențelor / aptitudinilor ce vor fi dobândite.

Voluntarul va participa la o sesiune de instruire în cadrul căreia i se vor aduce la cunoștință:

- Structura, misiunea și activitățile organizației,
- Drepturile și responsabilitățile voluntarului,
- Procedurile de lucru din cadrul organizației,
- Instrucțiuni privind desfășurarea activităților și măsurile de prevenire a accidentelor,
- Activitățile la care va lua parte și planificarea acestora.

Activitățile de voluntariat nu pot depăși litera legii. Activitățile de voluntariat sunt de interes public și nu pot substitui munca remunerată.

Tipuri de activități în care poate fi implicat voluntarul:

1. **Strângere de fonduri pentru proiecte punctuale**. Un punct vulnerabil al ONG-urilor este subfinanțarea de aceea foarte munte organizații apelează la voluntari pentru strângere de fonduri – sponsorizări, redirecționarea a 2% din impozitul pe venit în cazul persoanelor fizice, redirecționarea a 20% din impozitul pe profit in cazul persoanelor juridice. Existența Fondului ONG și a Fondurilor Structurale Nerambursabile Europene au permis multor ONG-uri să își consolideze activitatea și să se dezvolte. Voluntarul poate participa la scrierea de cereri de finanțare.
2. **Promovarea proiectelor organizației pe rețelele de socializare**. O componentă foarte importantă în dezvoltarea ONG-urilor este anunțarea rezultatelor activităților sale prin tehnici de PR. Mediul online oferă nenumărate oportunități de promovare gratuită sau foarte ieftină dar este și extrem de solicitant în termeni de consum de timp de aceea activitatea de voluntariat se pliază extrem de ușor pe componenta de promovare pe rețele de socializare. Voluntarul va lucra de-acasă sub îndrumarea coordonatorului de voluntari.
3. **Participarea la organizarea și desfășurarea evenimentelor organizației în calitate de asistent.** Orice eveniment trebuie planificat în cele mai mici detalii – de la achiziția de servicii de organizare evenimente până la desfășurarea efectivă, sunt mulți pași de parcurs. Lansarea comunicatului de presă, a invitațiilor, confirmarea participanților, înregistrarea participanților, sunt numai o mică parte dintre activitățile pe care voluntarul le poate îndeplini.
4. **Respectarea principiilor promovate de organizație în interiorul și în afara ei.** Am formulat aceasta ca o activitate de sine stătătoare a voluntarului pentru că este continuă și cu efecte pe termen lung. Conștientizarea rolului său de către voluntar este vitală pentru atingerea scopului organizației.

Gestionarea situațiilor de conflict

În orice organizație apar conflicte, fie externe, cu mediul în care activează organizația, fie interne, în structura închisă. În această secțiune ne vom ocupa de conflictele interne pornind de la premiza că organul de conducere al organizației gestionează conflictele externe. Recruterul de voluntari are un rol esențial în prevenirea conflictului intern prin responsabilitatea sa de a recruta și integra voluntarii în activitățile organizației.

Astfel, în etapa de selecție se vor avea în vedere mai multe aspecte de ordin psihologic.

În contextul actual, într-un climat plin de provocări, ținând cont de diversitatea mijloacelor și manifestărilor de exprimare contemporane, de globalizare și diversificare, o organizație pentru a rezista, pentru a se dezvolta și mai ales pentru a-și atinge scopul propus, are nevoie în primul rând de recrutrarea și menținerea unor oameni de calitate.

O resursă umană de slabă calitate conduce la reducerea șanselor organizației de a-și atinge scopul, atat din punct de vedere al acțiunii cât și al mesajului ceea ce, în fond, poate dăuna imaginii și credibilității. Ori credibilitatea este crucială.

O organizație funcționează cu oameni, cu atât mai mult o organizație neguvernamentală.

Prin natura lor oamenii sunt diferiți atât din punct de vedere fizic cât și din punct de vedere psihologic. Fiecare om are o personalitate distinctă, nu există doi oameni cu aceeași personalitate așa cum nu există doi oameni identici din punct de vedere fizic. O organizație trebuie în primul rând să beneficieze de această diversitate, de abilitătile si caracteristicile psihologice ale fiecărui individ în parte, de experiența de viață a fiecăruia.

De-a lungul timpului numeroși specialiști au incercat să emită modele prin care să explice abilitățile cognitive, adică acele capacități ale individului de a procesa informația.

Unii specialiști, vorbesc despre **factorul G**, inteligența propriu-zisă, dar și despre un alt factor specific S, mai mic decât G. Factorul S nu numai că variază de la o persoană la alta dar chiar și în cazul aceleași persone, dacă sunt evaluate abilități diferite. În schimb factorul G rămâne același la un individ. Prin urmare, în cazul aplicării unor teste de evaluare a abilităților cognitive, factorul G ar apărea întotdeauna pentru că este comun tuturor operațiunilor și în funcție de aptitudini și de abordarea testului vor mai apărea factori S specifici.

Thurstone a identificat **5 aptitudini mentale primare specifice**: factorul V (înțelegere verbală), factorul W (fluiditate verbală), factorul R (raționare abstractă), factorul N (numeric) și factorul S (spațial).

Vernon, în modelul său privind structura inteligenței identifică patru niveluri, de la superior la inferior: factorul G, factori de grup majori, factori de grup minori și abilități specifici. Vernon a disociat factorii de grup: factorul verbal -numeric - școlar / factorul practic - mecanic – manual -spațial - fizic. De-a lungul vieții unii factori dispar și alții le iau locul.

Un alt psiholg, Albert Bandura, în teoria cunoscută ca *reciprocal determinism (determinarea reciprocă)*, insistă pe interacțiunea dintre calitățile psihologice ale oamenilor, situațiile și mediul în care se află. Dobândirea de noi comportamente se realizează prin interacțiunea cu mediul, reacțiile sunt mediate cognitiv.

De asemenea, dincolo de abilitățile cognitive este importantă și **personalitatea fiecăru**ia. În mare, personalitatea se referă la diferențele de temperament sau de dispoziție. În teorie există mai multe clasificări ale personalității.

Una din clasficările personalității care stă la baza clasificărilor ulterioară este cea

realizată de C.G.Jung, utilizând dihotomia *extravertit-introvertit.* Jung a identificat și 4 tipuri funcționale ale psihicului:

Reflexiv (analitic, obiectiv),

Afectiv (subiectiv, personal),

Senzorial (realistic, rational, practice),

Intuitiv (intuitiv, speculativ, fantezie, imaginativ).

Clasificarea Belbin - roluri in echipa.

Belbin a ajuns la concluzia că echipele echilibrate, formate din persoane cu aptitudini cognitive diferențiate, înregistrează performanțe mai bune decât echipele din care lipsesc anumite roluri. În companiile mai mici mai multe roluri pot fi deținute de către o singură persoană. În modelul ei nu există roluri bune sau rele. Unele roluri sunt preponderent extravertite iar altele introvertite. Cele extravertite sunt *coordonatorul, formatorul, fabrica și investigatorul de resurse.* Belbin a identificat 9 roluri:

- **Coordonatorul.**
- **Formatorul.**
- **Fabrica.**
- **Monitorul - Evaluatorul.**
- **Implementatorul**
- **Investigatorul de resurse.**
- **Coechipierul.**
- **Finalizatorul**
- **Expertul.**

În ultimii ani cel mai des este utilizată în testele de evaluare pentru recrutarea personalului clasificarea BIG FIVE. În clasificarea BIG FIVE se lucrează cu cinci tipologii:

Extroversiune

Stabilitate emoțională

Agreabilitate (tendința naturală de a fi bun, compasiune)

Conștiinciozitate (predispoziția pentru organizare, concepere și implementare, concentrare pe termene și meeting-uri)

Deschis spre experiență (predispoziția spre imaginație, pozitiv, deschis spre noi experiențe)

Dincolo de analiza cognitivă și a personalității, la fel de importantă este și evaluarea competențelor. Competențele determină în ultimă instanță succesul unei organizații.

Potrivit Recomandarii 2006/962/CE a Parlamentului și a Consiliului European din 18 decembrie 2006. Competențele sociale se referă la competențele personale, interpersonale și interculturale și toate formele de comportament care permit fiecărei persoane să participe în mod eficace și constructiv la viața socială și profesională. Aceste competențe sunt legate de bunăstarea personală și socială. Este esențială înțelegerea codurilor de conduită și a obiceiurilor din diferite medii în care activează persoanele. Competențele civice, în special cunoașterea conceptelor și a structurilor sociale și politice (democrație, justiție, egalitate, cetățenie și drepturi civile), fac posibilă participarea activă și democratică a oamenilor.

În recrutarea voluntarilor pentru organizații sunt urmărite următoarele competențe specifice:

- capacitatea de a fi solidar in rezolvarea problemele cu care se confruntă comunitatea locală sau comunitățile mai largi,
- capacitatea de a relaționa eficient cu instituții, organizații și parteneri sociali,
- capacitatea de a comunica cu diverse medii sociale,
- capacitatea de a crea încredere și empatie în alți indivizi,
- înțelegerea diverselor identități culturale,
- capacitatea de a observa și înțelege puncte de vedere diferite.

Din exemplele de mai sus se observă că o bună parte din competențe țin de educația din mediul familial cât și în cadrul comunității, de cultura socială a persoanei.

Totodată, în procesul de recrutare trebuie urmărite și competențele tehnice :

- cunoștințe și abilități PR,
- capacitatea de a lucra cu documente
- capacitățile de organizator
- ledership-ul
- capacitatea de a întocmi și de a lucra cu bugete
- capacitatea de învăța și a deprinde noi cunoștințe

În rezumat, procesul de recrutare a voluntarilor este un proces complex de analiză și evaluare care trebuie să țină cont de abilitățile cognitive, de personalitatea și de competențele fiecarei persoane supuse selecției. De asemenea, ar trebui să se țină cont și de faptul că o persoană competentă în cadrul recrutării nu este întotdeauna și cea mai bună în derularea acivităților. Trebuie luată în considerare influența mediului și situațiilor.

Urmează etapa de training gestionată de recruterul de voluntari și coordonatorul de voluntari ca și componentă de integrare a noilor voluntari. Vom prezenta voluntarilor următoarele principii:

- **Principiul valorii** – toți voluntarii vor respecta valorile organizației. Acestea se vor prezenta clar, atât teoretic cât și prin exemple practice. Includem aici standarde de limbaj și comportament.
- **Principiul ierarhiei** – toții voluntarii vor fi informați asupra ierarhiei interne și a regulilor de luare a deciziei. Se va prezenta circuitul informației în cadrul organizației, modul de a lua o decizie, accentuarea argumentației raționale în detrimentul celei emoționale, responsabilitățile personale și în raport cu ceilalți colegi.

- **Principiul obiectivității** – toate deciziile au la bază argumente raționale și obiective. Spre exemplu, alegerea unui proiect trebuie să se susțină prin modul în care acesta răspunde la atingerea scopului organizației și capacitatea de implementare. La fel, selectarea unui voluntar se va baza pe criterii clare și transparente.

Un set de măsuri, proceduri de lucru cu voluntarii stabilit clar și anunțat noilor voluntari va preveni în proporție de 90% conflictele interne.

De asemenea, plasarea responsabilităților pe fiecare voluntar în funcție de profilul său profesional și psihologic, de aptitudinile sale și planurile personale de carieră face diferența între satisfacție și angoasă.

Însă, pot apărea oricând evenimente neașteptate și ieșite din sfera rutinei care crează niveluri de incertitudine și amenințăsau sunt percepute ca amenințând obiectivele prioritare ale organizației sau ale unui individ. Astfel apar așa numitele „situații de criză" pe care noi dorim să le nuanțăm și le numim „situații de conflict".

Primul pas spre depășirea unei situații de conflict este analiza ei în termeni pozitivi care, exceptând conscințelor negative (ruptură care afectează organizația, generează stres și disconfort psihologic etc.), evidențiază aspectele de oportunitate ale acesteia:

- Apariția și evidențierea erorilor de orice tip (de selecție, recrutare, training, responsabilizare, comunicare etc.),
- Accelerarea schimbărilor, reformarea organizației,
- Conștientizarea dificultăților latente,
- Schimbarea oamenilor din perspectiva ideilor motivației, comportamentului,
- Dezvoltarea de noi strategii pentru atingerea scopurilor,
- Crearea unor sisteme de prevenire mai eficiente,
- Sporirea coeziunii echipei.

(Bibliografie: Managementul comunicării în situații de criză, suport de curs SNSPA, autori: Conf. Univ. Dr. Ion Chiciudean, Lector Univ. Dr. George David)

Experiența personală și lecturile de specialitate ne permit să emitem următoarele etape de gestionare / rezolvare a situațiilor de conflict:

1. Discuții deschise cu toate părțile care se află în conflict monitorizate de o persoană din conducerea organizației. Această persoană va avea rol de mediator sau, în terminologia contemporană europeană, Ombudsman și va respecta următoarele principii:

- Confidențialitate,
- Obiectivitate,
- Rațiune,
- Tact.

2. Redactarea concluziilor și prezentarea părților aflate în conflict. Raportul este elaborat de mediator sub formă de prezentare cronologică și explicită a situației în mod obiectiv fără a se face referire la persoanele care au adus informațiile. Raportul se va prezenta într-o discuție deschisă și se vor formula concluziile.
3. Evaluarea soluțiilor posibile și punerea lor în discuție în fața tuturor voluntarilor. În urma discuției de prezentare a situației și concluziilor, mediatorul emite variantele de soluționare a conflictului. Acestea trebuie să fie nescriminatorii, echidistante și aplicabile.
4. Alegerea soluției optime și implementarea sa. În plenul organizației se va alege soluția optimă de rezolvare a situației de conflict și se va implementa de persoanele responsabile (președinte, coordonatorul de voluntari etc.). Implementarea soluției va fi monitorizată de mediator. Tot acesta va evalua și rezultatul implementării.

Cap. V Valorile voluntarului și traning

Definirea valorilor la care se raportează un voluntar – sunt valorile promovate de organizație transmise într-o formă concretă. Există și dimensiunea personală a valorilor, adică „zestrea" cu care vine voluntarul în organizație. Pentru o bună colaborare între organizație și voluntar, aceste două seturi de valori trebuie să fie similare sau complementare.
ONG-urile au un set de valori comune (conform OG 26/2000 privind asociațiile și fundațiile):

- **Civism,**
- **Democratie,**
- **Respectarea statului de drept,**
- **Respectarea ordinii publice.**

Ele se constituie pentru un scop precis și își dezvoltă un rpofil individual în funcție de acest scop.

Inițierea lui în acțiuni ONG și prezentarea temelor orizontale – inițierea în acțiunile ONG se va realiza faptic și prezentarea temelor orizontale se va face prin exemple concrete. Cea mai eficientă variantă de integrare a noului voluntar în acțiunile organizației este cea implicită. Cu alte cuvinte, voluntarul va primi de la început o fișă în care se vor

enumera responsabilitățile sale. Împreună cu coordonatorul de voluntari se vor planifica activitățile la care participă voluntarul cu specificarea: limitelor de responsabilitate, calendar, rezultate, procedură de lucru. Temele orizontale vor fi prezentate în cadrul trainingului și vor fi abordate integrat în toate activitățile.

Transferul de informații și idei organizație-voluntar și invers – se vor stabili întâlniri periodice de lucru și schimb de idei cu voluntarii. Un management eficient de voluntari presupune evaluări periodice, consultări. De aceea este necesară repetitivitatea în întâlniri și ședințe. Coordonatorul de voluntari va asigura un mediu stabil și relaxat de lucru mai ales în cadrul acestor ședințe.

Stabilirea palierelor de comunicare – comunicarea va fi ierarhică. O stabilire clară a ierarhiei asigură o stabilitate pe termen lung de aceea recruterul de voluntari are rolul de a prezenta voluntarilor încă de la început organigrama organizației și fluxul comunicațional. Coordonatorul de voluntari este primul palier ierarhic de comunicare pentru un grup de maxim 30 de voluntari. Dacă numărul acestora se mărește, coordonatorul va numi o a doua persoană de legătură cu ei.

Cap. VI Evaluarea voluntarului

Voluntarul va fi evaluat periodic după o **metodologie simplificată** care are rol de standardizare. Aceasta se întocmește de recruterul de voluntari împreună cu coordonatorul de voluntari și trebuie să cuprindă următoarele elemente:

I. Descrierea generală

Tipul evaluării (ex. calitativă, cantitativă)

Obiectivele evaluării (ex. finalizare voluntariat, eliberare adeverință)

Metoda de evaluare (ex. interviu, verificare livrabile)

Instrument de evaluare (ex. ghid de interviu, chestionar, listă de verificare livrabile, fișă de auto-evaluare, fișă calitativă / cantitativă a rezultatelor obținute)

Amploarea evaluării (ex. perioada pentru care se realizează evaluarea)

Numărul persoanelor supuse evaluării

Locul de desfășurare

Estimarea calendarului de evaluare

II. Etapele evaluării

Elaborarea instrumentelor de evaluare

Organizarea evaluării (ex. anunțarea persoanelor supuse evaluării)

Desfășurarea evaluării (ex. aplicarea instrumentelor de evaluare)

Prelucrarea datelor și corelarea lor cu criteriile de evaluare

Elaborarea raportului de evaluare

Criteriile de evaluare trebuie să fie nediscriminatorii, transparente, clare, obiective și măsurabile. Acestea se pot clasifica în două categorii:

1. **Criterii generale**

Acestea se aplică conduitei generale a voluntarului.

Exemple de criterii generale de evaluare a voluntarului:

- Respectarea programului de voluntariat (măsurabilă prin numărul de întârzieri la întâlniri, activități)
- Gradul de colaborare și comunicare cu colegii (măsurabil prin numărul de conflicte cu colegii)
- Gradul de implicare în activitățile organizației (măsurabil prin promptitudinea cu care răspunde la chemările coordonatorului de voluntari)

2. **Criterii specifice**

Criteriile specifice de evaluare fac referire directă la responsabilitățile și activitățile voluntarului și pot fi calitative sau cantitative.

2.1. Criterii specifice cantitative

Exemple de criterii specifice cantitative de evaluare a voluntarului:

- Numărul activităților la care a participat
- Numărul livrabilelor / rezultatelor elaborate / obținute

2.2. Criterii specifice calitative

Pentru a nu introduce elementul subiectiv în evaluare, criteriile calitative trebuie să fie măsurabile.

Exemple de criterii specifice calitative de evaluare a voluntarului:

- Gradul de aplicabilitate a rezultatelor obținute de voluntar (numărul acțiunilor în care au fost folosite rezultatele respective)
- Raportul dintre durata unei activități și rezultatele acesteia obținute de un voluntar (măsurabil prin observație obiectivă, ex. un răspuns de la primărie a fost obținut în două zile)

Aceste criterii vor fi stabilite anterior semnării contractului de voluntariat și se vor prezenta voluntarului.

Instrumentele de evaluare se vor elabora în funcție de criteriile stabilite de recruterul de voluntari împreună cu coordonatorul de voluntari. Acestea pot fi:

- Chestionare
- Fișe de evaluare
- Fișe de auto-evaluare
- Performanța online (număr de followeri, comentarii etc.)
- Ghid de interviu
- Listă de verificare livrabile
- Fișă calitativă / cantitativă a rezultatelor obținute

Cap. VII Anexe

Formular anunț

Profilul voluntarului

Model cerere de voluntariat

Fișă criterii de selecție

Fișă de recrutare

CV Europass

Fișă de interviu

Model decizie de respingere a candidatului la voluntariat

Model cerere de integrare în activitatea de voluntariat

Model contract de voluntariat

Fișă de voluntariat

Fișă de protecție a voluntarului

Model registru de voluntari

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Beneficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

Model anunț

Căutăm voluntari / voluntare pentru ...*proiect / activități*... în ...*locul*... între ...*perioada*... Interviurile de selecție se desfășoară la ...*adresa*... în data de ...*data*... între orele ...*ore*...
Mai multe detalii la tel:...., email: .....

Profilul voluntarului

Nivel de studii necesar:
Profilul studiilor:
Domiciliul:
Aptitudini personale (minim 3):
1.
2.
3.
Aptitudini profesionale (minim 3):
1.
2.
3.
Specializări:
Experiență în voluntariat:
Necesar limbi străine (dacă este cazul):

Cerere de voluntariat

Asociația / Fundația ...nume ONG... formulează următoarea cerere de voluntariat conform Legii 78/2014, art. 9, alin (1):

Căutăm ...*număr*... voluntari / voluntare pentru ...*proiect / activități*... în ...*locul*... între ...*perioada*... Interviurile de selecție se desfășoară la ...*adresa*... în data de ...*data*... între orele ...*ore*...
Mai multe detalii la tel:...., email: .....

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Beneficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

Fișă criterii de selecție

Disponibilitate

Da

Nu

Interesul și pregătirea voluntarului față de activitățile pentru care i se solicită serviciile

CV

Scrisoare de intenție

Domiciliul

Aria de acțiune preferată (nivel local)

Aderarea la valorile voluntariatului

A luat la cunoștință valorile voluntariatului

Experiența în activitatea de voluntariat

Da
Nu

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Benenficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

Fişa de recrutare

Deschisa pentru pozitia:	
Departament:	
Relatii ierarhice:	
- subordonat fata de	
- subordonati	
- relatii functionale	
Modalitate recrutare :	
• Inhouse	
• Open (anunt)	
• Companie recrutare	
• Head hunting	
• Competitie	
Mediul de transmitere anunt :	
• Site propriu	
• Anunt online	
o Ejobs	
o Bestjobs	
o Myjob	
• Presa scrisa	
o Publicatie	
o Marime/format anunt	
Perioada de valabilitate anunt:	
Locatie interviuri:	
Elemente informative necesare:	
• CV	
• Scrisoare de intentie	
• Portofoliu	
• Proba de lucru	
• Recomandari	
• Diplome/certificate	
Structura selectie:	
• Interviu	
o Numar interviuri	
o Participanti	

VOLUNTAR PENTRU CETĂȚENIE ACTIVĂ. Conștientizarea și exercitarea drepturilor civile
Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România
Beneficiar: CENFORM
Contract de finanțare RO2014_C5.3_71
Valoarea finanțării: 34.444,71 euro

CV Europass – modelul se găsește la

https://europass.cedefop.europa.eu/ro/documents/curriculum-vitae

Fișă de interviu

Nume _____ Data _____
Varsta _____
Pregatire _____
Experienta _____

1. De ce sunteți interesat/ă de voluntariat?
2. Descrieți-mi un lucru pe care îl faceți foarte bine.
3. Descrieți-mi o situație în care dumneavoastră ați beneficiat de servicii de voluntariat de calitate.
4. Ce v-a făcut să considerați acel serviciu exemplar?
5. Dați-mi un exemplu de situație în care ați depășit limitele pentru a mulțumi un client.
6. În ce direcții doriți să vă specializați?
7. Cum vă informați cu privire la noutățile din domeniul dvs.?

8. Dați-mi un exemplu în care ați fost foarte solicitat atât pe plan profesional cât și personal și ați reușit să mențineți balanța în echilibru între cele două.
9. Descrieți o situație în care ați demonstrat spirit de inițiativă și ați trecut la acțiune fără să mai așteptați instrucțiuni.
10. Care a fost rezultatul?
11. Dacă este cazul, ce ați schimba la felul în care vă organizați timpul în prezent?
12. Dați-mi un exemplu de situație în care ați adus cea mai importantă contribuție în echipa în care ați lucrat.
13. Cum v-ați simțit atunci când echipa a luat o hotărâre cu care nu ați fost de acord?
14. Descrieți-mi cea mai dificilă relație de lucru pe care ați avut-o cu un coleg.
15. Ce ați făcut pentru a rezolva această situație?
16. Care a fost rezultatul?
17. Descrieți-mi tipurile de oameni cu care vă înțelegeți cel mai bine și de ce.

Model decizie de respingere a candidatului la voluntariat

Decizie

Nr. _____ Data _____

În urma interviului / vizualizării CV-ului din data ..... pentru selecție de voluntari / voluntare necesari/e în implementarea ..... Asociația / Fundația ..... reprezentată prin .....

DECIDE

Respingerea candidatului / candidatei la voluntariat pentru că ..... (ex. profilul profesional nu corespunde cu profilul voluntarului)

Data

Semnătura

Model cerere de integrare în activitatea de voluntariat

Către ...ONG...

În atenția Doamnei / Domnului Președinte

Cerere

Nr. _____ Data _____

Subsemnatul / a ..... prin prezenta îmi exprim disponibilitatea de a mă implica în activitatea Asociației / Fundației ..... în perioada în calitate de voluntar / voluntară.

Data

Semnătura

Model contract de voluntariat – se va transmite online, editabil

Fișă de voluntariat – se va transmite online, editabil

Fișă de protecție a voluntarului – se va transmite online, editabil

Model registru de voluntari

Număr de înregistrare contract	Data de înregistrare contract	Numele și prenumele voluntarului / voluntarei	Perioada de voluntariat	Proiectul / activitățile în care se va implica	Responsabil cu training și coordonare

NB În conținutul suportului de curs a fost folosit în mod generic termenul „voluntar" pentru o abordare eficientă a problemei și un consum mai scăzut de hârtie. Precizăm că prin utilizarea cuvântului la genul masculin nu excludem participarea femeilor la voluntariat, ci din contră, încurajăm și susținem acest lucru.