ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ GAIRĖS

ĮVADAS

Žmogiškųjų išteklių gairių tikslas – suteikti LLJ skyrių biurų nariams (-ėms) žinių ir idėjų, susijusių su naujų narių pritraukimu, integracija ir motyvacija. Gairės yra rekomendacinio pobūdžio: jose apibūdinamos teigiamos praktikos, kurias nuosekliai taikant skatinamas skyriaus narių gerbūvis bei pozityvus mikroklimatas.

TURINYS

Naujų narių pritraukimas

Integracija ir asmeninis tobulėjimas

Motyvacija ir narių išlaikymas

Komandinė kultūra ir saugi aplinka

Naudinga literatūra

NAUJŲ NARIŲ PRITRAUKIMAS

Tam, kad skyriaus veikla turėtų tęstinumą ir pilietiškumas būtų nuosekliai bei aktyviai skleidžiamas tavo mieste, svarbu užtikrinti kokybišką naujų narių pritraukimo procesą. Tai reiškia ne tik informuoti žmones apie skyriaus veiklą, bet ir kurti patrauklias galimybes įsitraukti, palaikyti nuolatinį dialogą su bendruomene, organizuoti atvirus renginius bei skatinti domėjimąsi savanoryste. Tokiu būdu auga ne tik narių skaičius, bet ir stiprėja bendruomeniškumas, o skyriaus veikla tampa dar gyvybingesne ir matomesne.

Naujų narių priėmimo metodai.

Dažniausiai skyriuose galima pastebėti, kad naujokai (-ės) yra priimami visada, be jokių ribojimų. Taip prie LLJ veiklos prisijungia didesnis kiekis žmonių. Vis tik, galima naujus narius priimti tik kelis kartus per metus, pavyzdžiui renginio metu arba porai savaičių paskelbus atranką. Šis metodas yra siejamas su kokybiškesne naujų integracija, mat galima naujokams (-ėms) kartu vykdyti mokymus apie organizacijos veiklą arba organizuoti komandos formavimo užduotis, užuot integracijos procesą vykdant kiekvienam žmogui individualiai. Abu būdai turi savo privalumų ir trūkumų, tad skyriai gali laisvai pasirinkti, kuris metodas jiems yra priimtinesnis.

Daugelis narių į LLJ prisijungia ne dėl to, kad aktyviai domėjosi liberaliomis idėjomis ir norėjo rasti bendraminčių, o atsitiktinai. Todėl reikia būti proaktyviems ir įdėti pastangų, kad pasiektų jauną žmogų bei jį sudomintų. Yra du paprasčiausinaujų narių pritraukimo metodai.

Pirmasis – išorinė komunikacija, apimanti skyriaus socialines medijas bei kitus metodus, kaip plakatai, lankstinukai ir atributika. Svarbu ne tik kurti turinį, kuris būtų patrauklus jaunam žmogui, bet ir jį kurti nuosekliai. Vertinga yra kelti įrašus apie galimą prisijungimą prie skyriaus, kuriuose apibūdinamos narystės naudos. Pravartu yra ir viešose, jaunimo pamėgtose vietose kabinti plakatus, skatinančius prisijungti prie veiklos. Be to, didelį poveikį turi pačių narių socialiniai tinklai, nes juose galima pasiekti potencialius naujokus (-es), o LLJ veiklos susiejimas su pažįstamu žmogumi gali skatinti domėjimąsi savanoryste.

Antrasis metodas yra tiesioginis kontaktas. Bene lengviausias būdas pritraukti naujų narių yra pažįstamų ir draugų skatinimas prisijungti, pasakojimas jiems apie veiklą. Šiek tiek sudėtingiau, bet taip pat naudinga yra kalbinti mažiau pažįstamus žmones. Galiausiai, didesnį kiekį žmonių galima pasiekti lankant mokyklas, jose organizuojant LLJ pristatymus. Jiems pasiruošti gali padėti LLJ pristatymo gairės.

Visos šios veiklos yra naudingos, nes viešoji komunikacija ne visada gali efektyviai pasiekti tikslinę auditoriją ar paskatinti žmones prisijungti. Turint tiesioginį kontaktą su žmogumi galima iš savo perspektyvos papasakoti, kodėl ši veikla yra vertinga, užmegzti artimesnį kontaktą su potencialiu nariu (-e) ir atsakyti į jiems rūpimus klausimus.

Trumpai tariant, narių priėmimą galima vykdyti nuolatos ir taip priimti didesnį kiekį žmonių, arba periodiškai, taip užtikrinant nuoseklesnę naujų narių integraciją. Svarbu būti proaktyviems bei nuosekliai siekti pritraukti naujų narių. Galiausiai, šiam procesui galite pasitelkti socialines medijas, plakatus, lankstinukus, organizacijos pristatymus mokyklose bei skatinti draugus bei kitus pažįstamus prisijungti.

INTEGRACIJA IR ASMENINIS TOBULĖJIMAS

Prisijungus naujokams (-ėms), labai svarbu suteikti jiems bazines žinias ir kompetencijas, susijusias su veikla LLJ ir darbu komitetuose. Vertinga yra gyvai susitikti su naujokais (-ėmis), skatinti dalyvauti susirinkimuose ir vykdyti komandos formavimo ar susipažinimo veiklas. Kadangi LLJ ir skyriuose yra be galo daug veiklų ir priemonių, o veikla komitetuose reikalauja tam tikrų kompetencijų, rekomenduojame integruojant naujokus (-es) pasiremti šiais sąrašais.

Bendrosios žinios:

- Skyriaus ir organizacijos struktūros ir veiklos sritys;
- Savanorystės teikiamos naudos (Naudų paketas);

Politinių reikalų komitetas:

- Prieiga prie skyriaus “Google Drive”;
- Tekstų rašymo mokymai;
- LLJ pozicijos ir rezoliucijos.

Komunikacijos komitetas:

- Prieiga prie skyriaus “Google Drive” ir “Canva”;
- Vizualinio identiteto ir maketavimo mokymai.

Renginių komitetas:

- Supažindinimas su skyriaus ir LLJ tradiciniais renginiais;
- Renginių vietų sąrašas ar kitokio pobūdžio sąrašai (jei tokius skyrius turi).

Rinkodaros komitetas:

- Prieiga prie skyriaus “Google Drive”;
- Komunikacijos su rėmėjais mokymai;
- Rėmėjų sąrašas (jei tokį skyrius turi).

Žmogiškųjų išteklių komitetas:

- Skyriaus ir organizacijos struktūros ir veiklos sritys;
- Žmogiškųjų išteklių gairės.

Svarbu nepamiršti naujokų (-ių) – skirti jiems užduotis, supažindinti su reikiama medžiaga, pamentoriauti ir skatinti įsitraukti. Iš pradžių gali prireikti daugiau dėmesio, bet svarbu einant laikui jiems suteikti daugiau atsakomybės, paskirti sudėtingesnes užduotis, skatinti dalintis idėjomis.

Be to, labai svarbu yra naujokus (-es) supažindinti su komanda – daryti neformalias veiklas, diskutuoti, skatinti pažinti vienas kitą. Vienas žymiausių motyvatorių yra bendruomeniškumas, tad svarbu nepamiršti, kad į skyrių susirinkote ne tik dirbti, bet ir kurti saugią, asmeninį augimą skatinančią aplinką. Už tai atsakingi yra visi skyriaus nariai.

Narius (-es) integruojant į skyriaus veiklą svarbu išsiaiškinti, kokios yra jų stiprybės, gebėjimai, pomėgiai ir tikslai. Tuo remiantis, galima rekomenduoti nariui (-ei), kokiose srityse jie galėtų veikti. Iš pradžių pristatyk organizaciją, jos tikslą ir veiklą, tai atlikęs supažindink su skyriaus nariais (-ėmis) bei jų atliekamomis pareigomis. Tai gali daryti surengdamas naujų narių priėmimą ar neformalų susirinkimą. Rekomenduojame kiekvienam žmogui skirti po skyriaus narį, kuris padėtų jiems atlikti deleguotus darbus bei siekti savo tikslų.

Trumpai tariant, sėkminga naujokų integracija prasideda nuo pažinties su organizacija,

jos struktūra bei savanorystės teikiamomis naudomis. Svarbu gyvai susitikti su naujais nariais, išsiaiškinti jų stiprybes bei tikslus ir pagal tai nukreipti į tinkamiausią komitetą. Kiekviename jų naujokui turi būti suteikti konkretūs įrankiai ar mokymai. Kad narys sėkmingai įsilietų į veiklą, rekomenduojama jam paskirti mentorių, kuris padėtų atlikti pirmąsias užduotis ir skatintų palaipsniui prisiimti daugiau atsakomybės. Galiausiai, būtina puoselėti bendruomeniškumą per neformalias veiklas, nes saugi ir palaikanti aplinka yra pagrindinis motyvas veikti bei augti kartu.

MOTYVACIJA IR NARIŲ IŠLAIKYMAS

Praėjus kuriam laikui, veikla LLJ gali tapti nebe tokia įdomi, išblėsti motyvacija, įsitraukimas gali sumažėti dėl asmeninių ir kitų priežasčių. Todėl svarbu dėmesio skirti ne tik naujokams, (-ėms), bet ir senbūviams (-ėms).

Kaip motyvuoti narius?

Kiekvieną žmogų motyvuoja skirtingi dalykai – ar tai būtų bendruomeniškumas, ar lyderystės galimybės. Vis tik, svarbu gerai pažinti kiekvieną komandos narį (-ę) ir prisidėti prie jų gerbūvio. Verta paminėti, kad demotyvacija yra užkrėčiama – jei bent dalis komandos, o ypač jos lyderiai (pirmininkas (-ė), biuras), tampa demotyvuoti, kiti nariai taip pat gali prarasti motyvaciją veikti ir kritiniais atvejais išeiti iš organizacijos.

Bendruomeniškumas. Tarpasmeniniai ryšiai ir draugystės jau kurį laiką yra žymiausias motyvatorius mūsų organizacijoje, tad svarbu organizuoti neformalius susirinkimus, stiprinti bendradarbiavimą. Nepamiršk padėkoti už pastangas, nes tai narius įkvepia ir skatina eiti toliau. Organizuok neformalius susirinkimus, taip skatinant komandą geriau pažinti save ir aplinkinius. Tai gali būti komandos formavimo veiklos, stalo žaidimų vakarai, išvykos, žygiai ir be galo daug kitų idėjų. Labai svarbu užtikrinti, kad skyriuje būtų jauki ir palaikanti atmosfera, užtikrinti saugumą ir gerą emocinę aplinką, kad nariai drąsiai reikštų savo nuomonę, idėjas, pagyrimus ir kritiką. Išklausyk jų nuomonės, paprašyk jų grįžtamojo ryšio ir siek kompromisų.

Laisvė ir struktūra. Labai svarbu, kad nariai galėtų rinktis sritis, su kuriomis norėtų dirbti.

skyriaus biuro nariai turi užtikrinti, kad darbas būtų paskirstomas tolygiai, leidžiama dirbti ties norimais darbais, suteikiamos visos reikalingos priemonės. Be to, kai kuriuos žmones motyvuoja laisvė ir savarankiškumas, kuomet jie patys gali pasirinkti prie kokių iniciatyvų prisidės. Kitus motyvuoja struktūra, aiškūs tikslai ir atsakomybės, tad svarbu pažinti kiekvieną komandos narį ir siekti pritaikyti veiklą prie jų. Reguliariai pasiteirauk narių nuomonės, leisk reikšti savo mintis ir įgyvendinti idėjas.

Asmeninis tobulėjimas ir karjeros galimybės. Veikiant LLJ galima išmokti be galo daug bei ugdyti savo asmenybę. Primink nariams apie tobulėjimo galimybes: mokymus, mentorystės programas, tarptautinius renginius. Augdami jie gali tapti dar labiau motyvuoti. Taip pat, kadangi LLJ veikloje galima pastebėti daug skirtingų karjeros krypčių, o kai kurie nariai ir alumnai yra savo srities specialistai, savanorystė gali suteikti daugiau žinių bei gebėjimų, vertingų planuojant ir savo karjerą.

Prasmė ir tikslai. Labai rekomenduojama pasidaryti individualius pokalbius, kurių metu būtų išgryninami narių tikslai, norai, idėjos ir prioritetai. Tai, ką darome šioje organizacijoje, yra be galo prasminga, tad įsitraukimas į politinius procesus, pozityvaus pokyčio siekis ir kiti aspektai, kuriuos galima realizuoti LLJ, tampa svarbiais motyvatoriais.

Trumpai tariant, ilgainiui narių įsitraukimas gali priblėsti, todėl būtina nuosekliai rūpintis ne tik naujokais (-ėmis), bet ir organizacijos senbuviais (-ėmis). Kadangi demotyvacija yra užkrečiama, lyderių užduotis – kurti bendruomeniškumu grįstą atmosferą. Tai pasiekiama per neformalias veiklas, padėką už indėlį bei saugios emocinės aplinkos puoselėjimą, kurioje kiekvienas jaučiasi vertinamas. Motyvaciją stiprina tinkamas laisvės ir struktūros balansas. Svarbu pažinti kiekvieną narį ir leisti jam rinktis: vieniems reikia aiškių atsakomybių, kitiems – savarankiškumo įgyvendinant savo iniciatyvas. Reguliarūs individualūs pokalbiai padeda išgryninti narių asmeninius tikslus ir primena apie tobulėjimo bei karjeros galimybes – nuo mokymų iki tarptautinių renginių. Galiausiai, narius telkia veiklos prasmė, tad nuolatinis akcentavimas, kaip jų darbas prisideda prie visuomeninių pokyčių, padeda išlaikyti įsitraukimą.

KOMANDINĖ KULTŪRA IR SAUGI APLINKA

Geras ryšys komandoje dažniausiai prasideda nuo aiškumo. Kai kiekvienas žino, koks yra komandos tikslas ir jų pareigos, išvengiama nemažai nesusipratimų. Todėl svarbu aiškiai ir tiksliai pasiskirstyti pareigomis, atsakomybėmis ir darbais. Bet vien aiškių atsakomybių neužtenka – labai svarbu suprasti, kad komanda yra tarsi grandinė, jei vienas žmogus stringa, tai jaučia visi. O kai vienam sekasi, tai pakelia ir kitus. Lyderiui svarbu palaikyti ryšį su komanda darbų eigoje, atsiradus sunkumams padėti ir deleguoti darbus.

Labai daug lemia ir atvira komunikacija. Žmonės turi jaustis saugūs išsakyti savo mintis, net jei jos nėra populiarios. Tai pasiekti padeda paprasti veiksmai: nuoširdus paklausimas, kaip sekasi, pasidomėjimas nuomone ar tiesiog padėka už idėją ir padėti ją įgyvendinti. Ryšį sustiprina neformalūs susitikimai ar paprasti pokalbiai prie kavos – tada žmonės atsipalaiduoja ir pamato vieni kitus ne tik kaip darbuotojus.

Konfliktų neišvengsime, tad svarbu yra mokėti konfliktuoti. Svarbiausia juos adrestuoti ir neleisti nemaloniems jausmams kauptis. Atviras, pagarbus pokalbis gali iškart sumažinti įtampą. O aptariant situaciją geriausia kalbėti apie tai, kas įvyko, o ne apie žmogų – taip išvengiama kaltinimų ir išsaugoma tarpusavio pagarba. Svarbu ne tik išsakyti savo nuomonę, bet ir suprasti kitą žmogų. Dažnai konfliktai tampa žalingi, kuomet jų metu siekiama laimėti argumentą, o ne išspręsti problemą. Tad kilus nesutarimams tiksliai apsibrėžk problemą, išklausyk kito žmogaus, įsitikink, kad jį supratai teisingai užduodamas klausimus, ieškok spendimų o ne kaltų žmonių. Neretai problema slypi ne užduoties neatlikime, o giliau – demotyvacijoje, perdegime ir panašiai.

Grįžtamasis ryšys taip pat labai stiprina ryšį komandoje. Kai jis duodamas nuoširdžiai ir konstruktyviai, žmonės jaučiasi įvertinti, o ne puolami. Geriausia pradėti nuo to, kas pavyko, ir tik tada pereiti prie to, kas būtų tobulintina. Tokia eiga padeda žmogui atsiverti ir priimti pastabas be streso.

Saugumas ir pasitikėjimas niekada neatsiranda savaime. Jie kyla iš kasdienių mažų dalykų – iš žodžių, tono, reakcijų ir veiksmų. Kai aplinka tampa saugi, žmonės drąsiau kalba, klausia, klysta ir auga. Todėl verta sąmoningai kurti tokią erdvę komandoje.

Trumpai tariant, kai kiekvienas žino, kas priimtina, o kas ne, atsiranda stabilumas, leidžiantis jaustis saugiai. Toliau svarbus atviras, pagarbus bendravimas. Tai reiškia kalbėti be puolimo, vengti sarkazmo ar nuvertinimo, o svarbiausia – nuoširdžiai klausytis. Net paprastas „aš suprantu tave“ gali pakeisti atmosferą ir leisti kitam atsipalaiduoti. Didelę reikšmę turi nuoseklumas. Kai pažadai tęsiami ir elgesys neprieštarauja žodžiams, pasitikėjimas kyla natūraliai. Lygiai taip pat jį stiprina emocinis prieinamumas, kai leidžiame kitam žmogui būti savimi, išreikšti emocijas. Galiausiai verta kurti palaikymo kultūrą. Pastebėti pastangas, padėkoti už atvirumą ar tiesiog įvardyti, kas sekasi, – tokie dalykai sustiprina jausmą, kad čia saugu augti ir būti savimi.

NAUDINGA LITERATŪRA

Mūsų internetiniame puslapyje galima rasti daug naudingos medžiagos:

- Nario duombazė (https://laisve.lt/duombaze/);
- Pirmininko pradžiamokslis (Nario duombazė);
- Pristatymų gairės (Nario duombazė);
- Politinių idėjų ir ideologijų pradžiamokslis (Nario duombazė);
- Mokymų katalogas (Nario duombazė)
- LLJ Įstatai (Dokumentai > Veiklos dokumentai);
- Skyriaus darbo reglamentas (Dokumentai > Veiklos dokumentai);
- Naudų paketas (Apie mus);
- Programinės nuostatos (Dokumentai > Veiklos dokumentai);
- Naujoko atmintinė (Dokumentai > Veiklos dokumentai);
- LLJ pozicijos ir rezoliucijos (Dokumentai).