

# ОСНОВНЫЕ ТИПЫ РИСКОВ

- 1 Недобор волонтеров
- 2 Низкий уровень профессиональной и языковой подготовки
- 3 Низкий уровень мотивации
- 4 Утечка квалифицированных волонтеров на платные позиции
- 5 Низкий уровень управления волонтерами
- 6 Использование волонтеров как бесплатной рабочей силы
- 7 Невыход волонтеров на смены



# НЕДОБОР ВОЛОНТЕРОВ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- 📌 Проводить продуманную и **своевременную кампанию** по подбору волонтеров
- 📌 Установить привлекательные для волонтеров **условия**
- 📌 **Мотивировать** волонтеров на всех этапах
- 📌 Пересмотреть **требования** к волонтерам
- 📌 Привлечь к участию в волонтерской программе **корпоративных волонтеров**

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- 📌 Предложить организаторам **новые формы мотивации** волонтеров
- 📌 Рассказать о волонтерской программе своим **друзьям и знакомым**

# НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ЯЗЫКОВОЙ ПОДГОТОВКИ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- Искать волонтеров в **конкретных секторах**
- Использовать **систему отбора**, направленную на привлечение волонтеров с нужным уровнем компетенций
- Разработать **углубленные** обучающие программы
- Выпускать **специализированные материалы** для межъязыковой коммуникации
- Формировать команды волонтеров так, чтобы **в каждой** были люди с хорошим знанием языка

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- Развивайте **собственные** навыки
- Делитесь опытом и знаниями со своей командой, **мотивируйте ее развиваться**

# НИЗКИЙ УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- Реализовать **системную программу** вовлечения и признания заслуг волонтеров
- Закрепить за объектами или функциями **квалифицированных** менеджеров
- Предоставить сервисы **высокого качества**
- Разработать **дополнительную мотивационную программу** (например, с вручением бесплатных билетов)
- Привлекать в качестве волонтеров студентов профильных специальностей для получения практических навыков для дальнейшей работы по специальности

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- Проводите **командообразующие** мероприятия
- Требуйте **более высокого уровня сервисов**, если он недостаточен
- Находите способы **нематериальной мотивации** своих волонтеров

# УТЕЧКА ВОЛОНТЕРОВ НА ПЛАТНЫЕ ПОЗИЦИИ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- 📌 Усовершенствовать **мотивационную программу**
- 📌 Предоставить волонтерам **качественные сервисы**
- 📌 Установить **благоприятные и комфортные** условия в командах
- 📌 Договориться с компаниями-партнерами на мероприятии, чтобы они **не поощряли** утечку кадров

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- 📌 Создайте в коллективе **дружескую атмосферу**, чтобы никому из волонтеров не хотелось покидать команду

# НИЗКИЙ УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРАМИ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- 📌 Проводить специальные **обучающие тренинги**
- 📌 Вести **просветительскую работу** среди менеджеров, организаторов события и партнеров
- 📌 Постоянно мониторить и контролировать **качество управления** волонтерами

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- 📌 Если вы видите, что в соседних командах или в общении с менеджерами **есть проблемы**, сообщите об этом **в оргкомитет** или организатору волонтерской деятельности
- 📌 Если вы чувствуете, что у вас **не хватает компетенций** для управления командой, сообщите об этом руководству — вам предоставят **дополнительные обучающие материалы**

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЛОНТЕРА В КАЧЕСТВЕ БЕСПЛАТНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- Ⓛ **Анализировать задачи** на соответствие функциям, имиджу и безопасности волонтеров
- Ⓛ Вести **просветительскую и разъяснительную** работу, прежде всего с менеджерами, организаторами событий и партнерами

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- Ⓛ **Не допускайте** ваших волонтеров к выполнению неквалифицированных задач; если это происходит, немедленно **сообщите руководству**
- Ⓛ Отказывайтесь от выполнения задач, которые **не входят** в закрепленную за вашей командой функцию

# НЕВЫХОД ВОЛОНТЕРОВ НА СМЕНЫ

## КАК СНИЗИТЬ РИСК?

- Системно реализовывать **программу вовлечения** и **признания заслуг** волонтеров
- Выстроить комфортный для волонтеров **график работы**
- Предоставлять волонтерам **комфортные условия** и качественные сервисы
- Устанавливать между менеджерами и волонтерами **эмоциональный контакт**

## КАК ВЫ МОЖЕТЕ НА ЭТО ПОВЛИЯТЬ?

- Создать в команде **благоприятный климат**
- Следить за самочувствием** волонтеров и не заставлять их выполнять свои задачи через силу
- При невыходе волонтера на смену ему нужно **позвонить**, мягко поговорить с ним, ни в коем случае **не ругая и не угрожая**, узнать причину невыхода, посочувствовать ему, если причина уважительная, и **постараться мотивировать** его, если причина — страх или дискомфорт