

Making volunteer jobs easier

By Judy Taggart

Time and time again organizations are faced with the challenge of finding motivated volunteers. Part of the problem may not be with the member but with the task. Here are some ways to make it easier for people to volunteer.

1. Many of today's families rely on two incomes. In terms of volunteering that means people simply do not have a lot of spare time. Yet, in some cases, there is a large volunteer time commitment being asked of them. Break the time consuming jobs into smaller ones, making them manageable for the modern volunteer.

2. An activity that is repetitious may not be popular with members. Perhaps the task can be changed by adding a little fun. For example, if a group of people are asked to do the task it would add a social aspect to a normally routine activity.

3. People join an organization for a reason. The reason motivates them to do things. If there's a position no one is volunteering for, it could be because members don't see it as part of their reason for joining. In this case, perhaps the activity isn't important or maybe you just haven't asked the right person. Ask the members why they have joined the organization then match the task to the person.

4. Some tasks may seem too difficult. Extra training may provide the incentive needed to get a member to volunteer for some of the more challenging positions. Perhaps others could be asked, making the task less threatening. It is good to have some challenge in an activity, but if the challenge is overwhelming, it may be difficult to find volunteers to do it.

5. A task could be more attractive to members if some type of recognition is given. The reward does not necessarily

have to be material, sometimes a sincere thank you is enough to make the volunteer feel their work is appreciated.

6. It's easier to volunteer for a task if the member knows what the job includes. A job description of the task should state the expectations of the volunteer. Volunteer job descriptions should include the tasks to be done, the time commitment, the rewards for the volunteer, the purpose of the job and any training and/or support given.

Take a look at the jobs you are having trouble finding volunteers for in your organization. Ask yourself why no one wants to accept the position. Once you have the answer it will be obvious what needs to be done to change the job. Making the job easier will help to find your vital volunteers.

Judy Taggart is a rural organization specialist in South Simcoe.

Faciliter le bénévolat

Par Judy Taggart

Régulièrement, les organisations doivent relever le défi de recruter des travailleurs bénévoles motivés. Le problème est sans doute attribuable en partie à la nature des tâches plutôt qu'à l'attitude des membres. Voici certains moyens d'encourager les membres d'une organisation à se porter volontaires.

1. De nos jours, beaucoup de familles ont besoin de deux sources de revenus pour subsister, ce qui signifie, pour ce qui est du bénévolat, que les conjoints ne disposent que de très peu de temps libre. Pourtant, dans certains cas, on leur demande de consacrer beaucoup de temps à des travaux bénévoles. Divisez les travaux qui prennent beaucoup de temps en une série de tâches plus petites, dont le bénévole contemporain peut s'accommoder.

2. Une activité répétitive risque de ne pas plaire aux membres. Peut-être y a-t-il un moyen de rendre la tâche un peu plus amusante? Par exemple, confier la tâche à un groupe de personnes ajoute une dimension sociale à une activité par ailleurs routinière.

3. En général, une personne adhère à une organisation pour une raison précise, qui la motive à accomplir certaines tâches. Il se pourrait qu'on ne trouve pas de volontaire pour une tâche donnée simplement parce que cette tâche n'est pas perçue comme faisant partie des raisons de se joindre au groupe. Dans ce cas, il se peut soit que l'activité n'ait pas grande importance, soit que vous ne vous soyez pas adressé à la bonne personne.

4. Certaines tâches peuvent paraître trop compliquées. En offrant à un membre d'acquiescer une formation supplémentaire, on réussit parfois à le motiver à se porter volontaire pour un poste comportant un plus grand défi. En demandant à d'autres d'envisager le poste en question, on peut aussi lui conférer un caractère moins menaçant. Il est bon qu'une activité constitue un défi, mais il devient difficile de recruter des volontaires si le défi paraît insurmontable.

5. On peut rendre une tâche plus attrayante en offrant des témoignages de reconnaissance. La récompense ne doit pas nécessairement être matérielle; parfois, un remerciement sincère suffit à donner aux travailleurs bénévoles le sentiment

qu'on apprécie leur travail. Les travailleurs bénévoles sont très sensibles à ces marques d'appréciation.

6. Une membre se proposera plus volontiers pour une tâche s'il en connaît le contenu. Il faut mentionner clairement les attentes de la personne bénévoles dans la description du poste. Les descriptions de postes bénévoles devraient comprendre notamment la liste des tâches à accomplir, le temps qui doit y être consacré, la récompense pour la personne bénévole, la raison d'être du poste et la description de la formation et de l'appui éventuellement offerts.

Examinez les postes pour lesquels vous avez du mal à trouver des volontaires au sein de votre organisation et demandez-vous pourquoi personne ne veut les accepter. Dès que vous connaîtrez la réponse, les mesures à prendre pour modifier le poste seront évidentes. Faciliter le travail vous aidera à recruter les bénévoles dont vous avez si grand besoin.

Judy Taggart est une spécialiste en organisation rurale dans la région de Simcoe-Sudbury.