

داری | Dari

استخدام فقط به معنی جذب داوطلبان کافی به پروگرام شما نیست؛ شما به اشخاص مناسب نیاز دارید و می خواهید آنها نقش های معناداری داشته باشند. این با پلانگذاری و مدیریت دقیق شروع می شود - خیلی قبل از شروع تبلیغات تان.

### از ابتدا شروع کنید

ابتدا، بنویسید که چرا می خواهید داوطلبان را در سازمان خود بگنجانید و چه کاری را می خواهید انجام دهند. شرح وظایف با دقت ساخته شده کمک می کند تا اطمینان حاصل شود که اهداف و مقاصد پروگرام داوطلبانه برآورده شود. این همچنین از حقوق داوطلب محافظت می کند و می تواند به آنها کمک کند تا در مورد خواسته های یک نقش پرمشغله مذاکره کنند.

شرح وظایف لازم نیست طولانی یا پیچیده باشد، بلکه باید شامل موارد زیر باشد:

- « تشریحات از وظایف - آنچه که این وظیفه انجام خواهد داد
- « مهارت ها و/یا صلاحیت های مورد نیاز - اجباری و مطلوب
- « حوزه های کلیدی مسئولیت یا فهرستی از وظایف
- « روابط کلیدی مانند نظارت
- « شرایط نقش کاری، مانند زمان حاضری و مدت زمان تعهد
- « آموزش و حمایت ارائه شده برای ایفای نقش کاری

### تبلیغات فرصت های داوطلبی

هنگامی که پایه هایی مانند شرح وظایف، مکان و ساعات مورد نیاز را در اختیار دارید، آماده به اشتراک گذاشتن فرصت هیجان انگیز با دیگران هستید. بهترین و رایج ترین راه برای ایجاد پروگرام داوطلبانه تان از طریق صحبت کردن با دیگران است. هنگامی که از اشخاص خواسته شد تا شرکت کنند و علاقه مند شدند، باید آماده باشید تا تمام معلومات مورد نیاز را به آنها ارائه دهید.

### مطمئن نیستید از کجا شروع کنید؟

اطمینان حاصل کنید که اولین شخص تماس برای داوطلبان بالقوه بهترین تصور ممکن را از سازمان شما می دهد.

- « تمام اشخاص مربوطه را از کمپین استخدام و پروسه های گزینش، از کسانی که به تماس ها جواب می دهند گرفته تا کسانی که بر داوطلبان نظارت می کنند، آگاه کنید.
- « مطمئن شوید که اسناد تان (شرح وظایف، بسته های معلوماتی، پالیسی ها و طرزالعمل ها) تازه هستند - برای معلومات بیشتر به پالیسی ها و طرزالعمل های ضروری داوطلب (Essential Volunteer Policies and Procedures) راهنمای ما مراجعه کنید.
- « از قبل به این فکر کنید که چگونه ممکن است با احتمال تعداد زیاد متقاضیان داوطلب یا متقاضیان داوطلب نامناسب مقابله کنید. جواب خود را آماده کنید تا اگر متقاضیان برای بررسی وضعیت درخواست خود تماس گرفتند، بدون جواب نمانید.

### استخدام هدفمند

وقتی نوبت به جذب داوطلب می شود، به درک اینکه چرا و چگونه مردم وقت خود را ارائه می کنند کمک می کند. یک کمپین استخدام که تأثیر مشارکت داوطلبان بر جامعه یا هدف شما را برجسته می کند، این انگیزه را جذب می کند - و چانس بیشتری برای جلب توجه خواهد داشت.

بسیاری از داوطلبان ابتدا از طریق شخصی که می شناسند یا به دلیل اینکه از آنها خواسته می شود شرکت می کنند. درس؟ ابتدا به ارتباطات محلی فکر کنید. مثلاً:

- « این خبر را شفاهی به دیگران انتقال دهید: از داوطلبان فعلی خود بخواهید که این خبر را در میان دوستان و اقوام منتشر کنند.
- « استخدام خود را هدف قرار دهید: گروه های ذینفعی را در نظر بگیرید که ممکن است با هدف شما مرتبط باشند و با شعبه محلی تماس

بگیرید.

« به داوطلبان خود گوش دهید: از داوطلبان خود پیشنهادات بخواهید.  
« این خبر را پخش کنید: از داوطلبان خود بخواهید که در رسانه های اجتماعی پست کنند یا ورقه هایی را در شبکه های خود توزیع کنند، مانند کلب های محلی یا گروه هایی که در آنها وابسته هستند.

### کمپین های دسته جمعی

روش های رایج تبلیغات دسته جمعی ممکن است شامل ترتیب دادن یک مقاله در روزنامه محلی، توزیع ورقه های معلوماتی و پوسترها، اطلاعیه های رادیویی، و همچنین تبلیغات پولی و بدون پرداخت به صورت چاپی و آنلاین باشد.

فقط تعداد کمی از مردم در جواب به یک کمپین رسانه ای داوطلبی را آغاز می کنند. اما چنین کمپین هایی می توانند به افزایش آگاهی از برند یا سازمان شما کمک کنند و مردم را نسبت به سایر رویکردهای استخدام پذیراتر کنند. کمپین های رسانه ای در حالی که طبیعتاً عمومی هستند، اما می توانند هدفمند نیز باشند: به گروه های اجتماعی که ممکن است جذب فعالیت های شما شوند، و همچنین مکان ها و رسانه هایی که در آنها رفت و آمد می کنند، فکر کنید و منابع خود را بر این اساس خرج کنید.

### استخدام آنلاین

آیا می دانستید که می توانید به صورت آنلاین برای داوطلبان تبلیغ کنید، درست مانند کاری که برای کارمندان بامعاش خود انجام می دهید؟ Go Volunteer فقط یکی از چندین پلتفرم های است که به شما امکان می دهد داوطلبان را پیدا کنید و داوطلبان شما را پیدا کنند. هر گونه تبلیغاتی که در Go Volunteer قرار می گیرد در Seek Volunteer نیز ظاهر می شود که دو راه حل در عین زمان است. این کار به این معناست که تبلیغات شما در هر دو سایت نمایش داده می شود، اما شما فقط نیاز دارید یک مجموعه از جزئیات را روان کنید! استفاده از آن آسان است، فقط به آدرس [govolunteer.com.au](http://govolunteer.com.au) مراجعه کنید یا برای کسب پیشنهادات بیشتر از Volunteering Victoria دیدن کنید: [Recruiting volunteers - Volunteering Victoria](#) (استخدام داوطلبان - داوطلبان ویکتوریا)

بعضی از شوراهای محلی و مناطق ساحوی نیز در منابعی سرمایه گذاری کرده اند تا کار داوطلبانه را فراهم کنند. بررسی کنید که آیا خدمات حمایت داوطلب محلی شما به استخدام برای نقش های داوطلب محلی کمک می کند یا نه.

### داوطلبان حضوری (Walk-in)

پلانگذاری کنید که سازمان شما چگونه اشخاصی را که به طور تصادفی به شما مراجعه می کنند و درخواست داوطلبی میکنند، مدیریت می کند. مهمترین چیز این است که کارمندان پذیرش، داوطلبان، و/یا کارگران موقت شما بدانند چگونه این وضعیت را مدیریت کنند: با چه کسی تماس بگیرید و/یا چه پروسه ای را دنبال کنید.

نظر به نوع کار، ممکن است بتوانید فوراً آنها را بگمارید. بعضی اوقات یک مکالمه سریع 5 دقیقه ای تنها چیزی است که در مرحله اول لازم است. منطقی است که از داوطلب بخواهید در یک زمان تعیین شده برگردد، مطالبی را در اختیار آنها بگذارد، یا آنها را به وبسایتی هدایت کنید تا پروسه استخدام را طی کنند.

البته، مانند مشتریان یا مراجعه کنندگان، باید تجربیات داوطلبان مراجعه کننده و اینکه چگونه تجربه آنها می تواند بر شهرت سازمان شما تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد، در نظر بگیرید.

### مصاحبه ها

مصاحبه با داوطلبان دیدگاه خوبی است، زیرا نشان می دهد که نقش به طور جدی در سازمان در نظر گرفته می شود. مصاحبه های استخدامی برای داوطلبان مانند مصاحبه های استندرد دیگر است. اگرچند آنها خیلی کمتر رسمی هستند، اما با بعضی از ساختارها بهتر کار می کنند.

با در نظر گرفتن موارد زیر مدتی را برای پلانگذاری مصاحبه اختصاص دهید:

- « محل برگزاری - حضوری یا آنلاین
- « زمان - نیازهای سفر را در نظر بگیرید
- « سوالات و نکات قابل بحث
- « آیا این مصاحبه ها به صورت گروهی انجام می شود یا تن به تن؟
- « چند نفر مصاحبه را انجام خواهند داد - یک نفر یا یک هیئت؟

یک مصاحبه این فرصت را فراهم می کند تا دریابید که داوطلب می خواهد به چه چیزی دست یابد و همچنین مهارت ها و استعداد های پنهانی که ممکن است داشته باشد، را نمایان میکند. در نظر بگیرید که آیا متقاضی به دنبال کسب چیزی است که ممکن است امکان پذیر نباشد، مانند مهارت های جدید یا تجربه در زمینه هایی که برای داوطلبان مناسب نیست. مهم است که نقش کاری یک داوطلب در سازمان یا گروه روشن باشد. این بحث به شما در انتخاب داوطلب مناسب برای اطمینان از نقش معنادار و هدفمند کمک می کند. آماده باشید که در ترتیبات داوطلبان برای سازگاری با هر شخص انعطاف پذیر باشید و در مورد هرگونه الزامات دسترسی پرسی کنید.

یک داوطلب عالی می تواند یک پروگرام داوطلبانه را ارتقا دهد و از کارمندی که خدمات یا فعالیتی را ارائه می دهند حمایت کند. یک داوطلب نامناسب می تواند برای رهبر داوطلبان وقت-گیر باشد و به پروگرام و به طور بالقوه به شهرت سازمان شما آسیب برساند. برای انتخاب درست آماده باشید و همه متقاضیان را در مورد نتیجه آنها باخبر کنید.

## انتخاب

انتخاب داوطلبان مناسب برای پروگرام تان از اهمیت خاصی برخوردار است. استخدام داوطلبان از پیشینه های مختلف می تواند انواع گسترده ای از مهارت ها را برای ایجاد پایگاه داوطلبی تان به ارمغان بیاورد. تطبیق هر شخص با یک نقش کاری معنادار که در آن از مهارت هایش استفاده می کند، رابطه شما و تعهد او به پروگرام را تقویت می کند.

انتخاب داوطلب مناسب بخش مهمی از مدیریت ریسک در پروگرام تان نیز می باشد. این ریسک وجود دارد که آنها علاقه یا مهارت لازم برای این نقش کاری را نداشته باشند یا این خطر جدی وجود دارد که ممکن است از طریق نقش آسیب برسانند یا آسیب ببینند. یک پروسه انتخاب دقیق بهترین راه برای مدیریت این ریسک هاست.

## National Standards for Volunteer Involvement (استاندردهای ملی برای مشارکت داوطلبان)

### استندرد 4: استخدام منصفانه بوده و تنوع ارزشمند است.

Volunteering Victoria توصیه می کند که استندرد 4 National Standards for Volunteer Involvement به عنوان بهترین راهنمای عملی برای استراتژی های استخدام و انتخاب داوطلب تان مورد استفاده قرار گیرد. این تضمین می کند که پروسه استخدام و گزینش شما پلانگذاری شده، سازگار است و نیازهای سازمان و داوطلبان را برآورده می کند.

1. سازمان ها و گروه ها با استفاده از روش های برنامه ریزی شده و نوآورانه، داوطلبان را برای جذب داوطلبانی با علایق، دانش و مهارت های مرتبط مشارکت می دهند.
2. به داوطلبان بالقوه معلوماتی در مورد سازمان، نحوه مشارکت داوطلبان در هدف و چشم انداز آن، فرصت های موجود و پروسه انتخاب ارائه می شود.
3. داوطلبان بر اساس علایق، دانش، مهارت ها و تناسب برای این نقش و مطابق با قانون ضد تبعیض انتخاب می شوند.
4. اصول تنوع، فراگیری و قابل دسترسی در فعالیت های استخدام تعبیه شده اند که منعکس کننده و ارتقای آگاهی و احترام به تنوع و فراگیری و ارزش ذاتی این امر برای سازمان است.
5. پروسه های غربالگری ایمنی و امنیت دریافت کنندگان خدمات، کارمندان، داوطلبان و سازمان را مطابق با الزامات و مقررات قانونی حفظ می کند.

## بررسی های غربالگری

اکثراً سازمان‌ها برای تشخیص وظیفه مراقبت از مشتریان یا دریافت‌کنندگان خدمات، پیشینه یا بررسی‌های غربالگری را نیز روی داوطلبان خود انجام می‌دهند.

اکثر سازمان‌ها باید برای انجام موارد زیر پلانگذاری کنند:

- « اسناد تایید هویت
- « بررسی‌های مرجع - فقط سوالاتی را پرسان کنید که مرتبط و ضروری با نقش کاری هستند
- « بررسی مدارک تحصیلی یا مجوز (در صورت لزوم)

بررسی اینکه چه بررسی‌هایی پیشنهاد می‌شود برای حفظ ایمنی داوطلبان تان و جامعه لازم است می‌تواند کار دشواری باشد. اگر داوطلبان شما با اطفال و/یا اشخاص آسیب‌پذیر به عنوان بخشی از نقش کاری خود مشارکت میکنند، پیروی از قوانین و مقررات ضروری است. در بسیاری از موارد ممکن است نیازی به بررسی‌های رسمی نباشد. به منظور کاهش موانع مشارکت داوطلبان، سازمان‌ها باید به دقت جنبه‌های نقش خاص را در نظر بگیرند.

در ویکتوریا، نظر به پروگرام یا فعالیت و همچنین مشتریانی که حمایت دریافت می‌کنند، یک تعدادی از بررسی‌های رسمی ممکن است مورد نیاز باشد. به یاد داشته باشید که درخواست نمودن از اشخاص برای دریافت چک‌ها ممکن است مانعی برای مشارکت آنها به عنوان یک داوطلب باشد. ایجاد هویت کافی برای طی کردن این پروسه خودش می‌تواند یک چالش باشد. هنگام تصمیم‌گیری، نقش کاری داوطلب را در نظر بگیرید. هر سازمان یا گروه باید الزامات را تعیین کند و آنها را در پالیسی‌ها و طرزالعمل‌های خود برای مدیریت ریسک‌ها و برآورده کردن الزامات قانونی مستند کند.

در نظر بگیرید که آیا بررسی پیشینه ذکر شده در زیر ممکن است توسط سازمان یا گروه شما مورد نیاز باشد. معلومات تازه را می‌توان در وبسایت‌های مربوطه به صورت فهرست شده یافت.

## چک پولیس ملی

چک پولیس ملی معمولاً توسط کارفرمایان یا سازمان‌ها بنا به صلاحدید آنها برای اهداف استخدامی یا داوطلبانه خواسته می‌شود. این سندی است که در زمان صدور قابل اعتبار است. بعضی از سازمان‌ها ممکن است برای پذیرش این مورد نیاز به یک چارچوب زمانی خاص داشته باشند، بطور مثال در 6 ماه گذشته. نتایج یک چک ممکن است تخلفاتی را فاش کند که می‌تواند بر روند استخدام تأثیر بگذارد. باید به نقش کاری و اینکه آیا محکومیت در آن محیط خطر مرتبطی را ایجاد می‌کند یا نه توجه کرد.

یک سازمان ممکن است برای یک شماره Community Volunteer Fee (فیس داوطلبانه جامعه) (CFV) درخواست دهد. این شماره می‌تواند به داوطلبان ارائه شود تا در صورت درخواست برای کار داوطلبانه یا گمارش کارآموزی محصلین، آنها را قادر به واجد شرایط بودن برای کاهش فیس پروسس درخواست کند.

معلومات بیشتر را می‌توانید در وبسایت‌های زیر بیابید:

- « [درخواست برای چک پولیس ملی Victoria Police - \(National Police Check\)](#)
- « [ورقه معلوماتی - مراحل اخذ چک پولیس ملی](#)
- « [فرمه درخواستی برای Community Volunteer Fee Number](#)
- « [مصارف و فیس برای چک پولیس ملی - Victoria Police](#)

## چک کار با اطفال

Working With Children Check (چک کار با اطفال) (WWCC) یک پروسه غربالگری برای ارزیابی یا ارزیابی مجدد اشخاصی است که با اطفال در ویکتوریا کار می‌کنند یا از آنها مراقبت می‌کنند. این چک اطمینان می‌دهد که اشخاصی که با اطفال کار می‌کنند یا از آنها مراقبت می‌کنند تحت یک پروسه غربالگری قرار می‌گیرند که به محافظت از اطفال در برابر آسیب‌های جنسی و جسمی کمک می‌کند. اگر یک سازمان یا شخص بدون اینکه اول برای چک کار با اطفال درخواست دهد، کار مربوط به طفل را شروع می‌کند، قانون را زیر پا می‌گذارد.

هیچ مصارفی برای «داوطلب» راجع به Working With Children Check در ویکتوریا وجود ندارد. برای درخواست این چک، لازم است که کارفرما معلومات تماس خود را در اداره غربالگری کارگران ویکتوریا ذکر کرده باشد. در صورت ارتکاب تخلف حتی پس از دریافت Working With Children Check، به کارفرما اطلاع داده می‌شود.

معلومات بیشتر را می توانید از وبسایت زیر بیابید:

[Working With Children Check | vic.gov.au \(www.vic.gov.au\)](http://www.vic.gov.au)

یک لیستی از [دسته های شغلی](#) را نیز می توانید در اینجا بیابید.

## چک غربالگری کارگران NDIS

National Disability Insurance Scheme Worker Screening Check (چک غربالگری کارگران طرح بیمه ملی معیوبیت) (NDIS Check) سطح بالاتری از غربالگری است تا اطمینان حاصل شود اشخاصی که با شرکت کنندگان NDIS کار می کنند خطر غیرقابل قبولی برای شرکت کنندگان ایجاد نمی کنند.

همه اشخاصی که کار را برای ارائه دهندگان NDIS ثبت شده در انواع خاصی از نقش های کاری - که به نام نقش های کاری ارزیابی-شده ریسک یاد میشوند - شروع می کنند، قبل از شروع کار به مجوز NDIS نیاز دارند. این شامل داوطلبان نیز می شود. یک داوطلب باید در یک نقش ارزیابی-شده خطر باشد تا واجد شرایط معافیت از هزینه داوطلب باشد.

معلومات بیشتر را می توانید در اینجا بیابید: [NDIS Worker Screening Check | vic.gov.au \(www.vic.gov.au\)](http://www.vic.gov.au)

## معلومات بیشتر

به عنوان یک نهاد پیشتاز در امور داوطلبان ویکتوریا، همیشه می توانید برای دریافت منابع و مشاوره قابل اعتماد به ما مراجعه کنید. در زیر چند پیوند و منابع مفید برای ادامه درک شما از *استخدام داوطلبان وجود دارد*.

[وبسایت Volunteering Victoria](#) منبع اصلی شما برای تمام نیازمندی های داوطلبان، با حمایت سرفوت و قابل اعتماد، آموزش، منابع و مشاوره تخصصی است.

## چیزی را که به دنبالش هستید پیدا نمی توانید؟

با تیم Volunteering Victoria در [info@volunteeringvictoria.org.au](mailto:info@volunteeringvictoria.org.au) در هر زمان راجع به سوالات خود تماس بگیرید.



**وب سایت Volunteering Victoria**

 <p>راهنمایی برای داوطلبان پیشتاز</p>	 <p>استندردهای ملی برای مشارکت داوطلبانه</p>	 <p>آموزش و ورکشاپ ها (بعضی شان به صورت رایگان ارائه می شوند)</p>
 <p>پایگاه دانش ملی برای مدیران داوطلب</p>	 <p>Service Victoria <a href="http://Service.vic.gov.au">Service.vic.gov.au</a></p>	 <p>راهنمای مدیریت داوطلبانه برای نهاد های غیر-انتفاعی</p>

© Volunteering Victoria 2024. بررسی شده در مارچ 2024 (نسخه 2). Volunteering Victoria سازمان پیشتاز ایالتی برای کار داوطلبانه است. ABN 79 378 017 212. این مقاله فقط معلومات عمومی است، نه مشاوره حقوقی. اگر مطمئن نیستید، همیشه راجع به نیازهای خود با یک متخصص حقوق مشورت کنید. برای راهنمایی در مورد دریافت مشاوره حقوقی، به [nflplaw.org.au](http://nflplaw.org.au) Justice Connect مراجعه کنید.

این منبع توسط Polaron Language Services ترجمه شده است. شما می توانید نظرات خود را در <https://feedbacknow.services> به اشتراک بگذارید