



Toborzási vezető beszámolója 2020-as évről

A 2020-as év nem indult zökkenőmentesen. Megtiszteltetés volt számomra, hogy szövetségünk vezetői engem választottak egy fontos feladatra. Nem mondhatom, hogy valóban tudtam milyen követelmények és teljesítendő feladatok állnak majd előttem. Bár a toborzási munkacsoport tagja voltam négy éven át, tevékenységünk nem éppen érte el a struktúrában leírt eredményt. Tevékenységekben nem volt aktív ez az év, arra mégis tökéletes volt, hogy át tudjam értékelni, milyen tevékenységekkel kell foglalkoznia egy toborzási vezetőnek, illetve melyen tevékenységek nem tartoznak munkakörébe.

Elért eredmények

Elért eredményekről melyek kézzelfoghatóak nem tudok beszámolni. Amit eredményként értékelhetünk az a Cserkészvezetői Konferenciára készített felmérés, melyről cikket írtam. Általános felmérést végeztem az őrsvezetők körében. Arra voltam kíváncsi, csapataik milyen gyakran toboroznak, milyen módszereket használnak, milyen platformokon hirdetik a tagtoborzást, illetve, hogy kik végzik el azt. Érdekelt, hogy iskola, egyház, önkormányzat szerepet kapnak-e ebben, nyújtanak-e segítséget. Fontosnak tartottam továbbá, hogy egy őrsvetető számára mit jelent az, hogy toborzás és szerintük, hogyan lehet jól vagy jobban csinálni. Szerencsére minden megkérdezett őrsvetető a segítségemre volt, és nyíltan válaszoltak a kérdéseimre. Úgy érzem, ez egy fontos lépés volt, amivel továbbra is foglalkozni kell. Őrsvetetőink a szövetség mozgatórugói számít a véleményük.

A legfőbb visszajelzés, amivel foglalkoztunk kell az a megfelelő segítségnyújtás.

Kihívások

A legnagyobb kihívás számomra az volt, hogy kitaláljam hogyan tovább. Elődöm tavaly kifejtette erről a véleményét, amellyel az eltelt egy év után egyet is értek. Egyértelmű volt számomra, hogy a struktúrában leírt tevékenységek nagy része nem reális, vagy nem teljesíthető. Pontosabban fogalmazva szövetségünknek alkalmaznia kellene, egy személyt, aki specifikusan csak azzal foglalkozik, hogy új csapatokat segítsen megalakítani, segítsen megalkotni a megfelelő infrastruktúrát és lehetőségeket, hogy szövetségünk bővülni tudjon. Saját bőrömmön tapasztalom, hogy megfelelő tapasztalat és tudás nélkül, valamint a magánéleti tevékenységek és feladatok mellett nem teljesíthetőek a várt követelmények. Két ágazati egységre bontanám a toborzási vezető státuszát. Az egyik a szövetség bővítésével foglalkozna, míg a másik a csapatok rendelkezésére állna, fejlesztve és segítve őket a toborzás területén. A saját feladatomat abban látom, hogy a meglévő csapatainknak segítsek /vagy a munkacsoportommal/ segítünk, hogy milyen módszerekkel tudnak hatékonyan, akár évente toborozni, bővítve ezzel szövetségünket.

Kihívásnak tartom még, hogy mivel nincs megfogalmazott, alkalmazott, hatékony módszer a toborzási munkacsoport tevékenységéről, munkájáról, nehéz tagokat toborozni és bevonni a folyamatba. Nem jártam sikerrel több esetben sem mikor a munkacsoportba szólítottam fel vezetőket. Felmerült továbbá a kérdés, hogy a munkacsoportnak milyen korösszetételűnek kellene lennie, hogy hatékonyan tudjon dolgozni. Ha az alap struktúrát nézem, akkor mindenképp egy erre alkalmas, tapasztalt csapatra lenne szükség, akik csapatalapítók voltak, vagy részt vettek kezdeti folyamatokban. Ha a másik oldalt szemlélem, akkor is fontosnak tartom a tapasztalt vezetőket, de előnyben részesíteném az őrsvetetői korosztályt, akik reális képet kapnak a mai generáció gyerekeiről, akik heti szinten dolgoznak velük, mert nekik nagyobb rálátásuk van, az igényekre. Tudják, milyen módszerekkel lehet hatékony a toborzás.

Értékelés

A nagy lelkesedés mellyel nekiindultam az évnek sajnos nem tartott sokáig. A harmadik VeleDay szervezése nagyon lekötötte az időmet akkor még nem gondolkodtam azon, milyen módon látom majd el, egyéb vezetői tevékenységeimet. A vírus és korlátozások miatt a rendezvény elmaradt és a lelkesedésem is elszált.

A következő időszakban a mozgalmi elnökség megbeszélésein segítséget kaptam abban, hogy átbeszéltük szövetségünk struktúráját és betekintést kaptam a vezetőség munkájába.

Ötletekből és kreativitásból kellően rendelkezem, a megvalósítás és a kellő csapat megléte okoz fejtörést és nehézséget leginkább.

Jövőbeni tervek

Nagyon sok ötletem van, melyek megvalósításával csapataink munkáját szeretném segíteni.

Első körben fontosnak tartom, hogy elvégezzünk egy felmérést. Fel kell térképeznünk csapataink helyzetét. Milyen problémák, kihívások nehézségek állnak előttük, melyek megnehezítik a bővülést. Milyen segítséget tudnánk nyújtani nekik ebben, mire lenne szükségük. Szeretnék a csapatparancsnokokkal egyeztetni erről, hogy valós képet kapjunk.

- Célkitűzésként az első fontos feladatnak a munkacsoport összeállítását tartom. Egy meggyőző stratégia kidolgozásával, érdekesnek és csábítónak kell lennie a tevékenységek listájának, hogy az eltérő generációk mind megtalálják benne a lehetőséget és akarjanak csatlakozni.
- Cél 2021 szeptemberéig egy Toborzási kisokos elkészítése, mely stratégiákkal, módszerekkel, tippel és segédanyagokkal segíti majd a tagtoborzást. Hogyan, milyen módon kezdjük el a tervezést, miről szóljon, kiket szólítsunk meg, kitől kérjünk segítséget. Milyen játékokat válasszunk, dolgozzunk e keretmesével, korosztályos szétírás, milyen egy jó KCS toborzás és milyen egy jó CS toborzás. Az elejétől a végéig levezetve, hogy a csapat vezetőinek már csak választani kelljen a felkínált lehetőségek közül. A kisokosban természetesen a csapatparancsnokok által elvárt igényeket is szeretnék teljesíteni.
- Rendkívül fontosnak tartom továbbá, hogy kidolgozzunk egy olyan hatékony tervet, mely nem csak az én további munkámat, de a jövőben ezen tisztséget betöltő vezető segítségére lesz majd. Szükséges egy jól kitaposott ösvény, amelyen meghatározott feladatok mellett könnyen el lehet indulni.

Mindezekhez szükségem van kellő lelkesedésre, elszántságra és egy támogató csapatra, akik segítenek az akadályok leküzdésében, és megfelelő tapasztalattal rendelkeznek ahhoz, hogy a munka hatékonyan működjön.

Jó munkát! Schvikker Alexandra - Stuki