

Volunteers are one of the strongest untapped resources. Many wildfire preparedness, response, and recovery efforts are conducted through volunteerism. Volunteers bring a diverse set of skills, energy, vision, and motivation to the field of fire adaptation - and a lot of staff in any given organization will tell you that they began by volunteering.

A well-organized and designed volunteer engagement approach can help volunteers be successful and help to grow and sustain wildfire resilience work in your community by:

- Extending coordinating group/organization/agency reach
- Expanding skilled workforce
- Providing concrete examples of what residents can accomplish
- Receiving feedback on what residents really want and need
- Providing match funds for grants through volunteer hours and contributions
- Building connections and partnerships across industries
- Guiding and growing the wildfire programs beyond their starting point

But managing people and projects to generate outcomes and impacts, takes capacity.

SETTING THE STAGE FOR SUCCESS

Capacity for Volunteer Management

Dedicate capacity. If you are new to managing volunteers, it's easy to underestimate what it takes to train and support them. Start small, take the time to plan, and avoid the temptation to put it under "other duties as assigned" for one or more staff at your organization.

Tap into core competencies. Volunteer coordination takes a person who is a strong leader. They are motivated, collaborative, and can empower others. They exhibit cultural competency, can communicate clearly, understand the value of partnerships, and also serve as a project manager. Many smaller organizations use multiple staff to fill these roles.



Photos: Fire Adapted Colorado

Volunteer Engagement and Management

Have a well-defined project and tasks. Volunteers are more likely to dedicate their time to well-defined projects and specific tasks, especially at the beginning of their service.

Assign one point of contact. A consistent and responsive contact person them.

Provide orientation. Developing and delivering a baseline orientation for all volunteers will ensure that everyone is on the same page about the program, your organization, and their roles.

Match activity to volunteer skills, capacity, and interests. Volunteers want to work on things that are of personal value and can walk away at any time. Solicit their feedback and, if feasible, find ways to continue to provide value to them and your work. They are often willing to share what is and what isn't working.

Provide ongoing training, learning, and connection opportunities. Once you've trained a volunteer, you want them to stay! Continuing education, social events, and celebrating wins are all great ways to take care of your volunteers and inspire them to invite others.

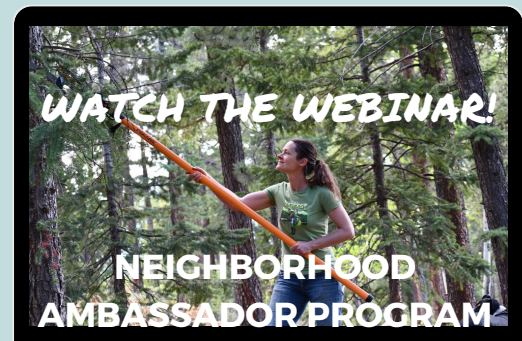
Be flexible and open to change. People have a lot going on and many volunteers are older. Issues like health or family have to take precedence over volunteering.

IDEAS FOR FUNDING A VOLUNTEER PROGRAM

- Donations from individuals and businesses
- Direct grants from public agency partners or philanthropic organizations, such as community foundations
- Administrative fees from larger mitigation grants
- Homeowner Association dues
- Contact your county to see if they receive Title III USFS Secure Rural Schools Act Title III funds for wildfire preparedness and learn about their application process

LEARN MORE

Wildfire Adapted Partnership (Colorado) coordinates volunteer efforts through the Neighborhood Ambassador Program. Check out their [Fire Adapted Communities Neighborhood Ambassador Toolkit](#) and learn more:



Los voluntarios son uno de los recursos menos acudidos, y más importantes. Muchos esfuerzos de preparación, respuesta y recuperación ante incendios forestales se llevan a cabo a través del voluntariado. Los voluntarios aportan un conjunto diverso de habilidades, energía, visión y motivación al campo de la adaptación al fuego, y gran parte del personal de cualquier organización le dirá que comenzaron como voluntarios.

Un enfoque de participación de voluntarios bien organizado y diseñado puede ayudar a los voluntarios a tener éxito y ayudar a hacer crecer y sostener el trabajo de resiliencia ante incendios forestales en su comunidad al:

- Ampliar el alcance del grupo/organización/agencia coordinadora
- Ampliación de la fuerza laboral calificada
- Proporcionar ejemplos concretos de lo que los residentes pueden lograr.
- Recibir comentarios sobre lo que los residentes realmente quieren y necesitan
- Proporcionar fondos de contrapartida para subvenciones a través de contribuciones y horas de voluntariado.
- Construyendo conexiones y asociaciones entre industrias
- Orientar y hacer crecer los programas contra incendios forestales más allá de su punto de partida.

Pero gestionar personas y proyectos para generar resultados e impactos requiere capacidad.

PREPARANDO EL ESCENARIO PARA EL ÉXITO

Capacidad de Gestión de Voluntarios

Dedicar capacidad. Si es nuevo en la gestión de voluntarios, es fácil subestimar lo que se necesita para capacitarlos y apoyarlos. Empezar poco a poco, tomarse el tiempo para planificar y evitar la tentación de incluirlo en "otras tareas asignadas" para uno o más miembros del personal de su organización

Aproveche las competencias básicas. La coordinación voluntaria requiere una persona que sea un líder fuerte. Están motivados, colaboran y pueden empoderar a otros. Demuestran competencia cultural, pueden comunicarse con claridad, comprender el valor de las asociaciones y también actuar como gerentes de proyectos. Muchas organizaciones más pequeñas utilizan varios miembros del personal para desempeñar estas funciones.



Photos: Fire Adapted Colorado

Participación y gestión del voluntariado

Tener un proyecto y tareas bien definidos. Es más probable que los voluntarios dediquen su tiempo a proyectos bien definidos y tareas específicas, especialmente al comienzo de su servicio.

Asigne un punto de contacto. Una persona de contacto coherente y receptiva para ellos.

Proporcionar orientación. Desarrollar y brindar una orientación básica para todos los voluntarios garantizará que todos estén en sintonía sobre el programa, su organización y sus funciones.

Relacione la actividad con las habilidades, capacidades e intereses del voluntariado. Los voluntarios quieren trabajar en cosas que sean de valor personal y que puedan abandonar en cualquier momento. Solicite sus comentarios y, si es posible, encuentre formas de continuar brindándoles valor a ellos y a su trabajo. A menudo están dispuestos a compartir lo que funciona y lo que no.

Brindar capacitación continua, aprendizaje y oportunidades de conexión. Una vez que haya capacitado a un voluntario, ¡querrá que se quede! La educación continua, los eventos sociales y la celebración de victorias son excelentes maneras de cuidar a sus voluntarios e inspirarlos a invitar a otros.

Sea flexible y esté abierto al cambio. La gente tiene muchas cosas que hacer y muchos voluntarios son mayores. Cuestiones como la salud o la familia tienen que primar sobre el voluntariado.

IDEAS PARA FINANCIAR UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

- Donaciones de particulares y empresas.
- Subvenciones directas de agencias públicas asociadas u organizaciones filantrópicas, como fundaciones comunitarias
- Tarifas administrativas de subvenciones de mitigación más grandes
- Cuotas de la asociación de propietarios
- Comuníquese con su condado para ver si reciben fondos del Título III de la Ley de Escuelas Rurales Seguras del USFS para la preparación contra incendios forestales y conocer su proceso de solicitud.

APRENDE MÁS

La Asociación adaptada a los incendios forestales (Colorado) coordina los esfuerzos de voluntariado a través del Programa de Embajadores Vecinales. Consulte su [kit de herramientas para embajadores vecinales de comunidades adaptadas al fuego](#) y obtenga más información:

