

EFOP 1.3.6.-17 IFJÚSÁGI ÖNKÉNTES KÖZÖSSÉGEK HÁLÓZATA CÍMŰ PROJEKT

FIATAL ÖNKÉNTESÉK BEVONÁSA

Önkéntes programok minőségbiztosítására vonatkozó ajánláscsomag és módszertani útmutató, fiatal önkénteseket fogadó szer- vezetek számára

Készítette:

Önkéntes Központ Alapítvány a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület megbízásából a KÖZ-PONT Ifjúsági
Egyesület és a Polip Ifjúsági Egyesület közreműködésével

Tartalom

Bevezetés.....	4
Fiatalok jellemzői.....	5
Személyiségfejlődési vonatkozások.....	5
A magyarországi fiatalok ismérvei.....	5
A netgeneráció.....	6
Az önkéntesség előnyei a fiatalok számára.....	8
Fiatal önkéntesek menedzselésének rövid módszertani áttekintése.....	10
Az önkéntesek toborzása.....	10
Az önkéntesek kiválasztása.....	12
Az önkéntesek orientációja.....	15
Az önkéntesek képzése.....	17
Személyi feltételek.....	19
Az önkéntes program koordinátora.....	19
A koordinátor kiválasztása.....	19
Az önkéntesek mentora.....	21
A mentoráló beszélgetés.....	22
Tárgyi feltételek.....	23
Szükséges anyagi erőforrások.....	24
Anyagi erőforrások a sikeres önkéntes programok működéséhez.....	24
Stratégia.....	24
Üzleti tervezés.....	25
Erőforrások és működtetés.....	25
Törvényi háttér.....	26
Forrás – szervezet típusok, bevételi egyensúlyok.....	27
Normatív támogatások, szerződések.....	27
Pályázatok.....	27
Adományok.....	28
Szolgáltatási bevételek.....	29
Természetbeli hozzájárulás, pro bono támogatás.....	29
Eszközök, szoftverek.....	29
Tartalék, likviditás és hitel.....	30
Pénzügyi Fenntarthatóság.....	30
Az önkéntes program költségei.....	31
Jogi megfontolások.....	32
Közérdekű önkéntesség a Köt, vonatkozó előírásai.....	33
Az önkéntesre vonatkozó szabályozás.....	35

A 14-25 éves korosztályra vonatkozó előírások közérdekű önkéntes tevékenység végzésénél:	35
Önkéntes jogviszony	36
Az önkénteseknek adható juttatások	37
Önkéntesek biztosítási jogviszonya	37
Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ).....	39
Hasznos tippek a fiatal önkénteseket fogadó szervezetek számára.....	40
Alapelvek ifjúsági önkéntes fogadó helyek számára	43
Alapfogalmak	45
Önkéntes lehetőségek fiatal önkéntesek számára - példák.....	54
Linkek és további olvasnivaló.....	61
MELLÉKLETEK	62
Fiatalok mondták: fókuszcsoporthoz tanulságai.....	62
Pedagógusok véleménye a fiatalok önkéntességéről	66
Ifjúsági szakemberek, fogadó intézmények, civil szervezetek személyes tapasztalatai, javaslatai fiatalokkal kapcsolatban	69
Önkéntes lehetőségek fiatal önkéntesek számára – példák (Táblázat)	73

Bevezetés

Miért fontos a fiatalokkal kiemelten foglalkozni?

A jelenlegi fiatalok fogják alkotni a jövő társadalmát, ezért egyáltalán nem mindegy, hogy mire neveljük őket, hogyan fordulunk feléjük egy olyan valóságban, ahol a legfőbb állandó a változás. Fontos hangsúlyozni, hogy minél több fiatal sikerül a szervezeteknek önkéntességre „csábítania”, annál jobban növekszik a társadalmi aktivitás, és „minél erőteljesebb és sokoldalúbb az állampolgári szerepvállalás és együttműködés, annál nagyobb összetartás, összhang és gördülékeny tevékenység jellemzi a közösségek életét”ⁱ, ami végső soron a társadalmi kohézió javulásához vezet.

Napjainkban egyre nagyobb figyelmet kell szentelnünk az önkéntesek új generációjának, hiszen a mai 14-25 év közötti fiatalok egyre gyakrabban jelennek meg önkéntes segítőként a különböző szervezetekben, társadalmi vállalkozásokban. Az iskolai közösségi szolgálat bevezetése, az egyre gyakorlatorientáltabb felsőoktatás és a társadalmi felelősségvállalás bizonyos területeinek „divatossá válása” mind a fiatal önkéntesek számának emelkedését hozza magával a szervezetekben. Tehát az önkéntesek új generációjára történő odafigyelés, az ő bevonásuk és megtartásuk egyre inkább kulcsszerepet tölt majd be a szervezetek életciklusában.

Az, hogy a fiatalokban rejlő erőforrások jó vágányra terelődjenek nemcsak a társadalom javát szolgálják, hanem legfőképpen magának az egyénnek az érdeke és neki válik később hasznára. A rohamosan változó világunkban az önkéntes tevékenységek során megszerezhető tudás, készségek és képességek és ezek elismerése, munkaerő-piaci értékének növelése is egyre nagyobb hangsúlyt kaphat a munkaerő piacon, ahol egyre inkább az aktív tudást, gyakorlatot keresik a munkáltatók. A javaslatcsomagnak nem része, hogy elemezze a fiatalok munkanélküliségének anyagi és szociális következményeit, melyekkel bizonyára tisztában vagyunk.

A fiatal önkéntesek nemcsak motivációjukban, hanem számos egyéb aspektusban is különbözhetnek egyéb korosztályoktól, ezért javasolt a velük történő bánásmódot is különös odafigyeléssel megtervezni figyelembe véve a korosztály jellemzőit. A következő fejezetekben ismertetett jellemzők alapul szolgálnak egy valóban sikeres, fiatalok számára vonzó önkéntes program kialakításához.

Fiatalok jellemzői

Személyiségfejlődési vonatkozások

A korosztály sajátosságait összefoglalva az alábbiakban jellemezhetjük:

Serdülőknek tekintjük azokat a fiatalokat, akik a testi érés kezdetétől (12-13 év) annak lezárulásáig (21-24 év) lévő életszakaszban vannak. A kamaszkor átmenet a gyermek- és felnőttkor között, melynek során a nemi hormonok elkezdik működésüket, kialakulnak a másodlagos nemi jellegek, párhuzamosan jelentős pszichés változások következnek be.

Erik H. Erikson elmélete szerint az egyén személyiségfejlődése a születésétől a haláláig tartó folyamat. Az élethosszig tartó változás egyik mérföldköve a pubertás, mely természetes, fejlődési krízissel jár. Ekkorra tehető az identitás kialakulása, a jövőre vonatkozó, hosszútávra szóló döntéshozatalok, mint például a pályaválasztás.

Az egyén ellentmondásos érzések közepette leválik a szüleiről, elszakad a gyermekkorától, azonban még nem lép át a felnőttkorba, problémamegoldó képessége éretlen, magatartásában felfedezhetők gyermeki és felnőtt vonások is. Vitatkozik, lázad és kérdőre von, keresi önmagát. Viselkedésével és külsejével is különbözni akar a felnőttektől. A szülők és más, korábban meghatározó szerepet betöltő felnőttek befolyása csökken, helyette valamely ifjúsági szubkultúra válik meghatározóvá, a kortársak hatása felerősödik.

A fejlődési krízis sikeres megoldása esetén a serdülő képes összhangba hozni korábban megszerzett információit önmagáról, mely nem mutat nagy eltéréseket a külvilág róla alkotott képétől, túl van az önmeghatározás korszakán, a szociális szerepvállalásokon, valamely eszme iránti elköteleződésen. Az identitás kialakulásának életszakasza ideális esetben a húszas évek elejére befejeződik.ⁱⁱ

A magyarországi fiatalok ismérvei

Az általános fiatalságra jellemző vonások után, nézőpontot váltva, ajánlatos a hazánkra jellemző specifikumokat is megismerni. Az önkéntes program beindítása előtt érdemes a társadalomban kialakult ifjúságképet, a saját tapasztalatainkat összevetni az ifjúságkutatások eredményeivel, tájékozódni a fiatalok életmódjáról, terveikről, értékekről, családhoz, tanuláshoz, munkához, kultúrához való viszonyukról és identitásukról.

A nagymintás ifjúságkutatást 2000 óta négyévente veszik fel a kutatók hazánkban, 8000 Magyarországon élő, 15–29 éves magyar fiatal megkérdezésével. A 2016-ban készített vizsgálat

immáron ötödik hulláma zajlott le. Az Új Nemzedék Központ megbízásából a Társadalomkutató Intézet által koordinált, a Századvég és az MTA kutatóinak közreműködésével lebonyolított Magyar Ifjúság Kutatás 2016 eredményeiből pár gondolat:

„Megváltozott a fiatalok világhoz való hozzáállása, ahogy megváltozott az a technikai, műszaki környezet is, amelyen keresztül értesülhet ez a generáció a világban zajló folyamatokról.

A 2016-ban felvett adatok azt mutatják, hogy az ifjú felnőtté vált Y generáció, s a nyomukban járó Z nemzedék tagjainak életfelfogása jelentősen eltér a korábban megkérdezettekétől. (Y generációnak nevezi a szakirodalom az 1980-as és 1990-es években születetteket, Z nemzedéknek a 2000-es évek szülötteit.)

A fiatalok mindig kritikusan szemlélik a körülöttük levő világot. Az elmúlt évtized ifjúságkutatásainak ismeretében elmondható, hogy a fiatalok – kutatásról kutatásra – másfajta szemléletet tükröznek.

A beindult társadalmi folyamatok elgondolkodtató változásokat hoztak a fiatalok és a társadalom életformájában. A technikai változások új eszközöket, a virtuális tér kiszélesedését, a kommunikáció jellegének változását hozták, az EU-ba való belépésünk szélesebbre tárta a munkaerőpiacot, amely növeli a generációk közötti távolságot, ám számos más területen, például értékválasztásban vagy néhány életmódbeli kérdésben közelebb kerültek az egymást követő nemzedékek.

Természetesen nem lehet figyelmen kívül hagyni a regionális különbségeket, és a városban vagy falun élők, valamint a szociális háttérből, iskolai végzettségből fakadó különbözőségeket sem.” Bauer Béla szociológus - Századvég

A netgeneráció

„Az információs társadalom korának egyik legfontosabb problémája, hogy a növekvő generációk, beleszületve a digitális korba, miképpen alakítják át az ismert társadalmat – és hogyan alakítja az őket. A fiatalok számos okból tekinthetők – Marc Prensky szavaival élve – „digitális őslakosnak” (digital natives). Ők azok, akik elsőként képesek elsajátítani az új technikai eszközök használatát. Az ilyen ismeretek elsajátítása nem pusztán kevésbé megterhelő a netgeneráció számára, hanem spontán és természetes módon történik, továbbá a generáció tagjai nemcsak magukévá teszik, hanem a mindennapokban használják és a maguk képére formálják ezeket az eszközöket és tartalmakat. Ez a mindennapos használat nagymértékben átalakítja az információszerzési – információfogyasztási, kommunikációs és médiafogyasztási szokásaikat, azok egyre inkább eltérnek az idősebbek szokásaitól.

Ennek a generációnak három olyan fontos jellemzője van, amely a fiataloknak önkéntes programot kínáló fogadó szervezetek szempontjából különösen fontos:

- multitasking: egyidejűleg több csatornán „fogyasztanak” (az együttes fogyasztásuk meghaladja az egy fő által „fizikailag” elérhető mennyiséget.) Hazai és nemzetközi

kutatások eredményei szerint a heti médiafogyasztással több idő megy el, mint egy teljes állással. 2007-es adatok szerint egy átlagos nem internetező több mint 40 órát, egy internetező több mint 50 órát tölt médiával hetente.

- info-support: környezetükből egy ideje információs segítséget igényelnek a technológiai támogatás (tech-support) helyett.
- nagy részükben nincs semmilyen reflektív tudatosság a tipikus megszokott internet-használatuk (pl. letöltés, fájlcsere) jogi-intézményi környezetére iránt.

A digitális nemzedék jellemzőit már többen is megkísérelték összefoglalni Prensky alapján a digitális őslakosok jellemzői a következők:

- gyorsabban befogadják az információkat,
- az információkat párhuzamosan dolgozzák fel, tevékenységeiket szimultán végzik (multitasking)
- a szöveg helyett képet és a hangot preferálják,
- előnyben részesítik a véletlenszerű kapcsolódásokat (hypertext),
- kitűnően dolgoznak hálózatban,
- vágyaik azonnali és gyakori kielégítésére törekszenek,
- előnyben részesítik a játékot a „komoly” munka helyett,
- a technológiában a kényelmetlen, de szükségszerű társ helyett barátot látnak.” iii

Mindezeket az ismereteket figyelembe véve érdemes a fiatalok számára vonzó önkéntes programokat kialakítani.

Az önkéntesség előnyei a fiatalok számára

Az önkéntesség előnyökkel jár mikro és makró szinten is, mind a társadalom egészére, mind az önkéntes munkát vállaló egyénre nézve egyaránt.

„A fiatalok részvétele az önkéntességben lehetőséget nyújt az önfejlődésükre, és értékes alapot jelent az állampolgárság gyakorlásához.”^{iv}

Az önkéntes tevékenység egyéni tanulási, fejlődési lehetőségként is értelmezhető. A fiatalok szempontjából különösen fontos kiemelni azt a tényt, hogy az önkéntes tevékenységnek kimutatható képesség- és kompetenciafejlesztő hatása van. Az ENSZ dekrétum is megemlíti, hogy „az önkéntes munka, jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is”. Az önkéntes tevékenység a személyes fejlődést segíti, az egyénileg vagy csoportban végzett feladatok a fiatalok számára tapasztalatszerzési lehetőséget jelentenek pl. az együttműködés, csapatmunka, munkatapasztalat szerzése, mely hatással lehet a pályaválasztásra, előnyt jelent az álláskeresés során.

Az önkéntes tevékenység tehát jóval több annál, mint másokon segíteni. Fontos lépcsőfok a felnőtté válás folyamatában, a munka világában is elismerhető munkatapasztalatokat adhat. Ha ilyen szemmel tekintünk az önkéntes tevékenységre, sokkal inkább tekinthető befektetésnek a fiatal részéről, mintsem áldozatnak.

Egy olyan újfajta tanulási és tapasztalatszerzési lehetőséget jelent, amelyben a fiatalok kipróbálhatnak különféle társadalmi szerepeket, megtanulhatják, hogyan hozzanak döntéseket, oldjanak meg problémákat, munkakultúrákat tanulhatnak, tesztelhetik vezetői képességeiket. A személyes fejlődés szempontjából nagyon fontos, hogy megerősödik a saját tetteikért való felelősségvállalásuk, nem utolsósorban pedig jelentős kapcsolati tőkére tehetnek szert. Minél több kapcsolódása van az egyénnek a társadalom hálózataival, annál jobb az életminősége, annál könnyebben kapcsolódik a munka világához is.

Összességében leszögezhetjük:

- A fiatalok önkéntessége híd szerepet tölthet be a formális oktatás és fizetett munka között.
- Az önkéntes tevékenység fontos része lehet a fiatalok szakmai önéletrajzában, az élethosszig tartó tanulási folyamatnak, olyan kapcsolati tőkét jelenthet, amely lehetővé teszi a munka világába való beilleszkedést.

- Az önkéntesség egyszerre kínálja a személyes fejlődés lehetőségét, a társadalmi tudatosság elsajátítását, a konkrét munkatapasztalatot és a készségek közvetlen fejlesztését.
- A szervezett keret, az egyértelmű határok biztonságot adnak a fiataloknak. Az önkéntes tevékenység nem jelent végleges elköteleződést, így lehetőséget ad a próbálkozásra, az érdeklődési területek felfedezésére, pályaorientációra, a személyiség alaposabb megismerésére. Megismeri adott munkahely szervezeti kultúráját, tapasztalatot szerez a munkatársakkal való együttműködésben.
- A társadalmi, közösségi hasznosság szempontjából mindegy, hogy valaki milyen motivációval vált önkéntessé, munkájával közössége fejlődését segíti elő, valamint tudatos, felelős, aktív állampolgárrá válik.”^v

Mindezek mellett az is jelentős tény, hogy „az önkéntesség segíti azoknak a fiataloknak a társadalmi integrációját, akik a perifériára szorultak vagy kirekesztettek. Például a fogyatékos fiatalok részvétele az önkéntes munkában megváltoztathatja azt a velük kapcsolatos általános negatív vélekedést (sztereotípiát), hogy a fogyatékosok csupán a gondozás passzív fogadó alanyai lehetnek.”^{vi}

Az önkéntes tevékenység során a fiatalok különböző motivációk alapján kerülnek kapcsolatba az önkéntes fogadó helyekkel. Különböző élethelyzetekben lehetnek a fiatalok az önkéntes tevékenységük során, akár krízishelyzet, céltalanság, jövőbeli tervek nélküliség jellemezheti őket, ennek éppen ezért vagy ennek ellenére is sorsfordító lehet az önkéntesség, hiszen egy biztonságos környezetben, felnőttek támogatásával, korosztályi részvétellel talál új kapcsolatokra, új közösségre, új utak bejárására válik képessé.

Fiatal önkéntesek menedzselésének rövid módszertani áttekintése

Annak érdekében, hogy a fiatalok önkéntes tevékenysége az adott fiatalnak életre szóló, adott esetben hivatás orientáló élményt is nyújthasson, mind a szervezet számára hasznos legyen és ezáltal az adott közösség és társadalom javát szolgálja fontos végiggondolni hogyan fogunk a fiatalokkal együttműködni önkéntes tevékenységük során.

Minden szervezet egy adott céllal jön létre, mellyel kifejezésre juttatja, hogy milyen ügyet kíván a jövőben képviselni és milyen küldetés mentén kíván a későbbiekben működni. Ezeknek a céloknak a megvalósításához az ügy mellett elkötelezett egyének bevonására és közreműködésére van szükség. Mindez magával hozza azt az alapvető szükségletet, hogy a szervezetbe időről időre újabb emberek kerüljenek bevonásra, akár fizetett alkalmazottként, akár önkéntesként. Természetesen alapvető különbségek vannak egy fizetett munkatárs és egy önként közreműködő egyénnel szemben támasztott elvárások és követelmények tekintetében, de valójában ezek inkább mennyiségi, mint minőségi eltérések.

A sikeres szervezeti működés egyik alapvető feltétele, hogy a szervezetben dolgozó önkéntesek kellő megbecsülés, gondoskodás és odafigyelés mellett végezhetik tevékenységüket. Hiszen a tisztázatlan keretek között, koordinálatlanul tevékenykedő segítők sok esetben nagyobb szervezeti károkat okozhatnak, mint amennyi haszonnal jár az általuk a szervezetbe integrált erőforrás. Tehát a sikeres szervezeti működéshez nagyban hozzájárul, ha az önkéntes menedzsment napi szinten jelen van és a lelkes segítők megfelelő és tisztázott keretek között dolgozhatnak.

A jó önkéntes menedzsment tulajdonképpen egy szervezett és jól irányított humánpolitikai feladat, mely magában foglalja az önkéntes, mint emberi erőforrás toborzását, kiválasztását, a szervezetbe történő beillesztését, koordinálását és támogatását, folyamatos képzését, ellenőrzését és értékelését és a szervezetből történő kiléptetését.

Ha egy szervezet jól menedzseli az önkénteseit, az nemcsak rövid távú haszonnal jár a feladatok elvégzése és a megfelelő szakemberek bevonása tekintetében, hanem hosszú távon támogathatja a szervezet céljainak elérését, valamint egyfajta brand-építést is, mely a szervezet és az általa képviselt ügy vonatkozásában is növelheti a társadalmi elismertséget. Ez a rövid módszertani áttekintés ehhez kíván támpontot nyújtani.

Az önkéntesek toborzása

A toborzás az önkéntesekkel való kapcsolatfelvétel egyik legfontosabb eszköze, de több mint egy hívogató akció: a toborzás módja, a közvetlen és indirekten közvetített információk sokat elárulnak az önkénteseket fogadó szervezet tevékenységéről, arculatáról, kommunikációjáról, szervezeti kultúrájáról, stb. A jól előkészített toborzás az önkéntesek becsalogatásán túl a fogadó szervezet, és tevékenységei megismertetésének közvetett eszköze is.

A toborzás által lehetőség van az önkéntes program működésének beindításához szükséges akár nagyobb létszámú önkéntes csoport életre hívására, vagy már működő önkéntes program esetén az önkéntesek létszámának bővítésére, frissítésére, új feladatokhoz új emberek megkeresésére.

A toborzás tartalmi részével kapcsolatos kérdések végiggondolásával konkrét kép alakul ki arról, hogy milyen feladatok elvégzését bízjuk majd az önkéntesre, és ebből következően az is tisztázódik, hogy pontosan milyen önkéntesre van szüksége a fogadó szervezetnek. A toborzás tervezésének fontos kérdése, hogy mi motiválja az önkénteseket a szervezethez való csatlakozásban. Ennek megválaszolásához segítséget jelenthet egy olyan beszélgetés, ahol a szervezetben jelenleg tevékenykedők (tagok, fizetett munkatársak, dolgozók, önkéntesek) motivációit tárjuk fel.

A toborzás megfelelő kivitelezéséhez fontos meghatározni a célcsoportot, illetve hogy őket hogyan és hol kívánjuk elérni.

Sikeres toborzásról beszélhetünk, ha az előzetes tervezéskor meghatározott célcsoportból a szükséges önkéntesek legalább kétszerese jelentkezik. A toborzás a jelentkezők fogadásával, regisztrációjával, és előzetes kiválasztásával zárul le. Első lépésben érdemes a toborzáskor egy telefonszámot megadni, majd a telefonos bejelentkezés után azokat behívni első találkozásra (akár egyéni, akár csoportos), akik a telefonon kapott információk alapján meggyőződtek róla, hogy érdekli őket a lehetőség.

A folyamat lezárásaképpen mindenképpen értékelni szükséges a toborzást a megvalósító csapattal, melyből a későbbi tapasztalatok leszűrhetők adaptálhatók.

A fiatal (14-30 év)közötti korosztályban szerzett tapasztalataink alapján a toborzásnak személyes hangvételnél kell lennie. A fiatalok szeretik az őszinte és hiteles gondolatokat, ezért kortársaik szavára inkább adnak, mint felnőttek, például akár tanáraik javaslataira. A toborzásnak két módja szokott működni az offline és online módok. Az offline alatt értjük a személyes, a fiatalok életterében való felkereső munkát, toborzó alkalmakat. Ezek lehetnek iskolában, akár diáknapokon, iskolai rendezvényeken, lehetnek ifjúsági irodákban, IKSZT-ekben (integrált közösségi szolgáltató terek), de akár egy fesztiválon, ifjúsági rendezvényen. Ezen személyes alkalmakkor érdemes korukbeli, kortárssal érkezni, a már említett hitelesség miatt, illetve a korosztálynak megfelelő "ajánlatokkal" kell készülni. Tapasztalat e toborzó eseményeken a "repi cuccok" osztása nem segíti elő az új önkéntesek létszámát, de fesztivál kitélepülést ezek nélkül ne is tervezzünk. Az online toborzásban a közösségi média, közösségi oldalak a korosztály számára jobban elérhetők, weboldalakat már egyáltalán nem néznek, illetve az e-mailes kommunikáció szinte egyenlő a nullával. Viszont szeretnek kisfilmeket, érdekes videókat nézni, amik jó eszközök lehetnek a toborzáshoz. Példaképek (zenész, sportoló) oldalait követik, így akár e felületek is lehetnek toborzásra alkalmasak. Érdemes ezeken a felületeken is kortársaik kommentjeit, javaslatait használni, alkalmazni. A fiatalok számára a toborzás, bevonás kapcsán fontos lehet a kifelé mutatott kép a szervezetről, illetve a fiatalok szeretnének közösséghez tartozni, így ezeket érdemes a toborzás alatt jól kidomborítani.

Egy önkéntesekkel foglalkozó szervezet, valamint egy önkéntes program esetében nagyon fontos meghatározni az önkéntesek toborzása során, hogy egyszeri alkalomra vagy rendszeres tevékenységre keresünk önkéntest, valamint a toborzás kritériumrendszerét. Ez alapján a következő szempontokat ajánlott végiggondolni:

- egyszeri alkalomra vagy rendszeres tevékenységre keresünk önkéntest
- igényel-e az elvégzendő feladat speciális szaktudást
- a szervezetünk igazolni tudja-e az önkéntes számára az elvégzett munkát, amennyiben ilyen igény felmerül (iskolai közösségi szolgálat, szakmai gyakorlat, Youthpass tanúsítvány, stb.)
- a szervezet rendelkezik-e megfelelő erőforrással annyi önkéntes fogadására, amennyire az előzetes becslések alapján szükség van (humán, anyagi, szakmai erőforrások felmérése)

Az önkéntesek kiválasztása

A kiválasztás célja, hogy a fogadó szervezet megtalálja a számára leginkább megfelelő önkéntest és az önkéntes eljusson a számára megfelelő fogadó szervezethez. Azaz a kiválasztás során dől el, hogy az önkéntes és fogadó szervezet együttműködése sikeres lesz, vagy sem.

Az önkéntesek toborzása és kiválasztása a koordinátor egyik fontos feladata, hiszen a szervezetben a munkatársaktól, programfelelősöktől az ő kezébe futnak össze a feladatok, és ő találkozik a jelentkező, vagy már aktív önkéntesekkel, tehát ő tudja eldönteni, hogy kit milyen feladattal lehet, érdemes „összeparosítani”.

A kiválasztás sikeressége nagymértékben azon múlik, hogy a szervezet megfelelő mélységben tisztázta azt, hogy milyen feladatokra keres önkénteseket és az a feladat milyen kompetenciákat igényel.

A szervezet toborozhat önkénteseket célzottan konkrét feladatok elvégzésére (pl. fordításra, tolmácsolásra, vagy weboldal fejlesztésére), vagy konkrét feladat meghatározása nélkül (pl. szemégyűjtéshez, utcai demonstrációkhoz). Mindkét esetben fontos meghatározni az önkéntesek feladatkörét, csak a konkrét feladat esetén sokkal részletesebb meghatározásra van szükség. A feladatköri leírásnak tartalmaznia kell, hogy az önkéntes milyen tevékenységet fog végezni, mikor, milyen gyakorisággal, milyen időtartamban, kinek az irányításával, támogatásával, hogy a feladat elvégzéséhez milyen szakmai tudás, tapasztalat szükséges. A feladatköri leírás az önkéntessel kötött szerződés részét is képezi.

Az első ismerkedő beszélgetés mindkét félnek fontos, és az önkéntesnek legalább annyira motiváló lehet, mint a koordinátornak. A kiválasztás folyamatában legalább háromféle önkéntessel találkozunk:

- akinek határozott elképzelése van arról, mit szeretne csinálni (pld.: azért jöttem környezetvédelmi szervezethez, mert szeretném az emberek szemléletét formálni)

- aki nem tudja, mit szeretne csinálni, de határozott elképzelése van, hogy mit nem (pld.: egész nap ülök a számítógép előtt, ezért ilyen munkát nem szeretnék csinálni)
- aki nem igazán tudja, hogy mit szeretne csinálni, csak annyit tud, hogy szeretne segíteni.

Az első esetben a kiválasztás során az a kérdés, hogy az önkéntes elképzelései illeszthetők -e a szervezet elképzeléseibe, azaz az önkéntes egyéni céljainak van -e metszete a szervezet céljaival. Ha igen, akkor ennek az önkéntesnek a kiválasztása jó esélyt ad egy sikeres együttműködésre. A második és harmadik esetben már sokkal hosszabb folyamatra számíthatunk, amíg az önkéntes megtalálja a helyét a szervezetben.

A kiválasztás egyik eredménye, hogy a jelentkező önkéntest sikerül összepárosítani egy feladattal, azonban az is előfordulhat, hogy nem találunk megfelelő feladatot az önkéntesnek ill. úgy ítéljük meg a jelentkező nem alkalmas a szervezetben való önkéntes tevékenységre.

Az önkéntes kiválasztásának eredménye az önkéntes menedzsment folyamatában a szervezet az önkéntessel való kapcsolatának alapjait jelenti.

A kiválasztás lefolytatása – beleértve az önkéntes és a szervezet céljai metszéspontjának megtalálását, vagy az esetleges visszautasítást – humán menedzsment ismereteket igényel. Felelősségteljes feladat, hiszen elköteleződést vár mind az önkéntes, mind a szervezet részéről. Fontos, hogy maga a kiválasztás jól felépített, szakmailag megalapozott és hiteles legyen. Ennek nagy szerepe van abban, hogy az önkéntesek az adott feladatot valós vállalásnak tekintsék, annak ellenére, hogy pénzbeli elismerést nem kapnak érte, mégis érezzék a feladat elvégzésével vagy el nem végzésével járó felelősséget és következményeket. Egy ilyen folyamat a későbbi munkaerő-piaci érvényesülésében is jelentősen támogathatja a fiatal önkénteseket. A kiválasztásban, koordinációban résztvevő egyéneknek nagyon fontos tudatosan és szakmailag megfelelően végezni feladatukat, hiszen így járulhatnak ahhoz hozzá, hogy az önkéntesség egy tanulási folyamat legyen, mely a fiatalokat a későbbi munkavállalásra, társadalmi szerepvállalásra készítheti fel.

A fiatal korosztályban személyes tapasztalataink alapján a kiválasztás nem egyszerű folyamat. A fiatalok sokszor maguk sem tudják, mit akarnak, így személyes céljaik megtalálása is gyakran nehézséget okoz. Nehéz úgy kiválasztani önkéntest, hogy maga sem tudja mit szeretne kezdeni idejével, energiájával. Ezért mi a fiatalok kompetenciáit szoktuk vizsgálni és ezek élveznek elsőbbségi szempontot a kiválasztásánál. Majd a velük töltött munka során mentorok segítségével segítjük őket rövid, közép és hosszú távú célok, tervek elérésében. Kompetenciák alatt a szociális és életviteli kompetenciákat értjük és vizsgáljuk, ezek kommunikáció, döntéshozatal, kritikai és kreatív gondolkodás, együttműködés-csapatmunka, empátia-tolerancia, érzelmi intelligencia, asszertivitás. A kiválasztásban nagyobb hangsúlyt fektetünk a személyes motiváció vizsgálatára, mert ezen korosztály folyamatosan veszíti el a lelkesedését egy adott

ügy iránt vagy nagyon hirtelen változik meg az érdeklődési köre, akár egyik napról másakra. Fontos tehát a kiválasztásnál a megfelelő és személyes motiváció vizsgálata.

Az önkéntesek orientációja

Az orientáció a kezdeti eligazodásban segíti az önkéntest a szervezet életében. Az orientáció célja, hogy a belépéstől a szervezet tagjának érezze magát az önkéntes, ismerje a szervezet tevékenységét és célkitűzéseit, illetve feladatkörét már a kezdetektől hatékonyan végezze. A beilleszkedés támogatásán túl rengeteg idő és energia megspórolható mind az önkéntes, mind a munkatársak részéről, ha az önkéntest a koordinátor bevezeti a szervezettel kapcsolatos alapvető információkba, a szervezet felépítésébe és működésébe.

Minden esetben – egyszeri vagy hosszabb távú önkéntességnél - fontos, hogy az önkéntes megfelelő képet kapjon arról, hogy mi a szervezet profilja, célkitűzése, küldetése, illetve, hogy munkájával miként járul hozzá ezek megvalósításához. Ez elköteleződésének és motivációjának alapját jelenti.

Az önkéntes bevezetése a következő elemekből áll:

- ismerkedés a munkatársakkal, önkéntesekkel
- a szervezet munkájának, történetének megismerése
- felkészítés az önkéntes feladatra (ha szükséges képzéssel)
- orientáció, amennyiben az önkéntes nem tudja, milyen területen végezne legszívesebben önkéntes tevékenységet

Az orientáció részét képezi a papírmunkák elvégzése, az önkéntes megállapodás aláírása, és a szervezeti irányelvek ismertetése. Azok a szervezetek, amelyek szervezeti szabályokkal, illetve az adott feladatok, munkakör elvégzéséhez szükséges szabályzatokkal (pld.:munkavédelmi szabályok), irányelvekkel rendelkeznek, az orientáció első lépéseiként ismertetik meg és íratják alá az önkéntessel ezeket a dokumentumokat.

Az orientáció menetéért az önkéntes koordinátor és az önkéntes mentora a felelős, ugyanakkor bevonhat más munkatársakat is, ami lehetőséget ad arra is, hogy az önkéntes minél több embert megismerjen. A részletesség a szervezet orientációra fordított idejét és kapacitását is jelzi, illetve hogy az adott feladat elvégzéséhez az önkéntesnek milyen mértékű és mennyiségű információra van szüksége. Speciális feladatok ellátásához az orientáció részét képezheti egy szakmai felkészítés, képzés. Több szervezetnél tevékenységükből adódóan ez az alapfeltétele annak, hogy az önkéntes elkezdhesse tevékenységét. Az orientációnak abban is szerepe van, hogy az új önkéntes kényelmesen mozogjon fizikailag is a szervezetben. Ismerje, hogy kik a szervezet munkatársai, a szervezeti kultúra néhány főbb pontját és a fizikai teret, ahol a tevékenységét végzi, vagy ahol a mentor vagy a koordinátor megtalálható. Enélkül senki sem érzi kényelmesen magát, akármilyen jól ismeri a szervezet történetét, tevékenységeit vagy a saját feladatkörét. A jól megszervezett és végigvitt orientáció az önkéntes tevékenység egészére kihatással van.

A szervezetbe történő bevezetés vagy orientáció mindenképpen megtörténik, akkor is, ha a szervezetnek nincs rá kidolgozott programja. Azonban, ha nem tudatos, tervezett és program-szerűen irányított a folyamat, akkor ez kihatással lehet az önkéntes tevékenységére. Hiszen ebben az esetben előfordulhat, hogy nem adaptálja megfelelően a szervezeti kultúra elemeit, elsődleges kapcsolatai perememberekkel alakulnak ki, és nem kapja meg a feladatának elvégzéséhez szükséges megfelelő információkat. Ez konfliktusok kialakulásához vezethet, mely az önkéntes integrációját is megakadályozhatja rosszabb esetben.

A jó beillesztési program fontos eleme a nyomon követés, illetve a rendszeres ellenőrzés és felülvizsgálat. Ha az adott szervezetben gondot okoz az önkéntesek fluktuációja, akkor érdemes felülvizsgálni a beillesztés módszerét is. Programunkat az önkéntesek megkérdezésével, az érintettek bevonásával érdemes időről időre értékelni és szükség esetén felülvizsgálni.

A fiatalok kiválasztását követően személyes tapasztalatunk az, hogy fontos nekik utat mutatni, ahogy mi szoktuk mondani “teret és lehetőséget” adni számunkra. “Tér” alatt a konkrét fizikális teret is értjük, azaz ifjúsági irodában, közösségi térbe be tudjanak menni, együtt tudjanak lenni, akár saját tevékenységeket, eseményeket tudjanak oda szervezni. De “tér” alatt értjük azt is, hogy személyes terüket nem sértjük meg, folyamatosan kapnak teret maguk megmutatására, fejlesztésére. A “lehetőség” számunkra azt jelenti az orientációban, fiatalok orientációjában, hogy képzéseket, hazai, nemzetközi programokat ajánlunk a figyelmükbe, juttatjuk el őket számos helyre. Lehetőséget adunk a közösségi élmény megszerzésére, a csapatmunkára. A lehetőséggel a fiatalok nem mindig szoktak élni, de nekünk akkor is mindig, mint egy szélmalom játék újra és újra fel kell ajánlani a lehetőségeket számukra.

Az önkéntesek képzése

A képzés alapvetően az önkéntes program egyik minőségbiztosítási eleme. Akár az önkéntesek belépésekor tartott alapképzésről, akár egy későbbi továbbképzésről beszélünk, az mindenképpen a résztvevők felkészültségét szolgálja, mely az önkéntes program és a fogadó szervezet működésének, szolgáltatásainak hatékonyságát javítja.

Minden projekt, így az önkéntesek képzése is a célok meghatározásával kezdődik. Az önkéntesek képzésénél a fogadó szervezet és az önkéntes program szükségletei, érdekei a meghatározóak, melyeknek természetesen összhangban kell lenniük az önkéntesek, és az ügyfelek/kliensek/felhasználók szükségleteivel is. Néhány lehetséges alapvető cél:

- a fogadó szervezetről, az önkéntes programról való információk átadása,
- az önkéntesek tevékenységeit igénybevevőkről való ismeretek átadása,
- a feladatok elvégzéséhez szükséges tudás- és készségfejlesztés,
- az önkéntesek megismerésére (aktivitás, bevonódás, a feladatokhoz, a vezetéshez és a csoporttársakhoz való hozzáállás stb.), így segítve az önkéntesek kiválasztását,
- az önkéntesek csapatépítése, közösségfejlesztése,
- az önkéntesek és a fogadó szervezet munkatársai együttműködésének javítása, stb.

A képzés módszertanának kialakítása, tervezése során figyelembe kell venni, hogy az önkéntesek milyen képzettséggel, szakmai, önkéntes, és személyes tapasztalatokkal rendelkeznek, vagyis hogy mi az önkéntesek csoportjának közös tudásbázisa, illetve, hogy milyen az intellektusuk, a személyiségük. A fogadó szervezet szempontjából azt kell végiggondolni, hogy milyen elméleti ismereteket, gyakorlati tapasztalatokat nyújtson a képzés, illetve hogy az önkéntesek mely készségeit, attitűdjeit fejlessze a korábban megfogalmazott célok elérése érdekében.

Akár belső akár más külső - hazai, illetve külföldi - szervezet által kínált tréningen, képzésen való részvételt biztosítunk az önkéntesnek, ezzel nem csak tudásának gyarapításához járulunk hozzá. Elismerhetjük vele addigi munkáját, további együttműködésre motiválhatjuk őt. A továbbképzések, tanfolyamok tervét az önkéntessel közösen kell kialakítani, összehangolva a szervezet és az önkéntes igényeit.

A képzések esetén legyen szó akár belső, akár külső, akár ismeretátadó, akár interaktív képzésről fontos szempont mind az önkéntesek, mind a szervezet oldaláról, hogy a képzésen megszerzett ismeretek gyakorlati hasznosítására sor kerülhessen az önkéntes tevékenység vagy a szervezeti közreműködés kapcsán. Illetve az önkéntes mentora vagy koordinátora támogatassa a képzésben részesült önkéntest abban, hogy a megszerzett tudást adaptálhassa a gyakorlatba. Érdemes nemcsak a rövid távú, a szervezet számára értékes hasznosulásra figyelmet fordítani. A képzéseken való részvétel az önkéntes mindennapi életében, későbbi munkaerő-piaci szerepvállalása, szemléletének alakulása vagy éppen magánélete során is hasznosulhat. Erre a mentor vagy koordinátor felhívhatja az önkéntes figyelmét, illetve segítheti ezt a folyamatot is.

A képzések során érdemes külön figyelmet szentelni a szervezet szempontjából rendkívül lényeges, utánpótlás nevelést megcélzó képzéseknek. Ezek esetében az önkénteseket olyan módszertani ismeretekkel vétezhjük fel, mely a szervezetbe való mélyebb integrációt és előrelépését is támogathatja. Egy ilyen képzési program kidolgozása a szervezeten belül éppen olyan fontos lehet, mint egy tervezett beillesztési program folyamatos működtetése.

Ha egy szervezet jól ismeri és koordinálja az önkéntesek képzését, előre jól látható és tervezhető, hogy milyen képzési lehetőségeket kínálnak a fiataloknak, akár hazai és nemzetközi, belső vagy külső képzések tekintetében, az a csatlakozóknak már a jelentkezés, illetve kiválasztás során remek motiváció lehet. Ez nagyban támogathatja, hogy a személyes és szervezeti célok hosszútávon is összehangoltak lehessenek. Mindez az esetleges fluktuáció megelőzésére is kiváló módszer lehet.

A fiatalok, fiatal önkéntesek képzésében nagy szerepe van a személyes példának és a hitelességének. A képzések, közös foglalkozások során fontos, hogy fiatal önkénteseinek olyan képet lássanak rólunk, amelyet mi szeretnénk, hogy utána ők is képviseljenek. Személyes példánk a fiatal önkénteseken vissza fognak számunkra tükröződni. A képzésekben a fiatal önkéntesek általában a játékosabb, figyelemfelkeltőbb, aktív formákat szeretik. Koncentrációjukat nehéz megtartani, ezért érdemes kisebb blokkban gondolkodni. Fontos számukra, hogy értsék mi történik, mert csak akkor, kizárólag akkor tudnak azonosulni a végzett tevékenységgel, feladattal. Az ok-okozati összefüggések nem megértése a felkészítések során vezethet oda, hogy kiesnek, motivációjukat veszítik. A képzések során érdemes használni a tapasztalati tanulás modelljét ebben a korosztályban. A felkészítések és feldolgozások során a programok előtt és után érdemes érzelmi és szakmai felkészítést, feldolgozást is tartani.

Személyi feltételek

A 14-25 éves fiatalok önkéntes programokba való bevonásához, az önkéntes programok kialakításához valamint annak működtetéséhez elengedhetetlen végiggondolni, hogy kik, milyen feladatokat fognak végezni a program sikere érdekében, támogatva az önkéntes programban résztvevő fiatalokat abban, hogy a legtöbbet hozhassák ki magukból az önkéntesség során. Elengedhetetlenül fontos, hogy a fogadó szervezetek tisztában legyenek a fiatalok életkori sajátosságaival és megfelelő eszközeik legyenek az esetleges kihívások vagy bekapcsolódási és részvételi szokások menedzselésére.

A kiskorú 18 év alatti önkéntesek esetén pedig a Közérdekű önkéntes törvény (2005. évi LXXXVIII. Köt.) külön elő is írja a 8.§. (1) d, pontjában, hogy a fogadó szervezet a 18. életévét be nem töltött önkéntes esetén köteles biztosítani a közérdekű önkéntes tevékenység folyamatos, szakszerű felügyeletét.

Az önkéntes program koordinátora

Az önkéntesek koordinálása a szervezet sokoldalú kapcsolatrendszerében az önkéntes munkatársak, az önkénteseknek szánt feladatok és ez ezekhez kapcsolódó folyamatok áttekintését és szervezését jelenti. Minden szervezetben, amely önkénteseket von be tevékenységeibe, akár tudatos döntés eredményeként, akár nem, de van egy koordinátor, illetve munkatársak, akik ezt a feladatot látják el. Hatékonyság tekintetében a legszerencsésebb, ha mindezen feladatok egy ember kezébe futnak össze, aki ezáltal képes átlátni, és működtetni a szervezet önkéntes programját.

A szervezet önkéntes programját a szervezet vezetése, munkatársai közösen alakítják ki elképzeléseik, felmért igények és a szervezet stratégiája mentén. Amennyiben lehetséges ebbe a folyamatba érdemes bevonni olyan fiatalokat, akik a célcsoportot képviselik. Az önkéntes program megvalósítása és folyamatos fejlesztése a koordinátor feladata. Kiemelten fontos, hogy megkapja a megfelelő felhatalmazást, illetve a vezetés és a munkatársak támogatását.

A koordinátor hidat képez a szervezet, a munkatársak és az önkéntesek között. Az önkéntesek felé a szervezet elképzeléseit, döntéseit, az elvégzendő feladatokat, a szervezet felé pedig az önkéntesek érdekeit, kívánságait, ötleteit közvetíti. Az önkéntes koordinátor fő feladata a koordinálás, ami azt jelenti, hogy az önkéntes programhoz kapcsolódó feladatokat kézben tartja, és odafigyel arra, hogy semmi ne maradjon figyelmen kívül. Az önkéntesek által végzendő feladatok összehangolását is a koordinátor végzi.

A koordinátor kiválasztása

A jelentkező önkéntesek véleményüket, hozzáállásukat alapvetően az alapján alakítják ki, hogy milyen az első benyomásuk arról a személyről, akivel először találkoznak, emiatt fontos a fiatalok szempontjából is mérlegelni az önkéntes koordinátor személyét. A jó koordinátor fontos, hogy szót tudjon érteni a fiatalokkal, jó kommunikációs készséggel, problémamegoldással, és nem utolsósorban jó szervező képességekkel rendelkezzen. Természetesen minde-

zek a készségek, képességek fejleszthetők, tehát a legfontosabb, hogy nyitott legyen a fejlődésre, és motivált legyen arra, hogy jól végezze a munkáját.

Abban a pillanatban, hogy az önkéntesek megjelennek a szervezetben valakiknek foglalkoznia kell velük. Önkénteseket korábban nem foglalkoztató szervezeteknél a feladatok először spontán módon szerveződnek, és legtöbbször az végzi el, aki épp ráér. Azonban ha eleve magasabb számú önkéntes bevonását tervezi a szervezet, mindenképpen érdemes előre kijelölni az önkéntes koordinátort és tisztázni a feladatait. Az önkéntes program minden eleméért a koordinátor tartozik felelősséggel, eszerint feladata és felelőssége az önkéntesek toborzásának, kiválasztásának, orientációjának, képzésének, illetve az egyes önkéntesek szakmai támogatásának, fejlődése elősegítésének, az értékelésének, az elismerésének, a motiválásának, elbűcsúztatásának koordinálása. Ezen feladatok közül az önkéntes program koordinátorának a legfontosabb feladata a szervezetben – önkéntesek által - végezhető feladatok és az önkéntesek „összeillesztése”. A kollegák bevonásával összegyűjti mindazon feladatokat, ahova önkénteseket lehetne bevonni, majd ezekre a feladatokra megtalálja a kellően motivált, a feladat elvégzéséhez szükséges kompetenciákkal rendelkező embert. A feladat fontos része – a megfelelő adatvédelmi előírások betartása mellett – egy jól áttekinthető és kezelhető adminisztráció, adatbázis működtetése. Összefoglalva az önkéntes koordinátor felelős az önkéntes program minőségéért és megvalósításáért.

A koordinátor lehet egy más területen is feladatot ellátó fizetett munkatárs, ebben az esetben rész munkaidőben tölti be ezt a szerepet. A nagyobb számú önkénteseket befogadó programoknál szükség van egy teljes állású önkéntes koordinátorra, de ezt a feladatkört egy tapasztalt önkéntes is elláthatja.

Az önkéntes koordinátor feladatai:

- az önkéntes program előkészítése, megtervezése, a szervezeti stratégiába illesztése
- adminisztratív feladatok elvégzése és az önkéntes programmal kapcsolatos adatok rögzítése a törvény előírása szerint
- tájékoztatás az önkéntességről a szervezeten belül és kívül
- önkéntesek felkutatása, kiválasztása és toborzása
- folyamatos kapcsolattartás az önkéntesekkel
- biztosítani a szükséges bevezetést, képzést az önkéntesek részére
- az önkéntesek ellenőrzési és értékelési rendszerének kialakítása, rendszeres értékelő alkalmak biztosítása
- önkéntesek ösztönzési és elismerési rendszerének kidolgozása
- önkéntesek érdekeinek védelme, önkéntesek vezetése
- az önkénteseknek és a velük együttműködő kollégák és szakemberek (mentor, pszichológus, pap, orvos vagy nővér) részére egyedi vagy csoportos szupervízió szervezése és biztosítása
- az önkéntes program értékelésének megtervezése, időközi és zárójelentések készítése az önkéntes tevékenységről az önkéntes program értékelése céljából
- segíteni/közvetíteni a kommunikációt az önkéntesek, kedvezményezettek, szervezet vezetősége és személyzete között
- önkéntes tevékenységről fotódokumentáció készítése

- szükség esetén vagy ha már befejeződött az önkéntes tevékenység – lezárni az önkéntessel kapcsolatos munkát
- az önkéntes program fejlesztése szükség szerint

Az önkéntesek mentora

Az önkéntesek létszámának függvényében és a tevékenységek sokféleségétől, jellegétől függően kell meghatározni a mentorok számát. A mentor a koordinátort segíti, illetve munkáját kiegészíti. Míg a koordinátor elsősorban a tervezési és szervezési feladatokat látja el és az egész önkéntes programot irányítja, a mentor az egyes önkéntesekkel van közvetlen kapcsolatban, az egyes önkéntesre figyel. Sok szervezetnél ez a szerepkör egy személyhez köthető és van, ahol a mentori szerep egybeolvad a koordinátor vagy a vezető szerepével. Ettől függetlenül érdemes végig gondolni a mentorálást, mint önálló szerepkört, mivel a fiatalok önkéntesek megtartása szempontjából kiemelt jelentősége van.

A mentor az a személy, aki végig kíséri az önkéntest a szervezetbe való belépéstől kezdve a búcsúzásig. Feladata, hogy az önkéntest mindennapi tevékenységeinek elvégzésében, problémáinak kezelésében támogassa. Aktívan részt vesz azokban az önkéntesekkel kapcsolatos feladatokban, ahol szükség lehet az önkéntesek támogatására, segítségére, illetve ahol lehetősége van szorosabb munkakapcsolat kialakítására (pl. kiválasztás, képzés, az önkéntesek által megvalósított tevékenységek stb.). A koordinátorral együttműködésben, közösen döntenek az önkéntesek toborzásának, kiválasztásának, képzésének, motivációjának, elismerésének stb. módjáról, eszközeiről, megvalósításáról, hogy kiket vonnak be ezen feladatok megvalósításába, és a koordinátorral megosztva valósítják meg azokat. Emellett segíti az önkéntest annak a megértésében és tudatosításában, hogy tevékenysége hogyan kapcsolódik a fogadó szervezet működéséhez, és hogyan építi saját „önkéntes életútját”. A mentor közvetítő feladatot is ellát az önkéntesek, a fizetett munkatársak, a vezetés között.

A mentor kiemelt feladata az önkéntest támogatni az önkéntes tevékenységgel együtt járó tapasztalatok feldolgozásában, illetve esetleges problémák megoldásában segíteni őt, hogy munkáját jól vagy jobban végezhesse és személyes fejlődésként is megtapasztalhassa az önkéntességet. Ez a fiatalok önkéntes tevékenysége során kiemelten fontos terület. Az önkéntesek kiválasztásában is hasznos lehet, ha jelen van a mentor, hiszen ő fogja majd az önkéntesnek bemutatni, hogy konkrétan hol, mit, kikkel fog dolgozni. Az önkéntes bevezetése a konkrét tevékenységbe és annak körülményeibe nagyon fontos az önkéntes szervezetbeli életútja szempontjából. A mentor feladata az önkéntes és az önkéntes tevékenységeit igénybevevők kapcsolatában az önkéntes megfelelő színvonalú feladatmegoldása. Ennek érdekében át kell látnia az önkéntes munkájának részleteit, annak célját, magát a munkafolyamatot, illetve ismernie kell az önkéntes képességeit, készségeit, tudását, erősségeit és gyengeségeit.

A mentor szakmai és egyben személyi támogatást is nyújt a fiatal önkéntesnek, ehhez elengedhetetlen a fiatalok lelki jellemzőinek valamint fizikai, szociális környezetüknek és kapcsolati hálójának ismerete.

Másrészt a fiatalok megfelelő támogatásához nélkülözhetetlen a rendszeres kapcsolattartás és a folyamat nyomon követése. A mentorálás rendszeres találkozókból áll, amelyek során a mentor nyomon követi az önkéntes személyes jóllétét mind a fogadó szervezetben/intézményben, mind azon kívül. A mentornak tudnia kell, hogy éppen melyik fiatal, hol, milyen tevékenységet végez. A mentor személyes, bizalmi kapcsolatban áll az önkéntessel, jól ismeri az önkéntest, tisztában van azzal, hogy érzi magát, elégedett-e, van-e olyan esemény a személyes életében, mely az adott időszakban pozitívan vagy negatívan befolyásolja a munkához való hozzáállását. Ő az, akihez a fiatal elakadásaival, kérdéseivel, aggályaival fordulhat.

Biztosítani kell a fiatalok számára, hogy jelezhessék, megbeszélhessék a tapasztalataikat, problémáikat, illetve legyen lehetőségük a saját tevékenységükre reflektálni. A fiatalok önkéntesként szerzett tapasztalata a szemléletformáláson túl a későbbiekben a pályaorientációjukat is befolyásolhatja, hiszen az életkor sajátossága az identitáskeresés, így gyakori az a dilemma, hogy mi legyek, ha nagy leszek. A mentor az önkéntesként szerzett tapasztalatok, élmények feldolgozásában is segít előre egyeztetett egyéni beszélgetések formájában. A mentor kérdéseivel, tanácsaival segít, hogy a fiatal megtalálja saját válaszait, képes legyen problémáit önállóan megoldani, és be tudjon illeszkedni a szervezeti közösségbe.

A mentoráló beszélgetés

A mentoráló beszélgetés egy tudatosan felépített, az önkéntes fejlődését segítő lehetőség, mely általában a következő kérdések mentén zajlik:

- *Hogyan érezzük magunkat a szervezetben? (ráhangolódást segíti)*
- *Visszautalunk korábbi beszélgetésekre, amik kapcsolódhatnak a mostani időszakhoz.*
- *Értékeljük a feladatokat mennyiségi és minőségi szempontból (mindkét fél). Mit csinál, milyen tevékenységben vett részt az utolsó beszélgetés óta?*
- *Milyen problémái voltak/vannak az önkéntesnek?*
- *Hogyan sikerült megoldani a problémákat?*
- *A jelenlegi problémákra megoldási javaslatokat dolgozunk ki közösen.*
- *Az önkéntes pozitív megerősítése (az erősségei, konkrét sikerek)*
- *Miben kell fejlődnie az önkéntesnek? Kitől és milyen segítséget kaphat ehhez?*

A mentoráló beszélgetések rendszeresek, előre tervezhetőek, emellett lehetőség van a spontán beszélgetésekre, számonkérésre, ha a fogadó szervezet, vagy az önkéntes részéről olyan probléma merül fel, mely veszélyezteti a sikeres feladatmegoldást, vagy a szervezetre nézve hátrányos lehet.” Kármán – Kónya 2008. 47.

A mentoráló találkozók gyakorisága és tartalma az egyéni szükségletektől függ, szükséges az adott önkéntes igényei alapján kialakítani.

A mentor nemcsak egyénileg, hanem csoportosan is foglalkozik a fiatal önkéntesekkel. Amennyiben erre mód van a mentor feladata, hogy a fiatal önkéntesekkel közösen megbeszéljék a helyi közösség szociális és egyéb problémáit, és közösen próbáljanak megfogalmazni megoldási alternatívákat, arra, hogy helyi szinten mit lehet tenni. Feladata, hogy lehetőséget teremtsen arra, hogy az önkéntesek ötleteikkel meghatározhassák az önkéntes tevékenységük irányát, így biztosítva az aktív részvételt és bevonódást.

Ha egy-egy önkéntes hosszabb ideje nem jelentkezik, a mentor az, aki megpróbálja elérni őt, érdeklődik arról, mi az oka a távolmaradásának, tehát az önkéntesek megtartásában is fontos szerepet tölt be.

A mentor tevékenységei köré tartozik továbbá a szülőkkel való kapcsolattartás is, hiszen a szülők támogatása elengedhetetlen. A program indításakor a kiskorú önkéntesek szüleinek érdemes egy ismerkedési, tájékoztató alkalmat tartani, ahol a szülők kérdéseket is tehetnek fel. A szülő támogató szerepe nemcsak a program indításakor, hanem a teljes folyamatban lényeges.

Fontos megjegyezni, hogy iskolai közösségi szolgálatot végzők esetében amennyiben a 2011.évi CXCV. tv. 133.§. (2) pontjában meghatározott b, szociális és jótékonyági területen végzi a tevékenységét szükség szerint amennyiben a h) az egyes rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerveknél bűn- és baleset-megelőzési területen akkor minden esetben mentort kell biztosítani.

Tárgyi feltételek

Az önkéntesek tevékenységeinek menedzselésének része a megfelelő és biztonságos munkahelyi környezet és a tevékenységek ellátásához szükséges eszközök biztosítása az önkéntesek számára.

Az önkénteseknek nyújtott juttatások egy része ahhoz szükséges, hogy az önkéntesek biztonságban végezhessék feladataikat, legyen megfelelő munkaeszközük, védőfelszerelésük az adott tevékenység végzéshez. A fogadó szervezet köthet felelősségbiztosítást is a munkavégzéssel összefüggésben. Emellett a szervezet megtérítheti az önkénteseknek a tevékenységük kapcsán felmerülő költségeket is (útiköltség, telefon, étkezési és indokolt esetben lakhatási támogatás).

Önkéntes részére a feladat ellátáshoz szükséges telephelyet, műszereket, eszközöket és egyéb tárgyi feltételrendszert (pl.: munkaruha, védőeszközök, azonosító-, és belépőkártya, rajzpapír, ceruza, filc, festék, társasjáték, stb.) a fogadó szervezet térítésmentesen biztosítja.

Az önkéntes kötelezettséget vállal arra, hogy rendeltetésük szerint, gondosan kezeli a feladat ellátásához használt, a fogadó szervezet kezelésében lévő tárgyi eszközöket és egyben tudomásul veszi, hogy az ezekben keletkezett károkért, amennyiben a károkozásért felelősség terheli, a felróhatóság arányában kártérítési felelősséggel tartozik a Fogadó szervezet felé.

Szükséges anyagi erőforrások

Anyagi erőforrások a sikeres önkéntes programok működéséhez

Minden szervezet eredményes működéséhez szükség van anyagi forrásokra. Egy-két kivételtől eltekintve az anyagi források gyűjtésének kérdése minden szervezetnél viszonylag korán előkerül, és meghatározó szerepet játszik. A szervezetek létrehozásában fontos szerepet betöltő személyek sok esetben nem rendelkeznek pénzügyi vagy közgazdasági ismeretekkel és sokkal fontosabb szerepet kap a „szakmai munka”, de előbb vagy utóbb olyan kérdések merülnek fel mindenhol, különösen nagyobb méretnél, amelyek nélkülözhetetlenné teszik a kellő szaktudással rendelkező pénzügyekhez megfelelően értő munkatársakat.

A sikeresség és az eredményesség érdekében szükséges, hogy már az indulás mértékéhez igazodva legyen megfelelő *belső pénzügyes, pénztáros vagy könyvelő*. A szervezet méretével párhuzamosan természetszerűen nő e terület megfelelő kezeléséhez szükséges idő és kapacitás illetve a bevont szaktudások mennyisége.

A nagyobb szervezetek nem működhetnek egy megfelelő pénzügyi rendszer kialakítása nélkül. Ennek kialakítása a szervezet vezetőjének vagy irányító testületének a felelőssége, de a kialakítás mellett a megfelelő működtetésre is komoly energiákat kell fordítani, mert ez folyamatos odafigyelést és figyelmet igényel. Talán nem túlzás azt állítani, hogy *egy sikeres szervezet működésének egyik meghatározó pillére a biztos kiszámítható anyagi források megléte*.

Egy-egy helyi vagy kisebb léptékű kezdeményezés elképzelhető közvetlen pénzforgalom nélkül, de ilyen esetben a résztvevők, tagok vagy önkéntesek valószínűleg saját erőforrásaikat használják a kezdeményezés sikere érdekében. Hosszabb távú kezdeményezés, nagyobb volumenű tevékenységgel, nehezen képzelhető el közvetlen anyagi ráfordítások nélkül.

Stratégia

Az eredményesség egyik legfontosabb záloga a tervezés és a *megfelelő forrásszervezési stratégia kialakítása*. Fontos lehet számokban is kifejezhető célokat meghatározni. A civil szervezetek sok esetben a programjaik sikeréhez kötik az eredményességi mutatókat. Érdemes jó előre meghatározni a *pénzügyileg is eredményes működés mutatószámait*. Érdemes arról gondolkodni egy ilyen stratégia kialakítása kapcsán, hogy honnan milyen forrásból szeretnénk a programjainkat megvalósítani. Fontos kérdés, hogy melyek azok a források amelyek legjobban szolgálják a céljainkat és melyek elérése fogalmazható meg reális célkitűzésként. A célok ilyen fajta meghatározása segítheti a szervezeteket abban, hogy *a célokhoz rendeljék a forrásokat és ne fordított logika valósuljon meg*. Természetesen lehetnek csábító lehetőségek és minden szervezet esetében szembe jöhetnek olyanok, melyek meg nem ragadása hiba lenne, de általánosságban elmondható, hogy nem szerencsés, ha egy szervezet főképp a szerint alakítja a működését, hogy aktuálisan milyen pályázati források és milyen támogatások elérhetőek. Ideálisabb az a működési forma, amely a szervezeti célok megvalósításához tudja a szükséges forrásokat bevonni.

Egy jó stratégia hosszú távon meghatározhatja az eredményes működést, de soha nem lehet örökérvényű. Szükség lehet a stratégia évről évre való kiegészítésére és felülvizsgálatára. Ez jó alkalmat adhat az új ötletek átbeszélésére és az eredetileg meghatározott célok áttekintésére illetve az elért eredmények áttekintésére. Az ilyen (éves) tervező alkalmak kapcsán a pénzügyi stratégiát és terveket is érdemes aktualizálni és a realitásokhoz igazítani. Ezzel együtt az élet mindig új lehetőségeket nyithat és korábban biztosnak hitt csatornákat zárhat el, éppen ezért jó, ha a külső tényezők változása felkészülten ér minket és rendelkezünk alternatív megoldásokkal, van a szervezetnek biztonsági tartaléka illetve elképzelése az esetlegesen kieső források pótlására.

Üzleti tervezés

A szervezetek viszonylag kis része tervezi meg egyes projektjeit vagy magát a működését pénzügyi értelemben. Minden szervezet figyelmét szeretnénk felhívni ennek a jelentőségére. Ahhoz, hogy látható és tervezhető legyen egy projekt anyagi eredményessége fontos a lehetséges bevételeket és a várható kiadásokat megtervezni és egymás mellé állítani. Az is fontos, hogy megnézzük kinek, miért, milyen anyagi racionalitás mellett lehet fontos az a program, termék vagy szolgáltatás amit megvalósítani tervezünk. Elsőre furcsa lehet a hagyományos üzleti tervezés eszköztárát klasszikus civil környezetben működő kezdeményezésekre alkalmazni, de gyorsan belátható, hogy a költségeket valakinek állnia kell, még akkor is, ha nem csupán a klasszikus eladó – vevő viszonyrendszer jelenik meg a szervezetek által működtetett programok esetében. Mindenképpen ajánljuk az interneten elérhető üzleti tervező modellek megismerését, illetve ennek kapcsán tapasztalattal és kellő rutinnal rendelkező szakemberek bevonását (akár pro bono alapon). Az üzleti szektorban e tervező lépések kihagyásával gyakorlatilag nem képzelhető el eredményes vállalkozás. Érdemes tehát keresni a kapcsolatot és azok támogatását kérni, akik ebben megfelelő tudással és kellő rutinnal rendelkeznek.

Erőforrások és működtetés

Az eredményes működtetés alapfeltétele a megfelelő pénzügyi és adminisztrációs rendszer kialakítása. Akár kicsi, akár nagyobb egy szervezet, megfelelő pénzügyes vagy pénzügyi osztály nélkül viszonylag nehezen boldogul. Számos esetben a háttérben van egy vagy több olyan személy, akik tudása alapvető, nélkülük gyakorlatilag működésképtelenné válna a szervezet. Minél nagyobb egy szervezet annál inkább igaz lehet ez az állítás. A pénzügyi pozíció jellegeből adódóan kulcsfontosságú és mindenképpen bizalmi funkció. Sajnálatos tény, hogy a szervezetek sokszor nehezen találnak megfelelő pénzügyes munkatársat, mert azok, akik ilyen tudással rendelkeznek könnyedén találnak munkát az üzleti szektorban, sok esetben magasabb fizetésért, mint amit a civil szervezetek kínálni tudnak. Minden nehezítő tényező ellenére, vagy pont ezért kiemelten fontos, hogy tervezett és jól átgondolt legyen, hogy milyen erőforrásokból ki fogja működtetni a pénzügyi rendszert.

Egy kis szervezetnél is előírás egy pénztáros kiválasztása, aki kezeli a bevételeket és kiadásokat és minimum évente be is számol a szervezet anyagi helyzetéről. Ahol nőnek a keretek szükséges lehet további pénzügyi ügyintéző, pénzügyi vezető bevonása. Ez utóbbi pozíció költségeit csak a viszonylag nagy bevétellel rendelkező szervezetek tudják kitermelni, de ezzel együtt szükséges lehet, hogy valamely munkatárs kezelje és menedzselje a szervezet anyagi ügyeit. A pénzügyi rendszer működtetése viszonylag komoly adminisztrációval jár,

hogy a bejövő és kimenő pénzek megfelelő módon követhetőek legyenek. Számos szervezetnél az egyes projektek vezetői maguk is adminisztrálják az adott projektet, annak érdekében, hogy naprakész adatokkal rendelkezzenek a már elköltött és még rendelkezésre álló forrásokról. Egy ún. projekt finanszírozási tábla elengedhetetlen lehet egy nagyobb projekt esetében, ugyanis ezek az adatok nem nyerhetőek vissza időben a könyvelésből és jellemzően nem a pénzügyi vezető dolga, hogy az egyes projektek aktuális állásáról naprakész információval rendelkezzen. A megfelelő döntések meghozatala érdekében a projektvezetőnek folyamatosan információval kell rendelkeznie a már elköltött és még költhető tételekről.

Fontos szereplő lehet a pályázatíró, mert számos szervezet alapvetően pályázatokra építve valósítja meg a programjait. A pályázat szakmai része mellett kiemelt fontossággal bír a költségvetés, mely megfelelő megtervezése kellő pénzügyi jártasságot igényel illetve a felmerülő kiadások tervezése is jó, ha minél realisabb alapokra épül.

Sok szervezetnél az adományszervezési munkatársaknak van kulcsszerepe. Egyre több szervezet nyit ebbe az irányba és próbál meg egyéni vagy vállalati forrásokat bevonni a működésébe. Ennek menedzselése jelentős időt igényel, mely ideális esetben pozitív megtérülésként kell, hogy jelentkezzen a szervezet könyvelésében.

Ha már a könyvelést említettük, egy jó könyvelő elengedhetetlen a sikeres és eredményes működés érdekében. Bizonyos működési keret felett nem is lehet megkerülni és nélkülözhetetlen a könyvelő alkalmazása. Mivel a könyvelő sok esetben külső szolgáltató kulcsfontosságú lehet a megfelelő együttműködési és kommunikációs rendszer kialakítása, valamint javított olyan könyvelő választása, aki rendelkezik ismeretekkel és rutinnal nonprofit szervezetek könyvelése kapcsán. Arra is érdemes kellő energiát fektetni a kapcsolat kialakításakor, hogy milyen munkamegosztásban fog a szervezet a könyvelővel együttműködni, hogy az esetleges későbbi félreértések elkerülhetőek legyenek. Több olyan feladat van, melyet akár a könyvelő, akár a stáb is elvégezhet, fontos előre tisztázni, hogy hol húzódnak a feladatok és kompetenciák határvonalai.

Nagyobb szervezetek esetében hitelességi kérdés és egyben törvényi előírás is lehet a könyvvizsgálat megvalósítása. Az átlátható működéshez fontos hozzájárulást jelenthet, ha egy könyvvizsgáló igazolja, hogy a beszámolóban szereplő adatok megfelelnek a valóságnak és a könyvelés minden tekintetben a hatályos számviteli törvények betartásával működött.

Törvényi háttér

Minden szervezet vezetőjének és pénzügyesének tisztában kell lennie a pénzügyekre vonatkozó törvényi előírásokkal. Itt különösen a civil törvényben, a közérdekű önkéntességről szóló törvényben és a számviteli törvényben megfogalmazott pontokat fontos ismerni. Amennyiben nem tudjuk a paragrafusokat részletesen áttanulmányozni, úgy elengedhetetlen egy felkészült könyvelővel vagy pénzügyi tanácsadóval való kapcsolat kialakítása. A szervezetek gazdálkodásáról be kell számolni (közhasznúsági jelentés) és azt akár a hatóságok is ellenőrizhetik. Komoly bírságokra vagy szankciókra számíthat az a szervezet, mely nem tud hiteles és átlátható gazdálkodásról tanúbizonyságot tenni és azt megfelelő iratokkal és bizonylatokkal alátámasztani.

Forrás – szervezet típusok, bevételi egyensúlyok

A szervezetek különféle bevételi típusok segítségével építhetik fel önkéntes programjukat vagy egyéb működésüket. Általánosságban elmondható, hogy az ideális az, ha a szervezet különféle bevételi típusokra tud szert tenni, mert ha csak egyfajta csatornán érkeznek a bevételek, akkor kockázatosabbá válhat a szervezet hosszú távú működése, amennyiben valami miatt az a csatorna elakad. Egy megfelelő “bevételi mix” felépítése természetesen hosszabb időt vesz igénybe, illetve a szervezet karaktere és stratégiája is meghatározhatja, hogy mely területre fókuszál, illetve mely forrásbevonási irányok lehetnek különösen eredményesek.

Normatív támogatások, szerződések

Magyarországon kevésbé jellemző, hogy egy civil szervezet normatív alapon támogatást kapjon állami vagy önkormányzati szereplőktől programja megvalósítása érdekében. Kivételt képez a szociális ellátási terület, ahol léteznek feladat ellátási szerződések. Az ifjúsági önkéntesség jellemzően nem az a terület ahol normatív alapon, hosszan kiszámíthatóan nyújtana támogatást az állam vagy annak egy intézménye, de amennyiben az önkéntes program hiánypótló és be tudjuk bizonyítani annak hosszú távú pozitív hatását meg lehet próbálni egy hosszú távú együttműködési megállapodás megvalósítását.

Pályázatok

A hazai klasszikus civil szervezetek inkább pályázati források alapján alakítják ki működési keretüket. Ez tűnik a legkézenfekvőbbnek és mára az önkéntes programok kapcsán felmerülő kiadásokat a legtöbb pályázatban fel is lehet tüntetni. A pályázatok kapcsán fontos, hogy minden részletre kiterjedően végiggondoljuk, hogy mit-hogyan szeretnénk megvalósítani és milyen kiadások jelentkezhetnek a lebonyolítás során. A pályázati forrásokkal a legnagyobb gond, hogy a kiíró elvárásaihoz kell minden esetben igazodni, azaz nem biztos, hogy 100%-ban azt és úgy tudunk megvalósítani, ahogy azt elképzeltük. Fontos, hogy túl erős kompromisszumokat nem érdemes meghozni, mert bár csábítóak lehetnek a pályázati források azok megvalósítása kapcsán igen komoly fejtörést okozhat a megfelelő megvalósítás és a szakszerű elszámolás.

A pályázatokkal a másik komoly probléma, hogy a kiírók mindig valami új ötlet megvalósítását szeretik támogatni. Egy szervezet működésében vagy egy önkéntes program során nincs mód az állandó megújulásra és formabontásra. Érdemes végiggondolni, hogy ez a forrás milyen kompromisszumok vállalását jelenti és van-e esetleg a pályázati forrásokon kívül más lehetőség is a program költségeinek előteremtésére.

A legnagyobb problémát az alkalmosság jelenti a pályázatoknak. A pályázati bevételek ideiglenesen kisebb - nagyobb lökést tudnak biztosítani, de viszonylag gyorsan kifutnak és a szervezetnek egyből arra kell kapacitásokat biztosítani, hogy miképp lehetne újra előteremteni a szükséges forrásokat a folytatáshoz. A nagyobb pályázatok után jöhetnek hullámvölgyek a szervezetek működésében, melyek komoly áthidaló nehézségeket jelentenek, melyek kivédésére érdemes a pályázat beadása előtt felkészülni és a lehetséges kockázatokat jó előre kiküszöbölni.

Adományok

A szervezetek komoly forrásokat tudnak bevonni adományok révén. Ennek számos formája van és a hazai civil szervezetek a külső körülmények változása révén egyre sikeresebben alkalmazzák ezeket a technikákat. Az adományszervezés kisebb és pláne nagyobb keretek között komoly kapacitásokat feltételez. Egy-egy nagyobb adományszervező kampány komoly anyagi és kapacitás ráfordítást igényel. Mint oly sok mindenre igaz, itt is elmondható, hogy kicsiben érdemes elkezdni és aztán a tapasztalatokat folyamatosan beépítve lehet növelni a célokat és ambíciókat.

- *A személyi jövedelemadó 1%-nak felajánlása*, különleges lehetőséget teremt az adófizetők felajánlásai révén. Ennek bejáratott törvényi és adminisztrációs rendszere van. A szervezeteknek érdemes tájékozódniuk, hogy a hozzájuk hasonló szervezetek milyen eséllyel indultak el az 1%-ért vívott, mára már igen komoly versenyben, illetve kiket, milyen formában és milyen eszközökkel tudnak ténylegesen elérni. Az 1% bevétel egy összegben érkezik az adóhatóságtól és csak hónapokkal a felajánlási időszak után, amit szintén érdemes belekalkulálni a munkába. Előnye, hogy önkéntes programunkhoz viszonylag kötetlenül felhasználható (bár az SZJA törvényben szabályozott) kerethez juthatunk, és viszonylag nagy lehet a felajánlott összeg, amennyiben a szervezetnek megfelelő az ismertsége.
- A szervezet dönthet *egyéni adományok gyűjtése* mellett is. Ennek számos formája lehet, mint pl. az utcai eseményhez kötődő vagy közösségi online adománygyűjtő platform használata. Ennek a formának előnye a közvetlen kapcsolat a szervezet, az adományozó és a támogató ügy között. Az adomány ideális esetben - közvetlenül a szervezethez fut be és annak felhasználása azonnal lehetséges. A formától függően itt is nagyon komoly előkészületek, arculati, kommunikációs munka szükségeltetik, illetve felkészítés azok számára, akik értünk, a nevünkben eljárnak, vagy a kampányunk megvalósítását segítik. Az online közösségi kampányok ma már széles lehetőségeket kínálnak az egyéni adományok begyűjtésére. Egy ifjúsági önkéntes program kapcsán ezek megismerése és az így biztosított lehetőségek kiaknázása különösen indokolt lehet.
- Az szervezetek egy részének reális opció lehet a *vállalati adományok gyűjtése*. Ehhez feltétlenül szükséges, hogy az adott szervezet vagy program kellő hitelességgel rendelkezzen a vállalati szereplők előtt. Elengedhetetlen, hogy a szervezet vagy a program vezetője valamilyen szintű személyes kapcsolattal is rendelkezzen a vállalat irányába, mert a tapasztalatok azt mutatják, hogy ilyen típusú adományok eredményes gyűjtése nem működik megfelelő hitesség és ismeretség nélkül. Ennek kialakítása és felépítése hosszan tartó munkát igényel, de megtérülhet amennyiben a szervezet a vállalati kapcsolatait jól tudja működtetni és valós értéket tud kínálni a támogatásért cserébe, az adományozó vállalat számára. Ezt az értéket sokféleképpen lehet értelmezni, de fontos, hogy mindig kölcsönösen előnyös kapcsolatban kell gondolkodni, mert a kiengensúlyozatlan kapcsolatrendszer csak ideig-óráig működhetnek.

Szolgáltatási bevételek

Fontos, hogy a szervezetek saját bevételeket is tudjanak képezni. Ehhez olyan termékeket vagy szolgáltatásokat kell kialakítani, melyet a piacon értékesíteni lehet. Ez sok szervezet számára nehezen elképzelhető és sokan nem is nyitnak ilyen irányba, holott volnának lehetőségeik a piacon való megjelenésre. Itt olyan programokra vagy termékekre kell gondolni, amit magánszemélyek vagy vállalatok örömmel megvásárolnak, és amelyeket a szervezet munkatársai és önkéntesei elő tudnak állítani vagy meg tudnak szervezni. Lehet speciális rendezvényekben, vagy újfajta termékekben gondolkodni, melyhez szervezetünk egyediséget tud biztosítani. Érdeemes ezen a téren kísérletezőnek (vállalkozó szelleműnek) lenni és új területen kipróbálni magunkat. Ehhez kérhetünk tanácsot vállalkozásfejlesztéssel foglalkozó szervezetektől, vagy akár olyan vállalatoktól, amelyek fontosnak tartják a szervezetünk sikerét. A saját bevétel közép és hosszabb távon a szervezet külső szereplőktől független működésének alapját biztosíthatja.

Természetbeli hozzájárulás, pro bono támogatás

A szervezet vagy a program sikeréhez sok esetben eszközökre vagy anyagokra van szükségünk, melyeket támogatók is biztosíthatnak és így az anyagi forrásainkat más célokra fordíthatjuk. Érdeemes megvizsgálni, hogy mely cégekkel vagyunk vagy lehetünk olyan viszonyban, hogy ilyen jellegű kérést megfogalmazhatnánk feléjük. Manapság sok cég nyitott a segítségnyújtásra és az a támogatási forma, amikor saját eszközeikkel vagy termékeikkel tudnak segíteni számukra a legkézenfekvőbb. Ami fontos, hogy a kérésért cserébe próbáljon meg a szervezet valamit nyújtani. Érdeemes végiggondolni, hogy mi az, amit a szervezet adni vagy szolgáltatni tud. Ez lehet egy jelképes ajándék, egy közlemény vagy jól sikerült közösségi média poszt, ami a cég kommunikációja szempontjából fontos lehet, vagy akár csapatépítő jellegű vagy közösségi program lebonyolítása a cég dolgozói számára. Minden esetben a minimum egy személyes hangvétellű köszönő levél, amiből kitűnik, hogy az adott felajánlás mire hasznosult és milyen program megvalósulásához vagy hatás eléréséhez járult hozzá konkrétan.

Magyarországon egyre elterjedtebb a vállalatok szakértelmének felajánlása. Egyelőre még csak egy tucat nagyvállalat indult el ezen az úton, de egy 2017-es vállalati önkéntességre vonatkozó kutatás alapján tudjuk, hogy a cégek részéről van nyitottság ilyen programok kialakítására és a segítség ilyen formában való felajánlására. Ezen programok által a vállalat dolgozói is fejlődnek, valós társadalmi problémákra keresnek kézzelfogható megoldásokat, ami a mellett, hogy jó érzéssel tölti el őket, az együttműködési, problémamegoldó készségüket is alakítja, hogy csak a legfontosabb kettőt említsük.

Eszközök, szoftverek

A bevételeket és kiadásokat megfelelően adminisztrálni szükséges. Az informatika kínálja lehetőségeket mindenképpen érdemes kihasználni. A legkisebb szervezet és önkéntes program esetén is elengedhetetlen a fentiek Excel táblázatban való rögzítése. Ahhoz, hogy naprakészek lehessünk és átlássuk mennyit adtunk ki és mennyit költhetünk még, naprakész elszámolást kell vezetnünk. Ez nem egyezik meg a könyvelő által vezetett nyilvántartással, amihez természetesen ők külön könyvelő programot használnak.

Tartalék, likviditás és hitel

Minden szervezet életében lehetnek olyan időszakok, amikor a szokásosnál több kiadás várható, vagy előre ki kell fizetni bizonyos költségeket. Ilyen esetben alapvető fontossággal bír, hogy milyen tartalékokkal rendelkezik a szervezet. Általánosságban elmondható, hogy az az ideális, ha a szervezet annyi tartalékkal rendelkezik, ami az alapszintű működés (bérek, rezsi) fél éves időtartam való biztosítását fedezni. Nem egyszerű dolog megtakarításokat képezni, de feltétlenül szükséges, hogy a szervezet gondoljon azokra az időkre, amikor a vártnál több kiadás keletkezhet vagy arra, hogy egy beígért támogatás vagy pályázati pénz a vártnál később érkezik meg.

Sokat tehetünk az ilyen problémák elkerüléséért, ha pl. a támogatási szerződés feltételeit számlára kedvező formában alakítjuk. Amennyiben egy támogatást vagy szolgáltatási díjat viszonylag hosszú időre akarnak kifizetni, akkor kérhetünk előleget, de a legjobb, ha eleve rövid fizetési határidőben állapodunk meg, ha erre van mód és lehetőség.

Nagyobb szervezeteknél komoly szerepe lehet a likviditás és a cash flow tervezésnek. Ennek lényege, hogy előre tervezzük, hogy milyen kiadások és bevételek várhatóak, melyek megmutatják, hogy várhatóak-e pénzügyi nehézségek, melyekre előre fel tudunk készülni és nagyobb eséllyel el tudunk kerülni egy esetleges pénzügyi krízishelyzetet.

Amennyiben szükséges hitel felvételhez is folyamodhatunk. Ennek feltételeit a számlavezető bankunk munkatársaival tudjuk egyeztetni. Készüljünk arra, hogy a hitelfelvételnek komoly előfeltételei vannak, és nem számít nagyon gyors folyamatnak, illetve vannak olyan pénzügyi helyzetek, melyek nem szívesen hiteleznek civil szervezetek számára. Ennek feltételiről már a számlanyitáskor érdemes tájékoztatást kérni.

Pénzügyi Fenntarthatóság

Minden szervezet arra törekszik, hogy lehetőség szerint hosszú távon tudja kifejteni a működését. Ez komoly kihívást jelent, mert sok esetben az elérhető források rövid távúak és esetlegesek. A civil szervezetek vezetőinek ilyen keretek között kell a folyamatos működés és a biztos növekedés kereteit biztosítani. Ez nem egyszerű, különösen, ha elsősorban alkalmi támogatásokra és egyszeri pályázati forrásokra alapozzuk a szervezet működését. A fenntarthatóságot az szolgálja igazán, ha külső környezetünkben a fogyasztók, illetve szervezetek esetében klasszikus értelemben a támogatók elköteleződnek mellettünk és akár kisebb, akár nagyobb összegekkel rendszeresen támogatást biztosítanak működésünk fenntartásához és programjaink megvalósításához. A külső támogatók vagy a szolgáltatásvásárlók elköteleződése már csak azért is fontos, mert az egyben egy visszaigazolás arról, hogy amit teszünk az környezetünk szereplőinek is fontos és értékes. Ideális esetben a szervezetünk nem öncélú programokat szervez, azaz jó eséllyel számíthat a támogatók bizalmára, ha azt megfelelő színvonalon valósítjuk meg. Csak ilyen kiválóság mellett nyerhetjük el a támogatók bizalmát, ami a hosszú távú biztos működésnek egy fontos záloga lehet.

Az önkéntes program költségei

A fentiekből már számos dolgot vonatkoztathatunk az önkéntes program kapcsán felmerülő költségekre és kiadásokra. A legfontosabb, hogy pontosan felmérjük, hogy milyen tárgyi és kapacitásbeli feltételei vannak az önkéntes program működtetésének. Ideális esetben költségvetési tervet készítünk, vagy átgondoljuk, hogy az adott program megvalósítása milyen eszközöket és tárgyakat feltételez és ezek közül mit kell külön beszerezni.

Érdemes végiggondolni, hogy a program sikere, az önkéntesek tevékenysége, illetve a törvényi előírások alapján milyen kiadások várhatóak. Ezeket a szempontokat mindig tartsuk szem előtt, mert lehetnek olyan tételek, amelyekre a program megvalósítása (pl. rendezvény sátor, padok és asztalok), az önkéntesek tevékenysége (munkaruha, étkezés, ivóvíz) vagy a törvényi előírás (útiköltség, védőoltás) kapcsán szükség lehet. Minél alaposabb a tervezésünk, annál kevésbé fog meglepetés érni minket és így kizárható, hogy a program egyes részei meghiúsulnak, vagy menet közben kell beszerezni valamit. Ezzel együtt az előre nem várható kiadások sort minden költségvetésbe érdemes beilleszteni és felkészülni arra, hogy mégis kevésnek bizonyul a pohár, a zsinagoga vagy a postit, amit adott esetben gyorsan pótolni kell.

Az önkéntes programok kapcsán a következő költségkategóriákkal érdemes tervezni:

1. Önkéntes menedzser/koordinátor bérkölsége
2. Önkéntes mentor bérkölsége
3. Adminisztratív munkatársak arányos bérkölsége
4. Önkéntesek toborzásának kommunikációs költségei
5. Önkéntesek képzésének dologi és szakértői költségei
6. Önkéntesek ellátásának illetve megfelelő munkafeltételeinek biztosításának költségei (az önkénteseknek járulégmentesen adható juttatások listája az önkéntes törvényben megtalálható)
7. Önkénteseknek adható költségtérítések
8. Önkéntesek tárgyi vagy anyagi elismerésének költségei (a járulégmentesen adható éves anyagi jutalom mértékét az önkéntes törvény pontosan megfogalmazza)
9. Irodai és egyéb adminisztrációs költségek
10. Önkéntesek felelősség- és baleset biztosításának költsége
11. Egyéb előre nem látható költségek

Gondoljuk végig, hogy mik azok a kiadások amelyeket megspórolhatunk egy kis előre gondolkodással. Itt lehet a meglévő készletekre gondolni, vagy akár az önkéntesek közreműködését kérni. A munkaruha beszerzés helyett lehet arra gondolni, hogy megkérjük az önkénteseket, hogy hozzanak magukkal olyan ruhát, amit nem sajnálnak, ha bekoszolódik. A korábban már említett tárgyi adományok is sokat spórolhatnak a szervezet számára. Ezek jöhetnek vállalatoktól vagy magánszemélyektől, ehhez viszont elengedhetetlen a megfelelő kapcsolatok kiépítése, a szervezetünk ismertségének megteremtése és az eredményeink rendszeres bemutatása, hogy hitelesen tudjunk ilyen segítséget kérni.

Érdemes az önkéntesek ellátását és az elismerést is betervezni a költségkeretünkbe. Az önkéntesek nem anyagi ellenszolgáltatásért cserébe tevékenykednek, éppen ezért fontos, hogy más formában érezzék a törődést és a megbecsülést. A megfelelő étkezés biztosítása a programon sokat számíthat az önkéntesek komfortérzete szempontjából. Amennyiben étkezést nem áll módunkban biztosítani italt, vizet minden esetben biztosítsunk önkénteseinknek. Az elismerés szintén sok esetben jelképes, de forráshoz kötődik, mely évente kiváló lehetőséget kínál a

munkánkat segítő önkéntesek felé a hálánk kifejezésére. A minket támogató emberek felé soha ne felejtünk el köszönetet kifejezni, ezt sok esetben egy oklevéllel megtehetjük, de az emberek nagy része örül, ha a köszönetet kiegészíti egy doboz csokoládé vagy egy üveg bor melynek szintén lehetnek költségei.

Mára már elfogadott tény, hogy az önkéntes tevékenység megfelelő szervezésével kiadások járnak, melyeket folyamatosan terveznünk kell. Az önkéntesek a munkájukat ingyen ajánlják fel, de az önkéntes programok jellemzően nem működnek kiadások nélkül. Ahhoz hogy minden tekintetében sikeres legyen a programunk az elejétől a végéig, azt anyagi szempontból is meg kell tervezni.

Összefoglalva négy kérdéskört mindenképp érdemes végiggondolni az önkéntes program indítását megelőzően:

- Folyamatok – Minden folyamat egyértelmű a koordinátor és minden munkatárs számára? Egyértelmű számukra az is, hogy mi a szerepük a folyamatokban? Mindenki tisztában van a projekttel, és annak tervezett működésével, céljával? Világos és egyértelmű-e az önkéntesek feladata?
 - Személyek – Minden munkatárs, a szervezet minden hierarchiális szintjén lévő tagja kapott információt arról, hogy új önkéntesek várhatók? Tisztázott-e a munkatársak viszonya (alá-fölérendeltség) a leendő önkéntesekkel szemben? Egyértelműek-e a visszajelzési lehetőségek?
 - Dokumentumok – Mindenki megkapta-e a számára szükséges dokumentumot? Elkészültek-e az önkéntes kitűzők, névsorok, feljegyzések, önkéntes szerződések, a kézikönyv, stb. Készültek-e belső tájékoztató anyagok?
 - Eszközök – Az önkéntes tevékenységhez minden eszköz rendelkezésre áll? Van-e iroda, pihenőhelyiség, munkaállomás, számítógép, nyomtató, papír, toll stb.? ¹
- + Készült-e költségvetési terv az önkéntes program kapcsán? Adottak-e a szükséges anyagi feltételek? Amennyiben nem, honnan lehet még forrást biztosítani a programhoz?

Jogi megfontolások

Ez a fejezet az ifjúsági önkéntesség jogi szabályozási hátterét mutatja be.

A 14-25 éves önkéntesek fogadására vonatkozó jogszabályok:

- **2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről** (röviden Köt.)
- Iskolai Közösségi szolgálatot végzők esetén (ami nem önkéntesség, de annak határterülete): **2011.évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről**
- 18 év alatti önkénteseknél: **1999.évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról**

¹ Gyakorlati útmutató Intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez, Budapest, 2017, 67. o

Továbbá a fogadó szervezeteknek az önkéntesek fogadásakor mindig figyelembe kell venni a működésükre vonatkozó ill. az önkéntes által ellátott tevékenységeket szabályozó törvényi előírásokat valamint a Polgári Törvénykönyv (Ptk.) szabályait.

Ki kell arra is térni, hogy a jelenlegi jogi szabályozás lehetőséget ad arra is, hogy a szervezetek Köt.-ön kívül fogadjanak önkénteseket, ami lehet akár tagsági jogviszonyon belüli (az egyesület tagjaként végzett tevékenység), akár ingyenes megbízás, akár külön szabályozott jogviszonyon kívüli önkéntesség (természetes, spontán, nem formalizált önkéntes tevékenységek). A Köt. új jogviszonyt hozott létre, kifejezetten a közérdekű önkéntesség szabályozására, de ez a törvény nem helyezte hatályon kívül a többi önkéntességet. Ugyanakkor a Köt. lehetőséget ad mind a fogadó szervezet, mind az önkéntes fokozottabb védelmére, így általa a nem kis felelősséggel járó (önkéntes tevékenység végzésére vonatkozó) kapcsolatok tisztázott, egyértelmű feltételek mellett alakulhatnak ki. Jelen szakmai útmutatónkban ezért elsősorban a Köt. szerint végzett önkéntes tevékenység jogi szabályozási hátterét kívánjuk megvilágítani.

Közérdekű önkéntesség a Köt, vonatkozó előírásai

Önkéntesség fogalma: szabad akaraton alapuló, anyagi ellenszolgáltatás nélkül (az önkéntes költségtérítésben, ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásban részesülhet csak) és a közjó, mások (nem maga vagy közeli hozzátartozója) javára végzett tevékenység.

Nem tartozik a Köt. hatálya alá: az önkéntes véradás; az önkéntes, illetve létesítményi tűzoltóként végzett tevékenység; a polgári természetörként végzett tevékenység; a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti közösségi szolgálat, azaz az iskolai közösségi szolgálat.

Közérdekű önkéntes tevékenység a Köt. 3.§. szeri tevékenységi körben a fogadó szervezetnél ellenszolgáltatás nélkül végzett munka.

Közérdekű önkéntest fogadó szervezet lehet e szerint:

- a) a helyi önkormányzat, a helyi önkormányzatok társulása az általa biztosított közszolgáltatások és katasztrófavédelmi feladatai körében;
- b) a nemzetiségi önkormányzat a jogszabályban meghatározott közfeladatai körében;
- c) a költségvetési szerv az alaptevékenysége körében;
- d) a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet a közhasznú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- e) a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási tevékenységet végző szervezet a hitéleti, a közcélú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- f) a jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többlétszolgáltatások körében a magyarországi székhelyű, illetve magyar hatóság által kiadott működési engedéllyel rendelkező, jogképes
 - fa) szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény vagy hálózat,
 - fb) egészségügyi szolgáltató,
 - fc) köznevelési intézmény,
 - fd) felsőoktatási intézmény,
 - fe) muzeális intézmény,

- ff)* nyilvános könyvtár,
- fg)* közlevéltár,
- fh)* nyilvános magánlevéltár,
- fi)* közművelődési intézmény [az *fa*)-*fi*) alpontokban foglaltak a továbbiakban együtt: fogadó intézmény];
- g)* a nem jogképes fogadó intézmény fenntartója a fogadó intézmény jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a fogadó intézmény közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többletszolgáltatások körében

A közérdekű önkéntes fogadásának feltétele a **fogadó szervezet regisztrálása a minisztériumnál és az önkéntesek Köt. szerinti adminisztrálása.**

Közérdekű önkéntes tevékenység a Köt.-ben szabályozott önkéntes jogviszony keretében végezhető; ahol a fogadó szervezet a társadalmi esélyegyenlőség előmozdításáért felelős miniszternek köteles bejelenteni az önkéntesek foglalkoztatását, és a bejelentett adatokban bekövetkező változásokat. A bejelentést a miniszter által e célra rendszeresített, megváltozott adattartalmú adatlapon, a törvényben (Köt. 11.§.) meghatározott iratok csatolásával kell teljesíteni (Emberi Erőforrások Minisztériuma, Esélyteremtési Főosztály, 1055 Budapest, Szalay u. 10-14.).

Adatlap és kitöltési útmutató: <http://civil.info.hu/bejelenteshoz-szukseges-urlap>

A 2005. évi LXXXVIII. tv. a közérdekű önkéntes tevékenységről (Köt) 14. § szerint az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek hatósági ellenőrizhetősége érdekében az egyes önkéntesek nyilvántartását a fogadó szervezet vezeti, és köteles azt a jogviszony megszűnését követően öt évig megőrizni. Ezek dokumentumai lehetnek: nyilvántartási adatlapon, írásbeli önkéntes szerződés, jelenléti ív/tevékenységi idő nyilvántartása stb.

Az önkéntesre vonatkozó tény harmadik személynek csak annak beleegyezésével, vagy törvényben meghatározott esetben közölhet. Viszont a fogadó szervezeteknek az önkéntesre vonatkozó adatokat a Központi Statisztikai Hivatal részére - a hivatalos statisztikáról szóló 2016. évi CLV. törvény (a továbbiakban: Stt.) 28. §-ával összhangban a statisztikai cél előzetes igazolása alapján, az ahhoz szükséges mértékben - statisztikai célra egyedi azonosításra alkalmas módon, térítésmentesen át kell adni és azok a Központi Statisztikai Hivatal által statisztikai célra felhasználhatók. Az adatvédelmi, adatkezelési szabályok betartása esetén fontos jelezni, hogy 2018. május 25-től kötelezően alkalmazni kell az Új Európai Adatvédelmi Szabályozás (GDPR=General Data Protection Regulation) előírásait. Ez azzal jár együtt, hogy bővülnek az érintettek azaz a nyilvántartott önkéntesek adatvédelmi jogai: adathordozhatóság, elfeledés joga, jogorvoslat lehetősége stb. a 18 év alatti gyermekek adataira fokozott védelem vonatkozik, a szülői hozzájárulás különösen fontos. Dokumentálni szükséges az személyes adatok kezeléséhez való hozzájárulást kifejezetten a célhoz kötötten pl. Köt. szerinti nyilvántartás.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma (Minisztérium) felé **nincs az egyes önkéntesekkel, önkéntes szerződésekkel kapcsolatban bejelentési kötelezettsége**, utóbbi csak a fogadó intézményekre vonatkozik. A közérdekű önkéntessel kapcsolatos egyedi személyazonosításra alkalmas iratokat a fogadó szervezet őrzi, a Minisztérium nyilvántartása csak a fogadó szervezetek adatait tartalmazza.

A fogadó szervezet kötelességei az önkéntesek felé: az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, pihenőidő biztosítása (18 év alattiaknál különösen fontos lsd. lentebb), az önkéntes tevékenység ellátáshoz szükséges tájékoztatás, irányítás,

18. életévét be nem töltő önkéntes esetében a tevékenység folyamatos és szakszerű felügyelete.

Az önkéntesre vonatkozó szabályozás

A Köt. 4. § (1) alapján önkéntes az lehet, aki tizedik életévét betöltötte.

Az önkéntes elláthat minden olyan tevékenységet, amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi, nyilvántartásba vételi és egyéb feltételeknek, valamint amelynek ellátását jogszabály nem köti meghatározott jogviszonyhoz vagy nem zárja ki annak önkéntessel történő ellátását.

Aki a fogadó szervezettel fennálló más jogviszony keretében ellenszolgáltatás fejében munkát végez, a munkakörébe tartozó feladatokat a fogadó szervezetnél önkéntes jogviszonyban nem végezheti. Aki a fogadó szervezetnél jogszabályi kötelezésen, jogerős bírósági határozaton, illetve hatósági kötelezésen alapuló tevékenységet végez, az e körbe tartozó feladatokat a fogadó szervezetnél önkéntes jogviszonyban nem végezheti.

Az önkéntes Köt-ben rögzített kötelessége, hogy tevékenységét a vonatkozó jogszabályok, szakmai és etikai előírások, valamint a fogadó szervezet utasításai szerint személyesen végezze és köteles megőrizni a közérdekű önkéntes tevékenység során tudomására jutott személyes adatot, üzleti és egyéb titkot. Természetesen az önkéntes nem köteles akkor teljesíteni a fogadó szervezet utasításait, ha az életét, testi épségét vagy egészségét veszélyezteti vagy jogszabályba vagy az önkéntes szerződésbe ütközik.

Az önkéntes által az önkéntes jogviszonnyal összefüggésben harmadik személynek okozott kárért a fogadó szervezet felel. Amennyiben a kárt igazolhatóan az önkéntes felróható magatartása okozta, - az önkéntes szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a fogadó szervezet az önkéntestől követelheti kárának megtérítését. Ha szintén bizonyíthatóan az önkéntes jogviszonnyal összefüggésben az önkéntesnek valamilyen kára keletkezett a fogadó szervezet csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag az önkéntes elháríthatatlan magatartása okozta.

A 14-25 éves korosztályra vonatkozó előírások közérdekű önkéntes tevékenység végzésénél:

A tanuló nem létesíthet önkéntes jogviszonyt azzal a nevelési-oktatási intézménnyel, amellyel tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll. Ez a korlátozás nem vonatkozik a tanulói jogviszonnyal, kollégiumi tagsági viszonyal összefüggő kötelezettséget nem érintő táboroztatási tevékenységre és egyéb közösségi programokra.

A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyezteti egészségét, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését (vö. 1991.XXXI. trv.)

A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet este 20 óra és reggel 6 óra között nem végezhet. A kiskorúak által végezhető önkéntes tevékenység időtartamát a Köt. konkrétan meghatározza az alábbiak szerint.

A tizenhatodik életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg:

- a) tanítási szünet ideje alatt a napi három órát és a heti tizenkét órát,
- b) tanítási időben a heti hat órát és
- ba) tanítási napon a napi két órát
- bb) tanítási napon kívül a napi három órát.

A tizenhatodik életévét betöltött, de tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi négy és fél órát és a heti tizennyolc órát.

Önkéntes jogviszony

A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött (szóbeli vagy írásbeli) önkéntes megállapodással, szerződéssel jön létre. Az önkéntes szerződésben meg kell határozni: az önkéntes tevékenységet, ellátásának helyét az erre fordítandó időt és pihenőidőt (18 év alattiaknál kiemelten fontos), valamint az önkénteseknek biztosított juttatásokat.

Kiskorú személy önkéntes szerződést csak a törvényes képviselő beleegyezésével köthet. Kiskorúsága miatt cselekvőképtelen önkéntes esetén az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat a törvényes képviselő teszi meg, de az önkéntes szerződés megkötéséhez és módosításához az önkéntes beleegyezése szükséges. Törvényes képviselő: szülő, gyám, gondnok (vö.1999.évi XXXI. törvény).

A Köt. meghatározza azokat az eseteket, amikor az önkéntes szerződést írásba kell foglalni, de több okból is ajánlott az írásbeli megállapodás pl. a későbbi jogviták elkerülése, nyilvántartás, jogok és köteleességek egyértelmű tisztázása érdekében.

Minden esetben írásbeli szerződést kell kötni, ha:

- az önkéntes szerződést határozatlan időre vagy legalább tíz napra - tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes esetén legalább két napra - kötik,
- az önkéntes juttatásban részesül,
- az önkéntest engedélyköteles építési munkában való részvételre foglalkoztatják,
- a közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön végzik,
- az önkéntes harmadik országbeli állampolgár, ide nem értve a menekültként vagy menedékesként elismert, bevándorolt, illetve letelepedett személyt,
- bármelyik fél azonnali hatályú felmondáshoz való jogát korlátozzák,
- az önkéntes kéri, vagy
- ezt jogszabály elrendeli.

A fogadó szervezet az írásba foglalt önkéntes szerződést annak megszűnésétől számított öt évig megőrzi.

Az önkéntes szerződés megszüntethető közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással mindkét fél részéről (ha jogszabály vagy az önkéntes szerződés nem rendelkezik erről másképp), célszerű ennek módjait a szerződésben rögzíteni. A kiskorú önkéntes az önkéntes

szerezést a törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is felmondhatja, 16. életévét betöltő önkéntes esetén az ehhez való joga az önkéntes szerződésben nem korlátozható.

Az önkénteseknek adható juttatások

A Köt. szerint fogadott közérdekű önkéntesek számára a fogadó szervezet **ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásokat** adhat, melyeket az SZJA tv. (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról) 7.§. 1. y pontja szerint az önkéntes jövedelmének kiszámításánál nem kell figyelembe venni.

Az adómentesen adható, ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások:

- munkaruházat, védőfelszerelés, anyag
- utazás, szállás, étkezés biztosítása vagy ezek költségeinek megtérítése
- védőoltás, szűrővizsgálat, betegségmegelőző szolgáltatások biztosítása, ha az önkéntes tevékenység veszélyeztetett környezetben (pl. kórházban) történik
- iskolarendszeren kívüli képzés abban az esetben, ha az közvetlenül szükséges az önkéntes tevékenység ellátásához
- munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása
- élet-, egészség-és balesetbiztosítás, felelősségbiztosítás, ill. ezek díja
- jutalom amennyiben éves díja nem haladja meg a havi bruttó minimálbér 20%-át ez készpénzben és természetben pl. könyvtalvány is adható

Általános szabályok az ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások esetén

A fenti juttatások csak abban az esetben élveznek adó-és járulékmertességet, amennyiben azok az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenysége ellátása érdekében merülnek fel; nem haladják meg az egyéb jogszabályokban előírt adómentes értékhatárt, illetve a szokásos piaci áron kerültek beszerzésre; a termék- és szolgáltatás-beszerzésekkel kapcsolatos számlákat a fogadó szervezet nevére és címére állították ki.

A költségek minden esetben csak bizonylat alapján számolhatóak el.

Nem vehetők figyelembe az önkéntesek részére adómentesen nyújtható juttatások

között azok a természetbeni juttatások, melyeket az SZJA törvény 70. §-a a munkáltató által a munkavállaló részére (vagy társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjának) történő juttatásánál tesz 2010. évtől kedvezményesen adózó bevétel, tehát munkajogviszony vagy társas jogviszony alapján, így különösen: a munkáltató által a munkavállaló részére étkezőhelyi vendéglátás, munkahelyi étkezés, közétkeztetés nyújtása révén juttatott bevétel (illetve az erre jogosító utalvány), a munkáltató által a munkavállaló és közeli hozzátartozója részére nyújtott üdülési csekk, vagy a munkáltató üdülőjében nyújtott üdülési szolgáltatás; a munkáltató által a munkavállaló magánszemélynek adott munkaruházati termék, a munkáltató által a munkavállaló részére, gyermeke részére nyújtott iskolakezdési támogatás, a munkáltató által a nevére szóló számlával megvásárolt, a munkavállalónak ingyenesen vagy kedvezményesen juttatott, kizárólag a munkavállaló helyi utazására szolgáló bérlet.

Önkéntesek biztosítási jogviszonya

Baleseti egészségügyi szolgáltatás

Az önkéntes tevékenység biztosítási jogviszonyt nem eredményez, azonban baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult, aki a Köt. alapján közérdekű önkéntes tevékenységet végez. (1997. évi LXXX. törvény 15. §-ának (2) bekezdése f) pont). Illetve 18 éves korig az állam minden magyar állampolgárságú gyermek részére gondoskodik balesetbiztosításról a tanórán kívüli tevékenységekre is.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultság.

A társadalombiztosítási ellátások igénybevétele nem jár alanyi jogon, ezt a jogosultságot a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség teljesítése alapozza meg. A törvény azonban a biztosítottakon kívül a társadalombiztosítás egyes ellátásaira jogosultságot nyújt bizonyos személyeknek, akik biztosítottak nem lévén, nem vehetnék igénybe a társadalombiztosítás szolgáltatásait.

Azok az önkéntesek tehát, akik nem rendelkeznek olyan egyéb jogviszonnyal, melynek alapján társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség keletkezik, továbbá nem tartoznak a Tbj. 5. §. d) pont szerinti kedvezményezett személyek közé, nem lesznek jogosultak a társadalombiztosítási ellátások igénybevételére.

A biztosítási jogviszony meghatározásához vizsgálni kell az önkéntes egyéb jogviszonyból származó biztosítási jogosultságait, valamint a jogszabályi kötelezettségekből eredő előírásokat.

Szolgálati idő:

Az önkéntes ellenszolgáltatás nélkül végzi tevékenységét, a fogadó szervezet nem fizet számára jövedelmet, emiatt nyugdíjjárulék fizetési kötelezettsége sem keletkezik, ami pedig a szolgálati idő előfeltétele lenne. Ezért a közérdekű önkéntes tevékenység időtartama a nyugdíjszámításnál nem számít bele a szolgálati időbe.

Felelősségbiztosítás:

Az a fogadó szervezet, amely jogszabály alapján köteles az általa nyújtott szolgáltatás során okozott kár megtérítésére felelősségbiztosítási szerződést kötni, önkéntest akkor foglalkoztathat, ha a felelősségbiztosítási szerződés kiterjed az önkéntes által okozott kár megtérítésére is. Az egészségügyi jogszabályok és a szociális jogszabályok bizonyos körben előírják a szolgáltató, illetve fenntartója számára, hogy az ellátás biztonsága érdekében a tevékenységére felelősségbiztosítási szerződést kössön.

A kötelezettség alá nem tartozó jogviszony esetén is dönthet a fogadó szervezet felelősségbiztosítás megkötéséről! Az önkéntes által harmadik személynek okozott kárért a fogadó szervezet úgy felel, mintha az alkalmazottja volna. Ha azonban a károkozás az önkéntes magatartásának róható fel, a fogadó szervezet követelheti tőle a kár megtérítését, de ezt előzetesen pl. a szerződésben rögzíteni kell.

Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ)

Az iskolai közösségi szolgálat nem önkéntes tevékenység, és nem a Köt. által meghatározott szabályok vonatkoznak rá, nem esik annak hatálya alá.

Azonban a fiatalok önkénteseket az iskolai közösségi szolgálat keretében is fogadhatják a szervezetek, ezért néhány gondolat az IKSZ-ről:

Az iskolai közösségi szolgálat bevezetését követően megnövekedett a fiatalok aktivitása az egészségügyi, szociális, oktatási, kulturális, természetvédelmi területen, intézményi és civil szervezeti fogadóhelyeknél. A szolgálat alkalmat biztosít arra, hogy eddig még át nem élt helyzetekbe kerüljön, ahol felhasználja elméleti és gyakorlati ismereteit, és megtapasztalja kompetenciahatárait, felelősséget vállalt tetteiért. A fiatalban elindíthat olyan változásokat, amely a felnőtté válási folyamatot segíti.

Az iskolai közösségi szolgálat teljesítését követően sok fiatal elindul az önkéntesség útján, ezért nevezhetjük az önkéntesség előszobájának is.

Az ennek végzését szabályozó 2011. évi CXC. törvény 4.§.15 szerint a közösségi szolgálat: szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása.

A 2015.01.01-től hatályos törvényi szabályozás értelmében – kivéve a felnőttoktatásban résztvevő és azon sajátos nevelési igényű tanulókat, akiket a szakértői bizottság javaslata alapján az igazgató határozatban mentesített ez alól – az érettségi vizsgák megkezdésének feltétele 50 (60 perces) óra közösségi szolgálat igazolása (az 50 órán belül a koordináló pedagógus legfeljebb 5 órás felkészítő majd legfeljebb 5 órás záró foglalkozást tart).

Ugyanakkor hiába egy kötelező feladatról van szó, jellege, szabályozása az önkéntességhez nagyon hasonló, így az ifjúsági önkéntesség esetén fontos, hogy a közösségi szolgálatos tanulókat fogadó szervezetek is tisztában legyenek az alapvető jogszabályi háttérrel.

A középiskola feladata és az intézmény vezetőjének felelőssége a tanuló választása alapján az iskolai közösségi szolgálat megszervezése (állami, önkormányzati, civil, nonprofit szervezetnél, illetve a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervezetnél, középiskola magánszeméllyel kötött megállapodása alapján magánszemélynél vagy saját intézményben).

A közösségi szolgálatot a tanulók egyénileg vagy csoportosan a következő területeken a fent leírt szervezeteknél, intézményeknél végezhetik el:

- 1, egészségügyi
- 2, szociális és jótékonyági
- 3, oktatás
- 4, kulturális és közösségi
- 5, környezet- és természetvédelem
- 6, katasztrófavédelem
- 7, óvodáskorú, sajátos nevelési igényű gyermekekkel, tanulókkal, az idős emberekkel közös sport- és szabadidős
- 8, az egyes rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerveknél bűn- és baleset-megelőzési területen folytatható tevékenység

A közösségi szolgálat esetén a fogadó szervezettel szemben csak az az elvárás, hogy a fenti nyolc terület egyikén tevékenykedhessen a középiskolás tanuló, bár ajánlott, hogy a Köt. szerinti önkéntes fogadó szervezet legyen. Ugyanis a szülő számára biztonságot jelenthet, hogy törvényi háttérrel rendelkező, bejelentett, regisztrált szervezetnél végzi gyermeke a szolgálatot.

Figyelembe kell még venni, hogy a közösségi szolgálat tevékenységeinek kiválasztásánál a helyi közösség javát szolgáló, fenntartható feladatokat kell előnyben részesíteni, így elsősorban a tanuló lakóhelyén kell azt elvégezni. De ettől függetlenül km korlátozás nélkül lehet indokolt esetben Magyarország más részén is tevékenységet végezni.

A közösségi szolgálat dokumentálása szintén az iskola feladata, de ennek részét képezi az iskola és az iskolán kívüli fogadó szervezet közötti Megállapodás, mely tartalmazza a felek adatain és a vállalt kötelezettségein túl a foglalkoztatás időtartamát, a végzett tevékenységeket, a mentor nevét és feladatkörét. Utóbbi a szociális és egészségügyi területen ajánlott, a rendőrségi feladatok ellátásához kapcsolódó területen pedig kötelező.

Az időkereteket pedig a törvény konkrétan meghatározza a következők szerint:

a közösségi szolgálat helyszínén a tevékenység tanítási napokon alkalmanként legkevesebb 1 legfeljebb 3 órás, tanítási napokon kívül alkalmanként minimum 1 maximum 5 órás időkeretben végezhető.

Az adminisztráció elemei, melyekért a tanuló illetve az iskola a felelős:

1. A tanuló naplót köteles vezetni, melyben rögzíti mikor, hol, milyen időkeretben és milyen tevékenységet folytatott
2. Iskolai dokumentumok:
 - Jelentkezési lap közösségi szolgálatra
 - Községi szolgálat teljesítésének dokumentálása az osztálynaplóban és a törzslapon
 - Iskola által kiállított igazolás a közösségi szolgálat teljesítéséről (ha tanév közben megszűnik a tanulói jogviszony)
 - Iratkezelési szabályzatban a közösségi szolgálattal kapcsolatos dokumentumok kezelésének rögzítése
 - Együttműködési megállapodás az iskola és a külső fogadó szervezet között (elemeit lsd. fentebb)

Az iskolai közösségi szolgálatért felelős intézmény az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (OFI) honlapján www.ofi.hu megtalálhatók a fogadó szervezetekre vonatkozó mintadokumentumok és a fogadó szervezetek feladataira vonatkozó szakmai ajánlások.

Hasznos tippek a fiatal önkénteseket fogadó szervezetek számára

- Mielőtt elkezdünk önkénteseket keresni, a tervezésre fordítsunk elegendő időt! Határozzuk meg pontosan, hogy milyen tevékenységet fognak végezni az önkéntesek, milyen időintervallumban, pontosan hány emberre van szükségünk a feladat elvégzéshez és ki lesz az, aki a fiatal önkéntesekkel a kapcsolatot tartja, ki fog velük foglalkozni.
- A legfontosabb dolog, amit fiataloknak kínált programok esetén figyelembe kell venni, hogy a fiatalok közösséget keresnek, ahol jó lenni, ahova jó tartozni. Ha valahova csatlakoznak önkéntesként, akkor is elsősorban ez a cél vezérli őket.

- A fiatalok önkéntes tevékenységének leghatékonyabb módjai:
 - a személyes megkeresés
 - véleményvezérek, barátok, kortársak hatásán keresztül
 - facebookon vagy applikációk segítségével
 - fesztiválokon, olyan rendezvényeken, ahova szívesen járnak a fiatalok
- A fiatalok önkéntes tevékenysége során fontos, hogy élményalapú legyen a tevékenység, kilépjen a komfortzónából, de ne lépjen be a veszélyzónába.
- A kiválasztott önkéntes tevékenységet biztonságos környezetben, mentor támogatásával végezze.
- A fiatalok szívesen végeznek olyan tevékenységeket, amit nem egyedül, hanem ketten vagy akár csapatban végezhetnek.
- Szívesen veszik a fiatalok, ha több feladat közül választhatnak, rendszeresen kínáljunk számukra új feladatokat, lehetőségeket.
- Fontos, hogy a fiatalok hasznosnak érezzék a feladatot, amit kapnak. Az is fontos, hogy ne legyenek „üresjáratok”, amikor nincs mit csinálni, nincs elég feladat számukra.
- Az adott feladatot pontosan, részletesen mondjuk el, mutassuk be, legyen időben behatárolt és mutassuk be munkájuk célját, hogy milyen eredmény várható és ezzel konkrétan kiket segítenek.
- Olyan feladatot kínáljunk a fiatal önkéntesnek, amely élvezetes, érdekes, semmiképpen sem olyan, amit a dolgozók sem szívesen végeznek el.
- Olyan munkakörnyezetet teremtsünk fiatal önkénteseink számára, ami nekünk is kellemes lenne. (pl. legyen tisztaság, rend, ivóvíz, ne esőben kelljen állniuk, stb.)
- Először kisebb felelősséggel járó feladatot adjunk a fiatal önkéntesnek, majd fokozatosan lehet növelni a felelősséget, mivel a fiatalok többsége nagyon nagy lelkesedéssel vág bele a feladatba, de nagyon hamar motivációt is veszít, sokszor már az első nehézségtől feladja.
- A szülők bevonása, tájékoztatása nagyon fontos és elengedhetetlen 18 év alatt.
- Mindig tartsunk felkészítő és feldolgozó alkalmakat az önkéntes tevékenységek előtt és után. Minden esetben készítsük fel a fiatalot a feladattal kapcsolatban várható nehézségekre, kihívásokra, nehogy váratlanul érje őt, ezzel elkerülhető a csalódás.
- Rendszeresen adjunk építő jellegű visszajelzést az elvégzett feladról, annak minőségéről, értékeljük, becsüljük meg a munkájukat.
- Mindig biztosítsuk a fizikai szükségletek kielégítésére elég pihenőidőt, folyadékot.

- Javítsuk ki a hibákat és mutassuk meg, hogy kell jól csinálni, mindezt barátságosan, türelmesen.
- Mindig tudjon valakihez fordulni a fiatal a kérdéseivel, aki nyitottan áll a fiatal önkénteshez, érezze, hogy biztonságban van.
- A munkatársak fogadják szívesen az önkéntes diákot, ne teher legyen. A szervezet munkatársai legyenek kedvesek, odafigyelők, segítőkészek.
- Kezeljük a fiatalokat egyenrangúként.
- Mindig hallgassuk meg a fiatalok ötleteit, javaslatait is, ezzel a csapathoz tartozását erősítsük.
- Éreztessük a fiatal önkéntessel, hogy visszavárjuk őt.
- Fontos, hogy mi magunk hitelesek, elkötelezettek és lelkesek legyünk.
- Éreztessük, hogy bízunk a fiatalban, a képességeiben.
- Ösztönzőképpen, ha tehetjük, kínáljunk fel fiatal önkénteseinknek
 - apró jutalmakat
 - szóró ajándékokat (póló, kitűző, notesz, stb.)
 - nemzetközi lehetőségeket (konferencia, képzés, tapasztalatcsere),
 - mozi- vagy fesztiválbelépőket
 - étkezést, apró édességet.

Fiatal önkéntesekre jellemző pozitív jegyek:

- lelkesek, hamar nekilendülnek, fiatalos a gondolkodásmódjuk
- új lendületet tudnak adni egy szervezetnek, önkéntes programnak
- nagyon kreatívak, szeretik saját megoldásaikat alkalmazni
- közösséghez szeretnek tartozni, jók a kapcsolati háló kialakításában
- IT tudásuk magas szintű és használható az önkéntesség világában

Fiatal önkéntesekkel kapcsolatos kihívások:

- Szinte csak a FB-on kommunikálnak és azon elérhetők (telefon még talán), de e-mailekre szinte alig válaszolnak, alig néznek.
Megoldás: FB csoport létrehozása, azon való szöveges kommunikáció, azon megszabott forgatókönyvet, feladatokat
- Nem megfelelő eredmények, első nehézségek esetén hamar feladják.
Megoldás: folyamatos koordinátori, mentor kapcsolat a fiatalokkal, sok-sok pozitív feedback, tréningek, képzések tartása

- Nehéz őket hajnali, reggeli eseményekre rávenni.
Megoldás: későbbi programkezdés vagy több csapatban való munka, sok-sok menedzselés
- Sokszor önfejtők, illetve csak saját útjukat, megoldásukat tudják elképzelni, nem pontosak.
Megoldás: intenzív személyes kapcsolat, közösségi élmény kialakítása, így lehet ezen tulajdonságokat befolyásolni.

Alapelvek ifjúsági önkéntes fogadó helyek számára

Az alábbi alapelvek, melyek a kiadványt gondozó szakértők egyetértése alapján kerültek meghatározásra, útmutatásokat jelentenek az ifjúsági önkéntes fogadó helyek számára, amely célja biztosítani a fiatalok számára az önkéntes tevékenység végzéséhez való jogot/hozzáférést:

1. Az ifjúsági önkéntes fogadó helyek – a tevékenység végzéséhez illeszkedően - kivétel nélkül nyitva állnak minden fiatal előtt.
2. Az ifjúsági önkéntes fogadó hely arra törekszik, hogy az önkéntes tevékenység iránt érdeklődő fiatalok számára biztosítsák az önkéntes tevékenységben való részvételt, helyzetükre, származásukra, nemükre, vallásukra, illetve társadalmi helyzetükre való tekintet nélkül. Különös figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű csoportokra, valamint a sajátos helyzetben lévő fiatalokra.
3. Az ifjúsági önkéntes fogadó helyek a tevékenységi körüknek megfelelően biztosítanak vonzó önkéntes tevékenységek végzésére alkalmat.
4. A fiatalnak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy érdeklődési körének megfelelő területen végezzen önkéntes tevékenységet. Az ifjúsági önkéntes fogadó hely minősítéssel rendelkezik, mely garantálja az önkéntes tevékenység végzéséhez szükséges feltételeket.
5. A fiatal önkéntes tevékenysége során személyre szabott feladatokat végez, fontos dokumentálni az egyéni és társas kompetenciáinak fejlődését, az ifjúsági önkéntes fogadó hely és helyi közösség számára végzett tevékenységének hasznosságát, eredményét.²
6. Az ifjúsági önkéntes fogadó helyek az önkénteseket a kapacitásuk és az igényeik szerint fogadják.
7. A toborzás, kiválasztás folyamatát követően, az önkéntes programban való részvétel megkezdése előtt önkéntes szerződés megkötésére kerül sor, melyet munkaköri leírás egészít ki.

² <http://www.onkentes.hu/cikkek/kompetencia-portfolio>

8. Az ifjúsági önkéntes fogadó hely az önkéntes számára biztosítja az egészséges, biztonságos munka környezetet és a 2015. évi Önkéntes tv-ben megfogalmazott biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges eszközöket.
9. Az önkéntes tevékenység végzéséhez az ifjúsági önkéntes fogadó hely mentort biztosít a folyamat teljes ideje alatt. Az önkéntesek hatékony és hasznos feladatellátás érdekében önkéntes koordinátort alkalmaz, amennyiben egy időben több önkéntes tevékenykedik a szervezetnél.
10. Az ifjúsági önkéntes fogadó hely felkészítést biztosít az önkéntes számára a tevékenység megkezdése előtt, melynek témája az önkéntes fogadó hely munkájának és az önkéntes által elvégzendő feladatok ismertetése.
11. Az önkéntes tevékenység vallási, politikai, ideológiai, illetve kereskedelmi befolyástól mentes.
12. Az önkéntes fogadóhely jogszabályban előírt módon kezeli az önkéntesek adatait, védi személyes jogait.

Alapfogalmak

Fogalom	Magyarázat	Forrás meghatározása
adomány-szervezés	<p>Az adománygyűjtés – vagy a köznyelvbe is bekerült szóval – fundraising (alpnövelés) a meghatározott célokhoz szükséges pénzügyi források megszerzésére irányuló folyamat.</p> <p>Olyan megtervezett, összetett folyamat, amely, külső forrásokat teremt elő a szervezet céljainak megvalósítása érdekében adománygyűjtés, adományszervezés, illetve jótékonyági célú eladás segítségével.</p> <p>Az adományszervezés komplex tevékenység, mely a szervezet küldetésének pontos megfogalmazását, kapcsolatszervezést, jó kommunikációs stratégiát, bizalomelnyerést, a közös érdekek összehangolását és a precíz adminisztrációt igényel. Mind az adományozó, adakozó, mind a civil szervezetek, mind a kedvezményezettek elégedettségét igényli.</p>	Arapovics Mária: A civil-nonprofit szektor és a szervezetek forrásteremtése, Budapest 2011. p. 129.
adomány:	az a pénzbeli vagy természetbeni juttatás, amelyet az adományozó az adományozott civil szervezet alapcéljának, illetve közhasznú céljának elérésére ellenszolgáltatás nélkül juttat;	350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet a civil szervezetek gazdálkodása, az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről
adománygyűjtés:	az a forrásteremtési tevékenység, amelyet az adományozott, illetve az általa meghatalmazottak, alapcéljának, illetve közhasznú céljának elérése érdekében folytatnak;	350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet a civil szervezetek gazdálkodása, az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről
adománygyűjtő:	természetes személy, aki meghatalmazás alapján adománygyűjtésben vesz részt;	350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet a civil szervezetek gazdálkodása, az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről
adományozott:	az a civil szervezet, amely az adományt alapcéljának, illetve közhasznú céljának megfelelően gyűjti;	350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet a civil szervezetek gazdálkodása,

		az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről
adomány- szervező:	az adományozott által meghatalmazott egyesület, alapítvány, vagy nonprofit gazdasági társaság, amely az adományt a meghatalmazott nevében gyűjti;	350/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet a civil szervezetek gazdálkodása, az adománygyűjtés és a közhasznúság egyes kérdéseiről
civil szervezet	a) a civil társaság, b) a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület - a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztostó egyesület kivételével -, c) - a közalapítvány és a pártalapítvány kivételével - az alapítvány;	2011. évi CLXXV. törvény 2. §.
ERASMUS + önkéntes	Az önkéntes tevékenység lehetővé teszi, hogy a 17–30 éves fiatalok egy másik uniós vagy Unión kívüli országban fizetetlen és teljes munkaidős önkéntes szolgálat keretében tanúságot tehessenek személyes elkötelezettségükről. Az önkéntes fiatalok lehetőséget kapnak arra, hogy ifjúságtájékoztatással és ifjúságpolitikával, fiatalok személyes és szociálpedagógiai fejlődésével, polgári szerepvállalással, szociális ellátással, fogyatékossgal élők befogadásával, környezettel, nem formális oktatási programokkal, információs és kommunikációs technológiákkal és médiaműveltséggel, kultúrával és kreativitással, fejlesztési együttműködéssel stb. foglalkozó szervezetek napi munkájában vegyenek részt. Az önkéntesek önkéntes szolgálatukat egyénileg vagy csoportban végezhetik. Az önkéntes tevékenységben való részvétel az önkéntesek számára ingyenes, kivéve az utazási költségekhez való esetleges hozzájárulásukat (amennyiben az Erasmus+ támogatás nem fedezi teljes mértékben az utazási költségeket) és a tevékenység megvalósításához nem kapcsolódó további kiadásokat. Az önkéntesek e tevékenységekben való részvételének alapvető költségeit Erasmus+ támogatásból vagy a részt vevő szervezetek/intézmények által nyújtott egyéb eszközökből fedezik. A hátrányos helyzetű fiatalok a részvételük lehetővé tétele érdekében kiegészítő támogatást kaphatnak.	Erasmus+ pályázati útmutató 2018.
mecenatúra	szolgáltatás elvárása nélküli támogatás, adomány. Lehet pénzbeli, természetbeni és tevékenységi (tehát önkéntes munka). Adhatják magánszemélyek, csoportok, szervezetek, vállalkozások. Meg-	Dr. Koncz Gábor Ph.D.: Mecenatúra. Közvetett, láthatatlan és rejtett finan-

	valósulása lehet közvetlen, tehát személy és személy, vagy személy és szervezet stb. közötti. Lehet továbbá közvetett, tehát az állami jogi szabályozás keretei között megvalósuló.	szírozás a kultúrában. In: Szín Közösségi Művelődés. A Magyar Művelődési Intézet folyóirata, 2006. december. 11/6. 16-19. old.
mentorálás	A feladathoz kapcsolódó támogató intézkedések mellett az önkéntesek számára biztosított személyes támogató intézkedések. A mentorálás fő felelőse a mentor, akit a fogadó vagy a koordináló szervezet/intézmény nevez ki. A mentorálás rendszeres találkozókból áll, amelyek során a mentor nyomon követi az önkéntes személyes jóllétét mind a fogadó szervezetben/intézményben, mind azon kívül. A mentorálás célpontja az önkéntes munkát végző személy, ezért a találkozók gyakorisága és tartalma az egyéni szükségletektől függ. A mentorral való találkozók lehetséges témái közé tartozik a személyes jóllét, a csapaton belüli jóllét, a feladatokkal való elégedettség, gyakorlati kérdések stb.	Erasmus+ pályázati útmutató 2018. p. 327. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmus-plus/files/erasmus-plus-programme-guide2_hu.pdf
segítő szakmák	A segítő foglalkozásoknak nem sikerült egységes definícióját megalkotni, de hagyományosan segítő foglalkozásnak tekintjük az orvost, szociális munkást, pedagógust, pszichoterapeutát, tanácsadót, stb. Azoknak a szakmáknak a képviselőit, akik személyes kapcsolaton keresztül, a személyiségük bevonásával jobbítják mások életét (gyógyítás, életvezetési probléma megoldása, párkapcsolat javítása, stb.)	Dr. Budavári-Takács Ildikó: A tanácsadás szociálpszichológiája, Szent István Egyetem (2011)
önkéntesség	Az önkéntesség olyan tevékenység, melyet egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, belföldön vagy külföldön a közös jó érdekében személyes akaratból végeznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Az önkéntes tevékenység közvetlen anyagi haszonnal nem jár annak végzője számára, továbbá az önkéntes nem helyettesíti a fizetett munkaerőt. Az önkéntes nem elsősorban saját családjának segít, munkálkodása hozzáadott értéként jelenik meg a fogadó szervezet életében. A tevékenység megvalósulhat non-profit, civil szervezet, vagy állami intézmény-, ritkább esetben for-profit szervezet (cégek, vállalkozások) keretein belül. Előnye, hogy elősegíti a társadalmi beilleszkedést, hozzájárul a szegénység, a kirekesztődés csökkentéséhez és a teljes foglalkoztatottsághoz. Az önkéntesség segít környezetünk és közös-	http://www.onkentes.hu/cikkek/mi-az-az-oenkentesseg

	ségünk jobbá tételében.	
	<p>Fő jellemzői: • Az önkéntes tevékenység után nem jár nem anyagi ellenszolgáltatás, bár a kiadások megtérítése és jelképes fizetség adható.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az önkéntességet belső indíttatásából, nem kényszerítve, az egyén szabad akarata alapján kell végezni (nem sorolható ide a „kommunista szombat”, vagy egyéb előírt, kötelező jellegű szolgálat) • A tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul hasznára szolgál, közvetlen haszonnal nem jár (noha mindig kimutatható hosszú távú saját haszon is). 	Egyesült Nemzetek Önkéntesei (UNV) Arapovics Mária: A civil-nonprofit szektor és a szervezetek forrásteremtése, Budapest 2011. p. 109.
	<p>Az Európai Unió országaiban használatos különböző definíciókban közös a következő három, elengedhetetlen kritérium:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Önkéntes tevékenységet az egyén szabad akaratából, önszántából vállal, az ilyen tevékenység semmiféleképpen nem lehet kötelező. Ez biztosítja az önkéntesek tevékenységük iránti elkötelezettségét és azonosulásukat munkájukkal. – Az önkéntes tevékenységért nem fizetnek, az egyén nem pénzügyi meggondolásból vállalja, az önkéntesek keletkező költségei azonban megtéríthetők. – Az önkéntes tevékenység célja, hogy az egyén a családi körön túl más emberek, illetve társadalmi csoportok érdekében is cselekedjen és ezzel hasznára váljon a társadalomnak, mint olyannak (bár kétségtelen, hogy az önkéntes tevékenység jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére, személyiségfejlődésére nézve is). (2006/C 325/13) 	Arapovics Mária: A civil-nonprofit szektor és a szervezetek forrásteremtése, Budapest 2011. p. 110.
önkéntes fogadó hely	<p>Fogadó szervezet lehet</p> <ul style="list-style-type: none"> a) * a helyi önkormányzat, a helyi önkormányzatok társulása az általa biztosított közszolgáltatások és katasztrófavédelmi feladatai körében; b) * a nemzetiségi önkormányzat a jogszabályban meghatározott közfeladatai körében; c) a költségvetési szerv az alaptevékenysége körében; d) * a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet a közhasznú és a működésével összefüggő tevékenysége körében; e) * a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási tevékenységet végző szervezet a hitéleti, a közcélú és a működésével összefüggő tevékenysége körében; f) a jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a 	<p>2005. évi LXXXVIII. törvény</p> <p>a közérdekű önkéntes tevékenységről</p> <p>https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv</p>

	<p>közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többlétszolgáltatások körében a magyarországi székhelyű, illetve magyar hatóság által kiadott működési engedéllyel rendelkező, jogképes</p> <p><i>fa)</i> * szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény vagy hálózat,</p> <p><i>fb)</i> egészségügyi szolgáltató,</p> <p><i>fc)</i> * köznevelési intézmény,</p> <p><i>fd)</i> felsőoktatási intézmény,</p> <p><i>fe)</i> muzeális intézmény,</p> <p><i>ff)</i> nyilvános könyvtár,</p> <p><i>fg)</i> közlevéltár,</p> <p><i>fh)</i> nyilvános magánlevéltár,</p> <p><i>fi)</i> közművelődési intézmény [az <i>fa</i>)-<i>fi</i>) alpontokban foglaltak a továbbiakban együtt: fogadó intézmény];</p> <p><i>g)</i> a nem jogképes fogadó intézmény fenntartója a fogadó intézmény jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a fogadó intézmény közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többlétszolgáltatások körében.</p> <p>(2) Építésiengedély-köteles munkában való részvételre önkéntes az (1) bekezdés <i>a</i>)-<i>e</i>) pontja szerint foglalkoztatható.</p> <p>(3) A fogadó szervezet feladatainak ellátásához jogszabályban, illetve hatósági határozatban előírt létszámfeltételek önkéntes foglalkoztatásával nem teljesíthetők.</p> <p>(4)* Az a fogadó szervezet, amely jogszabály alapján köteles az általa nyújtott szolgáltatás során okozott kár megtérítésére, illetve a személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére felelősségbiztosítási szerződést kötni, önkéntes akkor foglalkoztatható, ha a felelősségbiztosítási szerződés kiterjed az önkéntes által okozott kár megtérítésére, illetve az önkéntes által elkövetett személyiségi jogi jogsértésért járó sérelemdíj megfizetésére is.</p>	
önkéntes jogviszony	A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre.	a közérdekű önkéntes tevékenységről https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv
önkéntes koordinátor	Fő feladata az önkéntes beilleszkedésének támogatása (tájékoztató, képzés, motiváció fenntartása, ellenőrzés, értékelés) és a munkatársak tájékoztatása az önkéntes te-	Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásá-

	<p>vékenységéről. Megismerteti az önkénteseket az intézményen belüli viszonyokkal, szabályokkal, munkavégzésük feltételeivel, a munkatársak közötti kommunikáció lehetőségeivel, információkat ad az anyag- és eszközhasználattal kapcsolatban. Eligazít, hogy kitől miben kérhet az önkéntes segítséget. Felméri az önkéntes kompetenciáit, gondoskodik esetleges képzéséről. Betekintést nyújt a szervezet alapvető normáiba, megismeri az önkéntes elvárásait is, igyekszik a kettőt összhangba hozni.</p> <p>Az önkéntes koordinátor híd az önkéntes és az intézmény munkatársai, az önkéntes és az intézményi vezetés között. Ő tájékoztatja felsőbb vezetőit az önkéntes tevékenységről, felelős a beszámolók elkészítéséért, az adminisztráció felügyelője, napi és időközönkénti statisztikák készítője.</p>	<p>hoz és működtetéséhez https://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/C SK utmutato onkentesseg.pdf</p>
önkéntes menedzsment	<p>Az önkéntes menedzsment a különböző szektorok szervezeteit segíti abban, hogy hogyan járjanak el, hogyan szervezzék és menedzseljék önkénteseiket úgy, hogy az mind a szervezetek, mind pedig az önkéntesek megelégedésére legyen.</p>	<p>http://www.onkentes.hu/cikkek/oenkentes-menedzsment</p>
önkéntes stratégia	<p>A Magyar Kormány a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról szóló 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozattal 2012 márciusában fogadta el hazánk Nemzeti Önkéntes Stratégiáját, amely 2020-ig határozza meg az önkéntességhez kapcsolódóan a kormányzati intézkedések sorát.</p> <p>A Nemzeti Önkéntes Stratégia intézkedéseinek célja, hogy az önkéntesség a társadalmi tudat aktív, élő része legyen, a benne foglalt célkitűzések megvalósulásával előmozdítsa az önkéntesség kultúrájának minél szélesebb körben történő elterjedését, erősítse a társadalmi felelősségtudatot és az összetartozás tényleges megvalósulását.</p>	<p><u>Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020</u> http://onkentes.gov.hu/informaciok/nemzeti-onkentes-strategia/</p>
önkéntes szerződés	<p>Az önkéntes szerződésben meg kell határozni</p> <ol style="list-style-type: none"> a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát, a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásának helyét, * a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt, valamint azokat a 2. § (3) bekezdésének a)-h) pontja szerinti juttatásokat, amelyeket az önkéntesnek biztosítanak, és rendelkezni kell azokról az önkéntes szerződés megszűnésének esetére. <p>(2) A fogadó intézménynél, illetve annak fenntartójánál végzett közérdekű önkéntes tevékenység</p>	<p>2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv</p>

	<p>esetén jogszabály meghatározhatja az önkéntes szerződés további kötelező tartalmi elemeit is.</p> <p>(3)* A korlátozottan cselekvőképes kiskorú személy és a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú személy önkéntes szerződést csak a törvényes képviselő beleegyezésével köthet.</p> <p>(4) Kiskorúsága miatt cselekvőképtelen önkéntes esetén az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat a törvényes képviselő teszi meg, de az önkéntes szerződés megkötéséhez és módosításához az önkéntes beleegyezése szükséges.</p> <p>.....</p> <p>(6)* A fogadó szervezet az írásba foglalt önkéntes szerződést annak megszűnésétől számított öt évig megőrzi.</p>	
önkéntes tevékenység dimenziói	<p>Az önkéntes munka négy dimenzióját lehet elkülöníteni, amelyek mentén funkciói is csoportosíthatók:</p> <ul style="list-style-type: none"> - társadalmi-közösségi dimenzió (elsősorban a társadalmi inklúzió - exklúzió kérdését, közösségépítő szerepét, az emberi erőforrás és a társadalmi tőke képződéséhez történő hozzájárulását vizsgálják), - gazdasági dimenzió (beleértve az érzelemgazdaságot is: Hámori B. 1998) - azaz anyagi, szellemi, pszichés értéktermelő voltát, a költség- és munkaidő-ráfordítás és megtérülés nagyságát (pl. bérmegettakarítást), - politikai dimenzió (társadalmi szervezetekben pl. pártokban, szakszervezetekben, új társadalmi mozgalmakban való részvétel, feladat és funkcióvállalás, politikai szocializáció, demokratikus értékrend alakítása stb.), - szociálpszichológiai dimenzió (az önkéntesség szubjektív értelme, jutalma, szocializációs funkciója, motívumai, attitűdök, 	<p>Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella: Az önkéntesség szociológiája p. 1.</p> <p>http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmanyok1/Munka/Onkentes_munkarol/Fenyesh_KissG_Az_onkentesseg_szociologiaja_KEK.pdf</p>
önkéntes tevékenység típusa	<p>(2) Az önkéntes elláthat minden olyan tevékenységet,</p> <p>a) amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi, nyilvántartásba vételi és egyéb feltételeknek, valamint</p> <p>b) amelynek ellátását törvény, kormányrendelet vagy miniszteri rendelet (a továbbiakban együtt: jogszabály) nem köti meghatározott jogviszonyhoz, illetve amelynek önkéntessel történő ellátását jogszabály nem zárja ki.</p>	<p>2005. évi LXXXVIII. törvény</p> <p>a közérdekű önkéntes tevékenységről</p> <p>https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv</p>

	<p>(3) Aki a fogadó szervezettel fennálló más jogviszony keretében ellenszolgáltatás fejében munkát végez, a munkakörébe tartozó feladatokat a fogadó szervezetnél önkéntes jogviszonyban nem végezheti.</p> <p>(4) Aki a fogadó szervezetnél jogszabályi kötelezésen, jogerős bírósági határozaton, illetve hatósági kötelezésen alapuló tevékenységet végez, az e körbe tartozó feladatokat a fogadó szervezetnél önkéntes jogviszonyban nem végezheti.</p> <p>(5)* A tanuló nem létesíthet önkéntes jogviszonyt azzal a nevelési-oktatási intézménnyel, amellyel tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll. Ez a korlátozás nem vonatkozik a köznevelési intézmény által szervezett és a tanulói jogviszonnyal, kollégiumi tagsági viszonyal összefüggő kötelezettséget nem érintő táboroztatási tevékenységre és egyéb közösségi programokra.</p>	
önkéntes törvény (továbbiakban: Köt.)	<p>Az Országgyűlés elismeri a társadalom tagjainak szolidaritásán alapuló, az állampolgárok öntevékenységet kifejező, a személyeknek és közösségeknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységét. Annak érdekében, hogy e jelentős társadalmi erőforrás a közcélok elérése érdekében is mind hatékonyabban mozgósíthatóvá váljon, az Országgyűlés meghatározza a közérdekű önkéntes tevékenység alapvető szabályait, továbbá kedvezmények és garanciák biztosításával ösztönözni kívánja az állampolgárok és szervezeteik részvételét a társadalom előtt álló feladatok megoldásában, a közcélok elérésében. A kitűzött célok elérése és a közérdekű önkéntes tevékenységben való társadalmi részvétel jogi feltételeinek megteremtése érdekében az Országgyűlés a 2005. évi LXXXVIII. A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvényt alkotta.</p>	<p>2005. évi LXXXVIII. törvény</p> <p>a közérdekű önkéntes tevékenységről (továbbiakban: Köt.)</p> <p>https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv</p>
tartós adományozás:	<p>a civil szervezet és az adományozó által írásban kötött szerződés alapján nyújtott pénzbeli támogatás, ha a szerződésben az adományozó arra vállal kötelezettséget, hogy az adományt a szerződéskötés (szerződésmódosítás) évében és az azt követő legalább három évben, évente legalább egy alkalommal - azonos vagy növekvő összegben - ellenszolgáltatás nélkül adja, azzal, hogy nem számít ellenszolgáltatásnak, ha a közhasznú szervezet a közhasznú szolgáltatás nyújtása keretében utal az adományozó nevére, tevékenységére;</p>	<p>2011. évi CLXXV. törvény 2. §.</p>
vállalati önkéntesség	<p>A vállalati önkéntes tevékenység olyan kezdeményezés, amelyben a vállalat támogatja, bátorítja</p>	<p>http://www.oka.hu/cikkek/vallalati-</p>

	<p>dolgozóit és partnereit, hogy önkéntes munkát végezzenek – azaz szakértelmüket, tehetségüket, ötleteiket, kreativitásukat, fizikai erejüket állítsák valami jó cél szolgálatába.</p>	<p>önkéntes-program-szolgáltatásunk-kezeknek</p>
--	---	--

Önkéntes lehetőségek fiatal önkéntesek számára - példák

Az alábbi fejezetben olyan példákat gyűjtöttünk össze, melyekből inspirációt, ötletet meríthet bármely szervezet a fiataloknak kínált önkéntes programja kialakításához. A példák táblázat formájában a mellékletben is megtalálhatóak, hogy könnyebben össze lehessen hasonlítani a példák egyes aspektusait.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Természetvédelem, állatvédelem

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

szemétszedés, kutyasétáltatás állatmenhelyen, makkgyűjtés, faültetés, parkosítás, virágültetés, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- csoportos beszélgetés
- személyes motiváció feltárása
- tevékenység jelentőségének tudatosítása
- környezetvédelmi szakember segítsége

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A természet szeretete, megbecsülése, a környezetvédelem fontosságának hangsúlyozása, valamint a környezet utókor számára történő megóvása.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

A környezetre való odafigyelés, a szemléletformálás és a hétköznapi életben történő személyes változtatás.

KIKNEK AJÁNLHATÓ

Akár „kezdő” önkénteseknek, illetve akik szeretnék magukat kipróbálni önkéntesként, de nincs elképzelésük ennek területéről. Valamint egészen fiatal, akár általános iskolás korú önkéntesek számára is ajánlható.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Flashmob, villámcsődület jellegű események

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

utcatánc, egyenpólóba öltözött vagy egyforma tárgygal rendelkező emberek villámcsődülete, „Emeljük magasba a gyerekeket!” akció, ingyen mosoly vagy ingyen ölelés kampány, BúdiPest kampány, figyelem felhívó akciók

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- az esemény céljának ismertetése, beszélgetés az önkéntesekkel ennek fontosságáról, háttéréről
- bonyolultabb tevékenység esetén gyakorlás, produkció összehangolása, hogy valóban figyelemfelkeltő és igényes esemény legyen
- tervezési, alkotási folyamatba is bekapcsolhatók az önkéntesek

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

Egy adott témára történő figyelemfelhívás fontossága, esetleges társadalmi üzenet rendhagyó formában történő közvetítése.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Kreativitás, kooperáció, együttműködés, kritikus gondolkodás fejlesztése csoportos módszerekkel

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Akár „kezdő” önkéntesek számára is ajánlíható. Fontos, hogy az önkéntes értse a tevékenység lényegét, üzenetét, és megfelelő vállalkozó szellemmel rendelkezzen.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Rendezvényszervezés

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Diákönkormányzati programok szervezése, önkéntes programok szervezése, hagyományörző, kulturális programok, események szervezése, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- személyes és csoportcélok tisztázása
- folyamatkövetés: nemcsak a felkészítésre, hanem a folyamatos monitoringra, visszatekin-
tésre is szükséges időt szánni, hiszen ez nem egyszeri tevékenység
- háttértudás, szaktudás átadása, hogy az önkéntes a megfelelő képességek birtokában vé-
gezze a tevékenységet

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A társadalmi aktivitás erősítése, a közvetlen környezet igényeinek felismerése és az arra való reagálás képességének erősítése a közösségben.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Szervezőkészség, kooperáció, társadalmi szerepvállalás fontosságának megtanulása. Találé-
konyság, vállalkozó szellem, problémamegoldás fejlesztése.

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Olyan önkénteseket érdemes bevonni ezekbe a tevékenységekbe, akik már egy adott formális vagy informális csoport tagjai, esetleg részt vettek már az adott szervezet programjain, illetve a szervezet vezetői szeretnék nagyobb felelősséggel, összetettebb feladatokkal fejleszteni vagy motiválni őket.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Rendezvények lebonyolítása

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Hosztesszkedés, fellépők kísérése, vendégfogadás, teremrendezés, dekorálás, sátorállítás, regisztrációs tevékenység, információs pult, jegyszerzés stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- adott rendezvény céljának, jelentőségének ismertetése
- logisztikai felkészítés: az önkéntes pontosan ismerje a rábízott feladatot és azt, hogy annak elvégzése vagy el nem végzése hogyan hat másokra, illetve a program szempontjából az ő feladata miért jelentős
- tevékenység elvégzéséhez szükséges tudás, információk átadása

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

Az önkéntesek fontosságának közvetítése, hiszen ez által látható, hogy egy-egy program bármennyire jól szervezett a megfelelő lebonyolító csapat nélkül nehezen kivitelezhető.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Problémamegoldás, kreativitás, egyéni szerepvállalás fontosságának tudatosításában való fejlődés.

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Akár „kezdő”, fiatalabb korosztályból érkező önkéntesek számára is ajánlható a tevékenység. Azonban összetettebb, bonyolultabb, nagyobb felelősséget igénylő feladat esetén megfelelő segítséget, támogatást szükséges biztosítani az önkéntes számára.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Társadalmi szerepvállalás, társadalmi aktivitáshoz kötődő események

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Szervezeti tagságból adódó tevékenységek: polgárőrség, tűzoltóság, katasztrófavédelem, vöröskereszt, diákönkormányzat, pártok ifjúsági tagozata, egyházak ifi tagozatai, stb.; aláírás-gyűjtés, kérdőívezés, fórumok lebonyolítása, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- a csoporthoz, eseményhez való kapcsolódás feltételeinek, kötelezettségvállalás részleteinek pontos ismertetése
- a kitűzött célok, küldetés pontos ismertetése, az önkéntes számára az ezekkel való azonosulás lehetőségének megadása

- az önkéntes számára a csatlakozástól való visszalépés biztosítása a bevezetési folyamat során távlati célok, tervek ismertetése

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

Az önkéntesek számára azt közvetíthetjük ez által, hogy ha felismernek egy adott problémát a környezetükben, akkor arra maguk is reagálhatnak, elköteleződhetnek a megoldás irányába, hosszabb távon, aktívan is tehetnek a változásért.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Aktív állampolgárság, kritikus gondolkodás, felelősségvállalás a közvetlen környezetben felismert problémák irányába.

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Idősebb (16 év), akár tapasztaltabb önkénteseknek ajánlíhatók ezek a tevékenységek, akik felelősen el tudnak köteleződni az adott csoport, célok, értékek irányába.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Interaktív, népszerűsítéshez kötődő események

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

EVS-es önkéntesek kitelepülése, bemutatók, szervezeti bemutatkozó események, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- a program pontos céljának ismertetése
- mérőszámok, indikátorszámok ismertetése, melyek elvárásaként, teljesítménymutatóként jelennek meg
- az elérendő célcsoporttal történő interakcióra, kommunikációs helyzetekre való felkészítést támogató gyakorlatok beépítése

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

Az információközvetítés, az egyének elérésének, tájékoztatásának fontossága, mely akár meggyőzhet másokat egy adott ügy mellett történő elköteleződés mellett vagy egy adott lehetőség ismertetése minél szélesebb körben.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Kommunikációs készségek fejlesztése, különböző érdeklődésű egyénekekkel történő interakciós helyzetekben tapasztalatszerzés, kifejezőkészség, információátadás fejlesztése.

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Introvertált, vállalkozó szellemű, kapcsolatteremtésben fejlődni kívánó önkénteseknek ajánlható a tevékenység. Fontos, hogy a fiatalabb önkéntesek esetében a felügyelet, személyes támogatás akár csoportos tevékenység formájában biztosított legyen.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Sport, egészségvédelem

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

OB, EB, VB, Olimpiai, időmérés, vízosztás, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- esemény jelentőségének ismertetése
- önkéntes pontos feladatainak ismertetése
- váratlan, előre nehezen bejósolható helyzetekre való felkészítés
- az önkéntes elvégzendő feladatainak kapcsolódása mások tevékenységéhez, az esemény sikerességéhez, ez által az önkéntes egyéni felelősségének tudatosítása
- a feladata megfelelő elvégzéséhez szükséges esetleges szaktudás, ismeret, információ átadása az önkéntesnek

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A sport vagy versenysportok által közvetített értékek megismerése, a sportesemények precizitásának, összetettségének közvetítése. Valamint az egészségvédelem, egészséges életmódra nevelés értékeinek közvetítése.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

A rendezvények lebonyolításához hasonlóan a problémamegoldás, kreativitás, egyéni szerepvállalás fontosságának tudatosításában való fejlődés, valamint a pontosság és precizitás fejlesztése.

KIKNEK AJÁNLIHATÓ

Akár „kezdő”, fiatalabb korosztályból érkező önkéntesek számára is ajánlható a tevékenység. Azonban összetettebb, bonyolultabb, nagyobb felelősséget igénylő feladat esetén megfelelő segítséget, támogatást szükséges biztosítani az önkéntes számára.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Oktatás-nevelés

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Korrepetálás, játszóház, kézműves foglalkozás, interaktív osztályfőnöki órák, tanodai önkéntesség, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- elérendő célok, indikátorszámok ismertetése
- önkéntes tudásának, képességeinek felmérése, hogy valóban alkalmas-e a rábízott feladat elvégzésére
- a tevékenység közbeni interakciókra, kommunikációs helyzetekre való felkészítés
- feladat elvégzéséhez szükséges tudás, ismeret, információ átadása – amennyiben ez lehetséges
- a felkészítésbe olyan egyének bevonása, akik már végeztek hasonló tevékenységet

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A tudásátadás, a formális és informális fejlesztés jelentőségére való figyelemfelhívás.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Tolerancia, elfogadás, türelem, a tudásmegosztás, tudásátadásban való fejlődés.

KIKNEK AJÁNLHATÓ

Az egyszerűbb tevékenységek akár kezdő vagy fiatalabb önkéntesek számára is ajánlottak lehetnek, azonban a nagyobb szociális érzékenységet, fejlettebb érzelmi intelligenciát igénylő feladatokhoz idősebb, tapasztaltabb önkéntesek részvétele ajánlott.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Szociális segítség

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Időseknek felolvasás, fogyatékkal élő fiatalok számára foglalkozás, gyermekklinikán mese-felolvasás, bevásárlás rászorulóknak, betegápolás, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- a tevékenység céljának, jelentőségének ismertetése
- az önkéntesek mentális felkészítése az elvégzendő tevékenységre, akár szakember, pszichológus vagy tapasztaltabb önkéntesek bevonásával
- személyes érintettség feltárása, kiszűrése a felkészítés alatt – az önkéntes szabad választása legyen ez alapján, hogy valóban részt kíván-e venni a tevékenységben, valamint szakember ellenjavallatára is legyen lehetőség
- váratlan helyzetekre, eddig az önkéntesek számára ismeretlen vagy ritkán tapasztalt interakciós helyzetekre történő felkészítés

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A szociálisan hátrányos helyzetű, elesett, gondoskodásra szoruló egyének iránti elfogadás, segítség erősítése, a társadalmi egyenlőség, az egyéni értékek fontosságára való figyelemfelhívás.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Tolerancia, elfogadás, szociális érzékenység, szemléletformálás, nyitottság fejlesztése.

KIKNEK AJÁNOLHATÓ

Az egyszerűbb tevékenységek akár kezdő vagy fiatalabb önkéntesek számára is ajánlottak lehetnek, azonban a nagyobb szociális érzékenységet, fejlettebb érzelmi intelligenciát igénylő feladatokhoz idősebb, tapasztaltabb önkéntesek részvétele ajánlott.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG TÍPUSA

Adománygyűjtés, adományszervezés

LEHETSÉGES KONKRÉT TEVÉKENYSÉGEK

Tartós élelmiszergyűjtés, ruhagyűjtés, anyagi támogatás gyűjtése rászorulóknak, cipősdoboz-akció, stb.

FELKÉSZÍTÉSI MÓDSZEREK /TÉMÁK

- a tevékenység céljának ismertetése
- a potenciális adományozók megszólításának, felkeresésének pontos menetének, protokolljának ismerete
- az adományozókkal, potenciális adományozókkal történő interakciókra, kommunikációs helyzetekre történő felkészítés
- az adományozók számára közvetített információk pontos átadása, mely a gyűjtést végző szervezet identitását, küldetését, értékeit is közvetíti az önkéntesen keresztül

TEVÉKENYSÉG KÖZVETÍTETT ÜZENETE

A támogatás, segítségnyújtás, adományozás fontosságára való figyelemfelhívás, valamint a túlfogyasztás hátrányaira is ráirányíthatja a figyelmet a nélkülözők segítségével keresztül.

LEHETSÉGES TANULÁSI CÉL

Kommunikációs készségek, kritikus gondolkodás, érveléstechnika, problémamegoldás, elfogadás fejlesztése.

KIKNEK AJÁNOLHATÓ

Introvertált, vállalkozó szellemű, kapcsolatteremtésben fejlődni kívánó önkénteseknek ajánlható a tevékenység. Fontos, hogy a fiatalabb önkéntesek esetében a felügyelet, személyes támogatás akár csoportos tevékenység formájában biztosított legyen, valamint kiemelt figyelmet kell arra fordítani, hogy a feladatot végző önkéntes azonosulni tudjon a céllal, a feladattal és a közvetíteni kívánt üzenettel.

Linkek és további olvasnivaló

- Civil szervezetek gazdálkodása <https://www.nonprofit.hu/tudastar/civil-szervezetek-gazdalkodasa>
- A civil szervezet gazdálkodására vonatkozó információk <http://civil.info.hu/gazdalkodas>
- Forrásszervezés lépésről lépésre <https://www.nonprofit.hu/tudastar/forrasszervezes-lepesrol-lepesre>
- Egyéni adományok gyűjtése <https://www.nonprofit.hu/tudastar/egyeni-adomanyok-gyujtese>
- 1%-os kampányok sajátosságai https://www.nonprofit.hu/tudastar/Az_1_os_kampanyok_sajatossagai
- Nonprofit szervezetek adózásnak alapvető szabályai [file:///C:/Users/Andras/Downloads/13. sz. fuzet Nonprofit szervezetek adozasanak a lapvet szabalyai 20160627.pdf](file:///C:/Users/Andras/Downloads/13._sz._fuzet_Nonprofit_szervezetek_adozasanak_a_lapvet_szabalyai_20160627.pdf)
- Gottgeisl Rita, Láng Noémi: Nonprofit kézikönyv, Civil törvény a gyakorlatban <https://moly.hu/konyvek/gottgeisl-rita-lang-noemi-nonprofit-kezikonyv>
- <http://www.nonprofitkutatas.hu/letoltheto.htm>
- Összefoglaló dokumentum az ENSZ közgyűléséről (2000. február 10.)
- Berencz Mercedes, Lehotzky Zsuzsanna (2005): Demokrácia és Állampolgárság- A közösségi tevékenységből való tanulás, szemelvények és módszertani segédletek
- Czike Klára (2005) Az önkéntes tevékenységek támogató szerepe a fiatalok munkanélküliségének csökkentésében (kézirat) című dokumentumok részleges módosításával, szerkesztésével került átvételre.
- Ifjúságügy- ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Módszertani kézikönyv. Szerk. Nagy Ádám és Földi László. (2009) (N1/7)
- Bánszegi Zsuzsa (2010): Fiatalok társadalmi részvétele. Mobilitás könyvek2

Törvények

- 2005. évi LXXXVIII. törvény A közérdekű önkéntes tevékenységről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv>
- További tájékoztató anyagok az adatvédelmi előírások kapcsán: www.naih.hu

Angol nyelvű összefoglalók a GDPR kapcsán:

- <https://www.eugdpr.org/more-resources-1.html>
- Önellenző lista adatkezelők számára, kapcsolódó magyarázatokkal (www.ico.org.uk):
- <https://ico.org.uk/for-organisations/resources-and-support/data-protection-self-assessment/data-controllers/>

Egyéb önellenző listák:

- <https://ico.org.uk/for-organisations/resources-and-support/data-protection-self-assessment/>
- Felkészülés az Adatvédelmi Rendelet alkalmazására 12 lépésben: <https://www.naih.hu/felkeszueles-az-adatvedelmi-rendelet-alkalmazasara.html>

MELLÉKLETEK

Fiatalok mondták: fókuszcsoporthoz tanulságai

Fontosnak tartottuk, hogy olyan segédanyag készüljön, mely a célcsoport igényeit tükrözi, ezért az ország különböző pontjain (Karcag, Várpalota, Kisvárd) összehívtunk fiatalokat, hogy megkérdezzük az ő személyes véleményüket is, így közvetlen képet kaphatunk az elvárásaikról. Az önkéntesség kapcsán a diákok jelentős része az iskolai közösségi szolgálattal (IKSZ) kapcsolatos tapasztalatairól tudott beszámolni. A fókuszcsoporthoz válaszokat a kérdések mentén összesítettük:

Miért önkénteskednek?

Bár sok diák tehernek veszi az IKSZ-ot, az interjúk alanyai általában jónak tartják az önkénteskedést, mert hasznos munkát végeznek, segítenek a rászorulóknak. Van, aki szerint azért is jó dolog az önkéntesség, mert „beleszagolnak” a munka világába és ezután megbecsülik azt, amit a szüleiktől kapnak, akik megdolgoznak a pénzért.

Igaz, néha fárasztó is tud lenni. Vannak tevékenységek (pl. a fogyatékosokkal való foglalkozás), amihez lelkileg fel kell készülni, ezért sok diák oda nem is megy szívesen.

Mi alapján választják ki, hogy hova csatlakoznak önkéntesként?

A választás történhet felkérésre, mások – tanárnő, barátok – ajánlására, esetleg utána olvasnak, mielőtt kiválasztják az intézményt. Az iskolában van kitéve táblázat, vagy a honlapon lehet látni, hogy az iskola kikkel van szerződve. Ez azonban csak egy lista, ami a helyszíneket tartalmazza. Vannak diákok, akik kimennek az intézményekhez, megnézik, és úgy választanak.

Szívesen vennék, ha Facebook oldalon, letölthető applikációnál, weboldalon tudnának tájékozódni.

Elvárások a fogadóhelyen dolgozókkal szemben:

Nagyon sokat számít, hogy hogyan állnak a diákokhoz az intézmény dolgozói. Elsősorban fogadják szívesen az önkéntes diákot, ne teher legyen. Fontos az első benyomás, de utána is legyenek a dolgozók kedvesek, odafigyelők, segítőkészek, „normálisak, nem bunkók”. A fiatalok szeretnék, ha felnőttként, egyenrangúként kezelnék őket az ott dolgozók. Hallgassák meg a fiatalok ötleteit is. Értékeljék, becsüljék meg a munkájukat. Éreztesse, hogy visszavárják a fiatal önkéntest.

Legyen jó közösség, a kollégákkal lehessen elbeszélgetni. Legyenek lelkesek a dolgozók. Jó, ha kötelékek alakulnak ki, csapattaggá tudnak válni az önkéntesek, ha sikerül a bizalom kiépítése a szervezővel.

Sokat jelent, ha ismerős a közeg.

A feladat kiosztása legyen egyértelmű: konkrétan mondják meg, mit kell csinálni. Vegyék figyelembe, hogy a diákok kezdők. Mindig számíthassanak valakire, aki biztonságot ad. Ezért legyen egy koordinátor és a dolgozók is adják meg a szükséges segítséget.

Bíztassák a diákot. Legyen visszajelzés, és ha van probléma, javítsák ki a hibákat és mutassák meg, hogyan kell jól csinálni. De mindezt barátságosan, türelmesen tegyék, tisztelve a diák munkáját.

Ne legyenek nagyon kötött határidők, ne legyen nagy felelősség. Naprakész információkat kapjanak.

Kapcsolat a kijelölt segítő személlyel:

Többen számoltak be arról, hogy volt ilyen személy. A dolgozók mellett nemegyszer egyházi támogató vagy a tanáruk segített. Ötleteket adtak a fiatal önkénteseknek.

Előfordult, hogy volt ugyan koordinátor/mentor, de a diákok nem fordultak hozzá, mert nem az intézménnyel volt baj, hanem az emberekkel, akikkel dolgoztak.

Volt intézmény, ahol bárkihez fordulhattak segítségért az önkéntesek.

De előfordult az is, hogy nem kaptak kellő instrukciót, és nem volt elérhető az a személy, akitől segítséget kérhettek, ezt negatívként emelték ki.

Elvárások a feladatokkal kapcsolatban:

Fontos, hogy olyan legyen a tevékenység, amit szeretnek csinálni, és aminek az elvégzéséhez képesnek érzik magukat. Ez viszont egyénenként nagyon változó. Igyekeznek a diákok olyan helyet választani, ahol jobban tudnak segíteni, hasznosabbnak tartják a munkájukat.

A minél több, később is használható tapasztalatok szerzése is lényeges szempont a feladatok kapcsán. Ha a tanuló a jövőben is foglalkozna azzal a területtel, és ehhez jó tapasztalatokat szerzett, akkor szívesebben folytatja az önkénteskedést. Akár a pályaválasztását is befolyásolja, ha „bejön” egy terület.

Vannak divatos helyek, például elmenni fiatal polgárőrnek. Gyakran az állatokkal, gyerekekkel való foglalkozás vonzó. De sokan említik az öregeket, betegeket is, akik nagyon örülnek, ha segítséget kapnak. A segítették öröme, a hasznosság érzése, a munkájuk eredménye jó érzéseket keltett bennük.

Az egyes tevékenységi körön belül fontos, hogy a cél értéket képviseljen, hasznos legyen, a konkrét feladat legyen élvezetes, érdekes. Ne olyan, amit a dolgozók sem szívesen végeznek.

Ne legyen alantas a munka (takarítás, szeméthordás, szemétyűjtés). Ha nem kap érdekes feladatot a diák, az egész önkéntességet utálni fogja.

Adjanak lehetőséget több feladtból való választásra.

Kiszámítható legyen a tevékenység, időben is legyen elhelyezve a feladat. Jó, ha tágabb a határidő a feladat elvégzésére.

A dolgozók mondják el saját tapasztalataikat. Elakadáskor segítsenek.

Volt, aki azt értékelte, hogy a feladatot a saját elképzelése szerint végezhette, nagyobb volt az önállósága (pl. terem díszítése). Más a pontos instrukciókat emelte ki.

Negatív élményeket részben olyan feladatoknál éltek át a diákok, ahol a lakossággal kellett kapcsolatot teremteni, pl.: szórólapozás, adománygyűjtés, véradásra buzdítás. Az emberek flegmák, undokok voltak. Volt, hogy eldobták a szórólapot és odaszóltak bántóan. Vagy nem engedték be a házba az önkéntest, mondván, mit keres egy gyerek itt, a kaputelefonnál. Mivel ezt nem mondták el a fogadó szervezetnél, így felkészületlenül érte a fiatalokat a negatív hozzáállás. Ezeket a feladatokat nem választanák újra.

Volt, aki a szervezetlenségre panaszkodott. Többen osztották a munkát, ami zavaró volt.

Az is rossz, ha nincs elég munka, nem foglalkoztak a diákkal.

Fiatalok elvárásai a munka környezettel kapcsolatban:

Legyen tiszta a munkahely, ne legyen hideg, legyen tető, ne ázzanak a diákok. Jó, ha van pihenőhely.

A munkahely legyen jól felszerelt, a munka jól szervezett.

Egy diák panaszkodott, hogy adománygyűjtésnél egész nap állnia kellett, nem vették figyelembe az emberi szükségleteit, fizikai állapotát.

A távolság, a közlekedési lehetőség is befolyásoló tényező.

Hogyan lehetne a fiatalokat az önkéntességre ösztönözi?

Több helyen kellene hirdetni, pl. iskolarádióban, interneten, appon, weboldalon elérhető jelentkezéssel, személyes megkereséssel az osztályfőnöki órán, fesztiválokon, falunapokon. Utcán is meg lehet szólítani az embereket és bemutatni az önkéntességet.

Sokan azért nem jelentkeznek, mert nem úgy fogják fel, hogy segíteni kell. Ezt kell jobban tudatosítani. Sokat számít, hogy ki az arca annak a tevékenységnek, pl.: híresebb ember.

Olyan előadások kellenének, ahol bemutatják, hogy ez nem ingyen munka, hanem a diák javára válik. És olyan programok kellenének, amibe az egész családot be lehet vonni, hogy közösen mehessenek el segíteni.

Ösztönöznek a jutalmak. Az egyik interjúban konkrétan rákérdeztek ösztönzési formákra. Legtöbben a közösséghez tartozást jelölték meg, valamint a pólót, a kitűzöt és az ajándékokat. Majd következett a munkáért cserébe kapható nemzetközi lehetőség, a mozi- vagy fesztivál-belépő. De örülnek „kajának”, csokinak is.

A fogadó intézmény milyen problémákkal szembesülhet, amikor fiatalokkal dolgozik?

A diákok egy része nem veszi komolyan a feladatát. Lusták, bohóckodnak. Nem eléggé felelősségteljesek. Csak a közösség miatt mennek, vagy azért, mert kapnak érte valamit.

A tapasztalatlanság miatt jellemző az önbizalomhiány. Gyakori a pontatlanság. Nincs elég idejük az önkéntességre. Néha félnek, hogy érzelmileg megterhelő lehet.

Pedagógusok véleménye a fiatalok önkéntességéről

A pedagógusoknak szervezett fókuszcsoporthoz összegzése során a fiatalokéhoz nagyon hasonló válaszokat kaptunk.

Hogyan látja a fiatalok önkéntességhez való viszonyát?

A pedagógusok szerint maga az önkéntesség a fiatalok számára hasznos, sokat segíthetne az érzékenyítésükben, nyitottabbá tenné őket. Azonban úgy látják, hogy a fiatalok különbözőképpen vélekednek erről.

A.) Általában pozitív a hozzáállásuk. A tanulók kb. fele szívesen segít, élvezi (pl. állatokkal, idősekkel való együttműködés, segítség betegeknél, részvétel sportklubokban, művészeti csoportokban, programok lebonyolításában, kortárssegítség) és szívesen menne máskor is. Akinek személyes érdeklődése van (olyan fogadó szervezethez megy, ahol pl. családtagja is a szervezet munkatársa), az szívesebben vesz részt a közösségi szolgálatos munkában. Nyíregyházán sokan önkénteskednek a katasztrófavédelem és a polgárőrségnél, de ezt a pedagógus nem tartja mindig jónak.

B.) A diákok kb. fele szerint az önkéntes munka egy kötelező feladat. Felesleges időpazarlásnak, nyűgnek tartják, csak kényszerből csinálják. Az önkénteskedés után sem változik meg a hozzáállásuk, csak magukkal törődnek. Gyakran nehéz együtt dolgozni velük, mert megbízhatatlanok, nehezen elérhetők telefonon, e-mailen, csak a FB-on vannak fent. Gyakran generációs különbség van a célokban, kommunikációban.

Ön szerint mivel tudják a szervezetek (fogadó helyek) a fiatalokat önkéntességre ösztönözni? /Ön szerint melyek azok a feladatok, hívószavak, amelyek leginkább érdeklik a fiatalokat?/

- Érdekes legyen a felhívás. A közösségi szolgálat kifejezés vonzó, és ha látják, kiknek kell segíteni, az ösztönöz.
- Fontos, hogyan szólítják meg őket. Egy papír kirakása nem elég, el sem olvassák. Személyes megkeresés kell. És aki kapcsolatban van velük, azon látszódjon az elkötelezettség, ne félvállról vegye a feladatot. A fiatalok aztán egymásnak adják tovább, hogy hol jó önkénteskedni.
- A feladatok típusa igen meghatározó, szívesen vesznek részt sporttal, illetve állatokkal kapcsolatos tevékenységekben, óvodáskorú gyerekek számára szervezett szabadidős programokon.
- Pozitívum, ha a tevékenység kreatív, változatos. Szeretik azt is, ha rögtön előre látják munkájuk célját/eredményét/konkrétan kin segítenek.

- A jó hangulatú, fiatalos, kedves környezet is fontos szempont. Szeretik, ha egyidejűleg ketten vagy többen mehetnek, nem egyénileg.
- Előny, ha a tevékenység elvégzésével plusz dolgokhoz jutnak: bizonyítvány, oklevél, stb.

Ön szerint mi befolyásolja a leginkább a fiatalokat abban, hogy hogyan érezték magukat önkéntesként egy adott szervezetnél (fogadólhelyen)?

- Olyan tevékenységeket szeretnek a diákok, ami kapcsolódik a jövőképekhez. Fontos, hogy érezzék, hogy hasznos, amit csinálnak, volt értelme a munkájuknak. Fontos a pozitív visszajelzés. A jó élmények, tapasztalatok szerzése, a fejlődés a számukra releváns kompetenciákban.
- A légkör is meghatározó, hogy hogyan bánnak velük. Ha igazi csapatként tudnak dolgozni, segítőkészek velük és nem nézik le őket. Ha kedvesen várták őket, adtak is hasznos feladatot, és figyeltek rájuk. Ha nem unatkoznak sokat, nincs sok holt idő.
- Jó az is, ha közel van a munkahely, nem kell érte sokat utazni.
- Sajnos vannak olyan diákok is, akik olyan tevékenységeket is szívesen vállálnak, ahol szinte semmit nem kell csinálni, csak ott kell lenni.

Ön szerint milyennek kell lennie a fogadólhelynek ahhoz, hogy az ott önkénteskedő jól érezze magát, hogy szívesen visszatérjen? – Ön mitől értékeli jónak a fogadólintézményt?

- Nem annyira a hely, mint a személyek a meghatározók. Fontos a fogadól helyen dolgozók hozzáállása a saját munkájukhoz és a diákokhoz. Ahol a vezető és a beosztottak megbíznak a fiatalokban, megbecsülik a munkájukat és partnerként kezelik őket, oda szívesen visszamennek, ezekre a helyekre szívesen emlékeznek vissza. Értékeljék az önkéntes munkáját (pl. köszönet, mosoly, apró figyelmesség formájában). Szóljanak neki, hogy várják vissza egy konkrét alkalomra.
- A fiatalok szeretik, ha változatos, esetleg komolyabb feladatokat is kapnak. Elvárják, hogy figyeljenek rájuk, feladataik instrukcióit pontosan megkapják. Fontos, hogy a fogadól hely azt nyújtsa, amit ígér, illetve olyan munkát végezessen, amit meghirdetett. A feladatok leírása, pontos helye, időpontja, az elvégzett munkáért járó óraszám előre meghatározása, azaz a kiszámíthatóság kell a jó közérzetükhöz.
- Legyen lehetőségük a kommunikációra. Jó, ha nem egyedül kell dolgozni, hanem csoportban, vagy legalább párban. De a túl sok és túl kevés önkéntes egyaránt problémát tud jelenteni, ezért a fogadólhelynek fel kell mérnie, hány segítőre van szükség, hogy ne legyen zsúfoltság vagy sok „üres járat”.
- Számít a nyugodt, kedves, pozitív légkör, a kellemes környezet, a barátságos, tiszta hely.

Pedagógusként milyen információk segítenek/segítenének Önnek abban, hogy melyik fogadóhelyet ajánlja a fiataloknak?

- Néhány pedagógus szerint a legcélszerűbb személyesen megnézni a fogadó helyeket. A diákokat is érdemes elvinni intézmény-látogatásra, hogy előre megismerjék. Segít a koordinátor személyének megismerése is.
- Van, ahol az igazgatóhelyettes vagy a koordinátor pedagógus tájékoztatja, minden fontos információval ellátja a pedagógusokat és a diákokat a lehetőségekről, a tevékenységek jellegéről. Akár hangosbemondón, Facebookon keresztül. Esetenként a diákok beszámolóí alapján is lehet tájékozódni a fogadóhelyekről.
- Van, ahol általában a gyerekek maguktól keresnek helyeket.
- A pedagógusok azt tapasztalják, hogy a legtöbb civil szervezetnél nincs pénz, és ember sem, így nem tudják felkészíteni a diákokat. Jobb eset, ha van egy segítő személy, azaz ugyanaz a mentor és a koordinátor. De vannak helyek, ahol tartanak felkészítéseket, és nagyon jól működik az önkéntesek tanulási folyamatának módszere.

Ifjúsági szakemberek, fogadó intézmények, civil szervezetek személyes tapasztalatai, javaslatai fiatalokkal kapcsolatban

A fiatal önkénteseket foglalkoztató, velük kapcsolatban álló szervezeteket, szakembereket is megkértük, hogy osszák meg tapasztalataikat.

Mit gondol a fiatalkori önkéntességről?

Szükség van arra, hogy a fiatalok megismerjék az önkéntes munka világát, de az IKSZ még gyerekcipőben jár, nincs kialakult rendszere.

Sajnos kevesen vállalnak szívesen önkéntes munkát, nehéz a motiváció felkeltése, megtartása.

De vannak pozitív tapasztalatok is. Olyan fogadó intézmények, ahová a fiatalok visszajárnak. Mert szeretettel bánnak velük, értelmesnek tartják a diákokat, akik új perspektívát tudnak adni, jó ötleteik vannak. A dolgozók számára az önkéntességen keresztül lehetőség van több érintkezésre fiatalokkal.

Milyen céllal fogadnak önkénteseket?

Önkéntest leginkább működési céllal, közhasznú tevékenység kapcsán, hálózat kiépítése céljából fogadnak az intézmények. De cél lehet új munkatárs megtalálása, a fiatalok tudásának fejlesztése, utánpótlás nevelés. Gyakran van szükség alkalmi segítségre. És az is szempont, hogy nem kell fizetni az elvégzett munkáért, míg egy munkatársnak igen.

Mi motiválja a fiatalokat?

Fontos, hogy a motiváció személyes, belülről fakadó legyen, a segítség igénye, elhivatottság jellemezze a fiatalot. Ha érdekli az adott tevékenység, ha érdeklődik a szakma iránt, ha azonosulni tud a céllal, amiért dolgozik, a lehetséges fejlődés komoly motiváció.

Motivációs eszközök, amikkel az intézmények élni szoktak:

- jelenléti ív
- minél többet megy önkénteskedni a fiatal, annál inkább kap valami apró ajándékot (reprezentációs termékek, kis ajándécsomag, étel, gyümölcs),
- ingyen vehet részt képzésen,
- kölcsön kaphat, kipróbálhat eszközöket,
- ha táborozásnál, nyaraltatásnál segít az önkéntes, akkor ingyen biztosított a szállás, útiköltség, étkezés.

Mit gondol az önkéntesség hasznáról?

Az intézmények, civil szervezetek számára az IKSZ hasznos, mert a fogadó szervezetek többet tudnak teljesíteni, hiszen a legtöbb fiatal valóban segíteni akar és tud. A mennyiség mellett minőségi eredmények is lehetnek: a fiatalok sokkal jobban értenek már bizonyos technikai eszközökhöz, több ötletük van egy program kapcsán, így a dolgozóknak jó a közös gondolkodás, az új nézetek megismerése.

A diákoknak is ez egy fejlődési lehetőség. Akár a következő munkatárs is kikerülhet közülük, így pályaként is tekinthetnek az adott tevékenységre, területre.

Hogyan lehet bevonni, majd megtartani az önkénteseket?

Ahhoz, hogy sikeres legyen az önkéntes bevonása a szervezeti munkába, először is megfelelő feladatot kell nekik biztosítani. Hiba, ha van egy olyan program, ami megszólítja őket, de több már nincs egész évben, így az önkéntesek nem fognak visszatérni. Az a jó feladat, amibe rendszeresen bevonhatók, hogy folyamatos értéket teremtsenek, érezzék, hogy értékes a munkájuk.

A tartós önkéntes kapcsolathoz fontos az érzékenyítés, a felkészítő és feldolgozó óra. Jó módszerek az interaktív felkészítések, pl.: filmvetítés, fotók használata, beszélgetések, szakemberek előadásai.

Legyen bizalom az önkéntes iránt, fontos a személyes kapcsolat elmélyítése. A munka legyen kihívás számukra, biztosítson sikerélményt, legyen személyes motiváció, és kapjon a fiatal lehetőséget többféle feladat kipróbálására. Tudatosítani kell benne, hogy fontos a munkája. A jó szó, a pozitív, építő visszajelzés erős motiváló tényező, segíti az önkéntes megtartását.

Hasznosak a materiális dolgok is, pl. póló, bögre, kitűző, amik mutatják, hogy az önkéntes is része a közösségnek. Ugyancsak segíti az önkéntesek megtartását egy-egy program, amit számukra rendeznek, pl. karácsonykor hála parti az önkénteseknek, kötetlen beszélgetés, eszem-iszom.

Hogyan készítitek elő az önkéntes munkát, van-e koordinátor, mentor?

Az előkészítés telefonon, e-mailben vagy személyes találkozás során történik. Többnyire van egy ember (a vezető), ő fogja össze a programot, ő az, aki elsőként beszél a diákokkal, „interjúzik”. Ő dönt arról, hogy ki mit, hol fog dolgozni. Csak így követhető nyomom (még így is nehezen) az önkéntes program.

Koordinátort, mentort nem minden befogadó hely tud biztosítani.

- Ahol van, ott is nagy nehézséget okoz, mert nincs rá mindig fizetett munkatárs és a napi rutin feladatok mellett nehéz rá időt találni. A dolgozók nem örülnek, ha a vezetőség kijelöl közülük valakit, akinek ez kötelező többlet feladat: önkéntes „protokoll” létrehozása,

feladatok kidolgozása, megvalósítása, koordinálás (adminisztráció, kapcsolattartás, szakmai munka, mentorálás, felkészítés, feldolgozás, értékelés).

- Sokszor pályázathoz kötötten van koordinátor vagy mentor. Ekkor nehézséget jelent, hogy a fizetését csak abból tudják és csak addig megoldani, illetve sok egyéb projektfeladata is van, nemcsak önkéntesekkel foglalkozik.
- Több helyen egyszerűen nincs rá ember.
- Van, ahol operatív módon a feladat kiosztásánál az elején elhangzik, hogy ha valakinek problémája van, az azonnal jelezze – ne később! – és bármely dolgozónak jelezheti. Így ilyen tekintetben nincs koordinátor vagy mentor.
- az IKSZ keretében önkénteskedő fiatalok számára gyakran a pedagógusok vagy a szülők a mentortok, mivel az intézmény túlterheltség miatt ezt nem vállalja.

Van -e felkészítés a munka megkezdése előtt?

Ez függ a feladattól is. Például, ahol fogyatékkal élőkkel kell foglalkozni, ott előtte mindenképpen szükséges felkészítőt tartani.

Nagyobb rendezvényeknél is van felkészítés, általában több nappal előtte. Kisebb eseményeknél a helyszínen egy munkatárs tart tájékoztatást.

De előfordul, hogy nincs idő rá, illetve a munkavégzés előtt nem találkoznak a fiatallal. Említették, hogy a fogadószerzőnél megvan az igény, de a jelentkezőknél nem annyira.

Az IKSZ keretében önkénteskedőknél előfordul, hogy a közösség beintegrálja őket és ők maguk között megoldják a felkészítést.

Felkészítésnél alkalmazott módszerek, használt eszközök:

- kisfilm, fotók
- érzékenyítő óra, gyakorlatokkal vagy indirekt módon érzékenyítés,
- szakemberekkel való beszélgetések, egy adott területre koncentrálva,
- a fiatalok „feltérképezése”, számukra hívogató reklámok, motiválás.

Milyen a munkatársak és önkéntesek kapcsolata?

Alapjában véve jó a kapcsolat a dolgozók és az önkéntesek között, főleg, ahol van motiváció a diák és a dolgozók részéről egyaránt. Ahol kreatív a kapcsolat, közösen gondolkodnak.

Mi a legnagyobb nehézség az önkéntesekkel való közös munkában?

A fiatalok önkénteskedése időnként komoly nehézségeket is okoz. Legtöbbször a hozzáállással van probléma, nincs benne a kultúrájukban a segítő szándék. Nem divat, sőt, sok fiatal szerint ciki az önkéntesség.

Így a fiatalok egy része motiválatlan, emiatt figyelmetlen, sokszor lusta, csak azt csinálja, amihez van kedve, hiába volt felkészítés, nem veszi figyelembe és azt várja, hogy kiszolgálják őt.

Néha baj van a kommunikációval, előjönnek a generációs különbségek is. Ezért motiválni kell őket, az önkéntes munkát vonzóvá kell tenni, trendivé, szexivé! Tudatosítani kell bennük, hogy mi a helyes norma. Nagy a média befolyása: ha azok a hírességek, akiket követnek, önkénteskednek, akkor a fiatalok követik a jó példát.

Meg kell találni azt a munkát, amiből az önkéntes tanul, fejlődik. Amiben van kreativitás, nem karakteres, nem túlszabályozott. Fontos, hogy tisztában legyen a fiatal a saját felelősségével az önkéntes munka során, és emiatt is lehetőséget kell adni számukra, hogy visszajelzéseket adhassanak.

Önkéntes lehetőségek fiatal önkéntesek számára – példák (Táblázat)

Önkéntes tevékenység típusa	Lehetséges konkrét tevékenységek	Felkészítési módszerek /témák	Tevékenység közvetített üzenete	Lehetséges tanulási cél	Kiknek ajánlható
Természetvédelem, állatvédelem	szemétszedés, kutyasétáltatás állatmenhelyen, makkgyűjtés, faültetés, parkosítás, virágültetés, stb.	<ul style="list-style-type: none"> • csoportos beszélgetés • személyes motiváció feltárása • tevékenység jelentőségének tudatosítása • környezetvédelmi szakember segítségével 	A természet szeretete, megbecsülése, a környezetvédelem fontosságának hangsúlyozása, valamint a környezet utókor számára történő megővése.	A környezetre való odafigyelés, a szemléletformálás és a hétköznapi életben történő személyes változtatás.	Akár „kezdő” önkénteseknek, illetve akik szeretnék magukat kipróbálni önkéntesként, de nincs elképzelésük ennek területéről. Valamint egészen fiatal, akár általános iskolás korú önkéntesek számára is ajánlható.
Flashmob, villámcsődület jellegű események	utcatánc, egyenpólóba öltözött vagy egyforma tárgyval rendelkező emberek villámcsődülete, „Emeljük magasba a gyerekeket!” akció, ingyen mosoly vagy ingyen ölelés kampány, BúdiPest kampány, figyelem felhívó akciók	<ul style="list-style-type: none"> • az esemény céljának ismeretése, beszélgetés az önkéntesekkel ennek fontosságáról, háttéréről • bonyolultabb tevékenység esetén gyakorlás, produkció összehangolása, hogy valóban figyelemfelkeltő és igényes esemény legyen • tervezési, alkotási folyamatba is bekapcsolhatók az önkéntesek 	Egy adott témára történő figyelemfelhívás fontossága, esetleges társadalmi üzenet rendhagyó formában történő közvetítése.	Kreativitás, kooperáció, együttműködés, kritikus gondolkodás fejlesztése csoportos módszerekkel.	Akár „kezdő” önkéntesek számára is ajánlható. Fontos, hogy az önkéntes értse a tevékenység lényegét, üzenetét, és megfelelő szellemmel rendelkezzen.
Rendezvénysszervezés	diákönkormányzati programok szervezése, önkéntes programok szervezése, hagyományőrző, kulturális programok, események szervezése,	<ul style="list-style-type: none"> • személyes és csoportcélkitűztetése • folyamatkövetés: nemcsak a felkészítésre, hanem a folyamatos monitoringra, visszatekintésre is szükséges időt szánni, hiszen 	A társadalmi aktivitás erősítése, a közvetlen környezet igényeinek felismerése és az arra való reagálás képességének erősítése a közösségben.	Szervezőkészség, kooperáció, társadalmi szerepvállalás fontosságának megtanulása. Találékony, vállalkozó	Olyan önkénteseket érdemes bevonni ezekbe a tevékenységekbe, akik már egy adott formális vagy informális csoport tagjai, esetleg részt vettek már az adott szervezet programjain, illetve a

	stb.	<p>ez nem egyszeri tevékenység</p> <ul style="list-style-type: none"> • háttértudás, szaktudás átadása, hogy az önkéntes a megfelelő képességek birtokában végezze a tevékenységet 		szellem, problémamegoldás fejlesztése.	szervezet vezetői szeretnék nagyobb felelősséggel, összetettebb feladatokkal fejleszteni vagy motiválni őket.
Rendezvények lebonyolítása	hostesskedés, fellépők kísérése, vendégfogadás, teremrendezés, dekorálás, sátorállítás, regisztrációs tevékenység, információs pult, jegyszedés stb.	<ul style="list-style-type: none"> • adott rendezvény céljának, jelentőségének ismertetése • logisztikai felkészítés: az önkéntes pontosan ismerje a rábízott feladatot és azt, hogy annak elvégzése vagy el nem végezése hogyan hat másokra, illetve a program szempontjából az ő feladata miért jelentős • tevékenység elvégzéséhez szükséges tudás, információk átadása 	Az önkéntesek fontosságának közvetítése, hiszen ez által látható, hogy egy-egy program bármennyire jól szervezett a megfelelő lebonyolító csapat nélkül nehezen kivitelezhető.	Problémamegoldás, kreativitás, egyéni szerepvállalás fontosságának tudatosításában való fejlődés.	Akár „kezdő”, fiatalabb korosztályból érkező önkéntesek számára is ajánlható a tevékenység. Azonban összetettebb, bonyolultabb, nagyobb felelősséget igénylő feladat esetén megfelelő segítséget, támogatást szükséges biztosítani az önkéntes számára.
Társadalmi szerepvállalás, társadalmi aktivitáshoz kötődő események	szervezeti tagságból adódó tevékenységek: polgárőrség, tűzoltóság, katasztrófavédelem, vöröskereszt, diákönkormányzat, pártok ifjúsági tagozata, egyházak ifi tagozatai, stb.; aláírásgyűjtés, kérdőívadás, fórumok lebonyolítása, stb.	<ul style="list-style-type: none"> • a csoporthoz, eseményhez való kapcsolódás feltételeinek, kötelezettségvállalás részleteinek pontos ismertetése • a kitűzött célok, küldetés pontos ismertetése, az önkéntes számára az ezekkel való azonosulás lehetőségének megadása • az önkéntes számára a csatlakozástól való visszalépés biztosítása a bevezetési folyamat 	Az önkéntesek számára azt közvetíthetjük ez által, hogy ha felismernek egy adott problémát a környezetükben, akkor arra maguk is reagálhatnak, elköteleződhetnek a megoldás irányába, hosszabb távon, aktívan is tehetnek a változásért.	Aktív állampolgárság, kritikus gondolkodás, felelősségvállalás a közvetlen környezetben felismert problémák irányába.	Idősebb (16 év), akár tapasztaltabb önkénteseknek ajánlhatóak ezek a tevékenységek, akik felelősen el tudnak köteleződni az adott csoport, célok, értékek irányába.

		<p>során</p> <ul style="list-style-type: none"> távlati célok, tervek ismertetése 			
<p>Interaktív, népszerűsítéshez kötődő események</p>	<p>EVS-es önkéntesek kitelepülése, bemutatók, szervezeti bemutatkozó események, stb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a program pontos céljának ismertetése mérőszámok, indikátorszámok ismertetése, melyek elvárás-ként, teljesítménymutatóként jelennek meg az elérendő célcsoporttal történő interakcióra, kommunikációs helyzetekre való felkészítést támogató gyakorlatok beépítése 	<p>Az információkövetítés, az egyének elérésének, tájékoztatásának fontossága, mely akár meggyőzhet másokat egy adott ügy mellett történő elköteleződés mellett vagy egy adott lehetőség ismertetése minél szélesebb körben.</p>	<p>Kommunikációs készségek fejlesztése, különböző érdeklődésű egyénekkel történő interakciós helyzetekben tapasztalatszerzés, kifejező-készség, információátadás fejlesztése.</p>	<p>Introvertált, vállalkozószellemű, kapcsolatremtésben fejlődni kívánó önkénteseknek ajánlható a tevékenység. Fontos, hogy a fiatalabb önkéntesek esetében a felügyelet, személyes támogatás akár csoportos tevékenység formájában biztosított legyen.</p>
<p>Sport, egészségvédelem</p>	<p>OB, EB, VB, Olimpiai, időmérés, vízosztás, stb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> esemény jelentőségének ismertetése önkéntes pontos feladatainak ismertetése váratlan, előre nehezen bejósolható helyzetekre való felkészítés az önkéntes elvégzendő feladatainak kapcsolódása mások tevékenységéhez, az esemény sikerességéhez, ez által az önkéntes egyéni felelőségének tudatosítása a feladata megfelelő elvégzéséhez szükséges esetleges szak tudás, ismeret, információ átadása az önkéntesnek 	<p>A sport vagy versenysportok által közvetített értékek megismerése, a sportesemények precizitásának, összetettségének közvetítése. Valamint az egészségvédelem, egészséges életmódra nevelés értékeinek közvetítése.</p>	<p>A rendezvények lebonyolításához hasonlóan a problémamegoldás, kreativitás, egyéni szerepvállalás fontosságának tudatosításában való fejlődés, valamint a pontosság és precizitás fejlesztése.</p>	<p>Akár „kezdő”, fiatalabb korosztályból érkező önkéntesek számára is ajánlható a tevékenység. Azonban összetettebb, bonyolultabb, nagyobb felelősséget igénylő feladat esetén megfelelő segítséget, támogatást szükséges biztosítani az önkéntes számára.</p>

<p>Oktatás-nevelés</p>	<p>korrepetálás, játszóház, kézműves foglalkozás, interaktív osztályfőnöki órák, tanodai önkéntesség, stb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • elérendő célok, indikátorszámok ismertetése • önkéntes tudásának, képességeinek felmérése, hogy valóban alkalmas-e a rábízott feladat elvégzésére • a tevékenység közbeni interakciókra, kommunikációs helyzetekre való felkészítés • feladat elvégzéséhez szükséges tudás, ismeret, információ átadása – amennyiben ez lehetséges • a felkészítésbe olyan egyének bevonása, akik már végeztek hasonló tevékenységet 	<p>A tudásátadás, a formális és informális fejlesztés jelentőségére való figyelemfelhívás.</p>	<p>Tolerancia, elfogadás, türelem, a tudásmegosztás, tudásátadásban való fejlődés.</p>	<p>Az egyszerűbb tevékenységek akár kezdő vagy fiatalabb önkéntesek számára is ajánlottak lehetnek, azonban a nagyobb szociális érzékenységet, fejlettebb érzelmi intelligenciát igénylő feladatokhoz idősebb, tapasztaltabb önkéntesek részvétele ajánlott.</p>
<p>Szociális segítség</p>	<p>időseknek felolvasás, fogyatékkal élő fiatalok számára foglalkozás, gyermekklinikán mese-felolvasás, bevásárlás rászorulóknak, betegápolás, stb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a tevékenység céljának, jelentőségének ismertetése • az önkéntesek mentális felkészítése az elvégzendő tevékenységre, akár szakember, pszichológus vagy tapasztaltabb önkéntesek bevonásával • személyes érintettség feltárása, kiszűrése a felkészítés alatt – az önkéntes szabad választása legyen ez alapján, hogy valóban részt kíván-e venni a tevékenységben, valamint szakem- 	<p>A szociálisan hátrányos helyzetű, elesett, gondoskodásra szoruló egyének iránti elfogadás, segítség erősítése, a társadalmi egyenlőség, az egyéni értékek fontosságára való figyelemfelhívás.</p>	<p>Tolerancia, elfogadás, szociális érzékenység, szemléletformálás, nyitottság fejlesztése.</p>	<p>Az egyszerűbb tevékenységek akár kezdő vagy fiatalabb önkéntesek számára is ajánlottak lehetnek, azonban a nagyobb szociális érzékenységet, fejlettebb érzelmi intelligenciát igénylő feladatokhoz idősebb, tapasztaltabb önkéntesek részvétele ajánlott.</p>

		<p>ber ellenjavallatára is legyen lehetőség</p> <ul style="list-style-type: none"> váratlan helyzetekre, eddig az önkéntesek számára ismeretlen vagy ritkán tapasztalt interakciós helyzetekre történő felkészítés 			
Adománygyűjtés, adomány-szervezés	tartós ételkészítés, ruhagyűjtés, anyagi támogatás gyűjtése rászorulóknak, cipősdobozakció, stb.	<ul style="list-style-type: none"> a tevékenység céljának ismeretése a potenciális adományozók megszólításának, felkeresésének pontos menetének, protokolljának ismerete az adományozókkal, potenciális adományozókkal történő interakciókra, kommunikációs helyzetekre történő felkészítés az adományozók számára közvetített információk pontos átadása, mely a gyűjtést végző szervezet identitását, küldetését, értékeit is közvetíti az önkéntesen keresztül 	A támogatás, segítségnyújtás, adományozás fontosságára való figyelemfelhívás, valamint a túlfogyasztás hátrányaira is ráirányíthatja a figyelmet a nélkülözők segítségével kereszttül.	Kommunikációs készségek, kritikus gondolkodás, érveléstechnika, problémamegoldás, elfogadás fejlesztése.	Introvertált, vállalkozószellemű, kapcsolatteremtésben fejlődni kívánó önkénteseknek ajánlható a tevékenység. Fontos, hogy a fiatalabb önkéntesek esetében a felügyelet, személyes támogatás akár csoportos tevékenység formájában biztosított legyen, valamint kiemelt figyelmet kell arra fordítani, hogy a feladatot végző önkéntes azonosulni tudjon a céllal, a feladattal és a közvetíteni kívánt üzenettel.

ⁱ Összefoglaló dokumentum az ENSZ közgyűléséről, 2000. február 10.

ⁱⁱ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Kamaszkor>

ⁱⁱⁱ Ifjúságügy- ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Módszertani kézikönyv. Szerk. Nagy Ádám és Földi László. N1/7

^{iv} Bánszegi Zsuzsa: Fiatalok társadalmi részvétele. Mobilitás könyvek 2. 13.o.

^v Ifjúságügy- ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Módszertani kézikönyv. Szerk. Nagy Ádám és Földi László

^{vi} Bánszegi Zsuzsa: Fiatalok társadalmi részvétele. Mobilitás könyvek 2. 13.o.