

Helyzetjelentés az önkéntességről

Az önkéntesség a társadalmi tőke egyik legfontosabb építő eleme. A társadalmi tőke épülésével a társadalmi lét sokféle területe épül: fejlődik az egyének közötti együttműködés, működik a közösségek hálózata, javulnak a gazdasági mutatók, csökken a kirekesztés veszélye. Ha lehetővé tesszük a szervezetek, egyének, közösségek közös önkéntes tevékenységét, akkor – többek között – tehetünk a negatív társadalmi folyamatok, a szegénység és a kirekesztés ellen.

A 2014 tavaszán közzétett, az önkéntesség magyarországi helyzetét felmérő országos reprezentatív kutatás¹ alapján készített tanulmány adatai szerint 2013-ban a 18 év feletti magyar lakosság csaknem egyharmada végzett önkéntes tevékenységet, több mint 4 százalékponttal meghaladva a 2011-es arányokat.

A kutatási eredmények alapján leginkább a 18-29 évesek jövőbeli terveiben szerepel az önkénteskedés, körükben több mint egyharmados arányt képviselnek az önkéntes aktivitást tervezők.

Mi az önkéntesség?²

Hogyan határozhatjuk meg?

...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 munkaeölt. 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 segít környezetünk és közösségünk jobbá tételében.

Mire jó?

Sokan hiszik, hogy az önkéntesség a középkorú, unatkozó középosztálybéli háziasszonyok tevékenysége. Az önkéntesség a kutatások és a nemzetközi tapasztalatok szerint azonban sokkal szélesebb korosztályokat és társadalmi rétegeket érinthet. A gyerekek szocializációja, oktatása, nevelése során például fontos cél, hogy később közösségük aktív tagjaivá legyenek. A fiatalok, pályakezdők szempontjából előnyös, ha első munkahelyi gyakorlatukat segítő környezetben végzik, ahol megtanulják, hogyan kell saját munkájukért felelősséget vállalni. A fiatalok körében növekvő tartós munkanélküliség tendenciáit figyelembe véve még nagyobb a társadalmi felelősség: sokan karrierjük első állomásaként passzivitásba kényszerülnek. Különösen fontos a nők munkaerőpiacra való vissza- és bekerülésének elősegítése. A nyugdíjas önkéntesek számára a magány, a passzivitás, a betegségekbe menekülés és az elszegényedés elkerülésének lehetősége jelenthet vonzást. Emellett

¹ Önkéntesség Magyarországon 2013. kutatás

<http://onkentes.gov.hu/wp-content/uploads/2015/06/%C3%96nk%C3%A9ntess%C3%A9g-Magyarorsz%C3%A1gon-2013.pdf>

² A fejezet alapja az alábbi cikk: <http://www.onkentes.hu/cikkek/mi-az-az-oenkentesseg>

egyre több piaci szervezet figyel fel arra, hogy szakembereinek önkéntes munkára való ösztönzése elősegíti az alkalmazottak kreativitásának, munkakedvének növekedését, felfogható az alkalmazottak sokoldalúvá tételének egyik állomásaként, javítja a cég közösségen belüli reputációját, növeli a vállalaton belüli munkamorált.³

Az önkéntesség hozadékai különböző kutatások alapján serdülőkorban az alábbiak lehetnek:⁴

- Magasabb iskolai végzettség, nagyobb iskolai eredményesség
- Nagyobb bizalom a társaikban - kielégítő társas kapcsolatok
- Magasabb önértékelés és pozitívabb énkép
- Magasabb étellel való elégedettség
- Szociális kompetenciák fejlődése (pl. együttműködés, kommunikáció)
- Kevesebb szerhasználat, fiatalkori bűnelkövetés, iskolától való elidegenedés és iskolaelhagyás
- Kevesebb tinédzserkori terhesség, impulzuskontroll és viselkedési probléma
- Magasabb társadalmi felelősségvállalás
- Alacsonyabb stressz-szint, magasabb empátia, jobb egészségmutatók

Biopszichoszociális előnyök

Az önkéntességnek jó hatása van a testi-lelki egészségre. Ezeket gyűjtötte össze Dorner László pszichológus, aki a Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolájában abszolvált „Az önkéntesség lélektani hátterének empirikus vizsgálata” témakörében.

- A másokon való segítség pusztán megfigyelése is immunstimulációt okoz (McClelland, 1988)
- Alacsonyabb depresszió-szint (Musick&Wilson, 2003; Hong és Morrow-Howell, 2003)
- Jobb egészségmutatók (Moen és mtsai, 1993; Hong és Morrow-Howell, 2003)
- Magasabb az étellel való elégedettség a nem önkéntesekhez viszonyítva (Fengler, 1984; Van Willigen, 2000)
- Magasabb az önbecsülés (Rushton, 1984)
- Idős, rákban szenvedő embereknél kedvezőbb idejű túlélés és kevesebb fájdalom altruista betegviselkedés esetén (Siegel, 1992)
- Idős személyeknél évi 40-100 óra közötti önkéntesség csökkenti a halálozási arányt (Musick és mtsai, 1999; Van Willigen, 2000)

Az önkéntesek motivációi

Az alábbi részlet egy idézet a Civil Szemle, 2011. évi 4. számában megjelent A Magyar Önkéntesek Motivációi című cikkből.

³ Czike Klára - Bartal Anna Mária: Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában, Acta Civitalis 2005 és Czike Klára - Kuti Éva: Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek; Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Önkéntes Központ Alapítvány, 2005

⁴ Allen és Moore, 1996; Darling, 2005; Larson, 1994; Uggen és Janikula, 1999

„Az önkéntesség olyan társadalmi cselekvés, amelynek megjelenését, minőségét egy adott társadalomban, nagyban befolyásolják a történelmi helyzetek, a kultúra, a politika, valamint az állam és a civil társadalom szerepéről, feladatairól vallott nézetek. Magyarországon az elmúlt húsz évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség tartalma, jelentése is átértékelődött és elnyerte valódi tartalmát: a „közérdekű, kötelező felelősségvállalásból” (mint pl. a kommunista szombatok), önként, fizetség nélküli, valamilyenfajta közjó előállításáért – formális vagy informális keretek között – végzett társadalmi cselekvéssé vált. Wilson (2000) alapján úgy látjuk, hogy a (szociális) értékek, a környezet védelme, a kultúra megőrzése és a kormányzati támogatások, ellátások kudarcai által kiváltott öntevékenység azok a kollektív értékek, amelyek ma a hazai önkéntesség motívumaiban is megjelennek. Kutatásunk részletesebb eredményei szerint a hazai önkéntesség erőteljesen (szociális) értékek, de kevésbé társadalmi norma és legkevésbé sem hitrendszer által vezérelt cselekvés. Mindez azt mutatja, hogy az elmúlt 20 év kevés volt arra, hogy az önkéntesség a családokban és a közösségekben olyan normatív mintává fejlődjön, aminek hatása egzakt mérésekben is nyomon követhető. Ennek fényében – és a hazai önkéntesség fejlesztése szempontjából, valamint stratégiai megalapozásából is – rendkívül fontos, hogy a szervezetek világos értékrendet és célokat közvetítsenek, ugyanis minél több ember számára hitelesek és hihetők egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz.

Miért fontos az Önkéntes Tevékenység?⁵

Az önkéntes tevékenység a társadalmi beilleszkedés és integráció egyik eszköze. Hozzájárul egy összetartó társadalom kialakulásához, a bizalom és szolidaritás kialakításával, illetve a társadalmi tőke megteremtésével.

Az önkéntes tevékenység egy lehetőség arra, hogy bármilyen nemzetiségű, vallású, társadalmi-gazdasági háttérű és korú ember hozzájárulhasson a pozitív változashoz.

Az önkéntesek hozzájárulnak az EU politikák, mint például a társadalmi beilleszkedési politika vagy a fejlesztési támogatás megvalósításához.

Az önkéntes tevékenység hathatós eszköze lehet az aktív és felelősségteljes európai állampolgárság megteremtésének, ami az európai ideák és értékek - mint a demokrácia, szolidaritás és részvétel – központi eleme.

A megosztott társadalmak kibékítésének és kapcsolatuk helyreállításának forrása.

Az önkéntes tevékenységnek köszönhetően az emberek gyakorlatot szereznek a vezetés, kommunikáció és szervezés területén, kiszélesítik ismeretségi körüket, és gyakran ennek köszönhetően jutnak később fizetett munkahelyhez. Az önkéntes munka informális és non formális tanulási lehetőséget nyújt és ezért az Európai Unió által hirdetett életen át tartó tanulás fontos eszköze.

Az önkéntes tevékenység GDP-hez való hozzájárulása a gazdasági értéket és a gazdasági tevékenység egészéből való részesedését tekintve igen jelentős, ezért fontos, hogy megjelenjen a nemzeti statisztikai hivatalok által publikált kimutatásokban.

Az önkéntes tevékenység, valamint az üzleti világ, a közhivatalok és az önkéntes központok között létrejövő innovatív partnerség egyik módja a vállalati társadalmi felelősség vállalás kialakításának.

Az önkéntesség fontos szerepet játszik a társadalmi kérdésekre adott válaszok megtalálásában. Az önkéntesek hozzájárulnak a szolgáltatások mennyiségi és minőségi javulásához, és további szolgáltatásokat és ezen az úton továbbhaladva új munkalehetőségeket hoznak létre.

⁵ Kiáltvány az Európai Önkéntes Tevékenységről, Európai Önkéntes Központ (Centre Europeen du Volontariat, CEV), 2006

Az önkéntes akciók ezért fontos alkotóelemei az Európai Unió azon stratégiai céljának, hogy a „...világ legversenyképesebb, legdinamikusabb, tudásalapú gazdasága legyen...”, ahogyan ezt 2000 márciusában az Európai Unió Tanácsának Lisszaboni ülésen a tagállamok elhatározták.

A Nemzeti Önkéntes Stratégia

A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) általános céljai

A Nemzeti Önkéntes Stratégia célja, hogy a magyar állampolgárok körében felhívja a figyelmet a társadalmi felelősségvállalás, és azon belül az önkéntesség európai és magyar jelentőségére, továbbá lehetőségére. A stratégia kitér az önkéntesség társadalmi kohéziót erősítő, állampolgárokat aktivizáló aspektusaira, különösen az önkéntesség szerepére a vállalati magatartás fejlesztésében, a képzési rendszerben betöltött szerepére, a jogi szabályozás felülvizsgálatának szükségességére, a támogatási programok fejlesztésére és az önkéntes aktivitás elismerésére.

Az attitűdfejlesztésre vonatkozó általános cél, hogy a stratégia által meghatározott időszak végére, vagyis 2020-ra Magyarország felzárkózzon azon EU-s országok mezőnyébe, ahol az egyének bevonása az önkéntesség kultúrájába már korai életkortól megkezdődik, és ezáltal az élethosszig tartó önkéntesség kultúrája erősödhet meg. Szükséges egy olyan önkéntes kultúra megteremtése, amely minden korosztály számára közvetíti a társadalmi felelősségvállalás, a közösségi szerepvállalás, továbbá a kompetenciakészségek elsajátításának fontosságát, és lehetőséget adjon az azokban való részvételre.

Összhangban a magasabb arányú foglalkoztatás céljával, kiemelendő a munkanélküliek, alacsony iskolázottságúak, illetve kisebbségben élő csoportok tagjainak bevonása az önkéntes tevékenységekbe Magyarországon. Az önkéntes tevékenység elősegítheti új ismeretségek, barátságok kialakulását, hozzájárulhat egy szélesebb kapcsolati tőke kialakításához, csökkentheti az előítéletek kialakulásának lehetőségét, elősegítheti az önismeret fejlődését, új kihívásokat, gyakorlati tudást, új munkahely megszerzésének lehetőségét, jövedelmet, a munka világához való hosszú távú kapcsolódást jelenthet. A hátrányos helyzetű, esetleg tartósan munkanélküli rétegek az önkéntes tevékenység végzése révén együttműködést, kooperációkészséget is tanulnak, mely révén nagyobb eséllyel térhetnek vissza a munkaerőpiacra, illetve képessé válnak ott eredményesebben helytállni.

Önkéntesség az EFOP-1.2.3-VEKOP-15-2015-00001. projektben

A projekt céljai

A projekt hozzájárul a Nemzeti Önkéntes Stratégia céljainak megvalósításához, eredményeként nő az önkéntesek száma, az önkéntes tevékenységet támogató szolgáltató rendszer stabilan működik majd, az önkéntesség a társadalom, és különösen a fiatalok széles körében ismert és elismert tevékenységgé válik.

Részcélok:

1. A fiatalok helyi aktivitását támogató szakmai környezet működtetése érdekében, az ifjúsági szakterület és az **önkéntesség országos és területi tevékenységének szakmai összehangolásának** megteremtése.
2. Az ifjúsági közösségi szerepvállalás erősítése érdekében az önkéntesség területén **országos kutatások** lefolytatása, azok eredményeire építve az önkéntesség szakpolitikai irányainak

meghatározása és az önkéntes tevékenység hatékony támogatási rendszerének kialakítása a Nemzeti Önkéntes Stratégiában foglalt feladatok megvalósításához kapcsolódóan.

3. Az aktív állampolgárság, az **önkéntesség, a társadalmi és közösségi szerepvállalás népszerűsítése.**

A projekt Országos Ifjúsági és Önkéntes Szakmai Központ létrehozásával és működtetésével, valamint az ifjúsági szakmát és az önkéntesség területét érintő képzések és továbbképzések biztosítása, illetve fejlesztése révén törekszik az önkéntességben rejlő, ma jórészt kiaknázatlan lehetőségek felszínre hozását elősegíteni.

Az Önkéntes Stratégia kiemelt célként kezeli a munkanélküliek, az iskoláskorúak és az alacsony iskolázottságúak önkéntes tevékenységekbe való bevonását. A munkaerőpiactól tartósan távol lévők reintegrációja az önkéntes tevékenység révén szintén hangsúlyos szerepet kap a stratégiában. Az iskoláskorúak önkéntes tevékenységekbe való bevonásához pedig nagyban hozzájárulhat az Iskolai Közösségi Szolgálat is, melynek bevezetésére a Köznevelési törvény megalkotása során került sor.

Törvényi keretek, avagy hogyan fogadhat egy szervezet önkéntest

Az önkéntes törvénynek köszönhetően megkerülhetetlen témává vált az önkéntesség. A törvény a mellett, hogy jogi értelemben vett státuszt adott az önkénteseknek, számos anomáliát megszüntetett (pl. az önkénteseknek nyújtott költségtérítés adó és járulékmentessége) és általa széles körben vált ismertté és elfogadottá az önkéntes tevékenység haszna a társadalom és az egyének szintjén.

1. Önkéntes fogadó szervezet regisztrációja

Közérdekű önkéntes tevékenységen egy adott fogadó szervezetnél a törvényben meghatározott tevékenységi körökben – ellenszolgáltatás nélkül – végzett munkát értjük. Egyéb önkéntes tevékenység a törvény hatályán kívül is végezhető, szervezhető, ám a törvényben meghatározott juttatásokat a fogadó szervezet csak akkor nyújthatja járulékmentesen – az önkéntes számára pedig adómentes módon –, ha bejelentkezik a törvény hatálya alá, vagyis a közérdekű önkénteseket fogadó szervezetek nyilvántartásába.

A közérdekű önkéntes foglalkoztatása révén járó kedvezmények igénybe vételéhez a fogadó szervezetnek be kell jelentkeznie az Emberi Erőforrások Minisztériuma, Esélyteremtési Főosztály (EMMI) nyilvántartásába. Ennek első lépése a bejelentési lap kitöltése.⁶ A fogadó szervezet a későbbiekben azt is köteles jelezni, ha a bejelentkezési lapon feltüntetett adatok megváltoztak.

A bejelentkezési laphoz csatolandó kötelező mellékletek felsorolását a törvény 11. §-a tartalmazza. Ezek a következők:

- helyi önkormányzatok társulása esetén a társulási megállapodás másolata,
- civil szervezet esetében - a hatályos létesítő okirat másolata, - a nyilvántartásba vétel 30 napnál nem régebbi igazolása, amelyet az illetékes bíróság állít ki,

⁶ letölthető innen: <http://www.civil.info.hu/bejelenteshoz-szukseges-urlop>

- egyházi jogi személy esetén a nyilvántartásba vétel igazolása az egyházi jogi személy adatairól, amelyet az illetékes bíróság állít ki. Ha a fogadó szervezet egyházi jogi személy szervezeti egysége, akkor mellékelni kell az egyházi jogi személy erre vonatkozó nyilatkozatát,
- intézmény, illetve annak fenntartója esetén a bejelentéshez mellékelni kell annak igazolását, hogy az intézmény jogszerűen működik. Ha az intézmény fenntartója társadalmi szervezet, alapítvány, közalapítvány, egyházi jogi személy, közhasznú vagy gazdasági társaság, mellékelni kell a szervezet adatairól szóló, 30 napnál nem régebbi bírósági igazolást. Ha az intézmény fenntartója egyéni vállalkozó, akkor kötelező a vállalkozói engedély másolatát mellékelni.

2. Önkéntes szerződés

A közérdekű önkéntes tevékenységet végezni vágyó személy önkéntes szerződést köt az őt fogadó szervezettel. Ezáltal kaphatja meg azokat a juttatásokat, amelyeket adott esetben a szervezet az önkénteseknek biztosít, valamint védelmet is jelent számára, hogy felajánlását ne ingyen munkaként kezeljék. Az önkéntes szerződést a munkáltató írja alá.

Az önkéntes menedzsment alapjai⁷

Az önkéntes menedzsment az önkéntes program szervezését az első lépéstől az utolsóig magában foglaló komplex folyamat, amelyben a humán erőforrás menedzsment, a rendezvényszervezés, és a marketing – kommunikáció elemei egyaránt megtalálhatóak. A folyamat során a középpontban az önkéntes(ek) koordinálása és vezetése áll, valamint az a program, ill. feladat, amelyet az ő segítségükkel megvalósítunk.

Az első lépés a tervezés, amely a folyamat minden további elemét meghatározza. Ennek során a következő szempontokat szükséges végiggondolni és az alábbi, egyszerűnek tűnő kérdéseket feltenni és megválaszolni.

- Miért akarunk önkénteseket?
- Mire szeretnénk önkénteseket?
- Kit-kiket? (Fontos-e ez egyáltalán?)
- Hogyan? (Rendszeres vagy akciószerű?)
- Van-e rá forrás – emberi, anyagi, infrastrukturális? (Teremthető-e és mikor?)
- Beállalható-e a szervezet számára?

Az utolsó kérdéssel is őszintén kell foglalkozni, mert sokszor a vágy nagyobb arra, hogy egy új program megvalósuljon, mint a konkrét helyzet adta lehetőségek. Amennyiben a szervezet vállalja az önkéntes programot, akkor kezdődhet a programtervezés, ahol is nagy alapossággal érdemes eljárni. Az erre fordított idő és energia bizonyítottan többszörösen megtérül. Ennek egyszerűsített lépései a következők:

A.) Toborzás és kiválasztás

Ahhoz, hogy a programunkat megvalósíthassuk, egy jó önkéntes csapatra van szükség. Ez pedig a toborzásnál kezdődik. Meg kell határoznunk, hogy honnan és milyen módon akarunk önkénteseket

⁷ Forrás: Murányi Mónika: Önkéntes menedzsment, in: Önkéntesség Magyarországon konferenciakötet, 2003

toborozni és pontosan milyen feladatra. A toborzáshoz azt is kell tudnunk, hogy mit várunk el tőlük és mit tudunk mi cserébe adni számukra.

- Célcsoport pontos meghatározása (csoportokat szólítunk meg vagy egyéneket, esetleg meghatározott földrajzi területről (pl. közeli vállalat dolgozóinak önkéntessége). Amennyiben szeretnénk nyitottá tenni a programunkat fogyatékkal élők felé is, gondoljuk át, hogy ehhez milyen tárgyi és egyéb feltételek szükségesek, milyen felkészítés esetén tudjuk megnyitni a jelentkezést feléjük is?
- Folyamatos vagy akciószerű? (Hány főre terveztük a programot? Folyamatosan kell-e utánpótlás? Tudunk-e ezzel folyamatosan foglalkozni?)
- Az eszközök és csatornák kiválasztása: Honnan és hogyan? (Napilap, helyi újság, tv, rádió, direkt megkeresés (pl. cégeknél, iskoláknál) szórólap terjesztése (pl. könyvtárakban), rendezvényeken standdal, online felületeken (közösségi média, saját weboldal, blog stb)
- Érdeklődők tájékoztatásának módjai (telefonon, levélben, személyesen, egyénileg vagy csoportosan). El kell tervezni előre, hogy ki válaszol a jelentkezőknek és milyen módon. Kivételesen fontos, hogy minden érdeklődő kapjon választ, visszajelzést.

A toborzáshoz szorosan kapcsolódik a kiválasztás lépése. Nem szabad, hogy a létszám biztosításának kényszere a minőség rovására menjen. Vagyis, ha valaki nem alkalmas, vagy nem felel meg az általunk előre átgondolt kritériumoknak, akkor nem szabad csak azért felvennünk, mert kevés az ember. Ez ugyanis később feszültséget okozhat. A sikeres kiválasztáshoz tehát meg kell határozni a kritériumokat, amelyek mentén eldöntjük, hogy kit veszünk föl, kit nem. A jelentkezőknek érdemes személyes találkozási lehetőséget biztosítani, amely után egy héten belül visszajelzést kell adni számukra, akár pozitív, akár negatív az eredmény.

B.) Felkészítés

A sikeres önkéntes programhoz nagyon fontos a megfelelő felkészítés, amelynek időtartama, módja és természetesen a tematikája a programunk céljától függ.

A felkészítés minden esetben szükséges, nem elhagyható a legegyszerűbb feladtnál sem. Két fő részre bontható: az egyik az elvégzendő feladattal kapcsolatos információk átadása, a másik a személyes kapcsolati szint, amely jelentheti az önkéntesek csapatépítését, vagy az önkéntes és a munkatársak közötti kapcsolat kialakítását.

Fontos, hogy ne essünk túlzásokba ezen a téren, hiszen az önkéntes nem egy szakképzésre jelentkezett, hanem rendelkezésre álló szabad idejét, tudását, képességeit ajánlott föl a programhoz.

A felkészítés megtervezésének szempontjai:

- Tartalom meghatározása: milyen információkat szeretnénk átadni? (a szervezetről, annak történetéről, az elvégzendő munkáról stb.)
- Módszerek meghatározása: hogyan akarjuk mindezt átadni? (előadások, csoportos munka, gyakorlatok, egyéni munka stb.)
- A csapatépítés szempontja: hogyan fogunk az önkénteseinkből közösséget építeni, illetve hogyan és milyen mértékben tudjuk az önkéntest bevonni a szervezetbe, akarjuk-e a munkatársi csapatba integrálni?

C.) Rendszerbe léptetés, nyomon követés

Amikor egy új munkahelyre kerülünk, meghatározóak az első élményeink: hogyan mutatnak be a munkatársaknak, megkínálnak-e kávéval, megmutatják-e nekünk a munkahelyünk különböző részeit, hogy hol és mikor tudunk ebédelni, és még számos apró, de a komfortérzet szempontjából fontos momentum. Ezek az apróságok mind a rendszerbe léptetés elemei, amelyek az önkéntesek bekapcsolódásakor legalább ugyanolyan fontosak, mint egy új munkavállaló belépésekor. Az önkéntesekkel való minőségi és mennyiségi időtöltés jó „befektetés”, ugyanis nagymértékben meghatározza ez az önkéntes hozzáállását és elköteleződését a szervezet és a feladat iránt. Az önkéntesek motivációi között szerepel – sok más mellett – a megbecsülésre vágyás, a közösséghez tartozás és a fontosság érzése. Ha ezeket nem kapja meg, főleg az elején, akkor a nehézségek felmerülésekor inkább a lemorzsolódás veszélye fenyegeti. Előfordulhat, hogy az integráció túl lassan történik, és az önkéntes kívülállóként érzi magát, vagy éppen túl hamar bevonódna. Ajánlott mentort találni az önkéntesek mellé, különösen, ha szakmai feladatra kapcsolódnak be.

D.) Értékelés, elismerés

Általánosságban elmondható: az önkéntes munkát végzőknek folyamatos igényük van arra, hogy leginkább pozitív, adekvát és ne túlzó értékelést kapjanak az elvégzett munkájukról és annak eredményéről. Fontos, hogy lássák és el tudják helyezni az ő picit részüket a nagy egészben.

A fejlődés a legtöbb emberre pozitív motivációként hat, és új energiákat szabadít fel. Ezért a pozitív visszajelzés mindenképp legyen része az értékelésnek. A munkája eredményét jutalmazhatjuk akár új képzéseken való részvétellel, vagy új feladatkör betöltésével.

Az elismerés nagyon fontos része az önkéntes menedzsmentnek, és ez nem elsősorban anyagi természetű, bár néha arra is szükség van. Az önkéntes munkájának elismeréséhez tartozik az is, hogyha szélesebb társadalmi szinten, nyilvános elismeréssel, publikációval, cikkel, bejegyzéssel, vagy ehhez hasonlóval tudunk az önkéntesség és az önkéntes programok értékére rávilágítani. Fontos, hogy azok is tudjanak az önkéntes programok létezéséről, akik közvetlenül nem érintettek ebben.

- Köszönetnyilvánítás különböző fórumokon (nem csak a szervezet részéről),
- megbecsülés,
- jutalmazások (pl. továbblépés új feladatkörökbe, kirándulás, oklevelek stb.),
- „beiskolázás”,
- ajándékozás,
- költségtérítés.

E.) Önkénteseink megtartása és elengedése

A jól működő szervezetek alapjellemezője a stabil munkatársi csapat, amelyben alacsony a fluktuáció, és magas az elkötelezettség. Ez a helyzet akkor jön létre, ha a munkavállalók elégedettek, és ezért szívesen dolgoznak az adott szervezetenél. Ugyanígy van ez az önkéntesek esetében is. Az önkénteseink megtartása azon múlik, hogy mennyire sikerül biztosítani az alábbi feltételeket, amelyek által az elégedettségük kialakul:

- hatékony kommunikáció,
- megfelelő önkéntes-koordináció,
- figyelem, tisztelet, méltóságteljes bánásmód,
- csapatszellem,
- jó és folyamatos képzés,
- közös célkitűzések biztosítása,
- önbizalomkeltő környezet.

A lemorzsolódás természetes jelenség, az önkéntes vállalatoknak is van egy „életgörbéjük”. Még a legjobban működő rendszerben is elérkezik az a pillanat, amikor a segítő már nem talál több örömet a munkájában, vagy más elfoglaltságai akadnak, esetleg valami egyéb konkrét oka van annak, hogy már nem önkéntes a mi programunkban (pl.: félreértés, sértődés, megváltozott koordinátor vagy programok). Gondoljunk arra, hogy ha ismét megváltozik a körülménye, akkor vissza tud még jönni hozzánk, vagy más szervezethez is. A cél, hogy jó élményekkel távozzon a segítő, és ne a lelkiismeret-furdalás gyötörje amiatt, hogy nem tudja többé vállalni az önkéntes munkát. Ezért fontos a méltó elbúcsúzás: – ezt szigorúan méltón és kellő tisztelettel tegyünk, még akkor is, ha esetleg a történetek ezt

nem indokolnák. A méltó búcsú, az eddigi munka megköszönése és egy emléklap átadása még a rossz érzéseket is képes jókká transzformálni.

F.) Koordináció

A koordináció az önkéntes menedzsment egyik állandó és folyamatos eleme, amely az önkénteskoordinátor feladata. A koordináció nem csupán a feladatok követését jelenti, hanem az önkéntesek összefogását is. A jó koordináció egyik mérhető aspektusa a feladatok eredményes megoldása, a másik pedig az önkéntesekkel való kapcsolattartás, a közösség kialakítása.

A koordinátor tartja kezében az alábbi feladatokat:

- folyamatos programfelügyelet, ne hagyjuk magukra az önkénteseket
- megfelelő és jól átlátható adminisztrációs rendszer vezetése (adatlapok, óraszám-nyilvántartás, képzéseken részvétel stb.)
- közösségi programok szervezése (csapatépítés)
- kapcsolattartás (pl.: hírlevél)

G.) Önkéntes-koordinátor személye és képességei

Az önkéntes-koordinátor személye kulcsfontosságú. Lehetőség szerint csak az foglalkozzon ezzel a területtel, aki maga vállalja ezt a feladatot, nem riad vissza a nehézségektől és keresi az emberekkel való kapcsolatot.

Az önkéntes-koordinátor többek között legyen:

- jó kapcsolatteremtő- és kommunikáció képességű,
- rugalmas,
- problémalátó, -értő, -megoldó,
- jó szervező
- érdekérvényesítő

Képes legyen:

- inspirálni, és bevonni az önkénteseket,
- fenntartani az érdeklődést és motiválni,
- az érdeklődésnek és a képességeknek megfelelő feladat párosítására,
- felismerni és elismerni az önkéntes erőfeszítését,
- közbenjárni azért, amire az önkéntesnek szüksége van,
- biztosítani, hogy az önkénteseknek jó élményeik legyenek.

Összefoglalva önkéntes menedzsmenttel kapcsolatos legfontosabb információk és szempontok:

- A tervezés az alappillére a sikeres megvalósításnak!
- Az önkéntes-menedzsment komplex és felelősségteljes feladat, ezért komolyan kell venni!
- Az önkéntes-koordinátor személye kulcsfontosságú.

- Az önkéntes-menedzsment olyan szakma, amit magas szinten kell művelni.
- Megfelelő elméleti és gyakorlati képzéseken vegyenek részt azok, akik ezt a feladatot vállalják.
- Fontos, hogy az önkéntes koordinátoroknak legyen alkalmuk részt venni olyan fórumokon, ahol más szervezetekben működő önkéntes koordinátorokkal megoszthatják tapasztalataikat, ezáltal tanulhatnak egymástól.

Az önkéntes életpálya modell

Alapvetés: az önkéntesség mások érdekében, szabadon és ellenszolgáltatás igénylése nélkül vállalt és végzett tevékenység. Egy egészséges társadalomban ez a **proszociális viselkedés** természetes módon van jelen, hiszen mindannyiunk érdeke, hogy segítsük egymást, ez által fejlődhet a társadalom, amelyben élünk.

Az alábbi táblázatban látható, hogy az önkéntesség mit nyújthat a különböző életszakaszokban, valamint azt is, hogy az egyes szakaszokban milyen üzenet lehet releváns az önkéntesség népszerűsítése szempontjából.

Van néhány olyan hozadéka az önkéntességnek, amely minden korosztálynál megjelenik, életkortól függetlenül: az önkéntes tevékenységek, akciók által lehetőség nyílik arra, hogy a különböző generációk találkozzanak, kapcsolatba kerülhessenek egymással. Ugyanígy a különböző társadalmi rétegek között is kapcsolódási pontok jöhetnek létre. Mindez elősegíti a tolerancia növekedését a társadalomban.

Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
3-10 év	<p>Óvodáskorban (3-6 év) a proszociális viselkedésre való nevelés legfontosabb eleme a közösségi életre nevelés, a társadalmi együttélés szabályainak megismertetése a gyermekkel. Ebben a korban kezdi megtanulni azokat a határokat, gátakat, amelyek a saját védelmét és a társadalom elfogadását is elősegítik. A nevelés legerősebb eszköze a modell.</p> <p>Kisiskolás korban még nagyon fontos a gyerekek életében a játék, de már megjelenik a körülöttük lévő világ iránti érdeklődés. Szívesen segítenek otthoni feladatokban, vagy az iskolában. Legfontosabb számára a kortársaival való kapcsolat. Figyelme rövid ideig tart, nyitott, minden érdekl.</p> <p>A korszak második felében megjelenik a közösség fontossága, ebben a korban kezd éretté válni arra, hogy a közösségéért aktív cselekvésre legyen képes. Ilyenkor már részt vehetnek egyszerű, a közösségért végzett tevékenységben, szüleik, tanáraik mellett. Lehetőséget lehet adni nekik a közösségért végzett apróbb vállalkásokra. Mindezek a tevékenységek a világ megismeréséhez járulnak hozzá.</p>				
	<p>Ovis csoportban egyszerű, közös tevékenységek a környezetért. Pl.: levélgyűjtés az udvaron, madáretetés stb.</p> <p>Családi közös tevékenységek a gyerekek bevonásával.</p> <p>Kisiskolásokat apróbb felelősségteljes feladatokkal lehet megbízni: táblatörlés, naposi, hetesi teendők</p>	<p>A világ megismerése</p> <p>Családi kapcsolatok erősítése</p> <p>Kortársakkal való kapcsolat</p>	<p>Közösséghez tartozás</p>	<p>Célcsoport: pedagógusok (óvodapedagógusok, alsós tanítók) és a családok</p> <p>Tevékenységek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - családi közösségi nap (havi 1 hétvégi alkalom) - kampány: a családokat szólítjuk meg. - képzések pedagógusoknak (önkéntes érzékenyítés, szülők aktív bevonása, iskolai alapítványoknak önkéntes koordinátor képzés) 	

10 – 14 év	Serdülés kora, amely sok változással jár. A fiúk és a lányok fejlődése elkülönül egymástól, de mindkét nemnek szüksége van olyan helyzetekre, amelyben a bennünk végbemenő testi-lelki változások ellenére megtapasztalhatják azt, hogy értékes hozzájárulásuk lehet a világhoz. A közösen végzett munka segíti a fiúk – lányok közti kapcsolatokat normalizálódását is.				
Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
	Kisebb csoportokban vállalt egyszerűbb, az épített, vagy a természeti környezetre irányuló munkák. Ezekben magabiztosan, felelősséggel tudnak helyt állni.	Önállósodás elkezdődik, Önmaguk megtalálásának vágya, Kapcsolatteremtés vágya, Önbizalom megerősödésének vágya	Önismeret, attitűdfejlődés: altruizmus, empátia, felelősségtudat. Kapcsolódások a többiekhez, Közösség élmény, Felelősségvállalás a csoporton belül.	Iskolákkal együttműködésben: versenyek szervezése (a virtus megélése) Önkéntes kihívás napja: Minden hónapban egy akció az ország több pontján. Pontgyűjtés, önkéntes szokások, tendenciák felmérése (jutalom tábor, pl.: Holnapocska élménytábor) Képzés pedagógusoknak.	

14 – 18 év	Lebontja a gyermeki vonásokat és fölépíti a felnőttét. A viharos lebontást kaotikus önkeresés követi, amely azután tudatos építkezésbe, egyensúly keresésbe fordul. A kamasz eszményt keres, amelyet ő választ és amelyet követhet. A nevelés feladata az elfogadás biztosítása és az elvárások helyes arányú közvetítése, az önismeret és az életigenlés elősegítése, a döntésre nevelés.				
Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
	A másokért végzett tevékenység kibillenti	Megtalálni saját céljaikat, helyüket a világban	Pályaorientáció	Motivációs órák - mintaadás Egyéni fejlesztések, felelősségvállalás másokért,	Világjáró önkéntes Külföldi tapasztalatra vágysz? Önkénteskedj!

	<p>belső kaotikus világából. Az emberekért végzett karitatív munka követhető eszménykép megtalálásában segíthet. Közösségben végzett önkéntes tevékenység minden területen ajánlott – felkészítés után és vezető segítségével. Ez a pályorientáció szempontjából is inspiráló tapasztalatokat adhat.</p>	<p>Megerősítést kapni Önbizalom megerősödés</p> <p>Közösséghez tartozni Kapcsolatteremtés vágya A másik nem megismerése</p>	<p>Ha bizonytalan a jövőkép: választ, iránymutatást kaphat</p> <p>Ha van választott pálya: megerősítést kap, vagy felülíródik a kép</p> <p>Új érdeklődés felkeltése, inspirálódás</p>	<p>pályorientáció, életpálya tervezés</p> <p>Iskolai közösségi szolgálat kapcsán: önkéntes programok, szülői klub, IKSZ klub a közösségi terekben.</p> <p>Önkéntes menedzsmint képzés az IKSZ fogadó szervezeteknek, pedagógusoknak.</p>	<p>A nyelvtudás és külföldi tapasztalatok szerzésének módja lehet az önkéntesség</p> <p>Légy szíves ☺ Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj! A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a szolidaritás alapú önkéntesség</p>
--	--	---	---	--	---

18 – 21 év	<p>Ebben az életkori szakaszban a fiatalok már megoldják a serdülőkor problémáit. Csökken a család, iskola, társas kapcsolatok befolyása, előtérbe kerül a fiatal saját, belső motivációjú életterve, elképzelése, felelősségtudata és felelősségvállalása. Az ideálok és eszmék helyébe a saját élettapasztalatai révén reális életcélok kerülnek.</p> <p>E kornak igen fontos jegye a reális énkép és önismeret kialakulása, amikor meg tudja ítélni melyek azok a területek, amelyeken a legtöbbet képes kihozni magából. Ennek a szakasznak a sikere dönti el, hogy képes lesz-e a társadalom hasznos tagjává válni, egyéni életében pedig boldog és elégedett emberként meg tudja-e vágyait és elképzeléseit valósítani.</p>				
Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
	Bármilyen tevékenységet	Pálya megtalálás Karrier építése kezdete	Pályakorrekció Új önmegvalósítás pártalálás	Merre folytatja az útját? 1. Munkahelye van, dolgozik:	Légy szíves ☺ Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj!

	<p>végezhet, amit felelősen tud vállalni. Az önkéntesség ebben a korban a tapasztalatszerzést és a szakmai fejlődést segíti elő.</p> <p>A társadalomért végzett belső motiváció megtapasztalását segítheti elő, ami hozzájárul ahhoz, hogy a fiatal megtalálja a helyét a társadalomban.</p>	<p>Hasznosság érzése</p> <p>Párkeresés, családalapítás</p>	<p>felnőttszerep kipróbálása (kilépés a Pán Péter szindrómából)</p>	<p>önkéntes akciók, kampányok</p> <p>2. Felsőoktatás</p> <p>Karrier irodákon keresztül kialakított egyetemi önkéntes programok (a tervek szerint elsősorban pedagógusképzésben) és önkéntes akciók, kampányok</p>	<p>A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a szolidaritás alapú önkéntesség</p> <p>Világjáró önkéntes</p> <p>Külföldi tapasztalatra vágysz? Önkénteskedj!</p> <p>A nyelvtudás és külföldi tapasztalatok szerzésének módja lehet az önkéntesség</p>
--	--	--	---	---	--

21 – 60 év	<p>Felnőttkor</p> <p>A legstabilabb és leghatékonyabb időszak, amelyben a szaktudás és az élettapasztalat gyarapszik, és egyre hasznosabb és megbecsültebb tagja lehet a társadalomnak.</p>				
Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
Felsőoktatásban tanulók	<p>Bármilyen jellegű önkéntes tevékenység:</p> <ul style="list-style-type: none"> - akciók - szakterülethez kapcsolódó - közösségi - karitatív 	<p>Hatni a világra, Szakmai fejlődés</p>	<p>Önismeret fejlődése, munkaerőpiaci kompetenciák megerősítése</p>	<p>Karrierirodák általi önkéntes programok</p> <p>Külföldi önkéntesség</p> <p>Önkéntes akciók, kampányok</p>	<p>Légy szíves ☺</p> <p>Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj!</p> <p>A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a</p>

	- külföldi			Önkéntes közvetítés szervezetekhez	szolidaritás alapú önkéntesség Világjáró önkéntes Külföldi tapasztalatra vágysz? Önkénteskedj! A nyelvtudás és külföldi tapasztalatok szerzésének módja lehet az önkéntesség
Elhelyezkedett pályakezdő	Bármilyen jellegű önkéntes tevékenység: - akciók - szakterülethez kapcsolódó - közösségi - karitatív - külföldi	Hatni a világra, Közösséghez tartozás, pártalálás	A munka mellett vállalt önkéntesség kikapcsolja, feltölti az önkénteseket.	Önkéntes akciók, kampányok Önkéntes közvetítés szervezetekhez	Légy szíves ☺ Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj! A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a szolidaritás alapú önkéntesség
Munkát kereső pályakezdő		Önmegvalósítás, hasznosság érzése, Szakmai fejlődés, Közösséghez tartozás, pártalálás	Képességfejlődés, munkaerőpiaci integráció, munkatapasztalat szerzés	Állásbörzéken való megjelenéseink Önkéntes akciók, kampányok Önkéntes közvetítés szervezetekhez	Önkéntesség a munka világában Munkanélküli vagy? Tapasztalatra vágysz? Önkénteskedj!
Két munkahely közötti állapot		Munkanélküli időszakok értelmes kitöltése,	Pályakorrekció, kapcsolatépítés, mentális és munkaerőpiaci	Állásbörzéken való megjelenéseink Önkéntes akciók, kampányok	Önkéntesség a munka világában Munkanélküli vagy? Tapasztalatra vágysz?

		önmegvalósítás, hasznosság érzése, Javítani az életkörülményeken, Szakmai fejlődés, Közösséghez tartozás pártalálás	kompetenciák szinten tartása Elmagányosodás elkerülése	Önkéntes közvetítés szervezetekhez	Önkénteskedj!
NEET fiatalok (nem tanuló és nem dolgozó fiatalok)		Önmegvalósítás, hasznosság érzése, Javítani az életkörülményeken, Közösséghez tartozás	Pályakorrekció, mentális és munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése	ÚNK közösségi tereinek önkéntes programjai Önkéntes közvetítés szervezetekhez	Önkéntesség a munka világában Munkanélküli vagy? Tapasztalatra vágysz? Önkénteskedj!
Megállapodott munkahelyű		Önmegvalósítás, hasznosság érzése Hatni a világra, Közösséghez tartozás, pártalálás	A munka mellett vállalt önkéntesség kikapcsolja, feltölti az önkénteseket. Új önmegvalósítás Elmagányosodás elkerülése	Önkéntes közvetítés szervezetekhez Önkéntes akciók, kampányok	Légy szíves ☺ Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj! A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a szolidaritás alapú önkéntesség

60 év fölött	A nyugdíjaskor új kihívást állít az ember elé: megtalálni, hogyan lehet továbbra is hasznos és értékes tagja a társadalomnak. Sokszor depresszív állapotot okoz, hiszen a napi rutin megváltozik, a fizikai leépülés előtérbe kerül, család nélkül a céltalanság érzése könnyen eluralkodhat.				
Életkor	Önkéntes tevékenység	Szükséglet	Nyereség	Tevékenység/Eszköz EFOP123	Üzenet
	A senior önkéntesség nagyon fontos	Kapcsolatok megtartása	Elmagányosodás elkerülése,		Légy szíves ☺

	lélektani hatású, hiszen közösségben tartja, vagy éppen bekapcsolja az időskorúakat. Az életminőséget is javítja a rendszeresen másokért végzett feladat.	Tudás, tapasztalat hasznosítása, hasznosság érzése Értelmes elfoglaltság találása	Demencia elkerülése		Szeretnél valami jót tenni másokért? Önkénteskedj! A társadalmi jóllét elősegítésének eszköze a szolidaritás alapú önkéntesség
--	---	--	---------------------	--	---

Hogyan szervezzünk önkéntes programot?

Az önkéntességgel kapcsolatos alapinformációk elsajátítása után elérkezünk ahhoz a pillanathoz, amikor egy konkrét önkéntes tevékenységet kell megterveznünk, megszerveznünk. Hogyan is fogjunk hozzá? Az alábbi programtervezet egy minta, amely bármely közösségi térben alkalmazható, és a helyi sajátosságok figyelembevételével a helyi igényekhez alakítható.

Önkéntes Indító nap (munkacím)

Egy nap a helyi fiatalok bevonására, aktivizálására. Programjavaslat, amelyet bármely közösségi térben megvalósítható.

A cél:

- Figyelemfelhívás: a helyi fiatalok figyelmét felhívni arra, hogy van lehetőségük pozitív változást elérni a környezetükben.
- Aktivizálás: bevonni őket önkéntes feladatok végzésébe
- A helyi közösség fejlesztése: a programban való részvétel által megismerhetik egymást és kapcsolódhatnak egymáshoz
- Egyéni kompetencia fejlesztés: a önismeret és a társadalomismeret témában fejleszteni a fiatalokat

A célcsoport: az adott településen élő 14 – 25 éves korosztály, elsősorban azok, akik nem tartoznak más civil, vagy egyházi közösséghez.

Az Indító nap javasolt programja:

- 10.00 érkezés, regisztráció, tea, pogácsa
- 10.15 Köszöntés, ismerkedés játékos formában, ráhangolás
- 11.00 Előadás 1. (önismereti témában) – rövid beszélgetés utána csoportokban
- 11.45 szünet
- 12.00 Előadás 2. (társadalom ismereti témában) – reflexiók kiscsoportban
- 13.00 közös ebéd
- 14.00 – 18.00 önkéntes tevékenységek a településen
- 18.30 Visszatérés a közösségi térbe, tapasztalatok megosztása
- 19.30 közös vacsora
- 20.30 – 22.00 ünneplés, kikapcsolódás (csocsó, társasjáték, zene, buli)

Ajánlások a szervezéshez:

- az előadások megtartására helyi előadót keresnék
- az alkalmat meghirdetném más helyi közösségek számára is
- a szervezésnél érdemes felvenni a kapcsolatot olyan helyi ifjúsági szervezővel, aki önkéntes programokat koordinál

Hogyan toborozunk önkénteseket?

Minden betérő fiatalban/felnőttben látnunk kell a potenciális önkéntes lehetőségét. Természetesen ez nem erőszakos, vagy direkt marketinget jelent, hanem azt a hozzáállást, hogy észre tudjuk venni, ha az illető kérdésére, keresésére épp valamilyen önkéntes tevékenység lehet a válasz.

Ezen túl, ha szükséges, élhetünk a direkt marketing eszközeivel is:

- ellátogathatunk iskolákba, közösségekbe, klubokba népszerűsíteni a lehetőséget
- plakátokat helyezhetünk el a leendő önkéntesek által látogatott helyeken
- közösségi média felületeken hirdethetjük a lehetőséget

Ami minden esetben fontos: el kell találnunk a stílust, a hangnemet, amellyel a megfelelő célcsoportot meg akarjuk szólítani. Mivel az önkéntesség minden életkorban lehetséges, így ezen a téren nem csak a fiatalok jelentik a célcsoportunkat. Viszont fontos az is, hogy a különböző célcsoportokat különböző eszközökkel és csatornákon lehet megszólítani, ezért érdemes a meghirdetéseinket specializálni a célcsoportnak megfelelően.

A jó meghirdetés rövid, tömör, konkrét és figyelemfelkeltő. Tartalmazza az akció helyét, idejét, és a tevékenységet. Egyértelmű, hogy hol kell jelentkezni és meddig lehet.

Hogyan építsünk fel egy személyes találkozást egy leendő önkéntessel?

Az alábbi szempontokra érdemes figyelniük:

- Amit szükséges megismerni, felmérni, kideríteni:
 - o az érdeklődési körét, mi az, amivel szívesen foglalkozik?
 - o a céljait: merre szeretne haladni? Mi az, ami ebben segítené őt?
 - o a lehetőségeit: időben, térben mi fér bele a mindennapjaiba?
 - o motivációit (ebben segíthet az életpálya modell is)
 - o mihez ért, miben tehetséges?
 - o mi tudná legjobban inspirálni, hol tapasztalhatna a legtöbbet?
- Amit tudunk ajánlani neki:
 - o tapasztalatszerzési, tanulási, fejlődési lehetőséget mind munkaerőpiaci, mind személyes kompetenciák területén
 - o új ismeretségeket, kapcsolati háló bővülését
 - o lehetőséget a kapcsolódásra,
 - o közösséghez, csoporthoz tartozás élményét
 - o konkrét lehetőségeket, amibe bekapcsolódhat
 - o képzést/felkészítést
- Amire fontos felhívni a figyelmet:
 - o a közérdekű önkéntes törvény adta keretek és az önkéntes szerződés
 - o az önkéntességre szánt idő, energia, lelkesedés százaszorosán megtérül
- Mindezekon túl: ne felejtsük lelkesíteni, bátorítani a beszélgetés során

Külföldi önkéntes lehetőségek

Az utóbbi években egyre ismertebbé válik a külföldi önkéntesség lehetősége, amit bátran ajánlhatunk a fiataloknak, akik szeretnének világot látni, nyelvet tanulni és közben segíteni másoknak, hasznosnak lenni. Az Önkéntes Központ Alapítvány honlapján (www.onkentes.hu) érdemes utánanézni a különböző hazai és nemzetközi szervezeteknek, amelyek a lehetőségek széles tárházát kínálják az érdeklődőknek.

Az alábbi lista a hazai szervezeteket tartalmazza: <http://www.onkentes.hu/cikkek/hazai-szervezetek>

Youth For Understanding

15-19 évesek, középiskolás diák, 25 országba közvetít

Budapest, Lánchíd u.13.

T.: +36 1 201-0125, +36-30 20-10-125

Email: yfu@yfu.hu

Honlap: <http://www.yfu.hu/>

Artemisszió Alapítvány

Telefon: +36-1-413-65-17

Email: artemis@artemisszio.hu

Honlap: <http://www.artemisszio.blog.hu/>

Magyar Önkéntesküldő Alapítvány

Budapest, Szabolcska Mihály u. 7.

Tel.: +36-20-9-776-492, 3-755-059

Honlap: <http://www.hvsf.hu/>

Fiatalok a Vidékért Egyesület

18-30 éves városi és vidéki fiatalokat egyaránt közvetítenek, de kizárólag csak európai országokba.

Web: <http://www.fve.hu/>

Facebook: <http://www.facebook.com/evs.program>

Erasmus+ (EVS-Program)

<http://www.eplusifjusag.hu/hu/evs/home>

Diakóniai Év

Email: ode@zsinatiiroda.hu;

Honlap: <http://ifjusag.reformatus.hu/onkentesseg.phtml>

Cím: 1146 Bp., Abonyi u. 21.

Messelátó Egyesület / Messzelátó Association

Cím: 1085 Budapest, Röck Szilárd u. 11. 3/19.

Tel: +36 1 785 6978,+30 252 6437

Honlap: www.messelato.hu

www.messelato.tumblr.com

<http://www.facebook.com/#!/messelato>

ÚTILAPU Nemzetközi Építőtábor Hálózat

2 hetes külföldi önkéntestáborok és hosszú távú önkéntes lehetőségek 18-99 évig

Rövid távú lehetőségek: outgoing.scihun@gmail.com

Hosszú távú önkéntesség: evs.scihun@gmail.com

Cím: 1074 Budapest, Dohány u. 84/a/1

Honlap: www.utilapu.hu

Az iskolai közösségi szolgálatról

Az alábbiakban összefoglaljuk az iskolai közösségi szolgálat teljesítésének feltételeit, módjait és folyamatát az Oktatókutató és Fejlesztő Intézet iránymutató kiadványából idézett részletek segítségével. Amennyiben további információra van szükség a témában, a Segédlet elérhető a <http://kozossegi.ofi.hu> oldalon.

Az IKSZ bemutatása

(Forrás: Segédlet az iskolai közösségi szolgálat megszervezéséhez, 2015. OFI)

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: köznevelési törvény) a korábbinál nagyobb figyelmet fordít a nevelésre, ezért szerepel benne az az előírás, amely az érettségi vizsga megkezdését 2016. január 1-jétől 50 óra közösségi szolgálat teljesítéséhez köti minden magyar tanulónak. Ez azt rögzíti jogszabályi szinten, hogy az érettségi nemcsak szellemi, tantárgyi tudást mér, hanem azt a pedagógiai célt is, hogy a szociális készségek, a társadalmi érzékenység kimunkálása is szükséges ahhoz, hogy valaki érett legyen és a középiskolai tanulmányait befejezze.

Jogszabályi háttér

Az alábbiakban felsoroljuk azokat a jogszabályokat, amelyeket az iskolai közösségi szolgálat megszervezésében kötelezően alkalmazandóak, továbbá azokat is, amelyeket figyelembe kell venni a nevelési-oktatási intézmények számára, és a közösségi szolgálattal kapcsolatban különböző feladatokat, szempontokat tartalmaznak.

A kötelezően alkalmazandó jogszabály a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény, a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI. 04.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Nat), valamint a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet.

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény) kimondja, hogy a törvény hatálya nem terjed ki a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti közösségi szolgálatra.

Mi is az önkéntesség és a közösségi szolgálat közti különbség?

Az önkéntesség meghatározása:

Magyarország Alaptörvényének XIII. cikk (1) bekezdése kimondja: „A tulajdon társadalmi felelősséggel jár”. Ez a kijelentés sok más mellett megalapozza a társadalmi felelősségvállalás fogalmát. Egyrészt jelenti azt, hogy a különböző cégeknek érezniük kell a társadalmi szerepüket, másrészt jelenti azt is,



hogy mindenkinek, aki tulajdonnal rendelkezik Magyarországon, felelősséget is kell éreznie a közösségi célok iránt.



1. ábra A közösségi szolgálat speciális kapcsolatban van más területekkel, de azokkal nem azonos.

A három fogalom részhalmazja egymásnak, ugyanakkor ilyen módon az önkéntesség fogalma a társadalmi felelősségvállalás részeként levezethető az Alaptörvényből. Az ábra szemlélteti, hogy miközben a közösségi szolgálat a társadalmi felelősségvállalás részhalmaz, ugyanakkor az önkéntességé is, de egyikkel sem teljesen azonos. Van egy kifejezetten pedagógiai dimenziója, és ez köznevelési szerepéből fakadóan túlmutat mindkét másik fogalmon. Ugyanakkor mivel az érettségi kötelező előfeltétele, ezért nem tekinthető az önkéntesség részének jogi értelemben, szellemiségében a szabad választás elvének megvalósulása lehet kapocs az iskolai közösségi szolgálat és önkéntesség között.

A Nemzeti önkéntes stratégia szerint **az önkéntesség definíciója** a következő: „Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva”. Sajátos értékeket hordoz magában, amely megkülönbözteti a fizetett munkától. Önmagában jó és értékes, egy mód, mellyel képessé tehetjük az állampolgárokat, hogy aktív szerepet vállaljanak mind tágabb földrajzi, mind szűkebb érdekközösségekben, és ami egyidejűleg hasznos a támogatásra szorulóknak és az önkéntes munkát végzőknek is. Az önkéntesség az esélyegyenlőség fejlesztésének egyik eszköze, hozzájárul a szegénység, a kirekesztődés csökkentéséhez és a foglalkoztatottság növeléséhez, de nem helyettesítheti a fizetett munkaerőt. Ez utóbbi éppúgy igaz a közösségi szolgálatra is, hiszen „a közösségi szolgálat az intézményben meghatározott munkaköri feladatok ellátására nem irányulhat”.

A köznevelési törvény 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 közösségi szolgálat és az önkéntesség nem azonos fogalmak. A két fogalom különbségei terén a legfontosabb elem a motiváció, a tevékenység végzésére vonatkozó belső indíttatás kiemelése, hiszen az önkéntes tevékenység a személy szabad akaratából valósul meg, nincsen semmilyen külső kényszerhez kötve, és végzéséért sem várható el semmilyen anyagi előny vagy ellenszolgáltatás. A közösségi szolgálat pedagógiai célzatú kötelezettség, amelynek végzése során csak a tevékenység kiválasztásában valósulhat meg a szabad döntés, ugyanakkor az érettségi előfeltételeként valóban nem érdek nélküli. A közösségi szolgálat lehet

kötelező, mert ennek pedagógiai tartalma pontosan a szociális érzékenység erősítése. Nem tekinthető az önkéntesség klasszikus esetének. Kiindulópontnak, bevezető lépésnek tekinthető a valódi önkéntes tevékenység végzésének irányába, annak előzményeként, melynek szerepét nem szabad alábecsülni. A Nemzeti Önkéntes Stratégia szerint „a közösségi szolgálatot a középfokú oktatási intézményekben koordináló pedagógusoknak, mentoroknak, szociális szakembereknek ismerniük kell, de a két fogalom és tevékenység közötti különbséget is, és erre a környezetük figyelmét is fel kell, hogy hívják. Mindemellett közös eleme a közösségi szolgálat és önkéntesség fogalmának, hogy mind a két tevékenység általában közhasznú célt szolgál, általa mind a tevékenységet végző személy, mind a környezete többé és értékesebbé válik, hiszen végzésével mindenki olyan értékek birtokába jut, amelyek megerősíthetik a közösségi elköteleződés és felelősségvállalás tudatát, illetve mindezek mellett a későbbi élethelyzetekben vagy munkakeresésben fontos előnyöket biztosíthat.”

A diák iskolai közösségi szolgálat során szerzett „jó” tapasztalatai megteremtik a lehetőségét annak, hogy akár közvetlenül az 50 órás közösségi szolgálat után, vagy később, az ifjú, felnőttkori életében - belső motivációjától vezérelve, szabadon, önkéntes tevékenységekhez kapcsolódják. Amennyiben ez megvalósul, az iskolai közösségi szolgálat elérte és megvalósította a pedagógiai célját!

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény hatálya alá tartozhat az iskolai közösségi szolgálat 50 óráját követően, még a tanulói jogviszony ideje alatt végzett segítő, önkéntes tevékenység. Ajánljuk ennek intézményi elismerését!

A szolgálat szervezése a fogadó szervezeteknél

(Forrás: Segédlet az iskolai közösségi szolgálat megszervezéséhez, 2015. OFI)

A szakmai koordinátort/mentort a fogadó szervezet vezetője jelöli ki, az iskolával kötött együttműködési megállapodásban rögzített módon, lehetőleg úgy, hogy az iskola egyetértési jogot gyakoroljon a kijelöléshez. Ez azért fontos, mert a szakmai mentornak általában nincs pedagógus végzettsége, az iskola és a tanuló szempontjából lényeges, hogy a felek elfogadják egymást, ez együttműködés nélkül elképzelhetetlen. Fogadó szervezet lehet a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvényben foglalt nonprofit vagy civil szervezet, a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervezet (egyházi szervezet). Magánszemély esetén a küldő nevelési-oktatási intézmény egyben fogadó intézményként is működik. A regisztráció nem kötelező, mégis biztosíték lehet mindkét fél számára (valamint a szülők számára is), hogy a tanulók megfelelő helyen végzik tevékenységüket.

A feladatra olyan szakember kijelölése szükséges, aki

- pedagógiai szempontból is alkalmas tanulókkal való közös tevékenykedésre,
- a közösségi szolgálatban résztvevő tanulók munkáját a tevékenység során irányítja,
- esetlegesen részt vesz a felkészítésben és a feldolgozásban,
- az adott tevékenységeket folyamatosan figyelemmel tudja kísérni.

A fogadó intézménynél igényfelméréssel tisztázni kell a következőket az alábbi területeken:

- Előzetes ismeretek felmérése a közösségi szolgálatról.
- Melyek azok a feladatkörök, amelyeket a dolgozók szerint a tanulók biztonsággal végezhetnek?
- A dolgozók szerint milyen általános vagy speciális ismeretekre van szükségük a szolgálatos tanulóknak ahhoz, hogy az osztályon segíteni tudjanak?

- Melyik nap, napszak, időintervallum az, amikor a segítőkre leginkább szükség lenne?
- Milyen félelmei vannak a fogadó intézmény dolgozóinak a szolgálatos tanulók fogadásával kapcsolatban?

Külső fogadó szervezet, közreműködő szakmai szervezet vagy szakmai koordinátor bevonásakor a felek együttműködéséről (mentor alkalmazása esetén) megállapodást kell kötni, melyben a következőket rögzítik:

- A fogadó szervezet és az iskola adatai
- A kapcsolattartók adatai
- (Ha szükséges) a mentor neve, feladatköre és elérhetőségei
- Az Iskola kötelezettségei, vállalásai
- A fogadó Szervezet kötelezettségei, vállalásai
- (Amennyiben szükséges) a programmal kapcsolatban felmerülő költségek és annak kötelezettségvállalója
- A program ütemezése
- A program megvalósulása során felmerülő módosítási kérelmek bírálatának menete
- A Felek elállási, felmondási joga
- a közösségi szolgálatban részt vevő tanuló(k) maximális száma,
- az adminisztráció és a teljesítésigazolás módja és rendje,
- a foglalkoztatás időtartama,
- a tevékenységek megnevezése,
- a szereplők felelőssége (például baleset esetén).

Együttműködési megállapodás kötése a mentort igénylő feladatok esetén kötelező. (Minden más esetben is célszerű azonban írásban rögzíteni a tevékenységeket, a diákok számát, a teljesítés időpontjait és a teljes órakeretet.)

Nemzeti Önkéntes Tanács

A Nemzeti Önkéntes Tanács (NÖT) javaslattevő, véleményező, tanácsadó testület, amely részt vállal az önkéntesség népszerűsítésében, terjesztésében, valamint az ahhoz kapcsolódó infrastruktúra fejlesztésében. Feladatai közé tartozik a különböző önkéntes programok összehangolása, az önkéntességet érintő kormányzati intézkedések és jogszabálytervezetek véleményezése, javaslatok megfogalmazása, valamint a nemzeti önkéntes stratégia támogatása.

1503/2016. (IX. 21.) Korm. határozat a Nemzeti Önkéntes Tanácsról

1. A Kormány az önkéntesség kultúrájának terjesztése, valamint a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról szóló 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat horizontális célkitűzései között szereplő szektorközi együttműködés előmozdítása céljából létrehozta és működteti a Nemzeti Önkéntes Tanácsot (a továbbiakban: Tanács).

2. A Tanács a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 30. § (1) bekezdése alapján javaslattevő, véleményező és tanácsadói tevékenységet végez a Kormány számára.

3. A Tanács véleményezi az elé terjesztett, önkéntességet érintő koncepciókat, stratégiákat, előterjesztéseket és jelentéseket, javaslatot tesz az önkéntességet érintő jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök megalkotására, módosítására, valamint az önkéntességgel kapcsolatos

egyéb kormányzati intézkedésekre, az önkéntesség területén elősegíti a kormányzati, egyházi, nonprofit és gazdasági szektor együttműködését, közreműködik a különböző önkéntes programok és intézkedések összehangolásában, figyelemmel kíséri és támogatja a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 végrehajtását.

4. A Tanács elnöke az Emberi Erőforrások Minisztériumának (a továbbiakban: minisztérium) család- és ifjúságügyért felelős államtitkára (a továbbiakban: államtitkár). A Tanács alelnöke a minisztérium ifjúságpolitikáért és esélyteremtésért felelős helyettes államtitkára.

5. A Tanács tagjai

- a) a Tanács elnöke és alelnöke,
- b) az Országos Foglalkoztatási Tanács által jelölt és emberi erőforrások minisztere (a továbbiakban: miniszter) által felkért személy,
- c) a Karitatív Tanács által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- d) az Idősek Tanácsa által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- e) az Országos Környezetvédelmi Tanács által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- f) a Magyar Katolikus Egyház által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- g) a Magyarországi Református Egyház által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- h) a Magyarországi Evangélikus Egyház által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- i) a Magyarországi Zsidó Hitközségek Szövetsége által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- j) az országos önkormányzati érdekszövetségek által közösen jelölt és a miniszter által felkért személy,
- k) a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által jelölt és a miniszter által felkért személy,
- l) az alapszabályuk, alapító okiratuk szerint az önkéntesség kultúrájának előmozdítása érdekében is működő egyesületek és alapítványok által jelölt és a miniszter által felkért öt személy.

A Nemzeti Önkéntes Tanács munkáját az ÚNK Ifjúság szakmai és Önkéntes Módszertani alprogramja támogatja a titkársági feladatok elvégzésével, amely előterjesztések elkészítését, valamint az egyes területek véleményeinek összegyűjtését és a tanács háttéradatainak ellátását jelenti.

Ajánlott irodalom

Az önkéntesség területén általunk hasznosnak gondolt irodalmak, cikkek, anyagok és az önkéntes tevékenységgel foglalkozó szervezetekhez tartozó linkek gyűjteménye az alábbiakban olvasható

Cikkek:

A magyar önkéntesek motivációi - Civil Szemle, 2011.4. 7-30.

<http://www.volunteermotivation.hu/downloads/11.pdf>

Önkéntesség Magyarországon 2013. kutatás

<http://onkentes.gov.hu/wp-content/uploads/2015/06/%C3%96nk%C3%A9ntess%C3%A9g-Magyarorsz%C3%A1gon-2013.pdf>

Kutatás a társadalmi felelősségről, és az önkéntességet nem végzők attitűdjéről

http://www.ncsszi.hu/download.php?file_id=735

Útmutató az önkéntes törvényhez

<http://www.oka.hu/sites/default/files/attachment/3/20070406143018.pdf>

Iskolai Közösségi Szolgálathoz szükséges anyagok

<http://kozossegi.ofi.hu/Contents/ShowContentByTitle?title=Let%C3%B6lt%C3%A9sek>

Az önkéntes munka jellemzői KSH 2016.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf>

Az adományozás mint az önkéntesség forrása

<http://www.andragogiaesmuvelodeselmelet.hu/sites/default/files/archivum/Adomanyozas.pdf>

A pro bono önkéntesség fogalma

<http://civilsupport.hu/pro-bono-onkentesseg-es-vallalati-tarsadalmi-felelossegvallalas-csr/>

Vállalati önkéntesség

<http://talentumonkentes.hu/onkentes/vallalati-onkentesseg>

Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében 2010.

<http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/onlinekutatasazonkentessegrolzarotan.pdf>

Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége 2011.

http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmanyok1/Munka/Onkentes_munkarol/Fenyesh_KissG_Az_onkentesseg_tarsadalmi_jelensege_es_jelentosege_DebreceniSzemle2011.pdf

Linkek:

Önkéntes Központ Alapítvány	onkentes.hu
Talentum Alapítvány	talentumonkentes.hu
Nonprofit. hu	nonprofit.hu
Civil Információs Portál	civil.info.hu
Család, Esélyteremtési és Önkéntes Házak Hálózata	eselyteremtesihazak.gov.hu
Civil Összefogás Közhasznú Alapítvány	https://www.civilek.hu
LEO Leadership Experience Opportunity	http://leo.hu
AFS Magyarország	http://www.afs.hu/onkentesseg/
Herosz Állat- és Természetvédő Egyesület	http://www.herosz.hu
Egyesek Ifjúsági Egyesület	http://egyesek.hu/
HAT Alapítvány	http://hatalapitvany.wixsite.com
Magyar Élelmiszerbank Egyesület	http://www.elelmiszerbank.hu

Európai Önkéntes Szolgálat

<http://www.eplusifjusag.hu/>

Tempus Közalapítvány

<http://www.tpf.hu/>

Szakirodalom:

Bartal Anna Mária 2009: Önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008. évi Európai Érték Vizsgálat alapján. <http://www.volunteermotivation.hu/show/>

62, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

Bartal Anna Mária 2010: Mit mutat a kaleidoszkóp? Az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása

a magyar önkéntesek körében. Civil Szemle, 7., 2010/1., 5–35.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán 2010: A magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata és a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív (MÖMK) sztenderdizálásának eredményei.

<http://www.volunteermotivation.hu/>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán 2011: A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján.

Civil Szemle, 8., 2011/4., 7–30.

Bernát Anikó 2009: „A piacgazdaság normatív keretei (gazdaság és kultúra)” c. kutatás adatfelvételének gyorsselemzése. Tárki.

http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_gyorselemzes_bernata.pdf, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

Czakó Ágnes et al. 1995: Lakossági adományok és önkéntes munka. Budapest, KSH – Nonprofit Kutatócsoport.

Czike Klára – Kuti Éva 2005: Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek. Gyorsjelentés a 2004-es felmérés eredményeiről. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány – Nonprofit Kutatócsoport Egyesület.

Czike Klára – Kuti Éva 2006: Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.

Czike Klára – Szabóné Ivánku Zsuzsanna 2010: Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány. EVS 2008: European Values Study, report 2008.

<http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/surveys/survey-2008.html>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

GHK 2010: Volunteering in the European Union, Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency, Final Report by GHK, 2010. http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

Keller Tamás 2013: Értékek 2013 – Bizalom, normakövetés, az állam szerepéről és a demokráciáról alkotott vélemények alakulása Magyarországon. „A gazdasági növekedés társadalmi/kulturális feltételei” c. kutatás 2013. évi hullámának elemzése. Társki.

http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/2013/2013_zarotanutmany_gazd_kultura.pdf, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

KSH 2012: Önkéntes munka Magyarországon. 2012. december. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

KSH 2013: A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2012-ben. 2013. december 23.

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/nonprofit12.pdf>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

Putnam, Robert D. 2006: Egyedül tekézni: Amerika csökkenő társadalmi tőkéje. In Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): Gazdaságpszichológia. Budapest, Aula. 207–219.

Tóth István György 2010: A társadalmi kohézió elemei: bizalom, normakövetés, igazságosság és felelősségérzet – lennének... In Andorka Rudolf et al.: Társadalmi riport 2010. Budapest, Társki. 254–287.

Vicsek Lilla 2006: Fókuszcsoport. Budapest, Osiris.