



*Szociálpolitikai és Szociológiai
Közhasznú Egyesület*

Az Önkéntesség elterjesztése Hajdú-Bihar megyében

(TÁMOP-5.5.2-09/3)

**HELYZET- ÉS SZÜKSÉGLETFELTÁRÓ KUTATÁS -
ZÁRÓTANULMÁNY**

Farkas Éva – Nagy Gábor – Tóth Anikó Panna



BEVEZETÉS.....	4
I. Módszertani megjegyzések.....	6
II. A szükségletfeltárás eredményei	8
Alapvető információk.....	8
Működésre vonatkozó legfontosabb információk.....	10
Önkéntesek foglalkoztatására vonatkozó információk	15
Az Életfa Önkéntes Centrum szolgáltatásairól és az önkéntes menedzsment hiányterületeiről	21
Jó gyakorlatok	24
III. Javaslatok, ajánlások	26
Bibliográfia	27
MELLÉKLET.....	29
Az online kérdőív önkitöltős változata.....	29



Az Életfa Segítő Szolgálat Egyesület, mint pályázó a TÁMOP 5.5.2-09/03-2009-0017 “Az önkéntesség elterjesztése Hajdú-Bihar megyében” pályázat keretei belül elkészülő projektjéhez a Szociálpolitikai és Szociológiai Közhasznú Egyesületet bízta meg a projekthez kapcsolódó szükséglet- és helyzetfeltáró elemzés elkészítésére.

A helyzetelemzés célja a Hajdú-Bihar megyében működő, potenciális vagy jelenlegi önkénteseket fogadó szervezetek a pályázati kiírásban foglalt szempontok alapján történő elemzése, és az eddigi, önkéntesek alkalmazásához, önkéntes tevékenységekhez kapcsolódó tapasztalataik összegzése.

A szükséglet- és helyzetfeltáró kutatás a megyei terepmunka keretében a célcsoport körében végzett kérdőíves felmérésre épül. Az elemzés során a jelenlegi helyzet megismerése, a szükségletek, igények, valamint a meglévő és hiányzó erőforrások objektív elemzése volt a cél.

A kutatás 2011. január 3. és 2011. március 31. között folyt.





BEVEZETÉS

2001-ben az önkéntesség nemzetközi évét ünnepeltük, tíz évvel később az Európai Unió az önkéntesség témáját emelte „Európai Évvé”, ma az „Önkéntesség Európai Évét” írjuk.

Az önkéntesség az Európai Unió és ezzel az európai kultúrközösség egyik alapelve, amely nagyban hozzájárul a demokrácia fejlődéséhez. Az önzetlen segítség, az önkéntes tevékenységek mindemellett fejlesztik a szociális készségeket és kompetenciákat, a társas környezetben való eligazodást és az együttélést. Az önkéntes tevékenységekkel elősegíthető a társadalmi szolidaritás megvalósítása, valamint az ilyen aktivitások egyén számára sokoldalú tapasztalatot is nyújthatnak.

Az önkéntes tevékenységekről olyankor beszélünk, ha bármilyen formában végzett, formális, nem formális vagy informális aktivitást végez az egyén, mégpedig szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi hasznoszerzés szándéka nélkül.¹ Az önkéntes tevékenységek mind az önkéntesnek, mind a közösségeknek és ebből adódóan a társadalom egészének a javára szolgálnak.

Az önkéntes tevékenységek a társadalom számos területén előfordulhatnak és a társadalom fejlődésének szempontjából elő is kellene fordulniuk. Hasznosítási területei rendkívül sokrétűek:

- lehetnek az emberi, társadalmi, generációs vagy környezetvédelmi szükségletek és problémák kezelésének eszközei az egyének és a szervezetek számára egyaránt
- de gyakran előfordul, hogy egy nonprofit szervezetet vagy közösségi alapú kezdeményezést támogatnak.

Az önkéntes tevékenységek nem helyettesítik a hivatásszerű, fizetett munkalehetőségeket, de ha azokat rátermett önkéntesek végzik, akkor hozzáadott értéket jelenthetnek a társadalom számára.

Magyarországon az önkéntesség intézménye fejlettnak tekinthető, az EU27-ek országai közül azok közé tartozunk, ahol van törvényes definíciója az önkéntes tevékenységeknek és törvény szabályozza az önkéntes tevékenységeket.² A kutatások alapján hazánk az

¹ <http://www.onkentesseg2011.hu/bemutakozas.shtml>

² http://www.onkentesseg2011.hu/letoltheto/volunteering_in_the_european_union.pdf





önkéntesek számában sem marad alul, 2004-es adatok szerint formális és vagy informális önkéntes tevékenységet a 15 évesnél idősebb populáció 40%-a végez bármilyen önkéntes munkát. Ez azt mutatja, hogy a látszólag a magyar népesség óriási hányada „mozdul meg” a civil életben, így az önkéntesség kérdésének relevanciáját semmi sem kérdőjelezheti meg. Jelen kutatási beszámolóban az önkéntesek és az önkéntes munkavégzés Hajdú-Bihar megyei helyzetét tárjuk fel, egy kérdőíves vizsgálat eredményeivel alátámasztva.





I. Módszertani megjegyzések

A kutatás kezdetén az Életfa Önkéntes Centrummal közösen, azt a célt tűztük ki, hogy lehetőség szerint a legszélesebb körben felmérjük a megyében található civil szervezetek önkéntességgel kapcsolatos eddigi tapasztalatait és az önkéntes tevékenységekhez kapcsolódó attitűdjeiket. Ez több szempontból is problémát vetett fel, egyfelől az önkéntesség definíciós nehézségeinek, másfelől pedig a civil szervezetek populációjának aspektusából.

Az első témakörre vonatkozóan olyan konszenzus született, amely szerint a válaszadók saját fogalmi készletében artikulálódó önkéntes fogalmat tekintjük kiinduló pontnak, minden olyan tevékenységet ide értve, amelyet a válaszadóink annak tekintenek. Ilyen módon nem a formális definíció került kutatásunkban elfogadásra, sokkal inkább egy tágan értelmezett, sokfajta aktivitást magába foglaló fogalommal dolgoztunk.

A populáció kijelölése, illetve a minta kiválasztása nehezebb problémának bizonyult. Kezdetnek egy listát kellett összeállítanunk a potenciális, megkérdezendő civil szervezetekről kiegészítve a korábbi regisztereket.³ Ennek végén 132 civil szervezet különböző adatait magába foglaló listát készítettünk el, e szervezetek mindegyikét felkerestük. Ebből adódóan teljes körű mintavételről beszélhetünk, amennyiben a saját listánkat tekintjük a populációnak. A felkeresett szervezetek közül 100-an válaszoltak, a kitűzött 100-as mintát teljesítettük. Amit azonban meg kell jegyeznünk, hogy a kérdőív anonimitása, illetve az anonimitás lehetősége miatt nem tudunk minden szervezetet a listánkban szereplőkkel azonosítani, ugyanis a szervezetek egy része élve a válaszadás megtagadásának lehetőségével az azonosító kérdéseket figyelmen kívül hagyta. Ennek ellenére a további kérdések mindegyikére adtak választ, így véleményüket a kérdések elemzése során mindenképpen figyelembe kell vennünk.

Az azonosító kérdések során tapasztalt válaszmegtagadás mellett a civil szervezetek elzárkózásával is meg kellett küzdenünk. Amint megértették, hogy számukra is jelentőséggel bír a kérdőív kitöltése, illetve az eredmények megfelelő fórum felé történő interpretációja,

³ A szervezetekről készített excel táblázatot átadtuk az Életfa Önkéntes Centrumnak.





készségessé váltak, azonban előfordult, hogy öt, esetleg hatszori megkeresés után is elutasító választ kaptunk.

A módszertani kitekintő utolsó részeként szólnunk kell a kérdőív felépítéséről. Elsőként a már említett azonosító, alapvető szervezeti információkra vonatkozó kérdések szerepeltek a kérdőívben, majd a működésre vonatkozó legfontosabb adatokra kérdeztünk rá, végül pedig az önkéntességgel kapcsolatos témákat jártuk körül. A kérdőíves lekérdezést innovatív módon, az internet adta lehetőségekkel élve végeztük el, az on-line kérdőív linkjén az alanyok is elérhették az adatlapot.⁴

⁴ A kérdőívet dokumentum formában csatoltuk a jelentés 1. mellékletében.



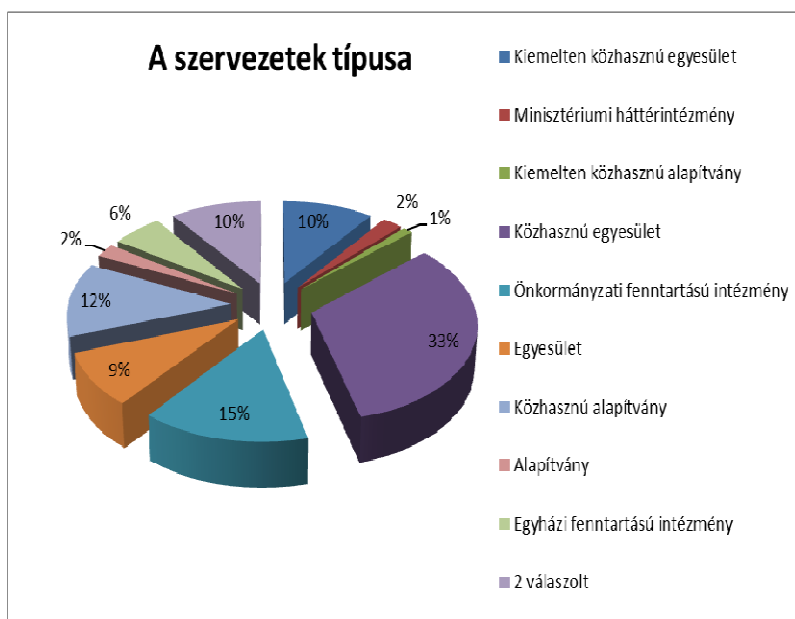
II. A szükségletfeltárás eredményei

Alapvető információk

Az alapvető információk között a szervezet neve, a használatban lévő telefonszám, a levelezési cím és az e-mail elérhetőség volt az első néhány adat, ezek a hivatkozott excel táblázatban megtalálhatóak. Az első összesíthető kérdésünk a válaszadó szervezet közhasznúsági besorolására vonatkozott. Azt állapíthatjuk meg, hogy a közhasznú besorolású szervezetek vannak többségben, arányuk 64%, míg a válaszadó szervezetek 31%-a nem közhasznú. A besorolás igazgatási, tevékenységi és támogatási szempontból sem

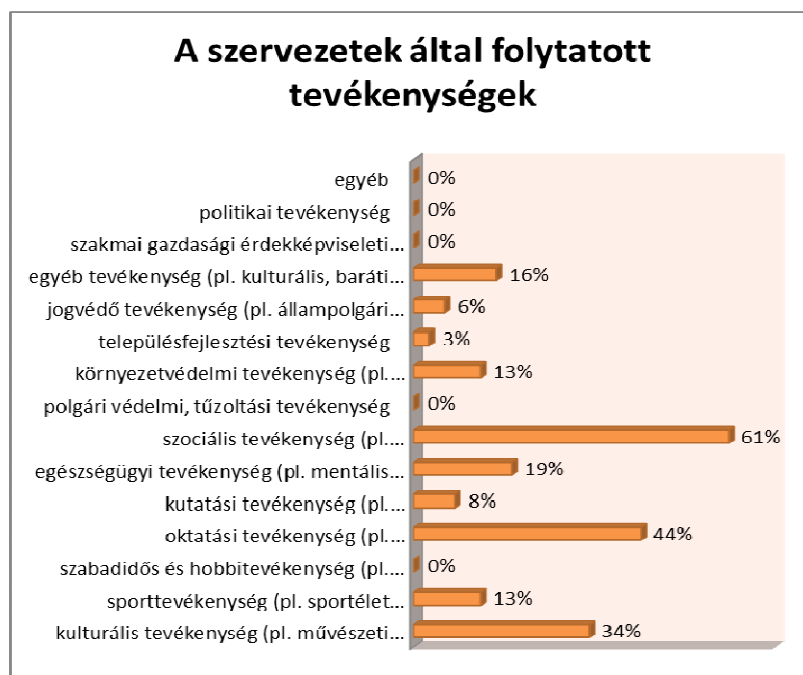


elhanyagolható, így egy, az önkénteseket koordináló szervezetnek, amilyen az Életfa Önkéntes Centrum, mindenképpen ismernie kell a célcsoport ilyen jellemzőit is. A besorolás némiképpen meghatározza a szervezetek által végzett tevékenységek jellegét is, ezeket ismernie kell az önkéntes közvetítőnek, de ugyanakkor az önkéntesnek is.



A szervezetek típusa szerint sokkal heterogénebb képet mutatnak az adatok, azonban itt is elkülöníthetőek az alapvetően közhasznúság szerinti csoportok. A közhasznú egyesületek

képviseltetik magukat a legnagyobb arányban (33%), őket az önkormányzati fenntartású intézmények és a közhasznú alapítványok követik, előbbi a válaszadók 15%-át, utóbbi a 12%-át jelenti. A szervezetek típusa a pályázatokkal kapcsolatban fontos információ lehet, az önkénteseket koordináló szervezet ennek tudatában tájékoztathatja a szervezeteket a különböző lehetőségekről.



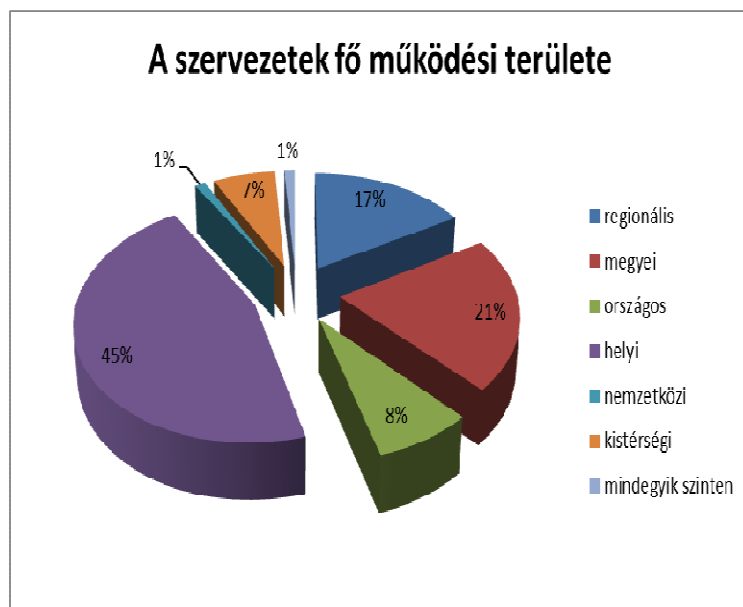
A szervezet típusán túl a végzett tevékenységek jelentik az alapvető azonosító információkat a kérdőívünkben. Ennél a kérdésnél a válaszadó szervezetek több tevékenységet is megjelölhettek, ez az oka annak, hogy az egyes válaszlehetőségek előfordulási aránya

összeadva nem 100%-ot eredményez. Látható, hogy a szociális tevékenységet a szervezetek majd 2/3-a megjelölte, és oktatási tevékenységet is a szervezetek közel fele végez.

Ezek klasszikus célterületei az önkéntes tevékenységeknek a segítség, segítségnyújtás, illetve az oktatás egyaránt gyakoriak. A jelenséget két dolog magyarázhatja, egyrészt, hogy főként az önkéntességben egyébként is érintett szervezetek azok, akik a téma iránt fogékonyak és szívesen kitöltik az ilyen témájú kérdőíveket. Másrészt pedig, hogy a vizsgált területen, megyénkben főként ilyen profilú szervezetek tevékenykednek, illetve hozzájuk értünk el. Némiképp függetlenül a fenti lehetőségektől mégis azt mondhatjuk, hogy az önkéntesek közvetítése során is e területekre kell összpontosítani.

Működésre vonatkozó legfontosabb információk

A szervezetek működésére vonatkozó legfontosabb információk a földrajzilag értelmezett működési területet, a foglalkoztatott főállású munkatársak és önkéntesek számát, az „önkéntes törvénnyel”, valamint az önkéntes munkavállalással kapcsolatos attitűdöket jelentik a kérdőívünkben. A megkérdezett szervezetek elsősorban helyi szereplőnek

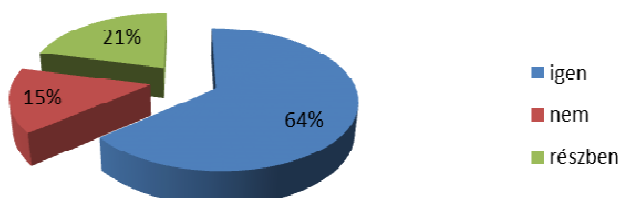


számítanak, fő működési területként ezt jelölték meg, arányuk 45% az összes válaszadó szervezet között. Egy szinttel feljebb, a kistérségi társulások szintjére lépve azt látjuk, hogy több települést összefoglaló igazgatási szint nem jellemzően fordul elő működési területként (7%), míg a magasabb szintű, megyei illetve regionális

hatáskörű szervezetekkel inkább találkozhatunk. Előbbi a szervezetek 21%-át, utóbbi 17%-át jelenti.

A hatókörön, illetve a működési területen túl a szervezetben tevékenykedők száma lehet egy fontos indikátor. Eredményeink szerint a szervezetek átlagos foglalkoztatotti létszáma 15 fő, ami első látásra meglehetősen magasnak tűnik, tekintve, hogy javarészt a civil szféráról beszélünk. Fontos azonban megjegyezni, hogy ez a mutatószám tökéletesen reprezentálja a számtani átlag minden értelmezésbéli buktatóját, ugyanis látható, hogy milyen érzékenyen reagál a 156 fős maximum értékre. Az egyszerű átlagnál talán szemléletesebb eredmény, hogy a míg valóban van a középvállalkozások méretével büszkélkedő válaszadó, addig a szervezetek 35%-ában nincsen főállású alkalmazott. Talán ez utóbbi eredmény az, ami a legjobban közelíti a mai civil valóságot. Véleményünk szerint ilyen személyi feltételek mellett különösen fontos lehet az önkéntes humán erőforrás a szervezetek működése szempontjából.

Ismerik-e a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. LXXXVIII. törvényt?



Ismerve a szektor sajátosságait joggal merült fel a kérdés, hogy szervezetekben ténylegesen mennyien tevékenykednek, függetlenül attól, hogy milyen a foglalkoztatási besorolásuk. Sejtésünk beigazolódt, miszerint a

ténylegesen tevékenykedők száma szignifikánsan eltér a főállású alkalmazottakétól: 8 fő a különbség. E kérdés kapcsán is felmerül az egyes értékek gyakoriságának illetve a maximum-minimum különbségnek a kérdése. Valóban igaz, hogy nagyon magas létszámú, 183 fős az a szervezet, amelyben a legtöbben tevékenykednek, de azt is látni kell, hogy a válaszadó szervezetek több mint fele 10 vagy annál kevesebb tényleges munkatárssal dolgozik.

A civil szférában megfigyelhető humánerőforrás hiány itt is realizálódik, látszik, hogy a tevékeny önkéntesekre nagy szüksége van a szervezeteknek. Ehhez kapcsolódóan arra is Orákérdeztünk, hogy ismerik-e az önkéntes tevékenységeket szabályozó 2005. évi LXXXVIII. tv-t. A szervezetek többsége részben vagy egészében ismeri a törvényt, azonban jóval kisebb arányban vannak bejelentkezve a törvény hatálya alá, amely az önkéntesek alkalmazásának, foglalkoztatásának keretfeltételeit meghatározza. Míg 64% válaszolta, hogy: „igen, ismeri” a törvényt és további 21%, hogy „részben ismeri”, addig a bejelentkezett szervezetek aránya mindössze 58%. Az önkéntességgel foglalkozó szakemberek fontos kérdése, hogy ez miért lehet. Erre a kérdésre szabadon válaszolhattak a megkérdezettek, nyitott kérdésként

A pozitív példák közé sorolható az alábbi jó gyakorlat is:

„Nálunk a diákönkormányzat és az önkéntes programok várják az önkénteseket, melyek ad hoc jellegűek. Így folyamatosan vonnunk be új és új fiatalokat, akik viszont lehet csak egy tevékenységben fognak segíteni. Az egyesület annak ellenére, hogy nincs bejelentkezve az önkéntes törvény hatálya alá, így nem is az önkéntes törvény miatt, de folyamatos adminisztrációt végez az önkéntesekről és a tevékenységekről.”
(oktatási intézmény)

szerepeltettük a kérdőívben. Emiatt számos indokot, okot megjelöltek a válaszadók azzal kapcsolatban, hogy miért nem jelentkeztek be a törvény hatálya alá:

- „Eddig nem volt rá szükségük.”
- „Körülményes, sok az adminisztráció”
- „Hivatalosan még nem alkalmas a szervezet az önkéntesek fogadására, tehát törvényi akadálya van.”
- „Nem rendelkeznek elegendő információval a törvényről.”
- „Az önkéntesek fogadása nem elsődleges feladat, így arra nem fordítunk energiát”
- „Az önkéntesekkel, az önkéntesek koordinálásával magasabb szervezeti szinten döntenek”

A fentiek mellett több szervezet arról számolt be, hogy a bejelentkezésük folyamatban van, vagy egészen egyszerűen maga a szervezet is önkéntes kezdeményezésként működik; ezek pozitív példának tekinthetők.

Ahogy látható volt az előbb, negatívumként a nem megfelelő információkat is kiemelték a válaszadóink. Néhány esetben valóban domináns volt az információhiány indoka, azonban ez nem köthető – előzetes feltételezéseinknek ellentmondóan – meghatározott szervezettípushoz vagy tevékenységi területhez. Egyaránt előfordult minden területen. Azt azonban mindenképpen ki kell emelni, hogy nem ez volt az általános vélemény. Ezt a megállapításunkat arra alapozzuk, hogy az 5 fokú skálán értékelendő munkavállalással és foglalkoztatással kapcsolatos értékek az információkhoz való hozzáféréssel való elégedettséget mutatják.

Azt kérdeztük a válaszadóinktól, hogy mennyire elégedettek az önkéntesek munkavállalásával és az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatos információkhoz való hozzájutással. Azért tartottuk fontosnak, hogy különbséget tegyünk a munkavállalás és a foglalkoztatás között, mert ha egy-egy szervezethez tette kész civilek bejelentkeznek, akkor nem csak a szervezet oldaláról kell ismerniük az önkéntesség feltételeit és lehetőséget, hanem az önkéntesek oldaláról is. Tudniuk kell, hogy mi adható az önkénteseknek, és hogy



mit kérhetnek, mit igényelhetnek az anyagi ellenszolgáltatás nélkül tevékenykedő fiatalok és idősek. Az információkhoz jutás értékelése során az 1-es jelentette, hogy egyáltalán nem elégedettek vele, míg az 5-ös a maximális elégedettség mértéke volt. Ezen a skálán az önkéntesek munkavállalásával kapcsolatban 3,86-os átlagérték figyelhető meg, míg az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatban 3,92. Látható tehát, hogy mindkét esetben magas az elégedettségi érték, azonban a szervezeti feltételek és kötelezettségek talán jobban kommunikáltak, mint az önkéntes munkavállalókra vonatkozó információk. Ezen a területen szükség lehet az Önkéntes Centrumok, illetve az önkénteseket koordináló szervezetek és munkatársak intenzívebb szerepvállalására, az önkénteseknek nyújtott információk nagyobb publicitására. Hozzá kell azonban tenni, hogy elsősorban szervezeti képviselőket kérdeztünk, tehát a kérdés árnyaltabb értékeléséhez magukat az önkénteseket is meg kell a jövőben kérdezni.

A kérdést kiegészítendően megpróbáltuk feltárni az igényeket, hogy pontosan mely információk lennének azok, amelyekre a szervezetek szerint nagyobb hangsúlyt kellene fektetni az önkéntes tevékenységek kapcsán. Nyitott kérdés lévén a válaszok a szervezetek számára legfontosabb témakörök rendkívül heterogén készletét eredményezték. Több típusba sorolhatóak a válaszok, az alábbiak alapján:

- Kiemelt hangsúlyt kapott, hogy nem elsősorban az információkkal van probléma, hanem inkább konkrét programokon keresztül biztosított önkéntesekre lenne szükség, pl. korábban OFA-n keresztül biztosított önkéntesek, vagy TÁMOP pályázat által biztosított önkéntesek ugyancsak hasznosak lennének.
- Voltak olyan válaszok, amelyek szerint a jövőben az önkéntesektől elvárható explicit és tacit tudásra, szakképzettségre és készségekre vonatkozó információkat részesítenék előnyben, mint pl.: kortárssegítői ismeretek, megfelelő és még elfogadható hozzáállás, empátikus gondolkodás, segítőkészség, stb. Illetve az ez utóbbiak fejlesztésére irányuló lehetőségekről szeretnének tudni.
- A fentiek mellett a válaszok egy fontos csoportja az önkéntesek alkalmazásának „puha”, szakmai oldalát hangsúlyozták, arra lennének kíváncsiak, hogy hogyan



történhet megfelelően az önkéntesek motiválása, a folyamatosság fenntartása, önkéntesek képzése és mentorálása, illetve önkéntesség koordinálása.

- Mindezek mellett azonban az önkéntesek alkalmazását kísérő operatív kérdések voltak a leghangsúlyosabbak ezen belül is főként a pénzügyi vonalra vonatkozó kérdések voltak gyakoriak:
 - hogyan történjen az önkéntes tevékenység során felmerülő költségek megtérítésének könnyelése
 - különböző munkaviszonyok mellett hogyan lehet önkénteskedni
 - hogyan harmonizálható az önkéntes törvény és a számviteli törvény
 - az önkéntesek foglalkoztatásának adminisztratív keretfeltételei (szerződésminták, időtartamok, adható juttatások)
 - pontosan, hogy mi jár nekik önkéntesként, kötelezettségek mindkét oldalról, szerződések, hivatalos adminisztráció
- További fontos szempontot emeltek ki a szervezetek. Több esetben hangsúlyozták, hogy egy, az önkéntesek elérhetőségéről, készség- és kompetenciakészletéről, valamint igényeikről és formális képzettségükről szóló adatbázis nagyon hasznos lenne számukra. Az adatbázishoz való hozzájutáson túl azt is kiemelték, hogy ezek naprakészsége ugyancsak fontos lenne, kiegészítve az önkéntességre vonatkozó aktuális pályázati lehetőségekkel; hovatovább a képzési lehetőségekkel.
- Ehhez kapcsolódóan egy olyan interaktív felület/honlap lehetőségét is említették a válaszadók, amelynek segítségével önkéntesekre lebontva lenne lehetőség a visszajelzésre. Ezzel egyfelől kikerülve a megbízhatatlan önkéntesek bevonását, másrészt elérve az adott feladatra legalkalmasabb önkéntesek körét.

Önkéntesek foglalkoztatására vonatkozó információk

Az általános igényfelmérést követően az önkéntesek foglalkoztatásának eddigi tapasztalatait illetve a jövőbeni elvárásokat mértük fel kérdőívünk következő blokkjában. Eredményeink alapján azt mondhatjuk, hogy javarészt azokat a szervezeteket értük el, akiknek már volt



valamiféle tapasztalata önkéntesek alkalmazása kapcsán. A válaszadók 77%-a már alkalmazott vagy jelenleg is alkalmaz önkénteseket. A mindössze 23%-nyi, ezidáig önkéntesek alkalmazásában nem érintett szervezetet pedig potenciális partnerként fontos megkérdezni.

A következő kérdésünk a tapasztalt szervezetekre vonatkozott. Azt szeretnénk volna megtudni, hogy jellemzően milyen tevékenységeket végeznek az önkéntesek a szervezeteknél. Két fő tevékenységcsoportot különítettünk el, mert a kutatás szempontjából



az az elsődleges fontosságú, hogy a szervezet profiljához szorosan kapcsolódó tevékenység-e az amit jellemzően végeznek, vagy egyéb, a működést támogató, adminisztratív feladatokat látnak el. Lehetőség volt mindkét választ megjelölni,

ebből adódik, hogy a két válasz előfordulási gyakorisága nem 100%-ot eredményez. Ahogy látható az ábrán is, a fogadó szervezet céljához kapcsolódó tevékenységek vannak túlsúlyban, a válaszadók 85%-ában végeznek ún. „szakmai” tevékenységet az önkéntesek. Ez azért lehet különösen fontos, mert ez motivációs eszközként felhasználható az önkéntesek ösztönzése kapcsán, hiszen azon túl, hogy a társadalom számára hasznos tevékenységet végeznek, a szakmai szocializációjuk is biztosítva lehet az önkéntesség kapcsán.

Az önkéntesség minőségi szempontjai mellett bizony a mennyiség is fontos kérdés. Bár a bevezetőben arról számoltunk be, hogy Magyarországon az EU-27-hez viszonyítva nincs igazán probléma az önkéntes tevékenységet végzők számában, de lássuk, hogy hogyan alakul ez egyes Hajdú-Bihar megyei szervezetek szintjén. A válaszadók átlagosan 12 fő önkéntest foglalkoztatnak, de ezt a rendkívül biztató számot is a már említett torzítási probléma árnyékolja be. Emiatt meg kell jegyezni, hogy a szervezetek több mint felénél 5 fő vagy annál kevesebb az önkéntesek száma. Hosszútávon átlagosan 5 emberre számíthatnak a szervezetek, míg alkalomadtán további 10 embert tudnak átlagosan mobilizálni. Ezek az önkéntesek átlagosan heti 5-8 órát segítenek a szervezetnek, de gyakran előfordul, hogy bizonyos rendezvények, rendezvénysorozatok idején kampányszerűen heti 20-30 órában is jelen vannak a szervezet életében.

Kíváncsiak voltunk a szervezetek véleményére az önkéntesek által végzett munkáról. 5 fokú skálán az 1-es a teljes elégedetlenséget, míg az 5-ös a maximális elégedettséget jelentette. Az alábbi ábrán láthatóak az eredmények.



A munka minősége és mennyisége szinte nem hagy maga után kívánnivalót, ahogyan a hozzáállás sem. Tulajdonképpen egyik dimenzióban sem tekinthetőek elégedetlennek a szervezetek, azonban érzékletes különbség figyelhető meg mondjuk a hozzáállás és a felkészültség között. Elsőre talán paradoxonnak tűnhet, hogy a munka minőségét szinte kifogástalannak minősíthetjük, míg a felkészültség terén van még lehetőség a fejlődésre. Ez abból adódhat, hogy a bemeneti készségek és tudások jelentik a felkészültségeket, míg a

munka minősége mintegy outputként magába foglalja a szervezet által nyújtott formális és informális képzés eredményét is. Összességében azt mondhatjuk, hogy a szervezetek elégedettek az általuk alkalmazott önkéntesekkel, azonban nyitott kérdésünkben néhányan szemléletes negatívumokat is hangsúlyoztak:

- Néhány esetben az önkéntesek motivációjával és túl laza hozzáállásával volt a probléma. Nem akartak igazából segíteni, csak más előnyök miatt kilátása miatt vállaltak szerepet, illetve néhány esetben fizetést is vártak. További nehézségként merült fel, hogy a főállású munkavállalók elfogadása is nehézkesnek bizonyult. E probléma megoldásaként az egyik szervezet finomított kiválasztási kritériumain és a forrásokon, máshonnan próbálta meg biztosítani az önkénteseit.
- Emellett az is előfordult, hogy végül kiderült, hogy nem volt a fogadó szervezet bejelentkezve a törvény hatálya alá.
- Jellemzően visszatérő probléma volt a fizetés kérdése, mindkét oldalról. Egészen addig önkénteskedik valaki, amíg nem tud ott munkát kapni, de akit önkéntesen vesznek fel, azt utána a szervezet oldaláról nem akarják fizetésért foglalkoztatni.
- Az önkéntesek éretlenségéből is adódhatnak problémák: a szervezetek nem tudnak elvárni dolgokat az önkéntestől, mert nem lehet úgy rá számítani, mint egy fizetett alkalmazottra. Emellett túl nagy a fluktuáció, és a folyamatos cserélődés, valamint az újak alkalmazása sokszori betanítást igényel.



Emiatt joggal merült fel a kérdés, hogy a szükséges ismeretek és készségek elsajátítására szervez-e bármiféle képzést vagy felkészítést az adott szervezet. Azt mondhatjuk, hogy a szervezetek többsége nyújt önkénteseinek ilyen szolgáltatást. A képzések pontos tartalmára nyitott kérdés



- segítségével kérdeztünk rá. Különböző megoldásokra hívták fel a válaszadóink a figyelmet, a legjellemzőbbeket és a legérdekesebbeket a következőkben ismertetjük⁵:
- *„Önkénteseinknek lehetőségük van elvégezni a családi napközi vezetői tanfolyamot, melyet követően ők is – bár csökkentet (4 órás), de bejelentett munkaidőben – dolgozhassanak. Jelenleg 2 ilyen személyt tudunk tanfolyamra elküldeni és a nyári folyamán alkalmazni őket.” (önkormányzati fenntartású intézmény)*
 - *Vakokkal és gyengén látókkal foglalkozó szervezetben az önkénteseknek különösen érdekes felkészítést nyújtanak: sötét szobában az ottani vendégeket kellett kalauzolni, s az ott lévő eszközök használatának elsajátításában kell segítkezniük. (közhasznú intézmény)*
 - *Hasonlóan az iménti példához egy fogyatékkal élőket segítő szervezet esetében egy projekt keretén belül az önkénteseket arra készítették fel, hogy értelmi és hallássérült emberekkel hogyan tudnak megfelelően foglalkozni. felkészítése, értelmi és hallássérültekkel való foglalkozás. (közhasznú intézmény)*
 - *„Évente megszervezésre kerül Hejcéen egy tréning, amely az egyesület munkatársai, de önkéntesei számára is lehetőséget nyújt szakmai továbbfejlődésre, többek között önismeret, kulturális alapismeretek, kulturális kompetencia, kommunikáció és konfliktuskezelés témákban. Ezen felül lehetőség van heti megbeszélésre az önkéntesekért felelős koordinátorral.” (közhasznú egyesület)*
 - *„Kortárssegítő programot működtetünk évek óta, ami nagyon sikeres, a DEMEK-kel együttműködve. Csak a Debreceni Egyetem hallgatói körében zajlik, 60-70 órás képzésen vesznek részt, mely több blokkból áll, személyiségfejlesztés, önismeret, kommunikációs tréning, drogrevenziós ismeretek, "segítő beszélgetés" stb. A kiképzett kortárssegítők vesznek részt a bulisegély szolgálat munkájában szakember közreműködésével, a nyári fesztiválokon prevenciós munkát végeznek. Ill. van egy kifejezetten pszichológus hallgatóknak szóló programunk is, ők lelkisegélyt nyújtanak hallgatótársaiknak.” (közhasznú egyesület)*

⁵ A szervezetek anonimitását megőrizve csak a szervezet típusát tüntetjük fel.

A fenti jó példákon túl az alábbi képzések, felkészítések tekinthetők jellemzőnek:

- más civilszervezet által térítésmentesen nyújtott pályázatírói tanfolyamok,
- működést elősegítő képzések
- tájékoztatás az adott szervezetről, annak tevékenységéről, működéséről, stb.
- rendezvények előtti tematikus felkészítés
- baleseti és munkavédelmi felkészítés az adott önkéntes tevékenységre vonatkozóan
- személyes tanácsadás, érzékenyítés
- külső szakember segítségével történő képzés
- belső képzések
- önképzés
- szupervízió
- speciális esetekben például, ha kutyákkal kell dolgozni, vagy kutyás terápiát kell végezni, akkor egyéni képzés keretében, tananyagot kap, kutyaképzésre is jár.



A sokrétű munkafeladatok, a különböző felkészítések és beillesztő képzések, valamint a viszonylag nagy önkéntes létszám feltételezi, hogy a szervezetek akár rendelkezhetnek önálló önkénteseket koordináló munkatárssal. Sejtésünk beigazolódtott, a válaszadó szervezetek 60%-a igennel válaszolt erre a kérdésre.

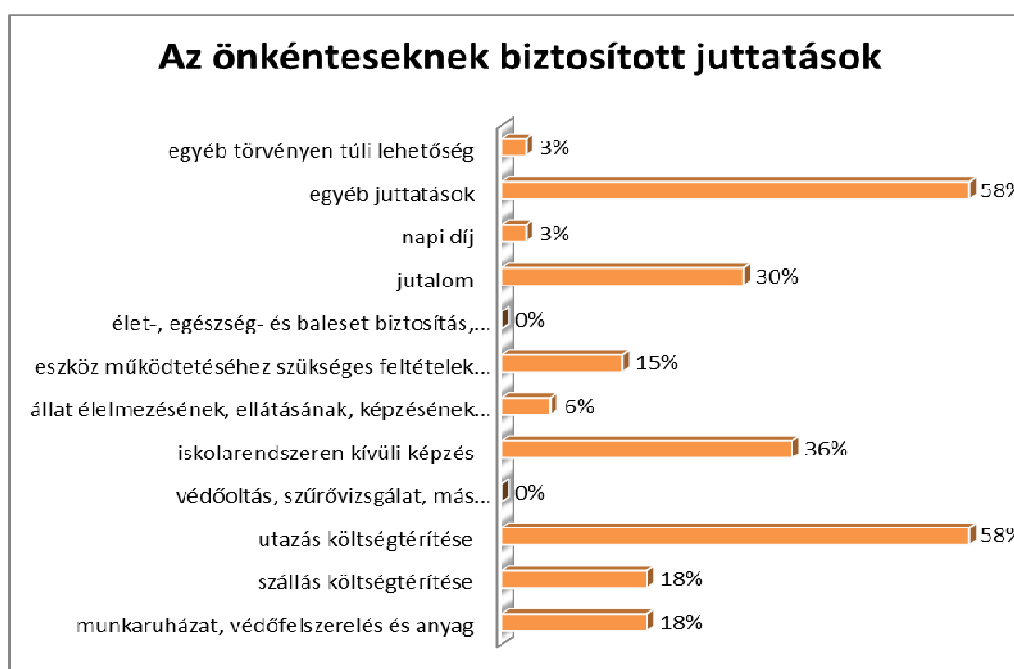
Ez az Önkéntes Centrumokkal való együttműködést nagyban elősegítheti, akár hozzájárulhat egy már említett és nagyon igényelt adatbázis összeállításához, mégpedig az önkéntes koordinátorok együttműködése és kollaborációja kapcsán.

Az önkéntes törvény lehetőséget ad arra, hogy bizonyos juttatásokat nyújtsanak az önkéntesek számára a szervezetek. A megkérdezettek jórészenek nincsenek meg az anyagi lehetőségei arra, hogy ilyen ellentételezéssel honorálja az önkéntesek tevékenységét vagy akár térítse az önkéntes tevékenység során felmerülő többletköltségeket. Akik azonban

biztosítanak valamiféle juttatást azok leginkább az utazást térítik. Több választ is megjelölhettek a válaszadók, mert feltételezhető, hogy a juttatások több típusával is találkozhatunk egy-egy szervezetnél.

Véleményünk szerint kiemelendő, hogy a szervezetek több mint harmada juttatásként értékeli az iskolarendszeren kívüli képzést, és bár direkt módon nem pénzben vagy anyagi javakban realizálódik, mégis hosszú távon megtérülő befektetésként kell erre tekintenünk. Talán érdemes lenne az effajta törekvéseket erősíteni a szervezetek esetében.

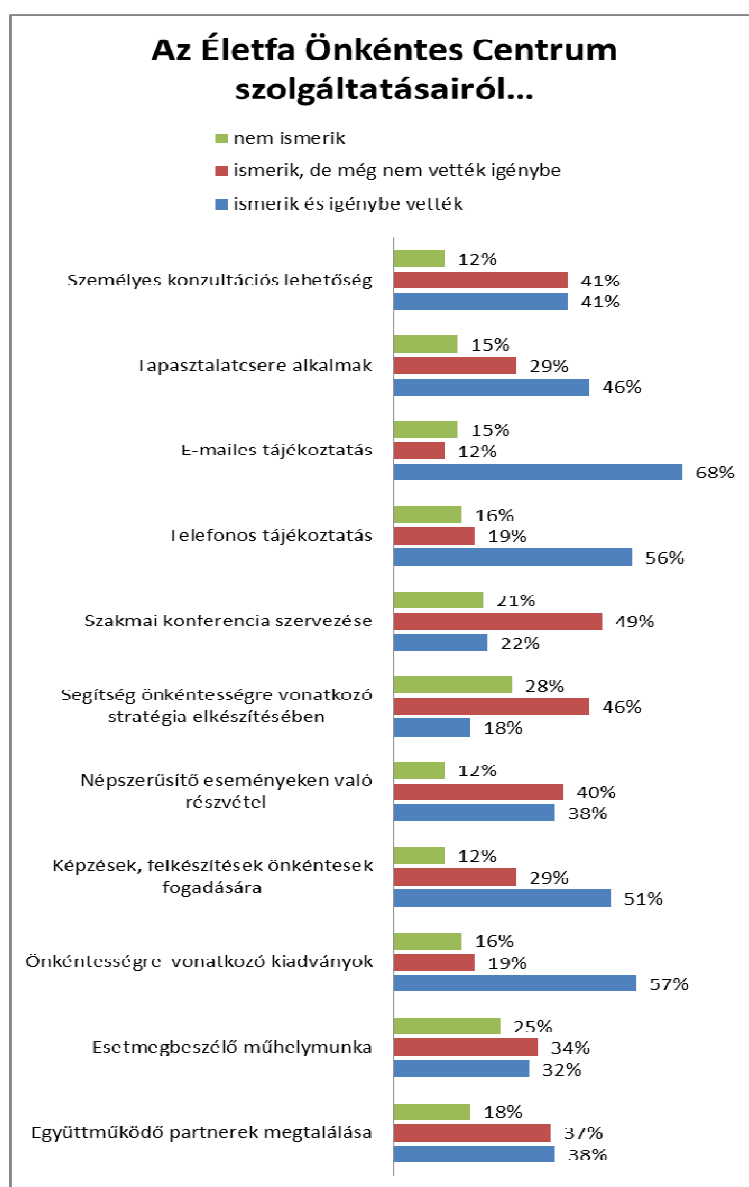
Ami emellett szemléletes eredmény, hogy az egészségügyi szolgáltatások gyakorlatilag kimaradnak a nyújtott juttatások köréből.



Az eddigiekben az önkéntesek foglalkoztatásának mindennapi gyakorlatait igyekeztünk feltárni, a következő részben azonban kiemelten az Életfa Önkéntes Centrummal kapcsolatos attitűdökre, a Centrum szolgáltatásainak értékelésére és az önkéntes menedzsment hiányterületeire összpontosítunk. Azért fontos ez, mert az önkéntesség Hajdú-Bihar megyei viszonyainak fontos alakítója a Centrum, így szolgáltatásainak fejlesztése, és a mindenkori igényekhez igazítása prioritást kell kapjon.

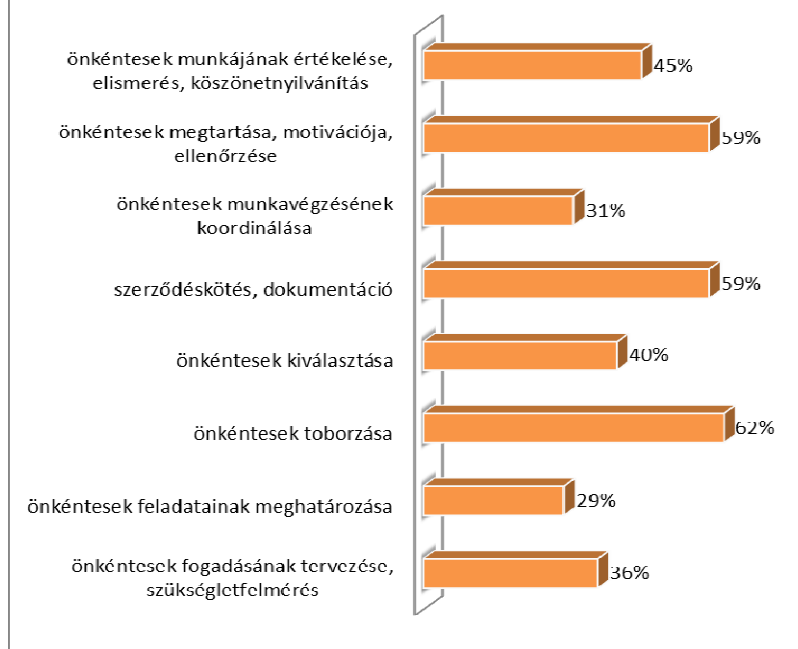
Az Életfa Önkéntes Centrum szolgáltatásairól és az önkéntes menedzsment hiányterületeiről

A következő diagram szemléletesen tükrözi az Életfa Önkéntes Centrum (továbbiakban ÉÖC) egyes szolgáltatásainak ismertségét és kihasználtságát. A civil szféra jellegét jól leképezi, hogy a leginkább igénybe vett szolgáltatások azok elsősorban - szolgáltató szektor béli terminussal élve – a „helpdesk” szolgáltatások, az e-mailes és a telefonos tájékoztatás.



Emellett a képzések és a bemutató kiadványok örvendnek nagy népszerűségnek, míg a szakmai konferenciák és az önkéntes stratégia kialakításában nyújtott segítség ismert ugyan, de kevésbé kihasznált. Ezek mentén figyelhető meg a legnagyobb különbség az ismertség és az igénybevétel között. Összességében azt mondhatjuk, hogy az Önkéntes Centrum PR-ja megfelelően működik, a többség ismeri az egyes szolgáltatásokat, javarészt igény is van ezekre a szolgáltatásokra, így javaslatként mindössze az eddigi tevékenységek folytatása fogalmazható meg.

Az önkéntes menedzsment fejlesztésre szoruló területei a szervezetek szerint

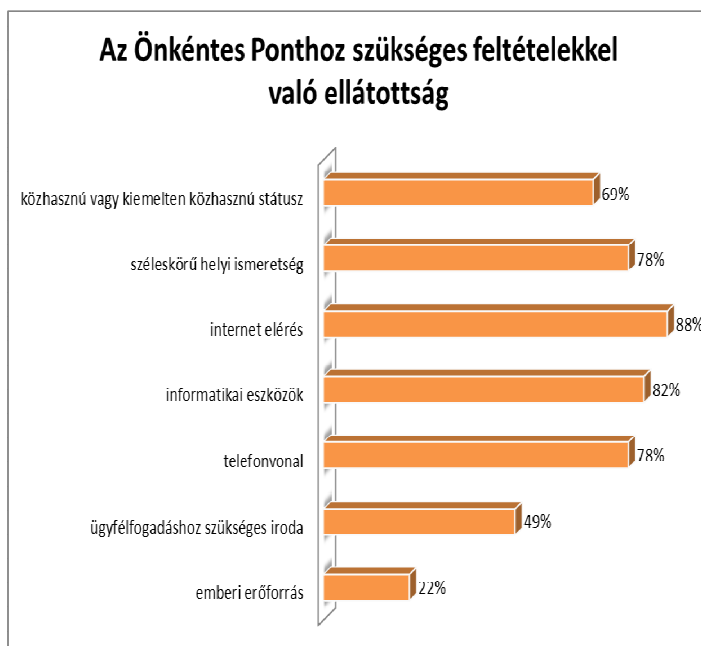
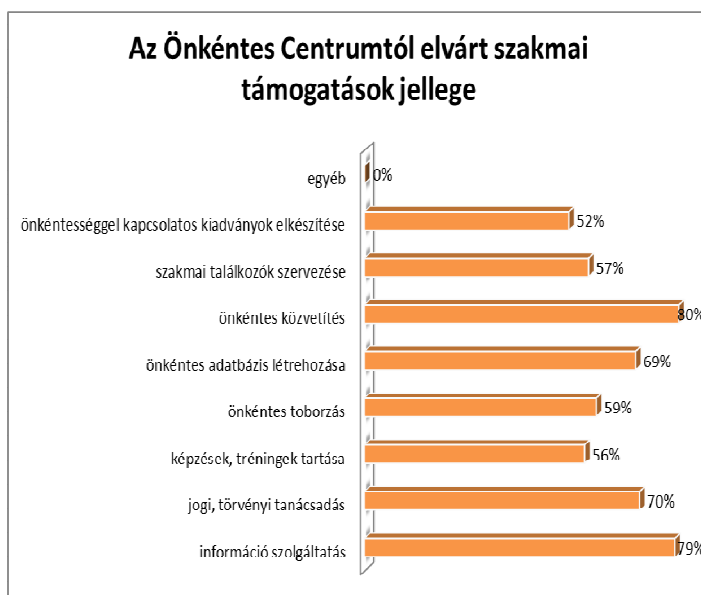


Nem csak az ismertség, hanem az egyes szolgáltatásokkal való elégedettség is rendkívül fontos a Centrum működésének értékelése során. Azt mondhatjuk, hogy egy jól működő szolgáltatás portfólióról beszélhetünk, hiszen az 5 fokú skálán mért elégedettségi átlagok minden szolgáltatás esetében 4,2 és 4,6 között vannak. Tekintve, hogy az 5-ös érték jelenti a maximális elégedettséget,

meglehetősen pozitív az értékelés.

Kérdőívünkben lehetőséget adtunk a válaszadóknak, hogy megjelöljék az ÉÖC-től várt szakmai támogatások jellegét. Az információ szolgáltatást tekintik a legfontosabbnak a szervezetek, amit elsősorban egy önkéntes adatbázis létrehozására vonatkoztatnak. Ezt támasztja alá, hogy az önkéntes közvetítés is a leginkább elvárt támogatások és szolgáltatások közé tartozik. Tulajdonképpen minden támogatást szívesen fogadnak a szervezetek, minden válaszlehetőséget a válaszadók több mint fele fontosnak tart.

Az ÉÖC további feladataira vonatkozóan felmértük az igényt egy, az önkéntesek alkalmazásának magyarországi lehetőségeit bemutató képzésre vonatkozóan. A válaszadók 84%-a szívesen venne egy ilyen képzést, tájékoztatást, amennyiben az ingyenes lenne. Az ÉÖC feladatának tekinti a térség szervezeteiben az önkéntes menedzsment fejlesztését. A megkérdezettek elsősorban az önkéntesek megtartásában, motiválásában és ellenőrzésében szorulnak segítségre, természetesen az örök probléma, az önkéntesek toborzása mellett. Ahogy már korábban, az általános igények felmérése során is kiderült az adminisztratív rutinok, illetve törvényi és formai feltételek csakugyan kihívás elé állítják a szervezeteket,



ezekon a területeken is elkél a segítség. Bízató, hogy a feladat meghatározásban és a koordinálásban egyre kevésbé szorulnak támogatásra a válaszadók.

Az önkéntesség társadalmi intézménye, ahogyan napjainkban egyre több minden, hálózatosítással tovább fejleszthető. Ezért merült fel egy önkéntes pont hálózatnak a kialakítása. Az ehhez szükséges feltételekkel a szervezetek többsége rendelkezik, még akkor is, ha az emberi erőforrás és az önálló iroda csak kevés válaszadó szervezetnél különíthető el csak erre a tevékenységre. Ennek ellenére azonban nem túl nagy a hajlandóság önálló, önkéntes közvetítéssel foglalkozó Önkéntes pont létrehozására, a válaszadók

kevesebb mint fele adott pozitív választ az ezt tárgyaló kérdésre.



Jó gyakorlatok

A következőkben olyan eddig már megvalósult jó gyakorlatokról írunk néhány mondatban – a válaszadóink szavaival -, amelyek jó példái az önkéntesek alkalmazásának, az önkéntesség intézményének. Néhány esetben kiragadott, bizonyos részletek tekintetében túl aprólékos példáink azért nem kerülnek átírásra, mert a válaszadóink „civil” kifejezéseivel szeretnék méginkább érzékeltetni az adott szervezet és önkéntes tevékenység társadalmi beágyazottságát.

„A Torzsás Napok előkészületeiben (pl. a főtér dekorálása), megvalósításában rendszeresen vesznek részt önkéntesek, egyre többen a helyi lakosságból. Az a tapasztalatunk, hogy miután megtapasztalták a "torzsás hangulatot" visszatérnek, és újból vállalnak feladatot programban.”

„A Kéthetes Nyári Napközi során olyan 12-éven felüli fiatalok, "Játékmesterek "segítik a csoportvezetők munkáját. A fiatalok többsége több éven keresztül vett részt a Napköziben. Évente átlagosan 7 fő fiatal vállalja ezt a tevékenységet a napközi két hetében. Aktívan részt vesznek a program előkészületeiben és megvalósításában is.”

„Maskarádé programunkon, sok néző volt, ott minden önkéntes abszolút megbízható módon segített. Ennek titka lehet a megfelelő koordináció, és intézmény népszerűsége, az önkéntesek szeretnek ott dolgozni.”

„Egy gyakornok lány a gyakorlati idő letelte után, maradt önkénteskedni, majd a múzeum alkalmazottja lett.”

„A Kábítószer használat visszaszorítása érdekében működő civil és állami szervezetek együttműködésének elősegítésében rendszeresen részt vesznek önkénteseink is, tevékenységeik: programok összehangolása, koordinálása.”

„A városban az AKSD-vel és az Önkormányzattal közös pályázat keretében zöldesítő programban vesznek részt a fiatalok, és büszkék rá, hogy fákat ültetnek. Egyre több embert mobilizál mozgalmunk...”



„Hátrányos helyzetűek középiskolai korrepetálásához kértünk fel frissdiplomás fiatalokat, akik megfelelő munkát végeztek, és ezt követően az oktatási intézmény is elismerte őket és pedagógiai teljesítményüket.”

Tanulmányunkat az önkéntesség évének hangsúlyozásával kezdtük és stílusosan az eredményeink interpretálását ezzel is fejezzük be. Az emblematikus év kapcsán joggal merült fel bennünk a kérdés, hogy a megkérdezett szervezetek milyen kiemelt és kidolgozott programmal kapcsolódnak a nemzetközi törekvésekhez. Sajnos az előzőektől kissé eltérő módon itt nem figyelhető meg rendkívüli tudatosság, és bár szinte mindannyian arról írtak, hogy terveznek kapcsolódó programokat, de ezek még nem igazán körvonalazódtak.



III. Javaslato, ajánlások

Tanulmányunkban az Életfa Önkéntes Centrum megbízásából végzett kérdőíves vizsgálatunk eredményeit foglaltuk össze, a Hajdú-Bihar megyei szervezetek önkéntességgel kapcsolatos általános és speciális igényeinek feltárása céljából. Főbb, témaspecifikus javaslatainkat az egyes problémakörök kapcsán, az eredmények interpretálása után igyekeztünk megfogalmazni, így most azok ismételése helyett inkább általános benyomásainkat és a prioritásként kezelendő területeket hangsúlyozzuk.

Elsőként a pozitívumokat kell kiemelnünk, hiszen mind az önkéntesség intézménye, mind pedig az önkéntes tevékenységeket koordináló ÉÖC szervezet működése meglegedéssel tölti el a válaszadó szervezeteket. Az önkéntesek általános felkészültsége, az általuk elvégzett munka, az önkéntességgel kapcsolatos főbb információkhoz való hozzáférés mind-mind eleget tesz a kívánalmaknak. Nincs ez másként az Életfa Önkéntes Centrum eddigi szolgáltatásainak témájával, körével és minőségével sem, nem beszélve a Centrum széles körű ismertségéről és a kifogástalan PR-járól.

Amit azonban mindenképpen hangsúlyoznunk kell az az operatív, törvényi és számviteli – könyvelési kérdésekben megfigyelhető bizonytalanság. A szervezetek leginkább e területen szorulnak segítségnyújtásra, hiszen mióta az „önkéntes törvény” lehetőséget ad a szervezeteknek az önkéntesek számára történő juttatások biztosítására, azóta az egyes költségtételek számviteli szerinti elszámolása meglehetősen terhet ró a főállású humánerőforrás szűkében lévő civilekre. Értjük ezalatt, hogy nem minden szervezetnek áll rendelkezésére képzett és naprakész könyvelő, így talán e tekintetben lehet a szervezetek támogatása terén előrelépni.

A másik fontos konklúzió egy használható, nyílt sőt – némiképp nagyot álmodva – interaktív önkéntes adatbázis létrehozása. Ebben az önkéntesek, a fogadó és a koordináló szervezetek egyaránt rögzíthetnék a fontosabb jellemzőiket és elvárásaikat. Az önkéntesek allokálásához nagyban hozzájárulhatna egy ilyen rendszer, mégpedig kihasználva a kor adta vívmányokat.



Bibliográfia

Bibliography on volunteering Research in Europe, CEV, 2007

Czike Klára – Bartal Anna Mária: Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Budapest. 2010

Comhlámh's Volunteering Options- Volunteer Charter, Irish Aid, 2007

Czike Klára - Önkéntesség számokban

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

Czike Klára-Kuti Éva: Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek; Önkéntes Központ Alapítvány- Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Budapest, 2005

Czike Klára-F. Tóth András: A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája 2007-2017, Önkéntes Központ Alapítvány, 2006

DG EAC – EAC EA (2010): Volunteering in the European Union. Final Report. GHK.

General Assembly- " Volunteering as rout (back) to employment", CEV, 2007

INVOLVE- A harmadik országbeli állampolgárok sikeresebb integrációja önkéntes foglalkoztatáson keresztül, CEV, 2006

Kézikönyv a szociális munka gyakorlatához, Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 2001

KSH: Nők és férfiak Magyarországon, 2002; Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2003

KSH: Nők és férfiak Magyarországon, 2003; Esélyegyenlőségi és Kormányhivatal, Budapest, 2004

KSH: Nők és férfiak Magyarországon, 2005; Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2006

Nemenyiné Gyimesi Ilona: Hogyan kommunikáljunk másokkal, Akadémia, Budapest, 2006

Opportunity knocks- opening doors for volunteers with additional support needs, VOLT Volunteering Ireland, 2006

Sörös Erzsébet (szerk): Van közünk egymáshoz-önkéntesség a gyakorlatban, Nap Klub Alapítvány, Budapest, 2005

Thinking of volunteering?-a step by step guide ; National Irish Bank, 2007



Tisch Ferenc: Gyertyalány- Híd a cunami felett, Teicum, 2006

Voluntary action in Denmark, Socialpolitisk Forlag, Denmark, 1995

Volunteering ireland guide to services 2007, Volunteering Ireand Coleraine House, 2007

Worldwide Volunteering, Oxford, 2004

Youth Volunteering policies in Europe-Seminar report, CEV, 2007



MELLÉKLET

Az online kérdőív önkitöltős változata

Alapvető információk:

1. Szervezet neve: _____

2. Szervezet közhasznúsági besorolása:

1. nem közhasznú
2. közhasznú
3. kiemelkedően közhasznú

3. Postacím: _____

4. Telefon: _____

5. E-mail: _____

6. Az alábbiak közül milyen típusú az Önök szervezete? Kérjük jelölje meg!

Egyesület

1. Közhasznú egyesület
2. Kiemelten közhasznú egyesület
3. Alapítvány
4. Közhasznú alapítvány
5. Kiemelten közhasznú alapítvány
6. Közalapítvány
7. Önkormányzat
8. Önkormányzati fenntartású intézmény
9. Központi költségvetési szerv



10. Egyház
11. Egyházi fenntartású int.
12. Önkormányzati társulás
13. Egyéb

7. Az alábbiak közül milyen tevékenységet folytatnak? Kérjük jelölje be!

1. kulturális tevékenység (pl. művészeti tevékenység, kulturális örökség megőrzése, népművészet, hagyományőrzés, kisebbségi, nemzeti kultúra ápolása),
2. sporttevékenység (pl. sportélet támogatása),
3. szabadidős és hobbitevékenység (pl. öregdiákok, gyűjtőtevékenység),
4. oktatási tevékenység (pl. ismeretterjesztés, támogatás),
5. kutatási tevékenység (pl. természettudomány, társadalomtudomány),
6. egészségügyi tevékenység (pl. mentális és szenvedélybetegségek kezelése, lelkesegély-nyújtás),
7. szociális tevékenység (pl. családvédelem, egészségkárosultak támogatása, idősek támogatása),
8. polgári védelmi, tűzoltási tevékenység,
9. környezetvédelmi tevékenység (pl. természeti környezet védelem, épített környezet védelem, állatvédelem),
10. településfejlesztési tevékenység,
11. jogvédő tevékenység (pl. állampolgári jogok védelme, fogyasztói jogvédelem),
12. nemzetközi tevékenység (pl. nemzetközi kulturális, baráti és cserekapcsolatok),
13. szakmai gazdasági érdekképviselői tevékenység (pl. munkavállalói érdekképviselő, szakmai érdekképviselő),
14. politikai tevékenység,
15. egyéb.



Működésre vonatkozó legfontosabb információk

8. Hol tevékenykedik az Önök szervezete? Kérjük jelölje az alábbiak közül!

1. helyi (adott településen)
2. kistérségi
3. megyek
4. regionális
5. országos
6. nemzetközi
7. egyéb

9. A szervezet főállású alkalmazottainak száma: _____

10. A szervezetben tevékenykedők tényleges száma (függetlenül az alkalmazotti kategóriáktól): _____

11. Ismerik-e a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. LXXXVIII. törvényt? Kérjük jelölje meg az Önökre vonatkozó választ!

1. igen
2. nem
3. részben

12. Bejelentkeztek a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló, 2005. LXXXVIII. törvény hatálya alá? Kérjük jelölje meg az Önökre vonatkozó választ!

1. igen
2. nem

14.2. Ha nem, miért nem?

13. Kérem osztályozza 5 fokú skálán, hogy mennyire elégedett az információkhoz való hozzáféréssel ... (1- egyáltalán nem elégedett, 5- nagyon elégedett)

- | | |
|---|-----------|
| 13.1 az önkéntes munkavállalásra vonatkozóan. | 1-2-3-4-5 |
| 15.2 az önkéntesek alkalmazására vonatkozóan. | 1-2-3-4-5 |

14. Az önkéntes foglalkoztatással kapcsolatban milyen információ lenne érdekes az Önök számára? Kérjük említse meg a legfontosabbakat!



Önkéntesek foglalkoztatására vonatkozó információk

15. Kérjük jelölje, hogy alkalmaz vagy alkalmazott-e az Ön által képviselt szervezet önkéntes munkaerőt?

1. igen
2. nem

Ha igen:

15.2 Kérjük jelölje, hogy milyen jellegű tevékenységeket végeznek, végeztek az önkéntesek?

1. a fogadó szervezet küldetéséhez, céljához kapcsolódó önkéntes tevékenység (szakmai munka)
2. a szervezet működését, adminisztrációját segítő tevékenység (adminisztratív munka)

16. Átlagosan hány fő önkéntest foglalkoztat a szervezetük?

17. Ebből hány fő, aki hosszú távon segít?

18. Hány olyan önkéntesük van, akiktől alkalmi segítséget kérhetnek?

19. Egy fő önkéntes, átlagosan hány munkaórában segít Önöknek hetente?

20. Kérjük jelölje 5 fokú skálán, hogy az alábbiak közül mennyire elégedettek... (1- egyáltalán nem elégedett, 5- nagyon elégedett)

- 15.1 az önkéntesek által végzett munka **mennyiségével**
- 15.2 az önkéntesek által végzett munka **minőségével**
- 15.3 az önkéntesek által végzett munka **hatékonyságával**
- 15.4 az önkéntesek felkészültségével
- 15.5 az önkéntesek hozzáállásával



21. Akadtak-e problémáik az önkéntesek foglalkoztatásával, vagy abból adódóan? Ha előfordult ilyen, kérjük részletezze a problémát!

1. igen: _____

2. nem

22. Van-e önkénteseket koordináló munkatársuk? Kérjük jelölje az Önökre vonatkozó választ!

1. igen

2. nem

23. Biztosítanak-e bármilyen felkészítést az önkénteseik számára? Ha nyújtanak képzést, kérjük néhány szóban írja jellemezze a képzési programot, programokat!

1. igen, mégpedig: _____ -

2. nem

24. A 2005.-ös közérdekű önkéntes törvény lehetőséget biztosít arra, hogy az önkéntesek ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásokat kapjanak.

Ön szokott-e juttatásokat biztosítani önkéntesei számára?

1. igen, de nem a törvény adta lehetőséggel élek

2. igen a törvény adta lehetőségek szerint

3. nem.

25. Ha igen, milyen juttatásokat kapnak az önkéntesei? Több választ is megjelölhet!

1. munkaruházat, védőfelszerelés és anyag

2. szállás költségtérítése

3. utazás költségtérítése

4. védőoltás, szűrővizsgálat, más betegségmegelőző szolgáltatás

5. iskolarendszeren kívüli képzés

6. állat élelmezésének, ellátásának, képzésének biztosítása

7. eszköz működtetéséhez szükséges feltételek biztosítása

8. élet-, egészség-, és balesetbiztosítás, felelősségbiztosítás

9. jutalom

10. napi díj

11. egyéb juttatások

12. egyéb törvényen kívüli lehetőség





26. Ismeri-e az Életfa Önkéntes Centrum szolgáltatásait? Kérjük jelölje az Önökre vonatkozó választ az alábbi magyarázatok alapján:

- (1- ismerem és igénybe is vettük
- (2- ismerem, de még nem vettük igénybe
- (3- nem ismerem

27. Amely szolgáltatásokat ismeri, kérjük osztályozza az azokkal való elégedettségét 5 fokú skálán! (1- egyáltalán nem elégedett, 5- nagyon elégedett)

21.1	együttműködő partnerek megtalálásában támogatás	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5 0 – nt. 9-nv.
21.2	esetmegbeszélő műhelymunka	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21.3	önkéntességre vonatkozó kiadványok	1 – 2 – 3	0 – nt. 9-nv.
21.4	képzések, felkészítések önkéntesek fogadása kapcsán	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21.5	népszerűsítő eseményeken való részvétel	1 – 2 – 3	0 – nt. 9-nv.
21.6	segítség önkéntességre vonatkozó stratégia elkészítésében	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21.7	szakmai konferencia szervezése	1 – 2 – 3	0 – nt. 9-nv.
21.8	személyes konzultációs lehetőség (tanácsadás)	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21.9	tájékoztatás biztosítása telefonon keresztül	1 – 2 – 3	0 – nt. 9-nv.
21.10	tájékoztatás e-mailen keresztül	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21.11	tapasztalatcsere alkalmak	1 – 2 – 3	0 – nt. 9-nv.
21.12	egyéb	1 – 2 – 3	1 – 2 – 3 – 4 – 5

**28. Az alábbiak közül milyen szakmai támogatást várnak az Önkéntes Centrumtól?
Többet is megjelölhet!**

1. információ szolgáltatás
2. szakmai tanácsadás (jogi, törvényi stb.)
3. képzések, tréningek tartása
4. önkéntes toborzás
5. önkéntes adatbázis létrehozása



6. önkéntes közvetítés
7. szakmai találkozók szervezése
8. önkéntességgel kapcsolatos kiadványok elkészítése
9. egyéb: _____

29. Mit gondolnak egy olyan ingyenes tréningről, ami bemutatná az önkéntesek alkalmazásának magyarországi lehetőségeit? Kérjük jelölje az alábbiak közül!

1. szívesen részt vennénk rajta
2. nem vennénk rajta részt

30. Az önkéntes menedzsmenttel kapcsolatban kérjük jelölje, hogy melyek azok a területek, amelyekben segítségre szorulnának? (Akár mindet megjelölheti!)

1. önkéntesek fogadásának tervezése, szükségletfelmérés
2. önkéntesek feladatainak meghatározása
3. önkéntesek toborzása
4. önkéntesek kiválasztása
5. szerződéskötés, dokumentáció
6. önkéntesek munkavégzésének koordinálása
7. önkéntesek megtartása, motivációja, ellenőrzése
8. önkéntesek munkájának értékelése, elismerés, köszönetnyilvánítás

31. Működtetnének-e Önkéntes Pontot, melynek feladata az információs szolgáltatás, adatbázis kialakítása, önkéntesek és fogadó szervezetek toborzása, közvetítés?

1. igen
2. nem

32. Rendelkezik-e az Önök szervezete az Önkéntes Pont működtetéséhez szükséges feltételekkel? Kérjük jelölje, hogy az alábbiak közül milyen feltételek adóttak az Önök szervezeténél!

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. emberi erőforrás, alkalmazottak | 1- igen, 2- nem |
| 2. ügyfélfogadáshoz szükséges iroda | 1- igen, 2- nem |
| 3. telefonvonal | 1- igen, 2- nem |
| 4. informatikai eszközök | 1- igen, 2- nem |



- | | |
|--|-----------------|
| 5. internet elérés | 1- igen, 2- nem |
| 6. széleskörű helyi ismeretség | 1- igen, 2- nem |
| 7. közhasznú vagy kiemelten közhasznú státusszal | 1- igen, 2- nem |

33. Az Önkéntesség foglalkoztatása kapcsán van-e olyan ún. „jó gyakorlat”, amelyre büszkék?

1. igen
2. 2. nem

34. Ha igen, kérjük foglalja össze néhány mondatban!:

.....

35. Idén az Önkéntesség Évét ünnepeljük. Az Ön szervezete, készül valamilyen programmal ehhez kapcsolódóan? Ha igen, akkor kérjük néhány mondatban írjon róla, mikor és hol szervezik, mi a program célja, stb.!

1. igen, mégpedig: _____
2. nem