



Az önkéntes munka és a társadalmi szerepvállalás kompetenciái

IDŐSEBB EMBEREKÉRT ÉS A TÁRSADALMI BEFOGADÁSÉRT

Inhalt

Bevezetés	2
1. ELMÉLETI RÉSZ.....	3
1 Hátér és jelentőség	3
1.1 Fogalomtisztázás: önkéntesség és önkéntes szerepvállalás	4
1.2 Trendek és változások az önkéntességben	5
2 Motivációk, valamint az önkéntesség strukturális és kulturális átalakulása	6
3 Önkéntesmenedzsment és az önkéntes szerepvállalás támogatása	8
3.1 Az önkéntes szerepvállalás támogatásának óriáskereke	8
3.2 Az inkluzív önkéntesség támogatásának kulcsterületei	10
4 Kik vesznek részt? Kockázati csoportok és hozzáférési akadályok	11
5 Az önkéntesség stratégiai fejlesztése a szervezetekben.....	12
5.1 Az önkéntességi stratégia építőkövei.....	12
5.2 Generációk közötti projektek kezdeményezése	14
2. RÉSZ — GYAKORLATOK	15
A gyakorlati blokk: Az önkéntes munka alapjai.....	15
B gyakorlati blokk: Önkéntesmenedzsment a gyakorlatban.....	16
C gyakorlati blokk: Generációk közötti projektek	18
3. RÉSZ — IRODALOMJEGYZÉK.....	19
6 Irodalom és források	19
6.1 Tanulmányok és jelentések	19
6.2 Didaktika és módszertan	19
6.3 További kutatások	19
6.4 Online források és irányelvek.....	20

Bevezetés

Üdvözljük ezen a workshopmodulon!

Az önkéntes szerepvállalás találkozásokat teremt, erősíti a közösségeket és lehetőséget ad a társadalmi részvételre – különösen azok számára, akik támogatásra, kíséretre vagy társas kapcsolatokra szorulnak. Legyen szó egyesületekről, helyi közösségekről, szociális projektekről vagy közvetlen emberi kapcsolatokról: az Ön hozzájárulása valódi változást jelent. Az önkéntes munka sokféle formát ölthet. Jelentheti az idő felajánlását, a figyelmes meghallgatást, a tudás átadását, rendezvények szervezésében való részvételt vagy különböző élethelyzetben lévő emberek támogatását. Ugyanakkor az önkéntesség számos kérdést is felvet: Mi motiválja az embereket arra, hogy bekapcsolódjanak? Milyen feltételek szükségesek a jól működő önkéntes tevékenységhez? Hogyan tudják a szervezetek támogatni és hosszú távon kíséreti az önkénteseket? Ez a workshopmodul olyan tudást és gyakorlati eszközöket nyújt, amelyek segítenek jobban megérteni, kialakítani és támogatni az önkéntes szerepvállalást. A középpontban egyaránt az önkéntesek, valamint a velük dolgozó szervezetek és kezdeményezések nézőpontja áll.

Az első részben betekintést nyerhet az önkéntes munka alapjaiba. Megismeri, hogy mi jellemzi az önkéntes tevékenységet, milyen trendek és változások alakítják napjaink önkéntességét, valamint milyen motivációk ösztönzik az embereket arra, hogy másokért tevékenykedjenek. Emellett foglalkozunk a sikeres önkéntesmenedzsment feltételeivel és azokkal a kihívásokkal is, amelyekkel különböző célcsoportok szembesülhetnek az önkéntességhez való hozzáférés során. A második rész a gyakorlati feladatokra épül. Közös reflektálunk saját tapasztalatainkra, megismerjük az önkéntes szerepvállalás különböző formáit, valamint olyan módszereket sajátítunk el, amelyek segítségével önkénteseket lehet toborozni, támogatni és munkájukat elismerni. Ezenkívül ötleteket dolgozunk ki generációk közötti projektekhez, és olyan eszközöket próbálunk ki, amelyeket saját szervezetükben vagy önkéntes tevékenységük során is alkalmazhatnak. A harmadik részben további szakirodalmat, kutatásokat és segédanyagokat talál azok számára, akik szeretnének egy-egy témában elmélyülni, vagy új inspirációt keresnek gyakorlati munkájukhoz. A modul célja nem az, hogy minden önkéntességgel kapcsolatos kérdésre kész válaszokat adjon. Sokkal inkább az, hogy segítsen jobban megérteni a társadalmi szerepvállalás jelentőségét, ösztönözze az embereket az önkéntes tevékenységre, és hozzájáruljon olyan feltételek kialakításához, amelyek között az önkéntesség fejlődhet és valódi hatást gyakorolhat.

Még nem végez önkéntes munkát, de szívesen dolgozna idősebb emberekkel? Akkor jelentkezzen bátran nálunk! Minden segítséget örömmel fogadunk, és lépésről lépésre támogatjuk Önt önkéntes tevékenysége megkezdésében – ez a kurzus ideális kiindulópont ehhez.

1. ELMÉLETI RÉSZ

1 Hátér és jelentőség

Az önkéntes szerepvállalás társadalmi együttélésünk fontos része. Találkozási lehetőségeket teremt, erősíti a közösségeket, és hozzájárul ahhoz, hogy az emberek aktívan részt vegyenek a társadalomban és felelősséget vállaljanak. Különösen a társadalmi változások időszakában válik egyre fontosabbá az önkéntesség és az állampolgári szerepvállalás – mind azok számára, akik támogatást kapnak, mind pedig azok számára, akik idejüket, tapasztalataikat és képességeiket mások szolgálatába állítják.

Ausztriában a 15 év feletti lakosság közel fele végez valamilyen önkéntes tevékenységet. Az emberek egyesületekben, helyi közösségekben, szociális intézményekben, egyházközségekben vállalnak feladatokat, vagy egyszerűen segítenek másoknak a mindennapokban. Az önkéntes munka éppolyan sokszínű, mint maguk az önkéntesek: vannak, akik tudásukat szeretnék továbbadni, mások közösséget keresnek, hasznos tevékenységet szeretnének végezni, vagy saját értékeiket kívánják aktívan megélni.

Ugyanakkor az önkéntesség világa is változik. Míg korábban természetesnek számított a szervezetekhez való hosszú távú kötődés, ma sokan inkább rugalmas és időben korlátozott lehetőségeket keresnek a bekapcsolódásra. Egyre nagyobb szerepet kapnak a személyes érdeklődés, az egyéni élethelyzetek, valamint az a kérdés, hogy az önkéntes tevékenység milyen értelmet és hatást képvisel.

Az önkéntes szerepvállalás fenntartható támogatásához megfelelő keretfeltételekre, támogató kísérésre és olyan lehetőségekre van szükség, amelyek figyelembe veszik az emberek eltérő igényeit. Az önkéntes munka megértése és tudatos támogatása fontos hozzájárulás egy szolidáris, élénk és befogadó társadalom kialakításához.

Tanulmány

Az Osztrák Szociális, Egészségügyi, Ápolási és Fogyasztóvédelmi Minisztérium 2022-es önkéntességi jelentése egy reprezentatív országos felmérés eredményeit mutatja be. Az eredmények szerint a 15 év feletti lakosság 49,4%-a végez önkéntes tevékenységet (megközelítőleg 3,73 millió fő). Az önkéntesek átlagosan heti 5 órát fordítanak önkéntes munkára. A formális önkéntesek 58,0%-a férfi, 42,0%-a nő. A legnagyobb arányban a 40–59 éves korosztály vesz részt a formális önkéntességben (38,6%).

1.1 Fogalomtisztázás: önkéntesség és önkéntes szerepvállalás

Mi jellemzi valójában az önkéntes szerepvállalást? Függetlenül attól, hogy önkéntességről, önkéntes munkáról vagy állampolgári szerepvállalásról beszélünk, néhány alapvető jellemző minden esetben közös:

- Az önkéntes tevékenység saját elhatározásból történik, nem pedig jogi kötelezettség alapján. Az emberek azért vállalnak önkéntes munkát, mert szeretnének változást elérni, támogatást nyújtani vagy hozzájárulni a közösség jólétéhez.
- Az önkéntes munka alapvetően ellenszolgáltatás nélkül zajlik. Bár az esetlegesen felmerülő költségek megtéríthetők, a hangsúly nem az anyagi juttatáson, hanem az idő, a tudás és a személyes képességek önkéntes felajánlásán van.
- Az önkéntes szerepvállalás további fontos jellemzője, hogy más emberek vagy a közösség javát szolgálja. Az önkéntes tevékenység a saját háztartáson kívüli személyek számára jelent segítséget, és hozzájárul a társadalmi együttélés erősítéséhez.
- Az önkéntes munka történhet formális keretek között – például egyesületekben, szervezetekben, önkormányzatoknál vagy szociális intézményekben –, de informális formában is, például szomszédsági segítségnyújtás vagy a közvetlen környezetben élők támogatása révén.
- Az „önkéntes munka” mellett gyakran használják az „állampolgári szerepvállalás” vagy a „társadalmi szerepvállalás” kifejezéseket is. Ezek mind ugyanannak a jelenségnek különböző aspektusait írják le: az emberek önkéntes hozzájárulását mások és a közjó érdekében.

1.2 Trendek és változások az önkéntességben

Az önkéntes szerepvállalás továbbra is szilárdan beágyazott része az osztrák társadalomnak. Az önkéntes tevékenységet végző emberek száma évek óta viszonylag stabil. Ugyanakkor a legújabb tendenciák azt mutatják, hogy az emberek egyre másképp szervezik és élik meg önkéntes tevékenységüket.

Az önkéntes szerepvállalás egyre gyakrabban igazodik az egyéni élethelyzethez. A munkahelyi kötelezettségek, a családi feladatok vagy a személyes érdeklődési körök jelentősen befolyásolják, hogy ki mennyi időt tud és szeretne önkéntes munkára fordítani. Ennek következtében a rugalmas és időben korlátozott önkéntes lehetőségek egyre nagyobb jelentőséget kapnak.

Az önkéntes tevékenység mögött álló motivációk is változtak. Míg korábban gyakran a kötelességtudat vagy a hagyományok játszották a főszerepet, ma sokan fontosnak tartják, hogy közvetlenül megtapasztalják tevékenységük hatását. A személyes fejlődés, a közösségi élmények és a saját hozzájárulás kézzelfogható eredményei egyre nagyobb szerepet kapnak.

Emellett az önkéntesség különböző formái között is eltolódás figyelhető meg. A hagyományos, formálisan szervezett tevékenységek – például egyesületekben vagy szervezetekben végzett munka – némileg visszaszorulnak, míg az informális segítségnyújtási formák, például a szomszédsági segítség vagy a spontán támogatás a személyes környezetben, egyre fontosabbá válnak.

Ugyanakkor nem mindenki rendelkezik azonos lehetőségekkel az önkéntes szerepvállalásra. Különösen a nagy családi terheket viselő emberek ütköznek gyakran időbeli korlátokba. Emellett sokan lennének hajlandók önkéntes tevékenységet végezni, de soha nem kapnak személyes megkeresést vagy meghívást. Ez jól mutatja, hogy az önkéntesség támogatásában milyen fontos szerepe van a könnyen hozzáférhető lehetőségeknek és a célzott megszólításnak.

2 Motivációk, valamint az önkéntesség strukturális és kulturális átalakulása

Az emberek különböző okokból vállalnak önkéntes tevékenységet. A motivációk éppoly sokfélék, mint maguk az emberek: a másokon való segítség vágyától kezdve a közösséghez tartozás igényén át a személyes fejlődésig vagy a társadalom alakításában való aktív részvételig terjednek. Azok a szervezetek, amelyek megismerik és megértik az önkéntesek motivációit, hatékonyabban tudják kialakítani önkéntes programjaikat, és hosszabb távon is képesek bevonni az embereket.

A Stájerországi Katolikus Egyház 2024-es önkéntes felmérése szerint sok ember számára különösen fontos motiváció, hogy saját képességeit és tudását kamatoztathassa. Emellett jelentős szerepet játszanak a társas kapcsolatok, a közösségi élmények és az a vágy, hogy valaki hasznos hozzájárulást nyújtson a közjó érdekében. Egyesek számára az önkéntes tevékenység személyes értékeik vagy hitük kifejezésének is fontos formája.

Az önkéntes szerepvállalás legfontosabb motivációi:

- Saját képességek és tudás hasznosítása (69%)
- Közösségi élmények és kapcsolatok megélése (58%)
- Hasznos hozzájárulás a közjóhoz (45%)
- A saját hit és értékrend kifejezése (38%)

Az önkéntesség ugyanakkor az elmúlt évtizedekben jelentős változásokon ment keresztül. Míg korábban a hagyományos önkéntes formák domináltak, ma egyre inkább megjelennek az új, rugalmasabb részvételi lehetőségek. Az alábbi áttekintés bemutatja a hagyományos és az úgynevezett „új” önkéntesség közötti legfontosabb különbségeket.

Jellemző	Hagyományos önkéntesség	„Új” önkéntesség
Belépés módja	Hagyományok alapján; felkérésre, meghívásra vagy megbízás útján	Az aktuális élethelyzethez igazodik; saját döntés alapján
Motivációk / értékek	Kötelességtudat; „ez így helyes” értékrend; alkalmazkodás a meglévő struktúrákhoz	Öröm és élmény; személyes haszon vagy érintettség; a részvétel megélése
Szervezeti működés	Hierarchikus; erősen szabályozott; formalizált	Átlátható struktúrák; önállóság és részvétel a döntésekben; információkhoz való hozzáférés
Időtartam	Hosszú távú, akár egész életen át tartó	Időben korlátozott; projektalapú
A tevékenység értelmének forrása	Család, társadalmi közeg	Másokkal való szolidaritás; személyes érintettség és önmegvalósítás
Digitalizációhoz való viszony	Digitális bevándorlók (<i>Digital Immigrants</i>)	Digitális felhasználók (<i>Digital Users</i>)

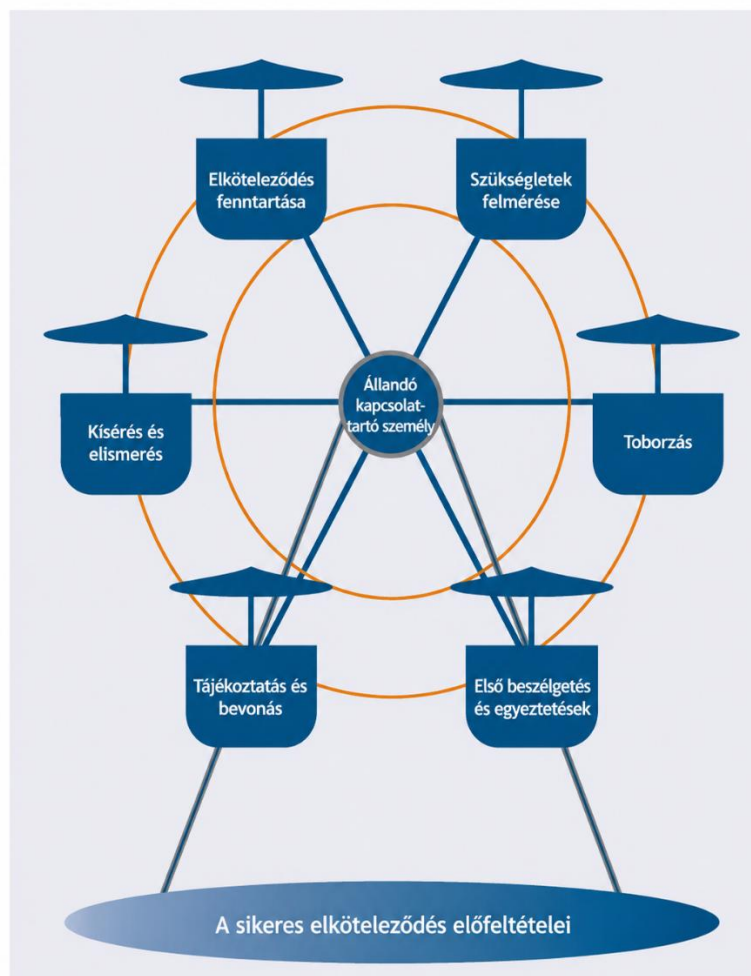
Ezek a változások nem jelentik azt, hogy a hagyományos önkéntességi formák elveszítenék jelentőségüket. Sokkal inkább arról van szó, hogy bővülnek az önkéntes szerepvállalás lehetőségei. Az emberek ma gyakrabban keresnek olyan rugalmas keretfeltételeket, beleszólási lehetőségeket és önkéntes tevékenységi formákat, amelyek illeszkednek aktuális élethelyzetükhöz. A szervezetek számára ebből az a feladat adódik, hogy különböző utakat és lehetőségeket kínálnak az önkéntességhez való kapcsolódásra. Fontos, hogy egyaránt értékeljék és támogassák a bevált, hagyományos önkéntes szerepvállalási formákat, valamint az új, rugalmasabb megközelítéseket. Így olyan sokszínű önkéntes kultúra alakulhat ki, amelyben mindenki megtalálhatja a számára megfelelő szerepet és részvételi lehetőséget.

3 Önkéntesmenedzsment és az önkéntes szerepvállalás támogatása

Az önkéntes szerepvállalás nem véletlenszerűen alakul ki. Ahhoz, hogy az emberek szívesen vállaljanak önkéntes feladatokat, örömmel végezzék tevékenységüket, és hosszú távon is elkötelezettek maradjanak, megfelelő keretfeltételekre és tudatos támogatásra van szükség. Az önkéntesmenedzsment ezért magában foglal minden olyan intézkedést, amely segíti az önkéntesek toborzását, támogatását és munkájuk elismerését.

3.1 Az önkéntes szerepvállalás támogatásának óriáskereke

Ennek szemléltetésére egy hasznos modell az „önkéntes szerepvállalás támogatásának óriáskereke”. Ez a modell rámutat arra, hogy a sikeres önkéntes munka több, egymással szorosan összefüggő elemből áll. Ha ezek közül bármelyik hiányzik vagy nem működik megfelelően, az hatással lehet az önkéntesek motivációjára, elégedettségére és elköteleződésének időtartamára. Csak valamennyi terület összehangolt működése teremti meg azt a stabil alapot, amelyre a sikeres és fenntartható önkéntes tevékenység épülhet.



1. ábra: Az elköteleződés támogatásának óriáskereke, © Német Önkéntesség Akadémia, 2017.

Elem	Tartalom	Cél
Első beszélgetés és egyeztetések	Az önkéntes motivációinak megismerése és elismerése; az önkéntesség jelentőségének tudatosítása; pozitív hozzáállás; egyértelmű keretfeltételek kialakítása	Stabil alap megteremtése az önkéntes szerepvállaláshoz
Szükségletek felmérése	Milyen önkéntes lehetőségek állnak rendelkezésre? Milyen erőforrások érhetők el? Milyen érdeklődési körök és igények merülnek fel?	A résztvevőkhöz illeszkedő önkéntes lehetőségek kialakítása
Toborzás	Első beszélgetés és egyeztetések; önkéntes megállapodás; hozzájáruló nyilatkozat; erkölcsi bizonyítvány (szükség esetén)	A megfelelő önkéntes megtalálása a megfelelő feladathoz
Tájékoztatás és betanítás	Személyes, szakmai, szervezeti és közösségi támogatás az indulás során	Biztonságos és sikeres kezdés az önkéntes tevékenységben
Elismerés és támogatás	Megfelelő, időben történő, átlátható, személyre szabott és rendszeres visszajelzés; megbecsülés szavakkal és tettekkel	Hosszú távú motiváció fenntartása
Lezárás és búcsúztatás	Az önkéntes tevékenység méltó lezárása; köszönet és elismerés kifejezése; az önkéntes hozzájárulás megerősítése	Pozitív lezárás és a további ajánlások ösztönzése

Ez a modell egyértelművé teszi, hogy a polgári szerepvállalás előmozdítása sokkal többet jelent, mint új önkéntesek toborzása. Az embereknek útmutatásra, támogatásra és elismerésre van szükségük teljes önkéntes tapasztalatuk során. Azok a szervezetek, amelyek tudatosan alakítják ezeket a különböző fázisokat, olyan környezetet teremtenek, amelyben az önkéntes szerepvállalás növekedhet, hatékony és hosszú távon fenntartható lehet. A polgári szerepvállalás előmozdításának óriáskereke gyakorlati útmutatóként szolgálhat az önkéntesekkel végzett saját munka átgondolásához és továbbfejlesztéséhez.

3.2 Az inkluzív önkéntesség támogatásának kulcsterületei

Az emberek különböző tapasztalatokkal, képességekkel, érdeklődési körrel és élettörténettel kapcsolódnak be az önkéntes tevékenységekbe. Ahhoz, hogy az önkéntes szerepvállalás minél több ember számára elérhető legyen, és hosszú távon is sikeres maradjon, befogadó keretfeltételekre van szükség. A cél olyan önkéntes lehetőségek kialakítása, amelyek figyelembe veszik az eltérő igényeket, és mindenki számára lehetővé teszik a részvételt.

Ennek érdekében négy olyan központi területet különböztetünk meg, amelyeket különösen fontos figyelembe venni az önkéntes tevékenységek tervezése, megvalósítása és támogatása során.

Kulcsterület	Intézkedések
Tartalom	A különböző élethelyzetek és motivációk figyelembevétele; a mindennapi relevancia és a közösségi haszon előtérbe helyezése; a struktúrák és keretfeltételek átlátható bemutatása
Módszerek	Beszélgetések, reflexiós körök és csoportmunkák alkalmazása; lehetőség biztosítása a személyes tapasztalatok megosztására és az eszmecserére; a humor és a könnyed légkör beépítése a tanulási folyamatba
Személyek (kísérők, koordinátorok)	Az egyéni adottságok és motivációk figyelembevétele; pozitív és elismerő hozzáállás hiteles közvetítése; egyértelmű és támogató fellépés a túlterhelés vagy az elutasítás helyzeteiben
Keretfeltételek	Az időbeosztás igazítása a célcsoport igényeihez; egy foglalkozás időtartama legfeljebb 2–3 óra; könnyen hozzáférhető és akadálymentes részvételi lehetőségek biztosítása; a tananyagok és eszközök elérhetővé tétele a képzés után is

Ezek a kulcsterületek jól mutatják, hogy a sikeres önkéntesség-támogatás jóval túlmutat a szervezési és adminisztratív feladatokon. Az emberek ott kapcsolódnak be legszívesebben, ahol szívesen látják őket, komolyan veszik véleményüket, és értékelik hozzájárulásukat.

Az inkluzív önkéntesség-támogatás ezért olyan keretfeltételek megteremtését jelenti, amelyek a sokszínűséget értéként kezelik, és lehetőséget biztosítanak a különböző háttérű emberek számára képességeik, tudásuk és tapasztalataik megosztására. Így olyan önkéntes lehetőségek jönnek létre, amelyek hosszú távon egyaránt előnyösek az önkéntesek és a szervezetek számára.

4 Kik vesznek részt? Kockázati csoportok és hozzáférési akadályok

Az önkéntes szerepvállalás elvileg mindenki számára nyitott lehetőség. A kutatások azonban azt mutatják, hogy az önkéntes tevékenységhez való hozzáférés és a részvételi lehetőségek nem egyenlően oszlanak meg a társadalom különböző csoportjai között. Az egyéni élethelyzetek, a társadalmi körülmények és a strukturális feltételek egyaránt befolyásolják, hogy az emberek milyen formában és milyen mértékben tudnak önkéntes tevékenységet vállalni. A szervezetek és az önkéntességet támogató szakemberek számára ezért fontos, hogy felismerjék a lehetséges hozzáférési akadályokat. Csak így alakíthatók ki olyan lehetőségek, amelyek figyelembe veszik a különböző élethelyzeteket, és minél több ember számára teszik lehetővé az önkéntes szerepvállalást. Különösen az alábbi területeken figyelhetők meg jelentős különbségek:

- **Nem:** A férfiak valamivel nagyobb arányban vesznek részt formális önkéntes tevékenységekben, például egyesületekben vagy szervezetekben. A nők ezzel szemben gyakrabban vállalnak informális segítségnyújtást, például szomszédsági támogatást vagy gondozási feladatokat.
- **Életkor:** A formális önkéntességben a legmagasabb részvételi arány a 40–59 éves korosztályban figyelhető meg. Az idősebb emberek ritkábban kapcsolódnak be formális struktúrákba, ugyanakkor gyakran jelentős tapasztalattal rendelkeznek, és különösen megbízható önkénteseknek számítanak.
- **Iskolai végzettség és jövedelem:** A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező emberek statisztikailag nagyobb valószínűséggel végeznek önkéntes munkát. Az oktatás, a rendelkezésre álló erőforrások és a társadalmi kapcsolatok megkönnyíthetik az önkéntességhez való hozzáférést.
- **Regionális különbségek:** A vidéki térségekben gyakran erős az egyesületi kultúra és a közösségi élet. Ugyanakkor ezekben a régiókban általában kevesebb különböző önkéntes lehetőség érhető el, mint a városi környezetben.
- **Egészségügyi korlátok és gondozási kötelezettségek:** Az egészségügyi problémákkal élő vagy jelentős családi gondozási feladatokat ellátó személyek gyakran további akadályokkal szembesülnek. Számukra a rugalmas vagy informális önkéntes tevékenységi formák fontos alternatívát jelenthetnek.
- **Személyes megszólítás hiánya:** Sokan nem azért nem vállalnak önkéntes munkát, mert nem érdeklődnek iránta, hanem mert soha nem kaptak rá konkrét felkérést. Számos ember egyszerűen nem találkozik olyan lehetőséggel, ahol megszólítják és bevonják őket. Ezért a személyes megkeresés az önkéntesség támogatásának egyik leghatékonyabb eszköze.

Ezek a különbségek nem arra szolgálnak, hogy az embereket kategóriákba soroljuk. Sokkal inkább segítenek felismerni az eltérő szükségleteket és olyan feltételeket teremteni, amelyek lehetővé teszik a szélesebb körű részvételt. A sikeres önkéntesség-támogatás lényege, hogy az embereket saját élethelyzetükben szólítja meg, és sokféle lehetőséget kínál számukra arra, hogy képességeiknek és lehetőségeiknek megfelelően kapcsolódjanak be.

5 Az önkéntesség stratégiai fejlesztése a szervezetekben

Ahhoz, hogy az önkéntesség támogatása hosszú távon eredményes legyen, nem elegendő néhány elszigetelt intézkedés. Szükség van arra, hogy az önkéntes szerepvállalás stratégiai szinten beépüljön a szervezet működésébe. Az önkéntesség új kultúrájának kialakítása folyamatos fejlesztési folyamat, amelyben a vezetők, a főállású munkatársak és az önkéntesek egyaránt fontos szerepet játszanak.

5.1 Az önkéntességi stratégia építőkövei

A sikeres önkéntes munka nem alakul ki magától. Ahhoz, hogy a szervezetek önkénteseket tudjanak toborozni, támogatni és hosszú távon megtartani, világos struktúrákra, közös célokra és megfelelő eszközökre van szükség. Az önkéntesség stratégiai fejlesztése segíti a szervezeteket abban, hogy tudatosan alakítsák és fenntartható módon beépítsék az önkéntes tevékenységet működésükbe. Az alábbi építőkövek fontos alapot jelentenek egy jövőorientált önkéntességi stratégia kialakításához.

Építőelem	Leírás	Példa / eszköz
Küldetés és szemlélet	Az önkéntességről alkotott közös szemlélet kialakítása; az elismerés és megbecsülés alapvető értéként való rögzítése	Alapelvek, önkéntességi nyilatkozat, bevezető dokumentum
Multiplikátorok és érintettek	Olyan kulcsszereplők azonosítása, akik támogatják, népszerűsítik és összekapcsolják az önkéntes tevékenységeket a szervezeten belül	Önkéntességet támogató koordinátorok a lelkipásztori térségekben
Önkéntes felmérések	Az önkéntesek motivációinak, elégedettségének és igényeinek rendszeres felmérése	KKST Önkéntes Felmérés 2024
Útmutatók és sablonok	Toborzási, megállapodási, elismerési és búcsúztatási folyamatok egységes kialakítása	Önkéntes megállapodás, köszönő oklevél
Digitális hozzáférés	Online felületek biztosítása az információszerzéshez, jelentkezéshez és az önkéntesek közötti kapcsolattartáshoz	Honlap, közösségi média, önkéntes adatbázisok és platformok
Képzés és fejlesztés	Képzési lehetőségek biztosítása önkéntesek és főállású munkatársak számára olyan témákban, mint a támogatás, kommunikáció vagy konfliktuskezelés	Belső és külső továbbképzések

Ezek az építőelemek nem merev előírások, hanem gyakorlati útmutatók a mindennapi munkához. A szervezet méretétől, felépítésétől és tevékenységi területétől függően eltérő hangsúlyok kerülhetnek előtérbe.

A legfontosabb azonban az, hogy az önkéntes tevékenységet ne csupán adminisztratív feladatként kezeljék, hanem tudatosan alakítsák és fejlesszék. Azok a szervezetek, amelyek stratégiai szemlélettel közelítenek az önkéntességhez, hosszú távon kedvezőbb feltételeket teremtenek az önkéntesek számára, miközben saját működésük fenntarthatóságát és jövőbeli fejlődési lehetőségeit is erősítik.

5.2 Generációk közötti projektek kezdeményezése

A generációk közötti projektek különböző korosztályokhoz tartozó embereket hoznak össze, és lehetőséget teremtenek a találkozásra, a tapasztalatcserére és a kölcsönös tanulásra. Elősegítik a generációk közötti megértést, erősítik a társadalmi összetartozást, valamint lehetővé teszik a tudás, a tapasztalatok és a különböző nézőpontok megosztását. Ezekből a projektekből minden résztvevő profitál. A fiatalabbak betekintést nyerhetnek az idősebb generációk életvilágába, míg az idősebbek megoszthatják tapasztalataikat és tudásukat. Emellett új kapcsolatok alakulnak ki, és erősödik a közösséghez tartozás érzése. Ahhoz, hogy a generációk közötti projektek sikeresen megvalósuljanak, több tényező is kiemelten fontos:

- A közös előnyök láthatóvá tétele: A projekteket nem egyetlen generáció számára, hanem valamennyi résztvevő bevonásával érdemes kialakítani. Fontos, hogy minden korosztály számára egyértelmű legyen az együttműködésből származó előny.
- Átlátható és megvalósítható projektformák választása: A kisebb, reálisan kivitelezhető projektek megkönnyítik a bekapcsolódást, és gyors sikerélményt nyújtanak. Ezek a pozitív tapasztalatok ösztönözhetik a további közös tevékenységeket.
- A meglévő struktúrák kihasználása: Egyházközségek, egyesületek, iskolák, önkormányzatok vagy helyi közösségi kezdeményezések gyakran ideális alapot biztosítanak generációk közötti projektek megvalósításához.
- Bizalmi légkör és támogatás biztosítása: Azok a kapcsolattartók vagy koordinátorok, akik segítik a kommunikációt és támogatják a generációk közötti kapcsolatépítést, jelentősen hozzájárulnak a projekt sikeréhez.
- Az eredmények láthatóvá tétele: Az eredmények bemutatása, történetek megosztása és a résztvevők munkájának elismerése erősíti a motivációt, és növeli a projekt társadalmi láthatóságát.

A generációk közötti projektek alapja a találkozás, a nyitottság és a kölcsönös tisztelet. Lehetőséget kínálnak arra, hogy az emberek tanuljanak egymástól, lebontsák az előítéleteket, és új együttműködési formákat alakítsanak ki. Emellett fontos hozzájárulást jelentenek egy olyan szolidáris társadalom megteremtéséhez, amelyben a különböző generációk közösen vállalnak felelősséget és együtt formálják a jövőt.

2. RÉSZ — GYAKORLATOK

Ez a rész az önkéntes szerepvállaláshoz és az önkéntesség támogatásához kapcsolódó gyakorlati feladatok gyűjteményét tartalmazza. A gyakorlatok segítenek a modul legfontosabb témáinak elmélyítésében, a saját tapasztalatok reflektálásában, valamint olyan módszerek megismerésében, amelyek az önkéntes munkában és a generációk közötti projektek megvalósításában egyaránt alkalmazhatók.

“A” gyakorlati blokk: Az önkéntes munka alapjai

➡ A1 gyakorlat: Fogalmi reflexió – Mi az önkéntesség? ⌚ 15 perc

1	Spontán módon fogalmazza meg: Mit jelent Ön számára az „önkéntesség” fogalma? <i>(Egyéni munka, 2 perc)</i>
2	Párokban hasonlítsák össze gondolataikat, és keressék meg a közös elemeket.
3	Közös megbeszélés a teljes csoportban: Melyek az önkéntesség legfontosabb jellemzői? <i>(önkéntes, ellenszolgáltatás nélküli, mások javát szolgálja)</i>
4	Beszélgék meg: Hol húzódik a határ az önkéntes munka és a szomszédsági segítségnyújtás között?

💡 **Megjegyzés:** Nincsenek „rossz” válaszok – minden nézőpont értékes.

➡ A2. gyakorlat: Motivációs térkép készítése ⌚ 20 perc

1	Minden résztvevő írja fel kártyákra: Miért végzek (vagy miért nem végzek) önkéntes tevékenységet?
2	A kártyákat kategóriák szerint rendezzék el egy táblán vagy faliújságon.
3	Hasonlítsák össze az eredményeket a kutatási adatokkal: Képességek és tudás hasznosítása (69%), Közösségi élmények (58%), Hozzájárulás a közjóhoz (45%)
4	Beszélgék meg: Mely motivációkat tudja a szervezetünk megszólítani és támogatni?

💡 **Megjegyzés:** A Stájerországi Katolikus Egyház 2024-es önkéntes felmérése alapján.

A3. gyakorlat: Hagyományos és új önkéntesség – szerepjáték ⌚ 20 perc

1	Alakítsanak párokat: az egyik személy a „hagyományos”, a másik az „új” önkéntességet képviseli.
2	Játsszanak el egy beszélgetést egy konkrét önkéntes projektről (pl. egy plébániai ünnepségről vagy közösségi rendezvényről).
3	Öt perc után cseréljenek szerepet.
4	Közös értékelés a teljes csoportban: Mi volt nehéz? Mi segítette a másik nézőpont megértését?

“B” gyakorlati blokk: Önkéntesmenedzsment a gyakorlatban

B1. gyakorlat: Az önkéntesség támogatásának óriáskerekének elemzése ⌚ 20 perc

1	Minden csoport kap egy munkalapot az önkéntesség támogatásának óriáskerekével (alapok, toborzás, betanítás stb.).
2	Értékeljék saját szervezetüket egy 1–5-ig terjedő skálán az egyes területek tekintetében.
3	Jelöljenek meg 2 erősséget és 2 fejlesztendő területet.
4	Beszélgék meg, hogy mely területeken van a legnagyobb szükség változtatásra vagy fejlesztésre.
5	Mutassák be eredményeiket a teljes csoportnak, és vitassák meg a különbségeket.

💡 **Megjegyzés:** Munkalap: Az önkéntesség támogatásának óriáskereke (vö. Krotil, 2025).

➡ B2. gyakorlat: Önkéntes megállapodás kidolgozása ⌚ 20 perc

1	Gyűjtsék össze közösen, hogy milyen elemeket kell tartalmaznia egy jó önkéntes megállapodásnak.
2	Páros munkában készítsenek egy rövid mintamegállapodást egy konkrét önkéntes feladathoz.
3	Beszélgék meg a következő kérdéseket: Mikor van szükség hozzájáruló nyilatkozatra, titoktartási kötelezettségre vagy erkölcsi bizonyítványra?
4	Osszák meg egymással korábbi tapasztalataikat az ilyen megállapodásokkal kapcsolatban.

💡 **Megjegyzés:** Sablonok és további anyagok elérhetők a következő oldalon: www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt

➡ B3. gyakorlat: Elismerési formák kidolgozása ⌚ 20 perc

1	Kiscsoportokban gyűjtsék össze, milyen formában ismerik el az önkéntesek munkáját saját szervezetükben.
2	Értékeljék az egyes formákat a következő szempontok alapján: időben történő, hiteles, személyre szabott és rendszeres.
3	Dolgozzanak ki egy új elismerési formát vagy ötletet, amelyet a szervezet jelenleg még nem alkalmaz.
4	Mutassák be ötleteiket a teljes csoportnak, majd közösen válasszák ki a legígéretesebb javaslatokat.

💡 **Megjegyzés:** Az elismerés azt mutatja, hogy valakit észrevesznek, meghallgatnak és egyedi hozzájárulásáért megbecsülnek.

“C” gyakorlati blokk: Generációk közötti projektek

☛ C1. gyakorlat: Projektötlet-műhely ⌚ 20 perc

1	Minden csoport dolgozzon ki egy olyan projektötletet, amely összekapcsolja a fiatalabb és idősebb generációkat (pl. történetmesélő kávéház, okostelefon-használati segítségnyújtás).
2	Válaszolják meg a következő kérdéseket: Kik profitálnak a projektből? Milyen erőforrásokra van szükség? Hogyan tudunk önkénteseket bevonni?
3	Készítsenek egy rövid „önkéntes feladatlírást” a projektötlethez.
4	Mutassák be ötletüket a teljes csoportnak (csoportonként 3 perc).

💡 **Megjegyzés:** Inspirációként szolgálhat az „Önkéntességet támogató koordinátorok a lelkipásztori térségekben” modellprojekt (Stájerországi Katolikus Egyház).

☛ C2. gyakorlat: Beszélgetések vezetése – az első kapcsolatfelvétel szimulálása ⌚ 20 perc

1	Szerepjáték: Az egyik személy önkéntes koordinátor, a másik önkéntes tevékenység iránt érdeklődő személy.
2	Folytassanak le egy első beszélgetést: A motivációk feltárása, Az önkéntes lehetőségek bemutatása, Az elvárások és lehetőségek összehangolása
3	A megfigyelő személy strukturált visszajelzést ad: Mi működött jól? Mit csinálna másképp?
4	Szerepcsere, majd a gyakorlat megismétlése.

💡 **Megjegyzés:** A cél a megfelelő önkéntes lehetőség megtalálása a megfelelő személy számára, a megfelelő időben.

☛ C3. gyakorlat: Záró reflexió a teljes csoportban ⌚ 20 perc

1	Minden résztvevő egy mondatban fogalmazza meg: Mit viszek magammal a mai képzésről?
2	Milyen konkrét intézkedést szeretnék megvalósítani a saját szervezetemben vagy önkéntes tevékenységemben?
3	Milyen kérdések maradtak még nyitva? A kérdések összegyűjtése és közös megbeszélése a teljes csoportban.
4	Kitekintés: Milyen támogatásra lenne szükségem a következő lépések megtételéhez?

💡 **Megjegyzés:** A képzés során használt valamennyi anyag és eszköz a képzés után is elérhető marad.

3. RÉSZ — IRODALOMJEGYZÉK

6 Irodalom és források

6.1 Tanulmányok és jelentések

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2022). *Freiwilligenbericht 2022: Zahlen, Daten und Fakten zu Freiwilligentätigkeit in Österreich*. Wien: BMSGPK.

Krottil, B. (2025, 22. Mai). *Strategische Ehrenamtsentwicklung* [Interne Unterlagen]. Prozessbereich Innovation & Entwicklung, Katholische Kirche Steiermark.

Katholische Kirche Steiermark. (2024). *Ehrenamtsbefragung 2024: Motive und Strukturen freiwilligen Engagements* [Interne Auswertung].

Statistik Austria. (2022). *IKT-Einsatz und gesellschaftliche Teilhabe in Österreich*. Wien: Statistik Austria.

6.2 Didaktika és módszertan

Andeßner, R. (o. J.). Faktoren, die die Intensität des Engagements beeinflussen: Motive für freiwilliges Engagement [Vorlesungsunterlagen]. Johannes Kepler Universität Linz.

Bundeskanzleramt Österreich. (2024). Leitlinien für inklusive Engagementförderung: Handlungsfelder Inhalte, Methoden, Personen und Rahmenbedingungen. Wien: Bundeskanzleramt Österreich.

Szymanowski, B. (o. J.). Engagementförderung in kirchlichen Organisationen: Zukunftsperspektiven des Ehrenamts.

6.3 További kutatások

Behr, K., Liebig, R., & Rauschenbach, T. (Hrsg.). (2000). Das Ehrenamt in empirischen Studien: Ein sekundäranalytischer Vergleich der Forschungslage zu Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Roß, P.-S. (2005). Engagement braucht Management: Freiwilligenmanagement als Herausforderung für soziale Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosenkranz, D., & Weber, A. (Hrsg.). (2002). Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag.

6.4 Online források és irányelvek

Katholische Kirche Steiermark.

Információk az önkéntességről, az önkéntesek támogatásáról, valamint sablonok és gyakorlati eszközök az önkéntesekkel való munkához, beleértve az önkéntes megállapodásokat, köszönő okleveleket és önkéntes tevékenységet igazoló dokumentumokat.

[Katholische Kirche Steiermark – Ehrenamt](http://www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt)

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Információk az osztrák önkéntességi politikáról, támogatási lehetőségekről, az önkéntességi jelentésről és további, önkéntes szerepvállalással kapcsolatos anyagokról.

[Sozialministerium Österreich](http://www.sozialministerium.at)

VOLONTARIAT.AT

Osztrák platform az önkéntes munkához, az önkéntesmenedzsmenthez, valamint ausztriai és nemzetközi önkéntes lehetőségekhez.

[VOLONTARIAT.AT](http://www.volontariat.at)

*Ez a képzési segédanyag osztrák kutatási eredményekre és módszertani irányelvekre épül. A Com(p)AGE platformhoz kapcsolódó képzések támogatására, valamint az önkéntes munka és a társadalmi szerepvállalás területén történő oktatás céljából készült és került összefoglalásra.
www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt*